

**CENTRO PAULA SOUZA  
ETEC DARCY PEREIRA DE MORAES  
ENSINO TÉCNICO INTEGRADO AO MÉDIO EM ADMINISTRAÇÃO**

**GABRIEL DA COSTA CAMPOS  
LIZ TILIO FELICIANO  
MIKHAIL KALININ LAMANSOV MATIAS**

**DISCRIMINAÇÃO, PRECONCEITO E ASSÉDIO NO AMBIENTE DE  
TRABALHO**

**ITAPETININGA/SP  
2023**

**GABRIEL DA COSTA CAMPOS  
LIZ TILIO FELICIANO  
MIKHAIL KALININ LAMANSOV MATIAS**

**DISCRIMINAÇÃO, PRECONCEITO E O ASSÉDIO NO AMBIENTE DE  
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência parcial para obtenção de Habilitação Profissional de Técnico em Administração do curso de Ensino Técnico Integrado ao Médio em Administração, no Eixo Tecnológico de Gestão e Negócios, da Etec Darcy Pereira de Moraes.

Orientador(a): Prof.<sup>a</sup> Joseane Feuzicaua Ramos.

**ITAPETININGA/SP  
2023**

*Este trabalho de conclusão-de-curso é dedicado, a todos aqueles que infelizmente em algum momento de sua vida sofreram ou sofrem qualquer tipo de preconceito, seja ele: racial, social, religioso, em relação a orientação sexual, em relação a gênero e a cultura.*

## Sumário

RESUMO.....	5
ABSTRACT .....	6
INTRODUÇÃO .....	7
<b>2. GESTÃO DE PESSOAS .....</b>	<b>8</b>
2.1 Clima Organizacional.....	9
2.2 Cultura Organizacional .....	9
2.2.1 Tipos de cultura organizacional .....	10
<b>3. CONCEITOS .....</b>	<b>11</b>
3.1 Discriminação .....	11
3.1.1 Discriminação no Trabalho.....	11
3.1.2 Como a empresa deve se manifestar .....	12
3.2 Preconceito.....	13
3.2.1 Preconceito no ambiente de trabalho.....	13
3.3 Assédio Moral e Assédio Sexual.....	14
<b>4. O QUE É CONSIDERADO ASSÉDIO MORAL? .....</b>	<b>16</b>
4.1 Tipos de assédio moral no ambiente de trabalho.....	16
4.2 O que não é considerado assédio moral.....	16
4.3 O que é e o que não é considerado assédio sexual.....	17
<b>5. A JURISDIÇÃO EM RELAÇÃO AO ASSÉDIO MORAL.....</b>	<b>18</b>
5.1 Consequências ao Assediador.....	18
5.2 Consequências ao Empregador.....	18
<b>6. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>20</b>
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	21

## RESUMO

Nosso trabalho de conclusão de curso aborda a problemática da discriminação, preconceito e assédio no ambiente de trabalho, destacando a negligência e prática dessas ações por superiores. Destaca-se a falta de efetividade das leis devido ao medo, falta de conhecimento dos direitos ou dificuldade em identificar os tipos de assédios, resultando em um ciclo repetitivo que muitas das vezes resulta em impunidade.

Há também a discussão do impacto da discriminação na motivação, produtividade e vida pessoal dos colaboradores, enfatizando a naturalização de comportamentos tóxicos e a dificuldade em perceber e denunciar, especialmente por questões financeiras. Os objetivos incluem apresentar e analisar discriminação, preconceito e tipos de assédio, explorando problemas e propondo soluções. Foi abordado também a necessidade de conscientização e medidas preventivas para reduzir a ocorrência desses problemas no ambiente de trabalho.

Palavras chave: Discriminação; Preconceito; Assédio no trabalho; Negligência; Eficácia das leis; Ciclo repetitivo; Impacto psicossocial; Comportamentos tóxicos; Conscientização; Medidas preventivas.

## **ABSTRACT**

This thesis explores the challenges of discrimination, prejudice, and harassment in the workplace, highlighting the negligence and, at times, active engagement in such behaviors by superiors. Emphasizing the repetitive nature of these situations, often going unpunished, the study underscores the inefficacy of laws due to fear, lack of awareness of rights, or difficulty in identifying various forms of harassment.

The discussion delves into the impact of workplace discrimination on employee motivation, productivity, and personal life, with a focus on the normalization of toxic behaviors and the challenges in recognizing and reporting these incidents, particularly due to financial concerns.

The overarching goals of this thesis involve presenting and analyzing workplace discrimination, prejudice, and various forms of harassment, exploring the resulting issues, and proposing solutions to mitigate these challenges. The work also addresses the need for awareness and preventive measures among employees to reduce the occurrence of discrimination, physical and psychological harassment, and other common workplace problems.

**Keywords:** Discrimination, Prejudice, Workplace harassment, Negligence, Efficacy of laws, Repetitive cycle, Psychosocial impact, Toxic behaviors, Awareness, Preventive measures.

## INTRODUÇÃO

A discriminação, preconceito e assédio sofridos no ambiente de trabalho são negligenciadas e muita das vezes praticadas pelos próprios superiores, o que faz as pessoas se sentirem coagidas e acabarem aprendendo a conviver todos os dias com essas situações, fazendo com que isso se torne um ciclo repetitivo, já que o agressor sempre sai impune.

Mesmo com as leis, as pessoas sofrem dia após dia por falta de efetividade da lei, já que esses sujeitos não denunciam por medo, falta de conhecimento dos próprios direitos ou não sabem identificar os tipos de assédios sofridos no ambiente, então quais seriam esses tipos de assédio?

A discriminação no ambiente de trabalho afeta a motivação e a produtividade profissional. Além disso, é natural que também haja impactos na vida pessoal do colaborador, que pode ter a autoconfiança afetada, por exemplo. Apesar dos impactos negativos, essa problemática nem sempre é fácil de ser percebida. Isso pelo fato de o trabalho ser tradicionalmente um espaço de cobranças e conflitos. Logo, muitos comportamentos tóxicos são naturalizados. Além disso, a necessidade de permanecer no emprego por questões financeiras também dificulta a percepção ou denúncia da discriminação no ambiente de trabalho.

Os objetivos gerais deste Trabalho de Conclusão de Curso são apresentar a discriminação, o preconceito e principalmente os tipos de assédios especificamente no ambiente de trabalho, buscando analisar os problemas gerados por esse tipo de ação e suas possíveis soluções para a diminuição desse impasse, apresentando possíveis recuos para os colaboradores a fim de diminuir a discriminação, assédio físico e moral, entre outros tipos de problemas que infelizmente são muito ocorrentes desde sempre, não só no trabalho, e que infelizmente possuem poucas punições sob quem realiza esse tipo de ação.

## 2. GESTÃO DE PESSOAS

A gestão de pessoas é responsável por abranger diversas atividades e processos, incluindo:

- **Recrutamento e seleção:** Consiste em identificar as necessidades de pessoal da organização, atrair candidatos qualificados, avaliar suas competências e realizar a escolha adequada para as posições disponíveis.
- **Treinamento e desenvolvimento:** Envolve o fornecimento de programas de capacitação e desenvolvimento para os colaboradores, visando melhorar suas habilidades, conhecimentos e competências, a fim de desempenharem suas funções de forma mais eficaz.
- **Avaliação de desempenho:** Consiste em avaliar o desempenho dos colaboradores, estabelecendo critérios claros e objetivos, com o objetivo de identificar pontos fortes, áreas de melhoria e promover feedback construtivo.
- **Remuneração e benefícios:** Inclui a definição de políticas e práticas de remuneração, como salários, incentivos, benefícios e recompensas, com o intuito de atrair, reter e motivar os colaboradores.
- **Comunicação interna:** Envolve o estabelecimento de canais de comunicação eficazes dentro da organização, garantindo a transmissão clara e eficiente de informações, promovendo o alinhamento entre os colaboradores e a disseminação da cultura organizacional.
- **Gestão do clima organizacional:** Trata do ambiente de trabalho, incluindo a cultura, clima, relacionamentos interpessoais, liderança e motivação dos colaboradores, visando criar um ambiente saudável e produtivo.
- **Gestão da diversidade e inclusão:** Consiste em promover a igualdade de oportunidades, respeito à diversidade e inclusão de diferentes perfis e grupos dentro da organização, reconhecendo e valorizando as diferenças.

A gestão de pessoas desempenha um papel fundamental no sucesso das organizações, pois colaboradores engajados, motivados e capacitados são essenciais para o crescimento e a competitividade de qualquer empresa. Ao adotar práticas

eficazes de gestão de pessoas, as organizações podem melhorar a satisfação dos colaboradores, reter talentos, promover o desenvolvimento profissional e alcançar melhores resultados.

## 2.1 Clima Organizacional

O clima organizacional pertence ao ambiente psicológico e emocional em uma organização, ou seja, é a atmosfera que envolve os relacionamentos, a cultura, as práticas e as políticas internas. É influenciado por diversos fatores, como liderança, comunicação, estrutura organizacional, recompensas e reconhecimento, entre outros.

Um clima organizacional positivo é caracterizado por colaboradores motivados, engajados e satisfeitos, que se sentem valorizados e apoiados em seu trabalho. Nesse ambiente, a comunicação é aberta, há confiança mútua, o trabalho em equipe é encorajado e existe um senso de propósito e direção compartilhados.

Por outro lado, um clima organizacional negativo pode levar a problemas como desmotivação, conflitos interpessoais, falta de comprometimento e alto índice de rotatividade de funcionários. Isso pode ser resultado de liderança autoritária, falta de transparência, falta de reconhecimento e recompensas inadequadas.

## 2.2 Cultura Organizacional

Com a Cultura organizacional você pode estar conseguindo uma vantagem diante de outras empresas, e ajuda muito na parte de se adaptar melhor a desafios de mercado e oscilações, e esse modo estratégico da cultura organizacional acaba sendo mais importante que as estratégias e o modelo operacional da empresa, pelo fato da empresa ter essa implementação da cultura organizacional que contribui para a manutenção do desempenho e do engajamento dos funcionários mesmo em tempos de crise.

### 2.2.1 Tipos de cultura organizacional

A cultura organizacional pode ser dividida em alguns tipos, porque é diversificada e envolve elementos diferentes de acordo com cada perfil.

- **Cultura de poder**

Essa cultura adota uma abordagem com poder concentrado em uma figura de liderança. Mostra uma hierarquia extremamente definida, o que leva a uma menor autonomia por parte dos colaboradores.

- **Cultura de pessoas**

Como o próprio título indica, a abordagem prioriza ao conforto dos colaboradores. O conceito se baseia na promoção do desenvolvimento profissional, na valorização das relações entre líderes e colaboradores, e no incentivo à melhoria da qualidade de vida dos funcionários.

- **Cultura de papéis**

Na cultura de poder, existe uma hierarquia claramente estabelecida. Cada colaborador desempenha exclusivamente a tarefa que lhe foi atribuída, sem a possibilidade da flexibilidade.

- **Cultura de tarefas**

Essa estratégia, o trabalho e a criatividade são mais envolvidas, de modo que eles trabalhem em equipe, com funcionários especializados em cada área designada, para concluir os projetos.

### 3. CONCEITOS

#### 3.1 Discriminação

A discriminação acontece quando alguém é tratado de maneira injusta por causa de características como raça, gênero, religião, origem étnica, orientação sexual, idade ou deficiência. Pode acontecer em diferentes lugares, como no trabalho, na escola e em serviços públicos. Existem diferentes tipos de discriminação:

- **Discriminação direta:** Quando alguém é tratado injustamente por causa de quem é.
- **Discriminação indireta:** Quando as regras ou políticas parecem justas, mas afetam algumas pessoas mais do que outras.
- **Discriminação por associação:** Quando alguém é discriminado por causa de sua relação com outra pessoa ou grupo.

##### 3.1.1 Discriminação no Trabalho

A discriminação pode ocorrer de várias maneiras e em diferentes contextos, e é prejudicial tanto para os indivíduos que a sofrem quanto para as organizações que a praticam. Aqui estão algumas formas comuns de discriminação no trabalho:

- **Discriminação racial:** Isso ocorre quando um funcionário é tratado de maneira desigual devido à sua raça, cor de pele ou origem étnica. Pode se manifestar em forma de promoções negadas, salários mais baixos, assédio racial ou oportunidades de carreira limitadas.
- **Discriminação por deficiência:** A discriminação contra pessoas com deficiência ocorre quando elas são tratadas de forma injusta devido a suas limitações físicas ou mentais. Isso pode incluir falta de acomodações adequadas, oportunidades limitadas de carreira ou tratamento hostil.

- **Discriminação por idade:** Quando os funcionários são tratados de maneira injusta devido à sua idade, isso é conhecido como discriminação por idade. Isso geralmente afeta trabalhadores mais velhos que podem enfrentar demissões injustas ou dificuldades em encontrar empregos devido à sua idade.
- **Discriminação de gênero:** A discriminação de gênero envolve tratar alguém de forma desigual com base no sexo ou gênero. Isso pode incluir diferenças salariais injustas entre homens e mulheres, promoções negadas com base no gênero e assédio sexual.

A discriminação no trabalho é ilegal em muitos países e é uma violação dos direitos humanos fundamentais. As leis de direitos civis e trabalhistas foram estabelecidas para proteger os trabalhadores contra a discriminação. Além disso, muitas empresas têm políticas e programas de diversidade e inclusão para criar ambientes de trabalho mais justos e igualitários.

É importante denunciar qualquer forma de discriminação no trabalho, e as vítimas têm o direito de buscar medidas legais para proteger seus interesses. A eliminação da discriminação no local de trabalho é essencial para promover a igualdade, a justiça e a produtividade em todas as organizações.

### 3.1.2 Como a empresa deve se manifestar

A organização tem um papel fundamental na promoção de um ambiente saudável, que valoriza o bem-estar dos colaboradores. Nesse sentido, ela desempenha um papel crucial ao tomar medidas diante de situações de discriminação no ambiente de trabalho.

Isso implica em reagir a qualquer comportamento discriminatório por parte de um funcionário em relação a outro e tomar medidas apropriadas, que podem incluir desde uma advertência até a rescisão do contrato por justa causa do profissional envolvido na prática discriminatória.

Além disso, é de extrema importância que a organização avalie sua abordagem em relação à diversidade das equipes e ao respeito pelas diferenças de gênero, orientação sexual, etnia, raça e outras características. Somente assim será possível estabelecer modelos positivos e implementar iniciativas para prevenir a discriminação no ambiente de trabalho.

### 3.2 Preconceito

Preconceito ocorre quando alguém tem ideias negativas sobre outra pessoa ou grupo, sem razão justa, por causa de coisas como raça, etnia, gênero, religião, orientação sexual, idade ou deficiência. Isso pode levar a tratamento injusto.

Algumas palavras relacionadas ao preconceito são:

- **Estereótipo:** É quando as pessoas fazem julgamentos exagerados e simplificados sobre um grupo, sem conhecê-lo de verdade.
- **Xenofobia:** É o medo ou aversão a pessoas de outras nacionalidades ou culturas.
- **Homofobia:** É quando alguém tem preconceito contra pessoas com orientações sexuais diferentes.
- **Racismo:** É quando as pessoas tratam outras de forma injusta por causa de sua raça ou etnia.
- **Sexismo:** É o preconceito baseado no gênero de uma pessoa, geralmente contra mulheres ou homens.

#### 3.2.1 Preconceito no ambiente de trabalho

O preconceito no ambiente de trabalho ocorre quando os indivíduos são tratados de maneira desigual ou injusta devido a características pessoais, como raça, etnia, gênero, orientação sexual, idade, religião, deficiência, entre outros. Isso pode manifestar-se de várias maneiras, incluindo:

- **Discriminação:** Quando os funcionários são tratados de maneira injusta com base em características pessoais, como não serem contratados, promovidos ou remunerados adequadamente devido a preconceitos.
- **Assédio:** Comentários, piadas ou comportamentos ofensivos e discriminatórios que criam um ambiente de trabalho hostil para certos grupos.
- **Estereótipos:** Suposições injustas ou estereotipadas sobre as capacidades, habilidades ou características de um indivíduo com base em sua identidade.
- **Falta de inclusão:** Quando certos grupos se sentem excluídos ou marginalizados no ambiente de trabalho devido a preconceitos sistêmicos.
- **Retaliação:** Quando os funcionários enfrentam consequências negativas por denunciar o preconceito ou a discriminação.

O preconceito no ambiente de trabalho é prejudicial tanto para os indivíduos afetados quanto para as organizações, pois pode levar a baixa moral, alta rotatividade e uma cultura de trabalho negativa. Para combater o preconceito, muitas empresas implementam políticas de diversidade e inclusão, treinamentos de sensibilização e promovem uma cultura de respeito e igualdade.

### 3.3 Assédio Moral e Assédio Sexual

O assédio moral ocorre quando pessoas são expostas a cenários de humilhação e constrangimento em seu âmbito social de forma prolongada e sem fim, que por consequência leva a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras que afetam seu convívio social com outros indivíduos de forma prolongada e sem fim, que por consequência gera danos permanentes aos mesmos.

Assédio sexual ocorre quando alguém recebe abordagens, convites, comentários ou comportamentos de natureza sexual que não quer e acha inapropriado. Isso cria um ambiente desconfortável e intimidante para a vítima. O assédio sexual pode acontecer no trabalho ou em qualquer outro lugar. É importante saber que não se restringe apenas a toques indesejados, mas também a palavras e ações de cunho sexual que a pessoa não aceita.

Se uma empresa não toma medidas para combater a discriminação, o preconceito e o assédio, ela pode enfrentar várias consequências:

- **Pagar multas:** A empresa pode ter que pagar dinheiro como punição para o governo.
- **Ter problemas administrativos:** Além das multas, pode ser proibida de operar ou ter outras penalidades administrativas.
- **Pagar indenizações:** Se alguém sofrer discriminação ou assédio, a empresa pode ser obrigada a pagar uma compensação financeira.
- **Danos na reputação:** A imagem da empresa pode ser prejudicada publicamente se for conhecida por não combater esses problemas.
- **Ser processada:** A empresa pode enfrentar ações judiciais de vítimas ou órgãos governamentais.
- **Perder funcionários e clientes:** Um ambiente de trabalho ruim pode fazer os funcionários saírem e os clientes deixarem de fazer negócios com a empresa.
- **Responsabilidade dos gestores:** Os chefes também podem ser responsabilizados se estiverem envolvidos em práticas discriminatórias ou de assédio.

## 4. O QUE É CONSIDERADO ASSÉDIO MORAL?

No ambiente de trabalho o assédio moral é classificado de acordo com o ocorrido.

O assédio moral interpessoal ocorre geralmente de uma maneira individual e foca diretamente em apenas um profissional da equipe de trabalho, com o objetivo de o diminuir, prejudicar e até mesmo o eliminar da relação com a equipe. O institucional pode ocorrer quando a própria empresa promove e incentiva tais atos. Nesta situação, a pessoa jurídica autora da agressão, se aproveita de estratégias organizacionais toleradas pela parte administrativa para criar um ambiente de humilhação.

### 4.1 Tipos de assédio moral no ambiente de trabalho

- **Vertical descendente:** onde o chefe abusa de sua autoridade e coloca seu empregado em uma situação desconfortável apenas para puni-lo por cometer algum erro.
- **Vertical ascendente:** onde um empregado ou um grupo de empregados se juntam para praticar assédio em seu chefe, tais como: boicote por meio de ações disfarçadas e até mesmo a chantagem em busca de uma promoção em seu emprego.
- **Horizontal:** ocorre com pessoas do mesmo nível hierárquico, por meio de provocações, intimidações e até mesmo o bullying para se aproveitar de outro profissional do trabalho.
- **Misto:** onde a pessoa é assediada tanto por seus chefes e colegas de trabalho, independentemente de seu nível hierárquico, na maioria das vezes o assédio começa apenas com uma pessoa, fazendo as demais se juntarem a ela.

### 4.2 O que não é considerado assédio moral

Embora possa criar constrangimento e dano moral, situação eventuais não podem ser consideradas assédio moral, pois não ocorre ao trabalhador com muita frequência, ou seja, não é repetitivo, apenas um caso isolado.

Algumas exigências profissionais, como: cobrar que o trabalho seja feito, fazer uma crítica construtiva e avaliar um trabalho ou comportamento não são consideradas assédios morais, apenas se forem feitas com a intenção de humilhar e depreciar um trabalho ou profissional.

A má condição de trabalho, como a falta de iluminação e o espaço apertado, não pode ser vista como assédio moral a menos que seja feita para desmerecer um profissional ou grupo de profissionais em frente aos demais.

#### 4.3 O que é e o que não é considerado assédio sexual

Este tipo de assédio pode ser visto como o constrangimento de forma sexual em um ambiente de trabalho, onde o abusador utiliza de seu poder e influência ou até mesmo a força dentro de uma empresa para satisfazer seus desejos perante um colega de trabalho. Nestes casos, o constrangedor pode utilizar da chantagem ou intimidação para chegar ao que quer.

o assédio sexual tem como característica a abordagem repetitiva e o assediador tenta obter vantagens sexuais sobre a vítima mesmo com ela impondo sua vontade, por isso é importante que não haja reciprocidade por parte da vítima.

Caso ocorra um tipo de flerte sem ofensas, sem influência do poder hierárquico e recíproca, não pode ser considerada assédio sexual.

## 5. A JURISDIÇÃO EM RELAÇÃO AO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é considerado um ato ilícito por violar uma pessoa de diversas formas, como a honra e a dignidade. Por estes motivos, segundo a Constituição Federal, art. 5º, inc. X, a vítima possui direito a reparação civil.

*"Constituição Federal, art. 5º, inc. X, são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação."*

Da mesma maneira, está previsto para o assediador nos artigos 186, 187 e 927, do Código Civil Brasileiro a obrigação em reparar um dano causado, pois ele é responsabilizado por seus atos.

### 5.1 Consequências ao Assediador

Além de ser responsável pelo dano causado, os artigos 138 e 139, do Código Penal também responsabilizam penalmente o assediador caso ela tenha praticado o crime de calúnia, com pena de detenção entre seis meses a dois anos.

Caso o crime de difamação ocorra, como a ofensa pública a integridade e honra da vítima, estará sujeito a punição de 3 meses a 1 ano.

Quando tratamos da parte trabalhista, o praticante terá seu vínculo empregativo terminado sem justa causa, segundo o artigo 482, alínea j, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

### 5.2 Consequências ao Empregador

O empregador também terá que se responsabilizar e pagar uma indenização por danos morais, mesmo não sendo o praticante do assédio, já que ele responde pelas ações praticadas por seus empregados segundo o artigo 932, inciso III, do Código Civil. É seu dever manter um ambiente de trabalho seguro, fiscalizando tais condutas.

Além disto, a CLT diz em seu artigo 483 que o assédio moral é elencado como falta grave do empregador e o empregado pode pedir rescisão indireta do contrato e também indenização.

Contudo, segundo o artigo 934 do Código Civil, o empregador tem o direito de pedir indenização ao empregado assediante que lhe causou prejuízos.

## **6. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

No decorrer desse Trabalho de Conclusão de Curso, foi apresentado a problemática referente aos tipos de assédio e sua identificação. Pode-se dizer que foram apresentadas e são possíveis sim de serem identificadas, como: Assédio Moral e Assédio Sexual. Assim como também foram introduzidas as formas de reconhecê-los, para que não haja confusão e nem desentendimentos no ambiente trabalhista, sendo por exemplo o flerte sem ofensas, sem influência do poder hierárquico e recíproco algo que causa grande dúvida, mas que não pode ser considerado assédio sexual. O mesmo vale para a situação precária do ambiente de trabalho, que não pode ser considerada assédio moral a menos que seja feito para afetar o empregado.

Em relação a discriminação e ao preconceito, fica-se subentendido o quão erradas a prática destes atos são e o quanto é importante reforçar o quão malevolente (por parte do praticante) e prejudicial (por parte da vítima) eles podem ser.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

<https://neppot.paginas.ufsc.br/files/2021/03/cartilha-viol%C3%Aancia-e-ass%C3%A9dio-web.pdf>  
Acesso em: 02/03/2023 às 13:18.

<https://www.tjam.jus.br/images/2021/Cartilha-ASSEdio MORAL SEXUAL E DISCRIMINACAO NO AMBIENTE DE TRABALHO.pdf>. Acesso em: 02/03/2023 às 13:19.

[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/90942/2015\\_bruginski\\_marcia\\_discriminacao\\_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/90942/2015_bruginski_marcia_discriminacao_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Acesso em: 02/03/2023 às 13:19.

<https://www.unaerp.br/documentos/2180-reflexoes-sobre-as-novas-formas-de-discriminacao-no-ambiente-de-trabalho/file>. Acesso em: 02/03/2023 às 13:20.

[https://crianca.mppr.mp.br/arquivos/File/publi/oit/oit\\_igualdade\\_racial\\_05.pdf](https://crianca.mppr.mp.br/arquivos/File/publi/oit/oit_igualdade_racial_05.pdf). Acesso em: 02/03/2023 às 13:20.

<https://cienciasgerenciais.pgskroton.com.br/article/view/3661/3135> Acesso em: 30/03/2023 às 13:32.

<https://blog.solides.com.br/guia-completo-de-gestao-de-pessoas/> Acesso em: 30/03/2023 às 13:36.

<https://www.gupy.io/blog/gestao-de-pessoas#o-que-gest-o-de-pessoas->.

<https://www.gupy.io/blog/gestao-de-pessoas> Acesso em: 30/03/2023 às 14:17.

[https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha%20Bass%20C3%25A9dio%20moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457%23~:text=3DAss%25C3%25A9dio%2520moral%2520%25C3%25A9%2520a%2520exposi%25C3%25A7%25C3%25A3o,prejudicando%2520o%2520ambiente%2520de%2520trabalho.&ved=2ahUKEwi2j7HrMH\\_AhVVIJUCHeygDuwQFnoECBAQBg&usg=AOvVaw2b74wRDGX-fx8\\_kJNd7\\_ge](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha%20Bass%20C3%25A9dio%20moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457%23~:text=3DAss%25C3%25A9dio%2520moral%2520%25C3%25A9%2520a%2520exposi%25C3%25A7%25C3%25A3o,prejudicando%2520o%2520ambiente%2520de%2520trabalho.&ved=2ahUKEwi2j7HrMH_AhVVIJUCHeygDuwQFnoECBAQBg&usg=AOvVaw2b74wRDGX-fx8_kJNd7_ge)  
Acesso em: 13/06/2023 às 19:59.

[http://www.assediomoral.ufsc.br/?page\\_id=425](http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=425). Acesso em: 13/06/2023 às 20:00.

<https://www.tre-rr.jus.br/institucional/assedio-e-discriminacao-no-trabalho/assedio-sexual-no-trabalho> Acesso em: 13/06/2023 às 20:00.

<https://www.google.com/amp/s/www.jusbrasil.com.br/artigos/10-duvidas-frequentes-sobre-assedio-sexual-no-ambiente-de-trabalho-que-todo-o-empregado-deve-saber/511583752/amp>.  
Acesso em: 13/06/2023 às 20:01.

<https://www.significados.com.br/preconceito/> Acesso em: 14/06/2023 às 06:59.

<https://www.significados.com.br/discriminacao/> Acesso em: 14/06/2023 às 06:59.

<https://www.pontotel.com.br/clima-organizacional/> Acesso em: 14/06/2023 às 20:46.

<https://www.unicesumar.edu.br/blog/areas-de-atuacao-da-gestao-de-rh/> Acesso em: 14/06/2023 às 20:54.

<https://www.pontotel.com.br/cultura-organizacional/> Acesso em: 14/06/2023 às 21:24.

<https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/5229/1/TCC.%20FAB%C3%8DOLA%20SILVA%20DANTAS%20DE%20ALMEIDA.pdf>. Acesso em: 10/08/2023 às 13:30.

<https://fbragaadvogados.com.br/arquivos/1299>. Acesso em: 13/08/2023 às 13:36.

<https://www.pontotel.com.br/discrimincao-no-trabalho/> Acesso em: 23/09/2023 às 10:51.

<https://www.pontotel.com.br/discrimincao-no-trabalho/> Acesso em: 23/09/2023 às 15:47.

