

ORIENTAÇÃO SOBRE ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO



CONSELHO
NACIONAL DO
MINISTÉRIO PÚBLICO

CNOMP

Conselho Nacional dos Ouvidores
do Ministério Público dos Estados e da União

Ouidoria-Geral do
Ministério Público

OGMP

MPAM
MINISTÉRIO PÚBLICO DO
AMAZONAS

Ouvidoria-Geral
do Ministério Público
OGMP

MPAM
MINISTÉRIO PÚBLICO DO
AMAZONAS

APRESENTAÇÃO

É com grande satisfação que a Ouvidoria-Geral do Ministério Público do Estado do Amazonas (OGMP) apresenta esta Cartilha de Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação. Este material foi desenvolvido como um importante instrumento de orientação e conscientização para servidores, residentes, estagiários e colaboradores do MPAM e para os cidadãos, reforçando o compromisso da instituição com a promoção de um ambiente seguro, respeitoso e livre de práticas abusivas.

As Ouvidorias desempenham um papel essencial como canal direto de comunicação com a sociedade. É por meio desse espaço que buscamos acolher manifestações de maneira humanizada e oferecer respostas que promovam a pacificação social e a justiça. Contudo, enfrentamentos como o assédio moral e sexual exigem mais do que atenção: demandam ações concretas, conhecimento técnico e sensibilização de todos os envolvidos.

Esta cartilha foi elaborada com base nos seguintes objetivos:

- Conscientizar sobre o que caracteriza assédio moral, sexual e discriminação, abordando as dinâmicas de poder, discriminação e violência que permeiam essas práticas.
- Orientar sobre os procedimentos para identificação, registro e encaminhamento de denúncias, assegurando que todas as manifestações sejam tratadas com seriedade, respeito e confidencialidade.
- Capacitar servidores e colaboradores para lidarem de forma adequada com essas situações, garantindo acolhimento e proteção às vítimas.

- Promover a construção de um ambiente de trabalho saudável, baseado em princípios de igualdade, respeito e empatia.

Reconhecendo que as dinâmicas da vida e das manifestações recebidas são diversas e complexas, Ouvidoria-Geral do MPAM busca se consolidar como um espaço plural, acessível e desburocratizado. Mais do que um canal de denúncia, queremos ser um ponto de apoio na luta contra práticas abusivas e na construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Esperamos que esta cartilha seja um guia útil e prático na identificação, prevenção e enfrentamento ao assédio moral, sexual e discriminação. Ao denunciar e combater essas práticas, estamos promovendo a dignidade, o respeito e o bem-estar de todos.

Jussara Maria Pordeus e Silva

Ouvidora-Geral do Ministério Público do Estado do Amazonas



EDITORIAL

EQUIPE

Ouvidora-Geral

Jussara Maria Pordeus e Silva

Chefe do Centro de Atendimento ao Público da Ouvidoria-Geral

Ed Taylor Meneses de Sousa

Assessora Jurídica de Ouvidora-Geral

Liege Cunha Araújo

Equipe da Ouvidoria

Alexsandro Silva dos Santos

Cheine Araújo Pereira

Edvaldo Gomes Feitoza

Denyse dos Santos de Melo

Dorothy Ferreira Soares de Souza

Dulcilene Avelino Pedrosa

Eliane Ezídio Pereira

José Alberto de Oliveira Neto

Maicon Brendo Costa Souza

Patrícia Costa Martins

Esta publicação foi realizada apenas em português, e produzida de acordo com a política de sustentabilidade, estando disponível apenas em versão eletrônica.

Elaboração: Jussara Maria Pordeus e Silva e Liege Cunha Araújo

Revisão Bibliográfica: Wanderléia Lima da Silva

Diagramação e projeto gráfico: Hirailton Gomes

Endereço:

Av. Coronel Teixeira, 7995 – Nova Esperança

CEP: 69037-473, Manaus – AM

“É permitido o download e o compartilhamento do material desde que atribuído os créditos à Ouvidoria-Geral do Ministério Público do Estado do Amazonas, sem alteração de nenhuma forma ou utilização para fins comerciais.”

Dados da Catalogação Internacional em Publicação (CIP) de acordo com ISBD

M663o Ministério Público do Estado do Amazonas. Ouvidoria-Geral
Orientações sobre assédio moral, sexual e discriminação./Ouvidoria-Geral; Jussara Maria Pordeus e Silva e Liege Cunha Araújo [organizadoras]. _Manaus: MPAM, 2024.

10.897 Kb; ePUB.

Formato Digital.

Disponível em: [//mpam.mp.br/cartilhas-e-manuais](http://mpam.mp.br/cartilhas-e-manuais).

1. Assédio Moral. 2. Assédio Sexual. 3. Discriminação. 4. Cartilhas I. Silva, Jussara Maria Pordeus e (org.). II. Araújo, Liege Cunha (org.). III. Título.

CDDir 341.5523

SUMÁRIO

02

**ASSÉDIO MORAL:
O QUE É?**

03

**O QUE NÃO É ASSÉDIO
MORAL?**

05

**QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS
PARA O ASSEDIADOR?**

ASSÉDIO MORAL É CRIME?

06

**TIPOS DE ASSÉDIO
MORAL**

08

**NÃO CONFUNDA
ASSÉDIO MORAL COM
DISCRIMINAÇÃO**

10

**ASSEDIÔMETRO
MORAL**

11

**ASSÉDIO SEXUAL:
O QUE É?**

12

**TIPOS DE ASSÉDIO
SEXUAL**

13

**ASSEDIÔMETRO
SEXUAL**

14

**QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS
PARA O ASSEDIADOR?**

**O QUE FAZER NOS CASOS DE
ASSÉDIO**

15

COMO DENUNCIAR



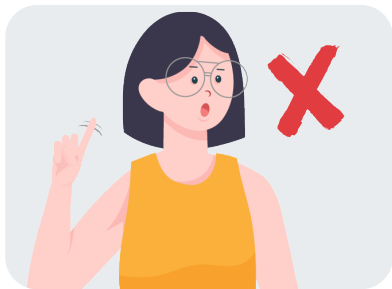
ASSÉDIO MORAL: O QUE É?

O assédio moral é toda conduta abusiva e proposital praticada de forma **reiterada e prolongada** no tempo, cuja intenção é desestabilizar emocionalmente a vítima, ferindo sua dignidade. O assédio desta natureza pode ser praticado por comportamentos, atos, gestos, escritos e palavras que trazem danos à personalidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa. Quando praticado no trabalho, a vítima se vê coagida a suportar os abusos em razão do vínculo de emprego/estatutário.

Para caracterização do assédio moral, no ambiente laboral, a hierarquia entre os cargos **não** importa. O assédio moral pode ser praticado entre pessoas de mesmo cargo ou função, e até mesmo entre pessoas de cargo inferior para com seus superiores.

A exigência de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, a discriminação, a humilhação, o isolamento, a exclusão social e o abalo psicológico são as formas mais comuns de se praticar o assédio moral. Por vezes, a vítima não consegue identificar se está sofrendo esse tipo de violência, especialmente quando praticada através das próprias funções exercidas, como o estabelecimento de metas impossíveis ou em prazo muito exíguo, ou a própria retirada injustificada de atribuições.

O assédio moral também pode ser sentido a partir do uso de linguagem depreciativa e descortês, numa forma sutil de dominação, que se relaciona ao mau uso que se fazem das palavras e da ambiguidade inerente a própria língua portuguesa. Cuidar para o bom uso da linguagem, e alinhar seus sentidos e significados sociais é dever de todos os que convivem em ambiente de trabalho, a fim de que não sejam praticados atos de assédio moral ou até mesmo de discriminação pelo seu uso incorreto.



O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL?

É preciso diferenciar o assédio moral do exercício do poder hierárquico de controle e organização dos trabalhos, tarefa comum a gestores e a empregadores.

A repetição da conduta é condição indispensável para caracterizar o assédio moral. Além disso, **as condutas devem ser direcionadas** a uma pessoa ou a um grupo de pessoas específico, cujo objetivo é deliberadamente prejudicar e/ou ofender a vítima.

Assim, **atos isolados**, conflitos, discussões, gritos e xingamentos isolados, embora, dependendo da situação, possam gerar dano moral, **não configuram assédio moral.**

Exigências razoáveis de produtividade, de pontualidade, cumprimento de tarefas razoáveis e respeito às normas vigentes são fruto do exercício regular das atividades de controle e direção e também não configuram assédio moral.

LEMBRE-SE! Ato isolado de violência psicológica no trabalho **NÃO SE CONFUNDE** com o assédio moral, **mas pode ensejar a responsabilização civil, administrativa, trabalhista e criminal do agressor.**

CONFLITOS SAUDÁVEIS

Regras e Tarefas Claras

Relações com cooperação

Objetivos comuns e compartilhados

Organização saudável

Conflitos e confrontos ocasionais

Estratégias abertas e francas

Conflitos e discussões abertas e respeitadas

Comunicação sincera, honesta e cortês

SITUAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL

Regras ambíguas

Comportamentos sem cooperação/boicote

Falta de previsão

Relações interpessoais ambíguas

Ações sem ética e conflitos recorrentes

Estratégias equivocadas e abusivas

Ações encobertas, negação de conflitos, falta de respeito

Comunicação indireta e invasiva

QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADOR?

Responsabilização nas esferas **cível** (danos morais e materiais gerados à vítima); **criminal** (condutas previstas como crimes no Código Penal – Crimes Contra a Honra, Ameaça etc) e **administrativa** (Processo Administrativo Disciplinar, com aplicação das penalidades previstas em lei, nos casos de órgãos públicos).

ASSÉDIO MORAL É CRIME?

Embora não haja um tipo penal intitulado de “assédio moral”, em 12 de janeiro de 2024, a Lei nº 14.811 foi responsável por tipificar a Intimidação Sistemática (bullying), uma das maneiras de se praticar o assédio moral. Logo, além das outras condutas previstas como crimes no Código Penal, como crimes contra honra, ameaça, etc, agora pode-se adequar as práticas de assédio moral no novo tipo abaixo transcrito:

Intimidação sistemática (bullying)

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

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

Intimidação sistemática virtual (cyberbullying)

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

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

TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

01

ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

Condutas abusivas e sistemáticas incorporadas por estratégias organizacionais ou métodos gerenciais da instituição/empresa, que se estendem a todos os colaboradores/servidores ou a um determinado grupo com desrespeito a seus direitos fundamentais.

A gestão por estresse é uma das formas de assédio moral organizacional, em que há pressão para o atendimento de metas irreais, a extrapolação de condições normais de trabalho, e o comprometimento da saúde física, emocional e mental dos envolvidos. Outras formas comuns são **gestão por injúria** (violência verbal e falta de respeito na lida com servidores e empregados), **erros de gestão** (autoritarismo para disfarçar incompetência no exercício de função) e **transmissão de estresse** (reproduzir ao colega/subordinado a pressão que lhe é imposta).

02 ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

Conduta praticada entre servidores e empregados de mesma hierarquia.

03 ASSÉDIO MORAL VERTICAL DESCENDENTE

Conduta praticada por superiores hierárquicos que se utilizam da condição de autoridade para humilhar, constranger ou prejudicar outros servidores.

04 ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE

Conduta praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o superior hierárquico. Consiste em causar constrangimento ou humilhação por interesses diversos, podendo se dar por ações ou omissões para “boicotar” um novo gestor, indiretas frequentes diante dos colegas etc.

EXEMPLOS

- Xingamentos;
 - Gritos;
 - Ameaças;
 - Apelidos vexatórios;
 - Divulgação de boatos ofensivos;
 - Imposição de metas impossíveis;
- Delegação de tarefas humilhantes;
 - Ignorar deliberadamente a presença da vítima;
 - Sobrecarregar propositalmente a vítima com novas tarefas;
- Proibição de contato dos demais empregados/servidores com a vítima;
 - Deixar a vítima propositalmente no ócio, provocando sensação de inutilidade e incompetência.

CONSEQUÊNCIAS

- Diminuição da autoestima do servidor;
- Desmotivação;
- Produtividade reduzida;
- Rotatividade de pessoal;
- Aumento de erros e acidentes;
- Absenteísmo;
- Licenças médicas frequentes;
- Exposição negativa do nome do órgão ou instituição.

ATENÇÃO! NÃO CONFUNDA ASSÉDIO MORAL COM DISCRIMINAÇÃO

A discriminação deve ser compreendida como toda distinção, exclusão, restrição ou preferência com base em sexo, gênero, orientação sexual, crença religiosa, convicção filosófica ou política, cor ou deficiência que tenha o intuito de anular ou restringir o gozo ou exercício, em igualdade de condições, de Direitos Humanos e liberdades fundamentais.

Conforme dispõe o Art. 5º da Constituição Federal brasileira, “*todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza*”, e entre seus objetivos fundamentais, dispostos no Art. 3º, estabelece que a República Federativa do Brasil deve “*promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação*”.

A discriminação no ambiente de trabalho é realizada na forma de insultos, comentários depreciativos, intimidação etc. Diferentemente do assédio moral, a discriminação é crime, e não depende da repetição de condutas. Um único ato já pode ser considerado discriminação, seja na forma de racismo, homofobia ou crime contra a honra.

EXEMPLOS

- Excluir ou evitar contato com a pessoa com deficiência;
- Não promover, obstaculizar o acesso ou exonerar de cargos de direção mulheres tão somente em razão de gravidez, licença maternidade ou situações de saúde próprios do gênero;
- Constranger, humilhar ou intimidar gestantes e puérperas em razão de poder;
- Preterir ou preferir, em razão de idade, sexo, cor, deficiência, pessoa devidamente qualificada para desempenhar posição de gestão;
- Segregar pessoas com deficiência ou doenças, principalmente incuráveis, como HIV;
- Preferir homens a mulheres na realização de cursos de aperfeiçoamento.

ASSEDÍÔMETRO MORAL





ASSÉDIO SEXUAL: O QUE É?

O assédio sexual é definido por lei como o ato de “*constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função*” (art. 216-A do Código Penal).

Para caracterização do assédio sexual não é necessária a reiteração de condutas. Um único ato já pode ser considerado assédio sexual.

Toda conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, de modo verbal, não verbal ou físico, através de palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, é considerada assédio sexual no ambiente de trabalho. Diante da multiplicidade de maneiras de se praticar o ato, as relações de trabalho que não necessitam da presença do servidor, como teletrabalho ou atividades externas, também podem sofrer assédio sexual.

Os atos de assédio sexual constroem, perturbam e afetam a dignidade da vítima, transformando o ambiente de trabalho num lugar hostil, intimidativo, degradante, humilhante e desestabilizador.

Para configuração do tipo penal Assédio Sexual a relação hierárquica é fundamental. Isso não significa, contudo, que atos realizados com o intuito de vantagem ou favorecimento sexual praticados por pessoas de mesma hierarquia, ou por pessoa de hierarquia inferior contra pessoa de hierarquia superior não podem ser enquadrados em outros crimes, e serem passíveis de responsabilização nas esferas administrativa e cível.

Trata-se de uma forma de violência sexual que pode atingir homens e mulheres. Sua caracterização se dá, primordialmente, pelo **NÃO CONSENTIMENTO** da vítima, que não tem responsabilidade nenhuma pelo ocorrido.

Falar que o assédio sexual se deu em razão da conduta da vítima, de sua vestimenta ou comportamento caracteriza revitimização, e pode ensejar responsabilização cível e administrativa. Além disso, o silêncio da vítima jamais pode ser considerado como aceitação da conduta imprópria ou usado para desconfigurar a prática do crime.

TIPOS DE ASSÉDIO SEXUAL

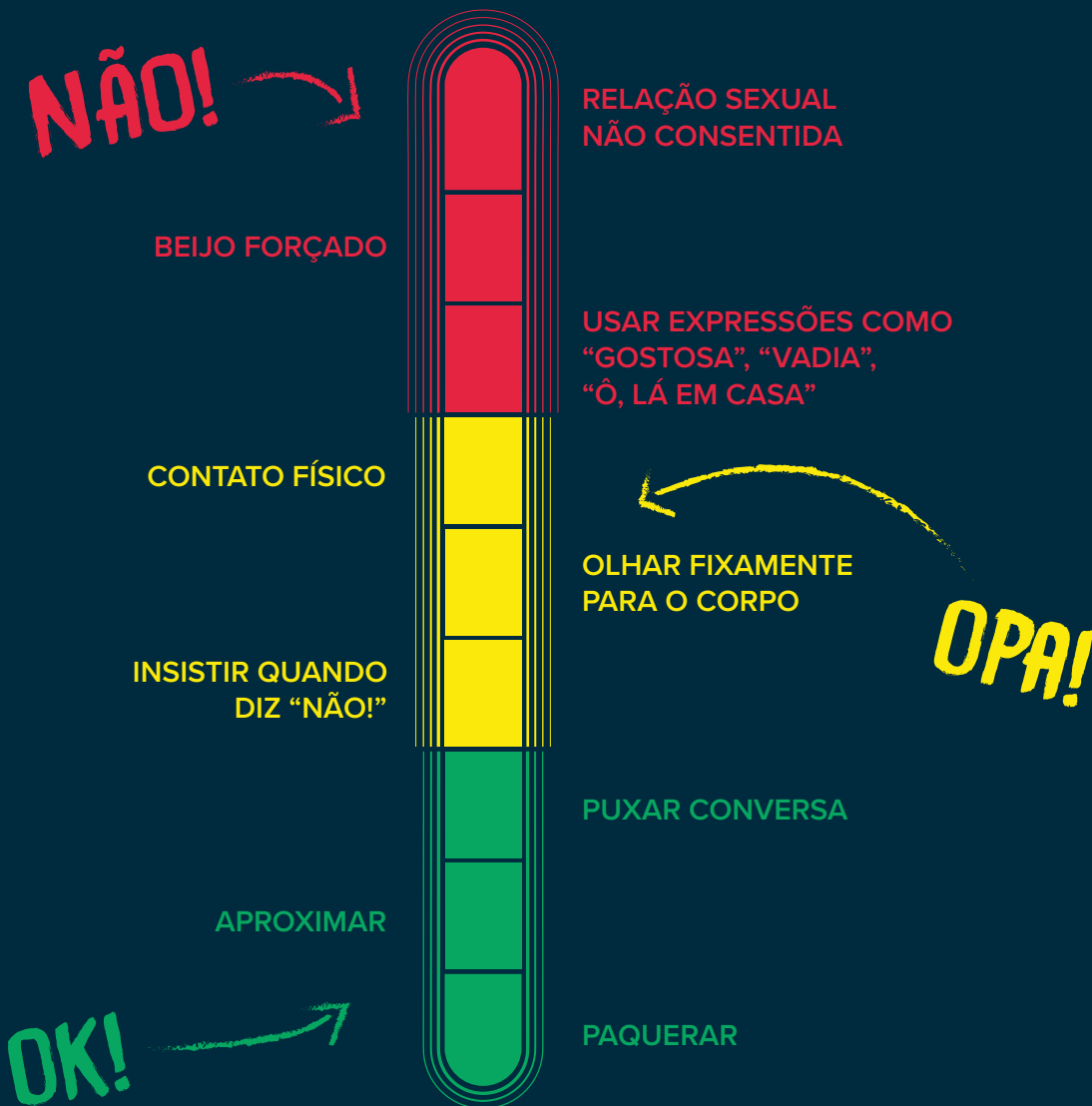
01 ASSÉDIO SEXUAL POR VANTAGEM, QUID PRO QUO (ISSO POR AQUILO) OU VERTICAL

Conduta que demanda posição hierárquica superior a vítima, tal qual como descrita no Código Penal.

02 ASSÉDIO SEXUAL POR INTIMIDAÇÃO, AMBIENTAL OU HORIZONTAL

Não há hierarquia, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho.

ASSEDÍÔMETRO

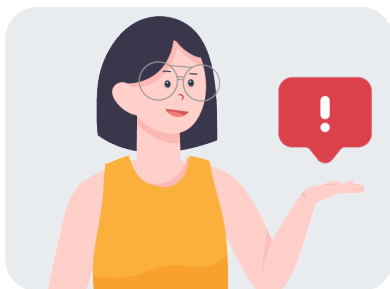


QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADOR?

Responsabilização nas esferas **cível** (danos morais e materiais gerados à vítima); **criminal** (condutas previstas como crimes no Código Penal – Assédio Sexual propriamente dito, Constrangimento Ilegal, Ameaça, Importunação Sexual etc) e **administrativa** (Processo Administrativo Disciplinar, com aplicação das penalidades previstas em lei, nos casos de órgãos públicos).

O QUE FAZER NOS CASOS DE ASSÉDIO MORAL, DISCRIMINAÇÃO OU ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO?

- Anotar as situações de assédio ou discriminação, com atenção a detalhes como: dia, hora, local, nome do(s) envolvido(s), conteúdo das conversas, entre outros;
- Guardar documentos físicos (bilhetes, anotações) ou eletrônicos (e-mails, mensagens) que possam servir como provas;
- Buscar apoio de profissionais psicoterapeutas e de familiares, amigos, colegas;
- Evitar conversar a sós com o assediador;
- Buscar ajuda de colegas que possam ter testemunhado os assédios, a discriminação ou também terem sido de vítimas do assediador.
- Denunciar na Ouvidoria-Geral do Ministério Público do Estado do Amazonas.



COMO DENUNCIAR

Atendimento Presencial

(segunda-feira à sexta-feira, das 08 h às 14 h)



O atendimento presencial é realizado nas unidades da Ouvidoria-Geral, nos seguintes endereços:

Ouvidoria – Unidade Sede – Avenida Coronel Teixeira, n.º 7995 – Nova Esperança

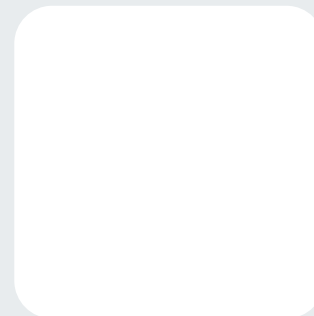
Ouvidoria – Unidade Aleixo – Avenida André Araújo, n.º 23 – Aleixo

WhatsApp

(segunda-feira a sexta-feira, das 08h às 14h)



Você poderá encaminhar mensagem de texto para o WhatsApp da Ouvidoria-Geral do Ministério Público através do telefone **(92) 3655-0745** ou para o Whatsapp da Ouvidoria das Mulheres para o número **(92) 9 9174-1999**.





Disque Denúncia

(segunda-feira a sexta-feira, das 08h às 14h)

O Disque Denúncia é um serviço gratuito que permite ao cidadão realizar sua manifestação por telefone. Estamos atendendo pelo telefone **0800 092 0500**.



Formulário eletrônico

Você pode encaminhar sua manifestação preenchendo o formulário eletrônico da Ouvidoria-Geral. É simples e rápido. Sua manifestação poderá ser de forma identificada, sigilosa ou anônima.

Para registrar sua manifestação: <https://www.mpam.mp.br/consulta-de-processo/cadastro-de-manifestacao-ouvidoria/>



E-mail

Você também pode encaminhar sua manifestação para os seguintes e-mails:

atendimento.ouvidoria@mpam.mp.br

ouvidoriadamulher@mpam.mp.br



CONSELHO
NACIONAL DO
MINISTÉRIO PÚBLICO

CNOAMP

Conselho Nacional dos Ouvidores
do Ministério Público dos Estados e da União

Ouvidoria-Geral
do Ministério Público

OGMP

MPAM

MINISTÉRIO PÚBLICO DO
AMAZONAS