



Abrig

Associação Brasileira de
Relações Institucionais
e Governamentais

Guia Prático

Prevenção e Combate ao assédio
moral e sexual na atividade
de Relações Institucionais e
Governamentais

Guia Prático

Prevenção e Combate ao assédio moral e sexual na atividade de Relações Institucionais e Governamentais

Ficha Técnica

A Cartilha de letramento sobre assédio na atividade de Relações Institucionais e Governamentais é uma produção da Associação Brasileira de Relações Institucionais e Governamentais (Abrig).

Produção de conteúdo

Francine Moor (1ª vice-presidente)

Colaboração de produção:

Noemi Araújo (coordenadora do Comitê Mulher)

Diagramação:

Easee Propaganda

Distribuição:

Impressa e online (portal da Abrig)

Publicação:

Diretoria da Abrig Gestão 2024/2025

Apoio Institucional:

Associação Mulheres em RelGov+ / Dicas Mulheres em RIG / Pretas e Pretos em RelGov

Associação Brasileira de Relações

Institucionais e Governamentais – Abrig

SHN Quadra 1, Bloco A, Edifício Le Quartier,

Sala 1.223 – Asa Norte, DF, 70.701-000

Contatos: (61) 3327-0731 | 99690-2919

www.abrig.org.br | contato@abrig.org.br

ÍNDICE

O que é assédio	07
Formas de assédio – Ocorrências na área de RIG	11
Caminhos para evitar o assédio	17
O que fazer em caso de assédio	21

APRESENTAÇÃO/INTRODUÇÃO

Observando a necessidade de ações para a ampliação da presença feminina na atividade de Relações Institucionais e Governamentais (RIG), a Associação Brasileira de Relações Institucionais e Governamentais (Abrig) criou, em 2019, o Comitê Mulher da entidade. Reunindo as associadas, o Comitê realiza debates e ações no sentido de identificar as barreiras que afetam as profissionais mulheres da área e propor soluções para superá-las. O principal espaço de diálogo da entidade sobre o tema foi a **1ª Conferência Internacional de Mulheres em RIG**, realizada em agosto de 2022. O evento reuniu mais de 200 mulheres na programação realizada em parceria com a Procuradoria da Mulher do Senado Federal e a Secretaria das Mulheres da Câmara dos Deputados. O evento foi transmitido pelo canal da TV Senado e está disponível no Canal da Abrig no Youtube.

Resultado desse somatório de experiências, a Abrig apresenta este documento com o objetivo de oferecer aos associados e ao público em geral fonte de letramento sobre assédio e sobre **caminhos para combater e prevenir situações de assédio moral e sexual** realizado contra profissionais de RIG.

Pesquisa realizada com mulheres profissionais da área de Relações Institucionais e Governamentais em 2023 revelou o assédio como uma grave barreira. Entre as profissionais respondentes, **84% afirmaram terem vivido ou percebido alguma abordagem indevida que poderia ser classificada como assédio moral ou sexual atuação em RIG**. Os tipos de abordagens, os principais responsáveis e as percepções sobre o contexto da prática oferecem compreensões sobre o ambiente em que as mulheres atuam, ainda profundamente regrado por características ligadas ao universo masculino.

Com mais informações sobre a realidade, toda a sociedade, empresas, organizações, associações e profissionais podem assumir o compromisso de mudar a realidade de forma a oferecer para todos os profissionais um espaço digno e seguro de trabalho.





01

O QUE É ASSÉDIO

Assédio é um comportamento caracterizado por causar desconforto, humilhação, intimidação ou perseguição à vítima, que não consentiu com esse tipo de comportamento, seja ele explícito ou não. O assédio se dá de maneira repetitiva e prolongada ou em uma única ocorrência, podendo ocorrer nos mais diversos ambientes, públicos ou privados, na presença de outras pessoas ou não.

Tipos principais de assédio

O assédio moral se manifesta através de comportamentos abusivos e repetitivos que ultrapassam os limites das funções do (a) agressor (a) - que podem ocorrer entre colegas, no mesmo nível hierárquico, e entre chefe e subordinado(a), seja por ação, omissão, gestos ou palavras, de forma deliberada ou não, com o propósito de prejudicar a autoestima, a autodeterminação, a estabilidade emocional ou o progresso profissional, resultando em impactos objetivamente mensuráveis - físicos, psicológicos ou econômicos - no ambiente de trabalho, incluída a violência e o assédio em razão de gênero.

O assédio moral organizacional, coletivo ou institucional ocorre quando a organização incentiva e/ou tolera o assédio.

Também são enquadrados como assédio moral aqueles praticados em relação à cultura, etnia e religião.

O assédio sexual é crime. Ato de constranger alguém, com gestos, palavras (cantadas, piadas), insinuações (chantagens, ameaças), de maneira sutil ou explícita, ou com emprego de violência e contato físico forçado, a fim de obter vantagem ou favorecimento sexual, para dar ou manter o emprego, influir nas promoções ou na carreira do (a) assediado (a), prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima. Não é necessária a repetição ou sistematização da conduta, bastando um único ato de investida com teor sexual indesejado pela vítima, em que ocorra a intimidação com incitações sexuais inoportunas, para caracterizá-lo.

A legislação e a jurisprudência respaldam a possibilidade de responsabilização do (a) assediador (a) nas instâncias civil, administrativa e, em certos casos, até mesmo criminal. A Lei nº 13.718/2018 (Lei do Assédio Sexual) tipifica o assédio sexual como crime, no artigo 216-A do Código Penal, com previsão de pena de detenção, de 1 (um)

a 2 (dois) anos, e aumento da pena em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

O gênero da vítima não é determinante para caracterização do crime de assédio sexual, porém, sabe-se que algumas pessoas estão mais sujeitas ao assédio do que outras. As vítimas são preponderantemente mulheres.

Como acontece o assédio:

Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual; - gestos ou palavras, escritas ou faladas, de duplo sentido; - conversas indesejáveis sobre sexo; - narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual; - contato físico não desejado; - convites impertinentes; - solicitação de favores sexuais; etc.



Impactos:

Para a organização - 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).

Para a vítima - Pode gerar graves sequelas físicas e psicológicas, em decorrência das violações da intimidade, da liberdade sexual e da dignidade, podendo se manifestar como tensão, ansiedade, cansaço, depressão, diminuição da produtividade, significativa redução da autoestima e afastamentos.





02

FORMAS DE ASSÉDIO -
OCORRÊNCIAS NA ÁREA DE RIG

A atividade de RIG é uma ferramenta muito útil das sociedades democráticas para alcançar a melhor aplicação dos recursos públicos e para a qualificação das políticas públicas. Está também profundamente relacionada com as sociedades democráticas, onde mais informações e pontos de vista tendem a significar melhores soluções para a administração dos recursos escassos.

Seus meios de realização são os espaços políticos e gerenciais. E disso resulta que o trabalho de profissionais do lobby se dá principalmente com homens em posição de liderança, com regras criadas e voltadas para o mundo masculino. Desde o formato das reuniões, passando pelo local onde os acordos são realizados, pelas estratégias de articulação política, até mesmo pelo tipo de temática ou interesse em pauta, a questão da diferença de gênero regula tacitamente a atividade profissional exercida por mulheres.

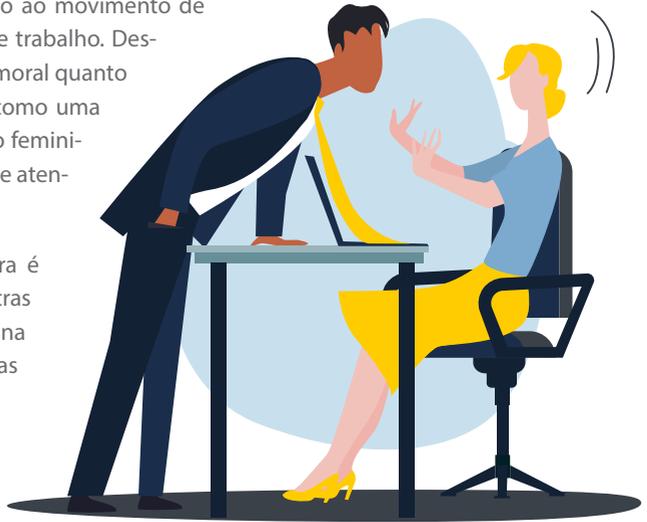
A sub-representação feminina na área de RIG tem sido objeto de pesquisa desde os anos 90, quando Schlozman (1990) observou que as mulheres eram 23% dos profissionais em atividade em Washington (EUA). A autora também observou que regras ligadas ao universo masculino na atividade limitavam a atuação das mulheres, impactando, por exemplo, a escolha das estratégias para a prática.

Outros estudos realizados nos EUA e na Europa (principalmente Bélgica) apontam para a **sub-representação feminina persistente** na área e, principalmente, nas posições de liderança. No Brasil, o primeiro estudo sobre o tema foi publicado em 2020 e identificou que as mulheres são cerca de 36% das profissionais da área (MOOR). A pesquisa também apontou que barreiras de gênero resultam em diferenças no formato da atuação das mulheres, desde o tipo de agenda que adotam até o tipo de estratégias adotadas. A autora identificou ainda que mulheres estão mais propensas a realizar atividades técnicas do que os homens, que continuam concentrando as atividades decisórias e de negociação final.

Moor destaca que o assédio é uma barreira central que atinge a maioria das profissionais. Entre os profissionais entrevistados no estudo (mulheres e homens), 100% relataram ter vivido ou percebido alguma situação de assédio no ambiente de trabalho. De acordo com a autora, **as regras de atividade do espaço político, ainda muito relacionadas ao universo masculino, ampliam o nível de dificuldade das mulheres, inclusive na identificação das situações de assédio.**

Para autores como Higa (2016), o assédio pode ser entendido como uma reação ao movimento de disputa dentro do campo de trabalho. Dessa maneira, tanto o assédio moral quanto o sexual podem funcionar como uma forma de controle ao avanço feminino em áreas antes totalmente atendidas por homens.

O impacto dessa barreira é materializado, dentre outras formas, na remuneração e na ascensão das profissionais nas carreiras da área. A pesquisa de Gozetto (2019), aponta que o fator sexo pode afetar em mais de 20% a probabilidade de uma profissional avançar de uma faixa salarial para outra na área de RIG. (GOZETTO, 2019, p. 38).



Para entender melhor o problema, os coletivos: Associação Brasileira de Relações Institucionais e Governamentais (Abrig) através do Comitê Mulher, Dicas Mulheres em RIG, Associação Mulheres em Relgov, Pretas e Pretos em Relgov, e o Instituto de Relações Governamentais (Irelgov) uniram-se na **Coalizão de Educação e Combate ao Assédio em Relações Governamentais** para a realização de uma pesquisa sobre questões como assédio, raça e maternidade. Os coletivos integrantes da coalizão, que reúnem mais de 1.500 mulheres, atuam pela ampliação da presença feminina no ambiente político brasileiro e pela criação de um espaço seguro e produtivo para as mulheres profissionais de defesa de interesse.

A pesquisa foi realizada em 2023 e buscou captar a perspectiva das profissionais da área sobre as barreiras que as afetam na atividade. Entre os temas investigados estava o volume de ocorrências de assédio, a percepção das respondentes sobre o perfil dos profissionais da área e da atividade em si, e relações de raça e de maternidade e suas implicações.

A pesquisa perguntou se as profissionais já viveram ou presenciaram, durante a atividade de RIG, alguma abordagem indevida que poderia ser classificada como assédio moral ou sexual. A resposta foi positiva para 80% das respondentes.

O fato de que **28% das respondentes afirmaram já terem sofrido pressão ou ameaça e 17% já terem sofrido assédio direto ou agressão física ou psicológica** confirma a gravidade do problema.

É preciso levar em conta que nem todas as profissionais possuem acesso à formação ou treinamento sobre o que é assédio. Com o avanço dos debates sobre a questão e a realização de campanhas públicas sobre o tema, é possível que mais mulheres passem a ter consciência sobre as situações enfrentadas no ambiente de trabalho.

Os resultados mostram ainda que a prática do abuso e do assédio é disseminada em diferentes ambientes e níveis hierárquicos. **Os principais responsáveis pelos assédios são colegas da área (55%), imediatamente seguidos por tomadores de decisão (54%).** Na pergunta de múltipla escolha (não totaliza 100%), aparecem na sequência servidores do Legislativo (48%), servidores do Executivo (28%), pessoas externas (24%) e clientes (23%).

O destaque para o comportamento indevido dos homens profissionais da área acende um alerta para o problema de contexto ambiental. Mesmo sendo uma prática socialmente comum, dados apontam que mais de 50% das mulheres são assediadas no espaço do trabalho, a situação da área de RIG é preocupante e exige o envolvimento de empresas, entidades e profissionais na mudança cultural.

As respostas à pesquisa contribuem para a compreensão do contexto de trabalho na área de RIG sendo ainda muito ligado ao perfil masculino.

- ◆ **81% percebem que mais homens do que mulheres trabalham na área de RIG.**
- ◆ 66% percebem que os homens que atuam na área são mais velhos do que as mulheres que atuam na área.

- ◆ 69% percebem que os homens possuem uma rede de contatos mais ampla na atividade.
- ◆ 69% entendem que as temáticas tratadas por homens e mulheres na atividade são diferentes.
- ◆ 57% concordam que os homens tendem a tratar mais de questões ligadas às temáticas financeira e de infraestrutura.
- ◆ 55% concordam que as mulheres tendem a tratar mais de temas ligados à pauta do cuidado (saúde, educação e direitos humanos).
- ◆ 44% entendem que as estratégias de atuação são diferentes para homens e mulheres.
- ◆ 20% das mulheres incluem viagens e participação em eventos externos como estratégia de atuação.
- ◆ 84% entendem que os homens participam mais de atividades informais, como jantares e viagens, do que as mulheres.
- ◆ 80% acreditam que os homens têm mais facilidade de acessar e participar dos ambientes de atuação de RIG.
- ◆ **92% concordam que os parlamentares ou servidores públicos tendem a tratar os lobistas de forma diferente, dependendo se são homens ou mulheres.**

A percepção de que o ambiente da atividade de RIG é ainda ligado ao universo masculino, confirmada pelas respostas, acaba por perpetuar o espaço mais propício para a ocorrência dos assédios. A falta de informações sobre os direitos e sobre redes de proteção amplia a vulnerabilidade das profissionais. De acordo com a pesquisa, 71% das respondentes não conhecem canais para denunciar situações de assédio moral ou sexual na atividade de RIG.

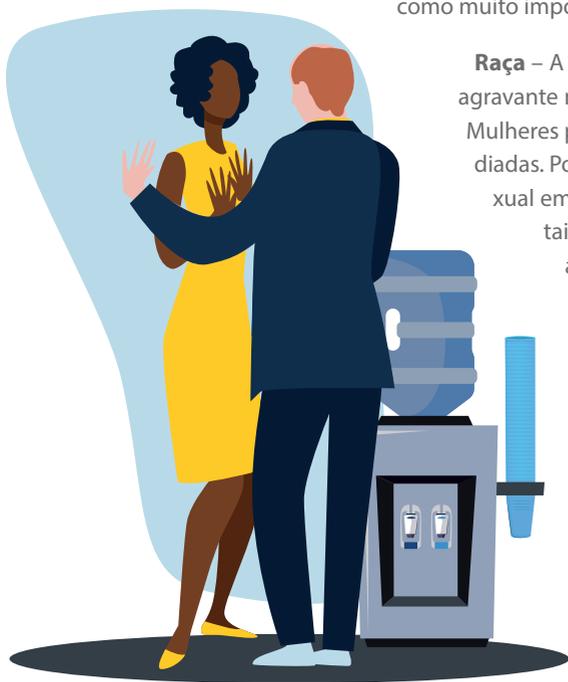
Nesse sentido, a criação de um sistema de recebimento de denúncias e acolhimento específico para as profissionais de RIG foi apontado por 97% das respondentes

como muito importante.

Raça – A questão racial é, muitas vezes, um fator agravante nas situações de assédio moral e sexual. Mulheres pretas e jovens estão entre as mais assediadas. Por isso, o combate ao assédio moral e sexual em Relações Institucionais e Governamentais deve, necessariamente, incluir uma abordagem sensível e incisiva sobre a questão racial.

A discriminação racial pode incluir comentários depreciativos, piadas ou referências aos cabelos, adereços e estilos de roupas, expressões culturais relacionadas ao período colonial brasileiro, como “denegrir, fazer nas coxas, criado-mudo, mercado-negro, lista-negra”, entre outras. Assédio moral contra pessoas negras é considerado racismo. E racismo é crime, nos termos da Lei nº 7.716/1989. Julgamentos baseados em estereótipos raciais configuram assédio moral e, em alguns casos, também sexual, pois criam um ambiente hostil, intimidante ou humilhante para as pessoas negras e não brancas. Esse tipo de conduta deve ser tratado com rigor pelas instituições.

seados em estereótipos raciais configuram assédio moral e, em alguns casos, também sexual, pois criam um ambiente hostil, intimidante ou humilhante para as pessoas negras e não brancas. Esse tipo de conduta deve ser tratado com rigor pelas instituições.





03

CAMINHOS PARA EVITAR O ASSÉDIO

O assédio de ordem moral ou sexual no ambiente de trabalho representa uma ameaça à igualdade de oportunidades e configura uma violação aos direitos humanos. Tais comportamentos são, sem dúvida, inconciliáveis com os princípios fundamentais estabelecidos na Constituição Federal e nas legislações que protegem a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho.

Todas as organizações podem e devem agir para evitar situações de assédio. Na área profissional de RIG não é diferente.

Ambiente saudável - Um ambiente de trabalho saudável é fundamental para evitar o assédio. Um conjunto de práticas auxilia no estabelecimento de um espaço em que todos entendam que a organização não admite o assédio.

Veja abaixo ações que podem ser adotadas pela sua organização:

- ◆ Oferecer **informação** sobre o que caracteriza assédio moral e sexual e sobre os procedimentos a serem adotados em caso de assédio;
- ◆ Fazer constar **medidas de prevenção** do assédio moral e sexual nos treinamentos, manuais e códigos de ética dos colaboradores, bem como nos contratos das empresas prestadoras de serviço; Aspectos relacionados ao preconceito racial e seus impactos sobre situações de assédio também precisam ser abordados.
- ◆ Fazer **campanhas de sensibilização** para a prática de relações respeitadas no ambiente de trabalho;
- ◆ Ter atenção à **linguagem** e aos comportamentos que podem ser opressores ou preconceituosos.
- ◆ A postura das **lideranças** deve ser de total contrariedade ao assédio e de compromisso em evitar e combater o assédio.
- ◆ Instituir, se possível, **Grupos de Trabalho** de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual que sirvam de espaços de discussão, de característica voluntária, para construir compromissos e objetivos comuns voltados para a organização do ambiente de trabalho saudável e sustentável; Os grupos também devem abordar questões raciais.



- ◆ Casos de assédio ou violência no **ambiente doméstico** também precisam receber atenção. Podendo ser tratados em Grupos de Trabalho ou mesmo pelo setor de Recursos Humanos. As experiências no ambiente familiar, tanto de vítimas quanto de agressores, também impactam o ambiente de trabalho.
- ◆ Compreender demandas de colaboradores que podem estar relacionadas com um **contexto de assédio**, como: resistência a participar de determinadas reuniões ou eventos, principalmente em locais e horários que oferecem mais riscos.
 - ◆ Ter atenção aos contatos por Whatsapp ou outras plataformas de trocas de mensagens em horários ou dias de descanso.
 - ◆ Oferecer alternativas para que colaboradores não sejam penalizados por evitarem situações de risco.
 - ◆ Exemplos: incentivar agendas com mais um colaborador, disponibilizar informações sobre o deslocamento (locais de estacionamento, motorista por aplicativo), concentrar as agendas e contatos em horários de expediente e locais de trabalho.
- ◆ **Não minimizar relatos** de situações de desconforto ou constrangimento. Mostrar disposição para uma postura sempre compreensiva e proativa.
 - ◆ Promover **alterações de lotação**, caso seja o desejo da vítima;
 - ◆ Avaliar constantemente as relações interpessoais no ambiente de trabalho, atentando para as mudanças de comportamento;
 - ◆ Criar **canais de confiança** para que os colaboradores registrem situações de risco ou indícios de assédio para que situações mais graves sejam evitadas. Pode ser um e-mail - destinado à direção da empresa ou um funcionário de confiança que assegure que as informações serão tratadas com sigilo e respeito. Acolher as denúncias anônimas com seriedade e compromisso.
 - ◆ Garantir a **confidencialidade**, a privacidade, a proteção e o acolhimento das pessoas que denunciam.



04

O QUE FAZER EM CASO DE ASSÉDIO

Lembre-se, **o assédio é um comportamento caracterizado por causar desconforto, humilhação, intimidação ou perseguição à vítima que não consentiu com esse tipo de comportamento, seja ele explícito ou não.** O assédio se dá de maneira repetitiva e prolongada ou em uma única ocorrência, podendo ocorrer nos mais diversos ambientes, públicos ou privados, na presença de outras pessoas ou não.

Ao perceber que você é vítima de assédio, observe-se. Cuide de você antes de decidir o que fazer com relação ao que aconteceu.

Reúna provas – elas podem ser úteis na sua decisão sobre o que fazer. Faça print de conversas por Whatsapp ou por outro canal de troca de mensagens, grave áudios recebidos e enviados. Converse com possíveis testemunhas.

Documente detalhadamente todas as situações de assédio, com referência a data, horário, local, nome de testemunhas, descrição dos fatos etc.

Converse com alguém de sua confiança. Não se isole. Busque uma rede de apoio que ajude você a lidar com o ocorrido. Na área de RIG, você pode encontrar apoio nos coletivos de mulheres (Comitê Mulher da Abrig, Dicas Mulheres em RIG, Associação Mulheres em Relgov+, Pretas e Pretos em Relgov, entre outros).

Converse com um superior ou RH: Relate os casos ao seu supervisor ou ao departamento de recursos humanos.

Considere dividir o problema com colegas de trabalho. É possível que alguns deles tenham passado por situação similar.

Se necessário, **solicite a alteração de sua lotação**, posto de trabalho, ou cliente/conta atendidos, bem como a alteração de sua jornada.



CAMINHOS PARA BUSCAR AJUDA EM CASOS DE ASSÉDIO MORAL E/OU SEXUAL:

- ◆ Para casos urgentes, ligue 190 (Polícia). Peça ajuda para você ou para outra pessoa.
- ◆ Para buscar orientações para você ou para outra pessoa, **ligue 180 (Central de Atendimento à Mulher)**. A central pode indicar a Delegacia de Atendimento Especial à Mulher (DEAM) mais próxima ou a Delegacia de Polícia mais próxima.
- ◆ Registre um **Boletim de Ocorrência** na Delegacia de Atendimento Especial à Mulher (DEAM) ou em qualquer delegacia comum;
- ◆ Procure a **Ouvidoria** do órgão ou entidade relacionada (onde você trabalha ou onde o/a agressor(a) trabalha.
- ◆ Avalie o registro da denúncia. Fique atenta ao sistema de proteção aos denunciantes.
 - ◆ Em caso de terceirizada/o ou empregada/o pública/o, registre a denúncia na **Delegacia Regional do Trabalho (DRT)** (em Brasília: 61 3220-2000) e/ou no **Ministério Público do Trabalho (MPT)** (em Brasília: 61 3307-7200).
 - ◆ É possível procurar também os **sindicatos da área ou organizações representativas**. Algumas organizações possuem canais estabelecidos e sistemas de atendimento. O canal de denúncias da OAB Nacional está disponível em seu portal <https://advsemassedio.org.br/>.
 - ◆ O **Me Too Brasil** é uma organização sem fins lucrativos dedicada à defesa dos direitos das vítimas de violência sexual, oferecendo escuta, acolhimento, além de atendimento psicológico, jurídico e assistencial. Ligue 0800-020 2806 ou acesse <https://metoobrasil.org.br/>

- ◆ **Câmara dos Deputados:** A Câmara possui um canal de denúncias no portal tanto para usuários cadastrados como a opção de denúncia anônima. Nesse caso, o sistema não enviará resposta sobre o registro. Apenas um número de protocolo que você poderá anotar. <https://faleconosco.camara.leg.br/otrs/customer.pl> Para situações urgentes, ligue para o Departamento de Polícia Legislativa da Câmara dos Deputados: 3216-2800 (Ramal interno: 2800).
- ◆ **Senado Federal:** O portal oferece um espaço de denúncia ligado à ouvidoria. No entanto, não há opção de denúncia anônima. Para o registro, é necessário preencher os dados pessoais. <https://www12.senado.leg.br/institucional/ouvidoria/form-ouv-denuncia>. Para situações urgentes, ligue para a Polícia do Senado: 3303-2349 (Ramal interno: 2349)

Se você não sofreu, mas presenciou um caso de assédio, você também pode agir. Se for possível, converse com a vítima de assédio, ofereça seu apoio e solidariedade. Lembre que o assédio é uma ação contextualizada na sociedade e está relacionado aos espaços de poder. **Não é um problema individual, mas coletivo.** No entanto, não pressione a vítima a registrar denúncia. A escolha pelo melhor caminho precisa ser sempre da vítima.

O assédio moral e sexual é um problema da sociedade global. **As mudanças precisam ser estruturais de forma a possibilitarem que todas as pessoas tenham condições dignas de produzir e conviver.** Importante lembrar que as pessoas possuem históricos pessoais e/ou familiares que podem funcionar como gatilhos em situações de assédio, ampliando seu impacto negativo. O espaço de trabalho precisa oferecer condições para todos, não só para “as mais fortes”.

Uma ABRIG em Movimento requer o compromisso de todos. Seja parte da mudança de que a nossa sociedade tanto precisa.

Referências:

GOZETTO, Andrea; et al. Gênero e Relações Governamentais. In: Galvão, Eduardo; et al. O perfil do profissional de relações governamentais. Brasília: Pensar RelGov, 2019. E-book. Disponível em: https://drive.google.com/file/d/0B_Cto4Uxeq2EU3RWb1c5bnVzMGFITXY2Ulg5cUVtUGNPbWdF/view

HIGA, Flávio da Costa. Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda? Revista Direito GV, v. 12, n. 2, p. 484-515, 2016. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/revdireitogv/article/view/63633>

MOOR, Francine. Mulheres e o lobby no Brasil: como elas jogam o jogo dos homens no Congresso Nacional. Tese de Mestrado em Poder Legislativo – CEFOR (Centro de Formação Treinamento e Aperfeiçoamento da Câmara dos Deputados). Brasília. 2020. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=9746732

MOOR, Francine. Mulheres e Lobby no Parlamento Brasileiro. 1 ed. Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara. 2023. Disponível em: <https://bd.camara.leg.br/bd/items/a6d92099-293d-4112-858c-806ba04ba2ff>

Cartilhas e manuais:

Controladoria-Geral da União (CGU). GUIA LILÁS. Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal 2023. 07 de mar. 2023.

Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/4/Guia_para_prevencao_assedio.pdf

Sindicato Nacional dos Servidores do Ministério das Relações Exteriores (SINDITAMARATY). “Juntos contra o assédio moral”. 2017.

Disponível em: https://www.sinditamaraty.org.br/images/cartilha_final_.pdf

Confederação Nacional das Carreiras e Atividades Típicas de Estado (CONACATE). Cartilha para Promoção da Equidade de Gênero no Serviço Público. São Paulo, 2024.

Disponível em: <https://www.conacate.org.br/post/cartilha-promo%C3%A7%C3%A3o-da-equidade-de-g%C3%AAnero>

Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). Cartilha Advocacia sem Assédio.

Disponível em: <https://www.oab.org.br/Content/pdf/Cartilha-Advocacia-Sem-Assedio.pdf>

Tribunal Superior do Trabalho (TST). Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual.

Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/26144164/Campanha+as+s%C3%A9dio+moral+e+sexual+-+a5+-+12092022.pdf/f10d0579-f70f-2a1e-42ae-c9dcfcc1fd47?t=1665432735176>

Acesse o site www.abrig.org.br e
conheça mais sobre a nossa entidade!



[abrig.rig](https://www.instagram.com/abrig.rig)



[/company/abrig](https://www.linkedin.com/company/abrig)



[@CanalABRIG](https://www.youtube.com/@CanalABRIG)



(61) 3327-0731 / 99690-2919



contato@abrig.org.br



SHN Qd 01, Bloco A,
Edifício Le Quartier, Sala
1.223,
Brasília/DF-CEP: 70701-010

Associe-se!



Abrig
Associação Brasileira de
Relações Institucionais
e Governamentais



Abri^g

Associação Brasileira de
Relações Institucionais
e Governamentais

CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DE MULHERES EM RIG

Apoio Institucional

