

ORIENTAÇÃO SOBRE ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO

Ouvidoria-Geral do
Ministério Público

OGMP

MPAM
MINISTÉRIO PÚBLICO DO
AMAZONAS



SUMÁRIO

02

**ASSÉDIO MORAL:
O QUE É?**

03

**O QUE NÃO É
ASSÉDIO MORAL?**

05

**QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS
PARA O ASSEDIADOR?**

05

**TIPOS DE ASSÉDIO
MORAL**

09

**ASSÉDIO SEXUAL:
O QUE É?**

10

**TIPOS DE
ASSÉDIO SEXUAL**

11

ASSEDIÔMETRO

12

**O QUE FAZER NOS
CASOS DE ASSÉDIO**

13

**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

Objetivos comuns e compartilhados

Organização saudável

Conflitos e confrontos ocasionais

Estratégias abertas e francas

Conflitos e discussões abertas e respeitosas

Comunicação sincera, honesta e cortês

SITUAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL

Regras ambíguas

Comportamentos sem cooperação/boicote

Falta de previsão

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).

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.



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

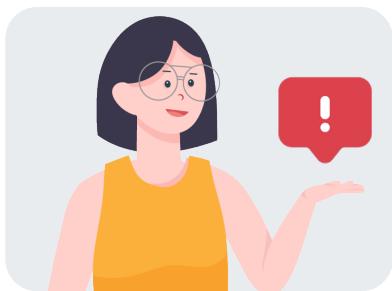


QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADOR?

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

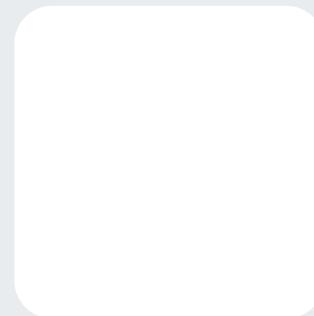
Ouvidoria – Unidade Aleixo – Avenida André Araújo, n.º 23 – Aleixo

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



Ministério Público do Estado do Amazonas
Procuradoria-Geral de Justiça