



CONSELHO REGIONAL DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS
NO ESTADO DE SÃO PAULO
CORE-SP

PORTARIA Nº 25/2025

Institui a Política Institucional de Combate ao Assédio e Discriminação no âmbito do Core-SP.

O Diretor-Presidente do **Conselho Regional de Representantes Comerciais no Estado de São Paulo – Core-SP**, no uso das suas atribuições regimentais descritas no 20, inciso IX, do Regimento Interno da entidade;

CONSIDERANDO que a dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, nos termos do artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal;

CONSIDERANDO que a Lei nº 14.540/2023 instituiu 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;

CONSIDERANDO que as práticas de assédio e discriminação são formas de violência psicológica que afetam a vida do trabalhador, comprometendo sua identidade, dignidade e integridade, constituindo risco psicossocial concreto e relevante na organização do trabalho;

CONSIDERANDO a deliberação da Diretoria-Executiva, na data de 07/03/2025,

RESOLVE:

Art. 1º - Instituir a Política Institucional de Combate ao Assédio e Discriminação no âmbito do Core-SP, anexa a esta Portaria.

Art. 2º - Esta Portaria entra em vigor nesta data.

São Paulo, 10 de março de 2025.


José Luiz Abrantes Pereira
Diretor-Presidente



POLÍTICA INSTITUCIONAL DE COMBATE AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

I. APRESENTAÇÃO DO CORE-SP

O Conselho Regional dos Representantes Comerciais no Estado de São Paulo (CORE-SP) é uma autarquia federal criada para regulamentar e fiscalizar o exercício da profissão de representante comercial em todo o estado de São Paulo, garantindo o cumprimento das disposições da Lei nº 4.886/65. Sua missão é assegurar o exercício ético e profissional da representação comercial, promovendo o desenvolvimento e valorização da classe.

Com sede em São Paulo e unidades regionais estrategicamente localizadas, o CORE-SP oferece suporte aos profissionais registrados, por meio de serviços como expedição de carteiras profissionais, organização e manutenção dos registros dos representantes comerciais e julgamento de infrações e penalidades. O Conselho também atua na defesa dos direitos e deveres da categoria, contribuindo para a melhoria das condições de trabalho e para o fortalecimento do setor no mercado.

O CORE-SP tem como missão promover, em benefício do interesse público, a representação comercial no Estado de São Paulo, por meio da fiscalização, orientação e normatização do exercício profissional, assegurando a ordem social, a segurança jurídica nas relações mercantis e a ética nos contratos. Sua visão é intensificar o relacionamento com a sociedade e alcançar o reconhecimento como entidade de classe de referência na valorização e qualificação dos profissionais de representação comercial. Orientado por valores como transparência, ética profissional, responsabilidade social, aperfeiçoamento contínuo e respeito às garantias legais e contratuais, o CORE-SP reafirma seu compromisso com a excelência e a integridade no desempenho de suas funções.

II. OBJETIVO E PROPÓSITO

O propósito geral desta Política Institucional de Combate ao Assédio e Discriminação é estabelecer padrões de conduta pessoal e profissional a serem praticados por todos os colaboradores, aprendizes, estagiários, fornecedores, parceiros, prestadores de serviços e terceiros que atuam em nome ou comparam o Conselho, independentemente da posição hierárquica ou função, utilizando como base normativas internas e externas à instituição.

Especificamente, busca garantir a conformidade legal e normativa dos regulamentos e padrões de atuação do CORE-SP, protegendo a imagem do Conselho e fornecendo suporte à alta administração por meio da avaliação de riscos, manejo de controles internos, treinamentos, além do emprego de ferramentas de monitoramentos, denúncias e investigações sobre condutas ilícitas ou inadequadas, com transparência e responsabilidade.



CONSELHO REGIONAL DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS
NO ESTADO DE SÃO PAULO
CORE-SP

Essa Política Institucional se volta à prevenção e ao enfrentamento de todas as formas de discriminação e assédio, por meio da elaboração de diretrizes e orientações relacionadas à necessidade de se manter uma postura permanente de respeito à ética e à solidariedade dentro da entidade, de modo a contribuir com a criação de um ambiente de trabalho seguro, respeitoso, inclusivo, positivo e saudável.

Assim, sua principal finalidade é a construção de uma organização ainda mais sólida e confiável, com base na ética e integridade, com a orientação e disseminação das informações contidas nesta Política a todas as partes relacionadas ao CORE-SP.

III. ABRANGÊNCIA

As diretrizes contidas nesta Política são dirigidas aos conselheiros, gestores, colaboradores, incluindo parceiros, voluntários, fornecedores, prestadores de serviços e todos aqueles que com o CORE-SP, de alguma forma, se relacionem, sem qualquer distinção.

Todos possuem papel ativo e essencial na implementação de um ambiente saudável no Conselho Regional dos Representantes Comerciais no Estado de São Paulo, devendo promover o comportamento esperado em acordo às diretrizes aqui aplicadas.

IV. BASE LEGAL E NORMATIVA

A Política Institucional de Combate ao Assédio e Discriminação do CORE-SP possui fundamentos normativos e legais internos e externos ao Conselho.

Os regulamentos internos que direcionam os padrões de conduta baseiam-se, notadamente, no Manual de Conduta para os empregados dos Conselhos integrantes do Sistema Confere/Cores, aprovado pela Resolução nº 2.087/2023 do Conselho Federal dos Representantes Comerciais – CONFERE, e no Manual de Conduta para os Conselheiros das Entidades integrantes do Sistema Confere/Cores, aprovado pela Resolução nº 2.124/2024 do CONFERE. Como base legal, cita-se a já mencionada Lei nº 4886, de 09 de dezembro de 1965, responsável pela criação do Conselho, e também a Portaria nº 670/2021, do Ministério da Cidadania.

Ademais, este documento foi elaborado em atendimento e em consonância às seguintes legislações e ferramentas externas:

- Guia Prático de Implementação de Programa de Integridade Pública (estabelece orientações para os órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional)
- Portaria CGU nº 909/2015, de 07 de abril de 2015 – Avaliação de Programas de Integridade de Pessoas Jurídicas;
- Portarias CGU nº 1.089/2018 e nº 57/2018 – Estabelecem orientações para que os órgãos e as entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional adotem procedimentos para a estruturação, a



CONSELHO REGIONAL DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS
NO ESTADO DE SÃO PAULO
CORE-SP

execução e o monitoramento de seus programas de integridade.

Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção)

- Decreto nº 11.129/2022 (regulamenta a Lei Anticorrupção)
- Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados)
- Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017 (dispõe sobre a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional)
- Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho);
- Constituição Federal Brasileira.

Por fim, conta com o alinhamento à Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho, que possui importantes reflexões sobre o combate ao assédio, bem como com o alinhamento às considerações do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho de 2019, conforme as Cartilhas de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual, fundamentando a instituição de políticas de prevenção e combate ao assédio na dignidade da pessoa humana e no valor social do trabalho, bem como no direito à saúde, ao trabalho e à honra, previstos nos artigos 1º, incisos III e IV, 5º, inciso X, e 6º da Constituição Federal.

V. PROTEÇÃO DE DADOS

Todos aqueles que acessem, portem, leiam, assistam, assinem ou aprovem documentos do CORE-SP ou de terceiros relacionados devem manter sigilo em relação ao conteúdo, especialmente aos dados de identificação das partes envolvidas, visando à proteção de dados, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018).

Desta feita, considerando a legislação pátria sobre o assunto, todos os dados contidos em documentação gerada e recebida pelo CORE-SP não devem ser divulgados para pessoas e/ou instituições fora do Conselho, salvo quando tal divulgação for necessária e com propósito específico.

No mais, documentos impressos e virtuais devem ser armazenados em local seguro em que só pessoas autorizadas possam ter acesso.

Não se deve possibilitar o acesso de pessoas não autorizadas aos sistemas informatizados do Conselho Regional dos Representantes Comerciais no Estado de São Paulo por meio de utilização de sua senha pessoal. É imprescindível que os colaboradores e pessoas que possuam autorização para adentrarem às dependências do Conselho respeitem o uso obrigatório do crachá de identificação, bem como o direito de propriedade intelectual do CORE-SP, com absoluta ciência das regras que dizem respeito à proteção de dados.

Os dados e informações do Conselho Regional dos Representantes Comerciais no Estado de São Paulo devem ser utilizados somente para fins institucionais legítimos



CONSELHO REGIONAL DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS
NO ESTADO DE SÃO PAULO
CORE-SP

e, ainda, sempre de acordo com os critérios norteadores do CORE-SP, não devendo ser usados para uso pessoal ou em desvio de finalidade.

Todos os colaboradores têm a responsabilidade de proteger e salvaguardar os dados e ativos do Conselho de ocorrências de furto, apropriação indevida, perda, dano, roubo, mau uso e desperdício. Na hipótese de eventual conhecimento sobre qualquer irregularidade ou dúvida sobre o uso adequado, será devida a comunicação imediata ao responsável pela área correspondente, sob pena de eventual responsabilização civil, administrativa e/ou criminal.

Por fim, o nome do CORE-SP (inclusive seu papel timbrado e logo), as instalações e relacionamentos são ativos valiosos e devem ser utilizados apenas para fins institucionais e nunca para atividades pessoais. A utilização indevida também poderá dar ensejo à responsabilização civil, administrativa e/ou criminal.

VI. FUNDAMENTOS DA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE COMBATE AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

A Política Institucional de Combate ao Assédio e Discriminação do Conselho Regional dos Representantes Comerciais no Estado de São Paulo compreende a adoção de padrões de conduta que representam o comportamento esperado de todos os colaboradores e dirigentes, de acordo com os valores do Conselho e as principais regras e políticas adotadas.

Para tanto, serão inseridos mecanismos e estratégias que visem à integridade e transparência no cotidiano do CORE-SP, fomentando uma cultura de integridade e transparência, e esclarecendo as respectivas responsabilidades.

Os valores e princípios éticos que determinam a conduta profissional de cada integrante do quadro diretivo, funcional, ou que figure como terceiro, direta ou indiretamente relacionado ao CORE-SP, nos relacionamentos profissionais internos e externos, estão distribuídos em diferentes documentos do Conselho.

Por exemplo, a *alínea* i do artigo 6º do Código de Ética e Disciplina, embora seja especificamente voltado ao exercício profissional dos Representantes Comerciais, e não ao corpo funcional, dispõe que constitui como dever ético do Representante Comercial “conduzir-se sempre com ética e respeito nas suas relações com os colegas de profissão, com os membros e funcionários dos Conselhos Regionais e Federal, com as empresas representadas, clientes e consumidores finais”.

As regras e políticas adotadas pelo CORE-SP buscam evidenciar, reforçar e disciplinar os valores éticos do Conselho, sua identidade organizacional e os princípios que orientam a condução de suas atividades pelos conselheiros, gestores, colaboradores, incluindo parceiros, voluntários, fornecedores de bens e/ou serviços, e demais pessoas com quem mantém relacionamento.



CONSELHO REGIONAL DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS
NO ESTADO DE SÃO PAULO
CORE-SP

Nesse contexto, na sequência abordaremos os fundamentos que atuam como parâmetros para implementação adequada desta Política Institucional de Combate ao Assédio e Discriminação.

Seção I. Preconceito, discriminação e assédio

Para desenvolver um ambiente de trabalho diversificado e inclusivo é necessário que todas as pessoas que desenvolvam atividades de forma direta ou indireta junto ao Conselho Regional dos Representantes Comerciais no Estado de São Paulo zelem por sua imagem e ajam de acordo com padrões condizentes aos seus critérios norteadores.

Todas as pessoas envolvidas com o CORE-SP devem se comprometer a não praticar qualquer ato atentatório aos direitos humanos, incluindo atos de assédio ou de discriminação em razão de sexo biológico, identidade de gênero, orientação sexual, raça, cor, nacionalidade, religião, idade e/ou deficiência física ou mental, e a não permitir que qualquer integrante de sua equipe, colaboradores e parceiros o façam, sob pena de permitir a rescisão de contrato por justa causa, a qualquer tempo, de pleno direito, nos termos do procedimento de investigação interna a ser explorado mais abaixo.

Em caso de superior hierárquico, o compromisso de qualquer colaboradora ou colaborador é o mesmo. O ato deve ser reportado para que a pessoa denunciada possa responder pelas práticas.

Subseção I. Assédio moral

O assédio moral é definido como toda e qualquer conduta que caracterize comportamento abusivo, frequente e intencional, através de atitudes, gestos, palavras ou escritos que possam ferir a integridade física ou psíquica de uma pessoa, com a colocação em risco de seu emprego e degradação de seu ambiente de trabalho.

De acordo com a tipologia adotada pela Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral, organizada pela Secretaria de Comunicação do Tribunal Superior do Trabalho (TST), o assédio moral pode ser classificado em:

I. Interpessoal: é aquele que ocorre de modo individual, direto e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar determinado profissional na relação com a equipe;

II. Institucional: ocorre nas situações em que a própria instituição incentiva ou tolera atos de assédio em face do empregado ou colaborador.

Quanto ao tipo, o assédio moral poderá ser:

I. Vertical: se dá com pessoas de níveis hierárquicos diferentes, como superiores hierárquicos e subordinados, por exemplo. Pode ser subdividido em duas espécies:

a) Descendentes: do superior hierárquico para o subordinado. São as situações em que os superiores se aproveitam de sua condição de



CONSELHO REGIONAL DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS
NO ESTADO DE SÃO PAULO
CORE-SP

autoridade para inserir o colaborador em situações desconfortáveis como, por exemplo, a atribuição de tarefas que não fazem parte de sua qualificação ou ofício, ou ainda, de forma mais frontal, nos casos em que o superior humilha ou diminui a atuação profissional do colaborador;

- b) Ascendente: do subordinado para o superior hierárquico. Se dá com o intuito de impor constrangimentos à chefia, com a realização de ações ou omissões para “boicotar” o superior, ou ainda, com a provocação mediante indiretas frequentes, por exemplo. É mais rara, porém de possível ocorrência.

II. Horizontal: se dá entre colaboradores que pertencem ao mesmo nível hierárquico. Muito comum em locais em que há estímulo ao clima de competição. Exemplos: *bullying*, discriminação.

III. Misto: refere-se à acumulação do assédio moral vertical junto do horizontal. Isto é, a vítima é assediada tanto por superiores quanto por colegas de mesmo nível hierárquico.

Para que se caracterize o assédio moral é necessário que as agressões ocorram reiteradamente, por tempo prolongado, e que haja a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima, com a sua exposição a situações constrangedoras ou vexatórias. Situações isoladas e pontuais, quer dizer, que não sejam reiteradas, portanto, não configuram assédio moral.

A prática do assédio moral pode ser vista nas seguintes ações ou omissões, de forma reiterada (rol exemplificativo e não exaustivo):

- I. Retirada da autonomia do colaborador ou contestação, a todo momento, de suas decisões;
- II. A sobrecarga do colaborador com novas tarefas ou com a retirada de trabalho que habitualmente lhe competia a execução, de modo a provocar a sensação de inutilidade e incompetência;
- III. O desprezo à presença do assediado, com o direcionamento de falas e ações apenas aos demais colaboradores;
- IV. O repasse de tarefas humilhantes;
- V. A fala desrespeitosa ou grosseira;
- VI. A propagação de rumores ou a divulgação de boatos ofensivos a respeito do colaborador;
- VII. A desconsideração de seus problemas de saúde;
- VIII. A realização de críticas à vida particular da vítima;
- IX. A atribuição de apelidos pejorativos ou vexatórios;
- X. A imposição de punições vexatórias;
- XI. A postagem de mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;

Escritórios Seccionais:



CONSELHO REGIONAL DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS
NO ESTADO DE SÃO PAULO
CORE-SP

- XII. A ação de evitar a comunicação direta com a vítima, com a interposição de terceira pessoa para fazê-lo;
- XIII. A desconsideração ou ironias, injustificadas, às opiniões da vítima;
- XIV. A retirada de cargos e funções sem motivos justos;
- XV. A imposição de condições e regras de trabalho personalizadas e diferentes das que são cobradas de outros profissionais;
- XVI. A delegação de tarefas impossíveis de serem cumpridas ou a determinação de prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- XVII. A manipulação de informações, ou a falta no repasse com a devida antecedência para que o colaborador realize suas atividades;
- XVIII. O exercício de vigilância excessiva;
- XIX. A limitação do número de vezes que o colaborador pode se utilizar do sanitário ou o monitoramento do tempo em que lá permanece;
- XX. A advertência arbitrária; ou
- XXI. A instigação do controle de colaborador por outro, com a criação de mecanismo fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.

As causas do assédio moral estão frequentemente relacionadas a questões econômicas, culturais e emocionais. E nesse contexto, destacam-se os principais fatores motivadores: abuso de poder; busca incessante pelo cumprimento de metas; condutas autoritárias; inveja; rivalidade no ambiente de trabalho; ou até mesmo a falta de habilidade do gestor para gerir pessoas.

E sob essa perspectiva, práticas assediadoras podem acarretar uma série de consequências não só para as vítimas, mas também para o Conselho.

São comumente diagnosticados:

- I. Impactos na saúde mental e bem-estar das vítimas, com sintomas e efeitos associados que incluem: distúrbios; palpitações; irritabilidade; crise de choro; isolamento; depressão; suicídio; dentre outros;
- II. Conversão do ambiente sadio em ambiente de trabalho tóxico e negativo que pode conduzir à diminuição da moral dos colaboradores, à redução da satisfação no trabalho e ao aumento de rotatividade nas equipes;
- III. A perda de talentos, na medida em que colaboradores talentosos podem deixar o trabalho por não se sentirem seguros e respeitados;
- IV. Danos à confiança do colaborador nos casos em que as práticas assediadoras se tornam públicas;
- V. Diminuição da coesão entre membros da equipe, haja vista as divisões e conflitos internos, circunstância que prejudica colaboração;



CONSELHO REGIONAL DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS
NO ESTADO DE SÃO PAULO
CORE-SP

VI. Consequências legais com o ajuizamento de ações, pagamento de multas e indenizações, além dos abalos à imagem do Conselho;

VII. Aumento nos custos financeiros em razão da perda de produtividade de colaboradores, desmotivação e descomprometimento.

Ainda sobre a temática, é necessário destacar a existência do chamado “assédio institucional ou organizacional”, que se mostra de maior difícil reconhecimento que o assédio moral. O conceito se caracteriza como um conjunto de discursos, práticas e posicionamentos públicos advindos de dirigentes e gestores do Conselho, e que implica no constrangimento de uma ou mais vítimas, podendo provocar danos materiais ou psicológicos, objetivando o engajamento a determinada meta ou política da entidade.

A autora Adriane Reis de Araújo, em sua obra “O assédio moral organizacional”, traz a seguinte definição:

“O conjunto de condutas abusivas, de qualquer natureza, exercício de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulte no vexame, humilhação ou constrangimento de uma ou mais vítimas com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração, por meio da ofensa e seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e psíquicos”.

Nesse sentido, o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) instituiu o Pró-Integridade, por meio da PORTARIA/MGI nº 1.878, de 28 de abril de 2023, buscando fortalecer a cultura de integridade, ética e respeito à diversidade, com a implementação de práticas e mecanismos institucionais para prevenir, detectar e corrigir posturas ofensivas à diversidade, desvios éticos, irregularidades, fraude e corrupção.

Assim, em observância aos preceitos mencionados, a presente Política objetiva a criação de um ambiente de trabalho mais saudável, respeitoso e inclusivo, livre do assédio moral e também institucional, no âmbito do Conselho Regional dos Representantes Comerciais no Estado de São Paulo.

Subseção II. Assédio sexual

O assédio sexual consiste em conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal, ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Para a Resolução 351/2020, do Conselho Nacional de Justiça, o assédio sexual pode ser vertical, descendente ou ascendente, horizontal ou misto, seguindo-se os mesmos parâmetros adotados para o assédio moral.

No mesmo sentido, a Secretaria de Comunicação Social do Tribunal Superior do Trabalho (TST) também elaborou o material denominado “Cartilha de Prevenção ao



CONSELHO REGIONAL DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS
NO ESTADO DE SÃO PAULO
CORE-SP

Assédio Moral e Sexual”, com o objetivo de conscientizar a população trabalhadora sobre o tema com o emprego de situações e exemplos práticos para demonstrar possíveis efeitos desse tipo de conduta, assim como medidas de combate e prevenção.

Segundo a classificação do documento, o assédio sexual pode se dar por meio de chantagem (assédio sexual *quid pro quo*), também chamado de assédio vertical; ou ainda assédio moral por intimidação, também conhecido por assédio ambiental ou horizontal.

O assédio 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 à situação de trabalho da pessoa assediada”*. Pode ser praticado dentro ou fora do local ou da jornada de trabalho, sendo a subordinação o elemento essencial à caracterização do ilícito. Já o assédio por intimidação ou horizontal, *“caracteriza-se 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”*.

Trata-se de crime previsto na legislação brasileira e de uma violação de direitos humanos. O assédio sexual fere a dignidade humana, viola o direito dos trabalhadores à segurança no trabalho e à igualdade de oportunidades, além de prejudicar sua saúde.

São atitudes que caracterizam o assédio sexual (rol exemplificativo e não exaustivo):

- I. Insinuações explícitas ou veladas;
- II. Comentários sobre a aparência da pessoa;
- III. Contato físico não desejado;
- IV. Solicitação de favores sexuais;
- V. Convites para relacionamento sexual;
- VI. Conversas indesejáveis sobre sexo;
- VII. Gestos ou palavras, escritas ou faladas, com conotação sexual;
- VIII. Pressão para participar de “encontros” e “saídas”;
- IX. Exibicionismo;
- X. Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- XI. Criação de um ambiente pornográfico (p. Ex.: mostrar fotos e figuras com apelo erótico);
- XII. Promessas de tratamento diferenciado;
- XIII. Chantagem para permanência ou promoção no emprego;
- XIV. Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego, caso os favores sexuais não sejam atendidos.



CONSELHO REGIONAL DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS
NO ESTADO DE SÃO PAULO
CORE-SP

No que toca ao assédio sexual, a causa está relacionada a vários fatores, tais como: questões culturais que levam os agressores a acreditarem que têm poderes sobre os outros; a fatores relacionados ao próprio ambiente laboral, como as condições de trabalho, o relacionamento entre superiores e subordinados, o desrespeito aos direitos dos trabalhadores, a permissividade e a indiferença.

A falta de manifestação da pessoa agredida, seja por desconhecimento de seus direitos, vergonha ou medo de retaliação, desempenha um papel crucial na perpetuação do assédio. Por isso, é fundamental promover a conscientização e garantir proteção adequada.

O documento divulgado pelo Tribunal elenca que as repercussões desse comportamento são diversas, começando pela criação de um ambiente laboral inadequado, marcado por pressão psicológica evidente. No que diz respeito às vítimas, elas sofrem graves consequências físicas e psicológicas devido às violações à sua intimidade, liberdade sexual e dignidade. Esses resultados podem se manifestar de várias maneiras, incluindo tensão, ansiedade, fadiga, depressão, queda na produtividade, perda significativa de autoestima, afastamento por motivos de saúde, entre outros.

Essas transgressões conferem à vítima o direito de rescindir o contrato de trabalho indiretamente (conforme o artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho), além de buscar reparação por danos morais ou materiais que possam ter sofrido, conforme estabelecido no artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal de 1988 e 186, do Código de Processo Civil.

Quanto ao agressor, a Cartilha do TST delimita que a prática de assédio sexual no local de trabalho é vista como uma infração grave e pode levar à abertura de um processo para investigar a responsabilidade. Adicionalmente, o ofensor pode enfrentar consequências legais, com a obrigação de compensar financeiramente os danos morais e materiais causados à vítima, além de possíveis repercussões criminais, especialmente nos casos em que a conduta se enquadra no artigo 216-A do Código Penal, que trata especificamente do assédio sexual mediante chantagem, ou em outras categorias criminais, como constrangimento ilegal, ameaça e importunação sexual.

O Conselho também sofre os reflexos das práticas de assédio sexual, na medida em que esse tipo de conduta pode gerar um ambiente de trabalho altamente tóxico, com a 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).

Subseção III. Da discriminação racial, por gênero ou orientação sexual

A Convenção nº 111 do Conselho Internacional do Trabalho (OIT), adotada pelo Brasil no Decreto nº 10.088/2019, apresenta discriminação como *“toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão”*.



CONSELHO REGIONAL DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS
NO ESTADO DE SÃO PAULO
CORE-SP

A discriminação pode acontecer de forma direta ou intencional, com a prática de atos ou edição de normas estigmatizantes, ou de maneira indireta e não intencional, em razão de contemplar, em muitos casos, um problema estrutural na sociedade. O racismo, enquanto um fenômeno histórico e político, estabelece as condições sociais que levam à discriminação sistemática, seja de maneira direta ou indireta, contra grupos identificados por características raciais.

Conseqüentemente, tendo a sociedade se estruturado a partir do substrato do racismo, a prática discriminatória não apenas foi incorporada nas relações comportamentais, mas no próprio funcionamento das instituições, determinando assim, o chamado “racismo institucional”. E, diante desse contexto, os conceitos de inclusão e diversidade têm se valorizado cada vez mais no ambiente corporativo, sendo fundamental que as instituições desenvolvam processos de gestão de riscos para diagnosticar os conflitos relacionados à diversidade racial, de gênero, religiosidade, orientação sexual, dentre outros.

Como parte de uma conduta antidiscriminatória, esta Política de Integridade deve ultrapassar a análise sobre as irregularidades relacionadas às questões de corrupção e assédio, garantindo objetivos especializados e aprofundados de respeito à diversidade, com a consolidação de uma cultura interna fundada na ética e nos direitos humanos, fomentando a potencialidade das diferenças e estímulo do livre desenvolvimento da personalidade. Desse modo, o chamado “compliance antidiscriminatório” busca a aplicação de práticas que combatam o racismo, a desigualdade de gênero, a exclusão de pessoas com deficiência, o assédio moral e sexual, e outras condutas discriminatórias que possam ocorrer no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, é importante diferenciar os conceitos entre igualdade e equidade. A primeira é baseada na ideia de universalidade, a partir da qual todas as pessoas devem ser submetidas às mesmas regras e direitos. A equidade, por outro lado, busca balancear, na medida do possível, o “desequilíbrio” existente nas relações sociais, considerando as diferentes oportunidades e características individuais. Portanto, equidade significa dar às pessoas o que elas precisam para que todos tenham acesso às mesmas oportunidades.

O Princípio da Equidade está relacionado ao compliance antidiscriminatório na medida que se caracteriza pelo tratamento justo e isonômico de todas as partes da organização, levando-se em consideração as suas individualidades, direitos, deveres, necessidades, interesses e expectativas. A adoção de uma política de compliance antidiscriminatório faz com que o Conselho esteja alinhada aos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável da ONU, que contempla dois objetivos específicos relacionados ao tema:

- Objetivo 5: acabar com todas as formas de discriminação, alcançar igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas;
- Objetivo 8: promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos.



CONSELHO REGIONAL DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS
NO ESTADO DE SÃO PAULO
CORE-SP

Desse modo, a política antidiscriminatória promove a diversidade para além de um preceito de boa reputação das instituições, mas sim enquanto militância ativa do Conselho na efetividade de mudanças significativas para a sociedade, no que diz respeito à construção de um ambiente digno de trabalho, com isonomia de oportunidades.

Portanto, não serão aceitas quaisquer práticas discriminatórias, de maneira que toda e qualquer ação que caracterize conduta violadora deve ser reportada à Administração ou responsável pela área correspondente, nos mesmos moldes do quanto estabelecido em relação às práticas de assédio moral e sexual.

Subseção IV. Das políticas de prevenção e combate às práticas assediadoras e discriminatórias

A política de prevenção e combate às práticas de assédio moral, sexual e discriminatórias aqui formulada se revela sólida e tem como ponto inicial a realização de treinamento adequado a todos os integrantes do Conselho para a criação de uma cultura de respeito e responsabilidade.

É norteada pelo respeito à dignidade da pessoa humana; pela proteção à honra, à imagem, à reputação pessoal, à dignidade e à liberdade sexual de todas e todos os colaboradores; pela preservação dos direitos sociais do trabalho; pela garantia de um ambiente de trabalho sadio e pela preservação da pessoa denunciante e das testemunhas a eventuais represálias.

E, ainda, tem como diretrizes:

I. O compromisso explícito da alta administração no que toca ao combate aos assédios moral e sexual, assim como à discriminação por raça, religião, gênero ou orientação sexual, com a assinatura de declaração de apoio à política aqui prevista e às diretrizes para a implementação. E, ainda, o compromisso de transparência acerca das medidas adotadas para o enfrentamento às práticas assediadoras ou discriminatórias, incluindo a elaboração de relatórios regulares sobre eventuais incidentes e ações disciplinares contra os infratores;

II. A aplicação de política de tolerância zero ao assédio e discriminação, com a comunicação a todos os integrantes do Conselho de que práticas assediadoras não serão aceitas ou toleradas;

III. A promoção de treinamentos contínuos para a alta administração e para todos os colaboradores, com vistas ao envolvimento e a sensibilização sobre a prevenção ao assédio e à discriminação, bem como sobre os benefícios de se ter um ambiente de trabalho sadio;

IV. A instituição de canal de denúncia específico, seguro e confiável, para que os colaboradores possam relatar eventuais casos de assédio e discriminação sem medo de represálias, com ações de incentivo para o uso desse canal; E ainda, a possibilidade de denúncias anônimas;



CONSELHO REGIONAL DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS
NO ESTADO DE SÃO PAULO
CORE-SP

V. A garantia de que as denúncias tenham o devido tratamento e encaminhamento, com a instauração de investigação imparcial para a responsabilização efetiva dos infratores;

VI. O apoio integral às vítimas de assédio e discriminação, com a garantia de que recebam todo o apoio necessário, incluindo o aconselhamento e a proteção contra retaliação;

VII. A alocação de recursos para a capacitação em temáticas que abordem a equidade racial, sexual e de gênero, englobando casos de assédio em todos os seus âmbitos, dos setores de gestão de pessoas para que seus integrantes possam estar aptos a lidarem de forma eficaz com as denúncias e consequentes investigações de modo imparcial;

VIII. A prática de ações respeitosas e inclusivas pela alta administração, para fins de exemplo comportamental;

IX. O reconhecimento dos colaboradores que promovam a cultura do respeito e diversidade com incentivos;

X. A realização de avaliações regulares das políticas e práticas do Conselho relacionadas ao assédio e discriminação, com o objetivo de implementação de melhorias e mudanças, quando necessário;

XI. A integração de prevenção ao assédio nas atividades do Conselho, a fim de que reste demonstrado que o enfrentamento às práticas assediadoras é tido como prioridade;

XII. O incentivo de boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;

XIII. A orientação para a observância do aumento súbito e injustificado de faltas no trabalho;

XIV. A promoção de uma cultura de diversidade e inclusão que valorize e respeite as diferenças de gênero, raça, orientação sexual, religião;

XV. A implementação de políticas que promovam a igualdade de gênero, incluindo a igualdade salarial e a de oportunidades iguais de avanço na carreira;

XVI. A implementação de programas de mediação (justiça restaurativa) para casos menos graves e em que a solução amigável seja possível, com especial atenção à vontade da vítima;

XVII. Realização anual de censo com todos os integrantes do Conselho para um retrato fiel da situação de todos os colaboradores.

VII. DOS PROTOCOLOS PARA DENÚNCIA E APURAÇÃO

Diante de uma ocorrência de situação irregular ou ilegal, que contrarie as diretrizes dispostas nesta Política Institucional de Combate ao Assédio e Discriminação,



CONSELHO REGIONAL DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS
NO ESTADO DE SÃO PAULO
CORE-SP

o Conselho Regional dos Representantes Comerciais no Estado de São Paulo receberá a denúncia pelo canal correspondente e realizará a devida apuração.

A notícia de fato ou denúncia poderá ser apresentada por qualquer usuário, anônima ou com identificação, por meio do canal virtual ou presencial do CORE-SP, contendo os requisitos mínimos de conhecimento, devendo observar:

- Redação clara e inteligível;
- Descrição dos detalhes do episódio, com a indicação de data, hora, local e nomes de possíveis testemunhas;
- Autoria;
- Circunstâncias e valores envolvidos;
- Reunião de provas, se possível;
- Busca por orientação psicológica nos casos de assédio ou discriminação.

Ressalta-se que, em razão do sigilo profissional obrigatório, o CORE-SP não terá acesso à evolução clínica/psicológica do colaborador ou colaboradora.

Em relação às vítimas ou testemunhas que eventualmente presenciarem algum episódio de assédio, recomenda-se a adoção das seguintes diretrizes:

- Oferecimento de apoio à vítima;
- Disponibilização como testemunha;
- Comunicação ao setor responsável ou ao superior hierárquico do assediador acerca das situações de assédio que presenciou.

Recebida a denúncia pelo CORE-SP, os procedimentos de investigação serão adotados da seguinte forma:

1. Encaminhamento da denúncia pelo setor responsável pelo canal de denúncias (ou Ouvidoria).
2. Triagem e classificação da conduta pelo referido departamento, com encaminhamento à Comissão Processante.
3. Não entendendo pela possibilidade de arquivamento preliminar, a Comissão Processante irá instaurar o procedimento administrativo disciplinar (PAD), dando ciência ao acusado para que ele possa exercer, desde o início, seu direito de defesa.
4. Defesa prévia: o acusado poderá solicitar vista dos autos (com as devidas ressalvas quanto a eventual sigilo); constituir procurador; apresentar defesa prévia ou solicitar a produção de provas; ou ainda abster-se de qualquer ato.
5. Instrução processual: coleta ou produção de provas, incluindo-se prova documental, pericial e testemunhas
6. Interrogatório: oitiva do acusado pela Comissão Processante e eventuais testemunhas, se houver.
7. Citação: Na hipótese de a Comissão Processante entender pelo indiciamento, deverá proceder à citação do indiciado para apresentar defesa escrita, no prazo de 10 (dez) dias.
8. Defesa escrita: elaborada pelo próprio indiciado ou pelo seu procurador regularmente constituído.



CONSELHO REGIONAL DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS
NO ESTADO DE SÃO PAULO
CORE-SP

9. Relatório final: havendo ou não o indiciamento e a consequente apresentação de defesa escrita pelo indiciado, a Comissão Processante deverá, em qualquer caso, elaborar o relatório final.
10. Julgamento: a autoridade competente poderá, em 30 dias, decidir pelo arquivamento dos autos; aplicação de penalidade; impossibilidade de aplicar penalidade; nulidade total ou parcial do PAD; ou ainda pela conversão do julgamento em diligência.
11. Prazo total de conclusão: 60 dias, podendo ser prorrogado por igual período, quando as circunstâncias exigirem.

Caberá à equipe responsável pela recepção da denúncia – atualmente correspondente à Ouvidoria do CORE-SP – a sua análise preliminar e caberá à Comissão Processante – grupo do CORE-SP designado para essa função – a apuração e investigação das irregularidades e encaminhamento das responsabilizações.

Será de responsabilidade da Comissão Processante a adoção de todas as medidas de acolhimento às vítimas, se existentes, durante todo o procedimento; a comunicação dos resultados da investigação às partes envolvidas, com a garantia de confidencialidade e privacidade, através do seu Relator; a manutenção em registros do Conselho acerca de todos os processos de investigações; o fornecimento de documentação às autoridades competentes, em casos de processos legais; e o reporte de casos que configurem crime de ação penal pública ao Ministério Público, que pode ser realizada por meio do setor jurídico do Conselho.

No tratamento dos relatos serão garantidos ao noticiante o direito à não revitimização, ou seja, fazer a vítima reviver o trauma ou a experiência pela necessidade de recontá-la diversas vezes, em instâncias distintas. No mais, quando as notícias encaminhadas em anonimato impeçam a instauração de processo administrativo disciplinar, ainda é possível que possam subsidiar ações institucionais, inclusive a adoção de medidas internas cautelares, podendo incluir a alocação de qualquer pessoa para funções alternativas e a suspensão das funções da pessoa.

A denúncia será arquivada liminarmente, pela Comissão Processante, sem a imposição de penalidade, quando não houver indícios da prática de infração, ou quando se tratar de conduta atípica não prevista nos termos desta Política Institucional e na legislação aplicável.

Enfim, no que se refere ao julgamento dos processos administrativos disciplinares instaurados contra ato de empregado do CORE-SP, a competência para julgamento será do Diretor Presidente ou outra pessoa designada pela Comissão Processante.

VIII. CANAL DE DENÚNCIAS

O Canal de Denúncias é uma ferramenta destinada a todos os integrantes do CORE-SP: conselheiros, gestores, bem como a todos os colaboradores, incluindo parceiros, voluntários, fornecedores de bens e/ou serviços, que desejem relatar de forma



CONSELHO REGIONAL DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS
NO ESTADO DE SÃO PAULO
CORE-SP

simples, segura e anônima, fatos em desacordo com as diretrizes desta Política Institucional de Combate ao Assédio e Discriminação.

É importante que o CORE-SP conte com meios de comunicação mais eficazes no tratamento de condutas inadequadas e/ou ilícitas, possibilitando um espaço seguro a todos os seus colaboradores. Nesse sentido, um canal terceirizado oferece maior garantia e segurança em relação à confidencialidade, neutralidade, imparcialidade e credibilidade, tanto para o Conselho, como para os denunciante. Caso não seja possível a designação de uma equipe terceirizada, as denúncias poderão ser recepcionadas pela ouvidoria da entidade.

O CORE-SP assegura total anonimato, confidencialidade e não retaliação ao manifestante de boa-fé, bem como denúncias ou acusações. Nenhum denunciante de boa-fé receberá medida disciplinar, será assediado, transferido contra a sua vontade, vetado de promoção ou discriminado, seja ele conselheiro, gestor ou colaborador do Conselho.

Na hipótese de realização de denúncia comprovadamente falsa, de má-fé, ou com intenção de causar prejuízo à parte denunciada, serão aplicadas medidas disciplinares e jurídicas em face do denunciante.

É possível realizar a denúncia por meio de acesso ao Sistema Eletrônico de Ouvidoria (e - OUV), na opção “Denuncie”, localizada na área denominada “Fiscalização”, do sítio eletrônico <https://www.core-sp.org.br/>. Na sequência será disponibilizada uma tela para efetuar o login ou escolher pela opção “Não quero me identificar”.

IX. MEDIDAS DISCIPLINARES

A previsão de aplicação de medidas disciplinares em decorrência da violação de regras de integridade é importante para garantir a seriedade da Política aqui exposta. Ainda mais importante é a certeza da aplicação das medidas previstas em caso de comprovação da ocorrência de irregularidades.

Considerando que as modalidades de sanções administrativas previstas nos artigos 10 e seguintes do Código de Ética e Disciplina limitam-se à atuação dos representantes comerciais, a seguir são esmiuçadas as possíveis penalidades aplicáveis a todos os colaboradores do CORE-SP.

As punições previstas devem ser proporcionais ao tipo de violação e ao nível de responsabilidade dos envolvidos. Deve existir ainda, a possibilidade de adoção de medidas cautelares, como o afastamento preventivo de gestores e colaboradores que possam atrapalhar ou influenciar o adequado transcurso da apuração da denúncia.

As eventuais penalidades serão aplicadas conforme a gravidade da infração, circunstâncias agravantes, atenuantes, conduta pregressa, sempre com o devido censo de proporção, as quais poderão ser:



CONSELHO REGIONAL DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS
NO ESTADO DE SÃO PAULO
CORE-SP

- a) Advertência;
- b) Suspensão;
- c) Dispensa por justa causa;

Deve-se garantir que nenhum gestor ou colaborador deixará de sofrer sanções disciplinares por sua posição no CORE-SP. Isso é essencial para manter a credibilidade na Política Institucional e o comprometimento dos colaboradores.

Também é necessário o conhecimento geral e irrestrito de que as normativas aqui previstas se estendem a todas e a todos, bem como a sujeição às medidas disciplinares em caso de descumprimento.

X. ESTRATÉGIAS DE MONITORAMENTO E TREINAMENTO

Além do monitoramento cotidiano das operações e dos atos praticados no Conselho, tendo em vista a maior verificação da conformidade dos procedimentos em relação aos padrões estabelecidos, o CORE-SP ainda se submeterá a Auditorias Internas e Externas, realizadas periodicamente por equipe especializada.

Ademais, no sentido de promover a cultura de integridade e fomentar a Política Institucional de Combate ao Assédio e Discriminação, a realização de treinamentos é imprescindível, possibilitando a conscientização e compreensão das normativas internas e o engajamento do padrão de conduta esperado por todos os colaboradores.

XI. DIVULGAÇÃO DA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE COMBATE AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

É de responsabilidade do Conselho, assim como de todos os conselheiros, gestores, bem como a todos os colaboradores, incluindo parceiros, voluntários, fornecedores de bens e/ou serviços e todos aqueles que com o CORE-SP tenham relação, a divulgação das previsões contidas nesta Política Institucional de Combate ao Assédio e Discriminação, a fim de que sejam praticadas. Também é de responsabilidade o incentivo à apresentação de dúvidas ou preocupações com a aplicação deste documento.

Esta Política Institucional de Combate ao Assédio e Discriminação será revisada e atualizada bianualmente, a fim de abranger eventuais novas legislações e percepções internas do Conselho, através de consulta jurídica especializada.

Quaisquer dúvidas quanto à interpretação ou omissão de assuntos aqui tratados poderão ser endereçadas ao gestor imediato, ou encaminhadas para a Ouvidoria ou Canal de Denúncias, já indicados.

Escritórios Seccionais:



CONSELHO REGIONAL DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS
NO ESTADO DE SÃO PAULO
CORE-SP

XII. REFERÊNCIAS

ABNT (Associação Brasileira de Normas Técnicas). **NBR ISO 14001/2015 – Sistemas de gestão ambiental – Requisitos com orientações para uso**. Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: <https://www.ipen.br/biblioteca/slr/cel/N3127.pdf>

ARAÚJO, Adriane Reis de. **O assédio moral organizacional**. 2006. 231 f. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

_____. **Decreto-lei nº 68.704, de 3 de junho de 1971** – Regulamenta a Lei nº 4.324, de 14 de abril de 1964. Brasília, 1971. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/d68704.htm

_____. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943** – Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

_____. **Decreto nº 10.088, de 05 de novembro de 2019** - Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília, 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm

_____. **Decreto nº 11.129, de 11 de julho de 2022** – regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira. Brasília, 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/decreto/d11129.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%2011.129%2C%20DE%2011%20DE%20JULHO%20DE%202022&text=Regulamenta%20a%20Lei%20n%C2%BA%2012.846,administra%C3%A7%C3%A3o%20p%C3%ABlica%2C%20nacional%20ou%20estrangeira.

_____. **Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013** – Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Brasília, 2013. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm

_____. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018** – Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709compilado.htm



CONSELHO REGIONAL DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS
NO ESTADO DE SÃO PAULO
CORE-SP

_____. **Lei nº 4.886, de 9 de dezembro de 1965. Regula** as atividades dos representantes comerciais autônomos. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4886.htm.

_____. **Portaria CGU nº 909/2015, de 07 de abril de 2015 – Avaliação de Programas de Integridade de Pessoas Jurídicas.** Brasília, 2015. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/34001?mode=full>

BRASIL, Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. **Portaria/MGI nº 1.878, de 28 de abril de 2023 – Institui o Programa de Integridade do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Público - Pró-Integridade.** Brasília, 2023. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mgi-n-1.878-de-28-de-abril-de-2023-480201027>

BRASIL, Ministério do Trabalho e do Emprego. **Norma Regulamentadora 01 (NR-01).** Portaria MTb n.º 3.214, de 08 de junho de 1978. Brasília, 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acao-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitativa-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-01-atualizada-2022-1.pdf>

_____. **Norma Regulamentadora 17 (NR-17).** Portaria MTb n.º 3.214, de 08 de junho de 1978. Brasília, 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acao-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitativa-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-17-atualizada-2022.pdf>

CNJ (Conselho Nacional de Justiça). **Resolução Nº 351, de 28 de outubro de 2020 -** Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Brasília, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557>

OIT (Organização Mundial do Trabalho) **C190 – Convenção sobre Violência e Assédio.** Genebra, 108ª sessão da CIT, 21 de junho 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf

Secretaria de Comunicação Social do Tribunal Superior do Trabalho. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual.** Brasília, 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/26144164/Campanha+ass%C3%A9dio+moral+e+sexual+-+a5+-+12092022.pdf/f10d0579-f70f-2ae-42ae-c9defcc1fd47?t=1665432735176>