

ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO



SAIBA MAIS SOBRE ESSAS DISTORÇÕES
DE CONDUTA NO AMBIENTE DE TRABALHO

2^a Edição

Assédio Moral, Sexual e Discriminação

Saiba mais sobre essas distorções de conduta no ambiente de trabalho

Procurador-Geral da República

Antônio Augusto Brandão de Aras

Vice-Procurador-Geral da República

Humberto Jacques de Medeiros

Vice-Procurador-Geral Eleitoral

Renato Brill de Góes

Ouvidor-Geral do Ministério Públíco Federal

Brasilino Pereira dos Santos

Corregedora-Geral do Ministério Públíco Federal

Elizeta Maria de Paiva Ramos

Secretária-Geral

Eliana Péres Torelly de Carvalho



Ministério P\xfablico Federal
Comissão Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral,
do Assédio Sexual e da Discriminação

Assédio Moral, Sexual e Discriminação

Saiba mais sobre essas distorções de conduta no ambiente de trabalho

2^a Edição

Brasília
MPF
2021

© 2021 – Ministério Pùblico Federal
Todos os direitos reservados ao autor
Permitida a reprodução total ou parcial desta obra desde que sem fins lucrativos e citada a fonte.
2ª edição

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

B823a

Brasil. Ministério Pùblico Federal.

Assédio moral, sexual e discriminação : saiba mais sobre essas distorções de conduta no ambiente de trabalho / Ministério Pùblico Federal. Comissão Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. – 2. ed. – Brasília : MPF, 2021.

40 p. : il.

Disponível em:

<https://portal.mpf.mp.br/intranet/areas-tematicas/comites-e-comissoes/cnpead>;

1. Assédio moral. 2. Assédio sexual. 3. Discriminação. I. Título.

CDDir 341.552342

Elaborado por Juliana de Araújo Freitas Leão – CRB1/2596

COORDENAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

Ouvidoria do MPF
Corregedoria do MPF

REVISÃO E ATUALIZAÇÃO DE CONTEÚDO

Comissão Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação
Coordenadora: *Ela Wiecko V. de Castilho*
Grupo de Trabalho: *Ana Cláudia Braga Mendonça (2015), Elizia Assunção Vieira (2015), Mateus Salomão Leal (2015), Rosenilda Rezende da Silva (2015), Romero Vasconcelos Falcão Ferraz (2021)*

PLANEJAMENTO VISUAL, PROJETO GRÁFICO EDITORAÇÃO

Secretaria de Comunicação Social (Secom)

NORMALIZAÇÃO BIBLIOGRÁFICA

Coordenadoria de Biblioteca e Pesquisa (Cobip)

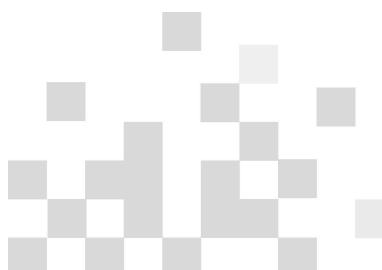
Procuradoria-Geral da República

SAF SUL QUADRA 4 – CONJ. C, CEP 70050 – 900 – Brasília-DF
www.mpf.mp.br/pgr – Tel: (61) 3105-7070

SUMÁRIO

Apresentação	7
Assédio Moral.....	9
O que é?.....	9
Como acontece?.....	11
Onde e quando acontece?	13
O que não configura assédio moral?	14
Assédio moral organizacional	15
Assédio moral pode configurar crime e improbidade administrativa	15
Assédio Sexual	19
O que é?.....	19
Como acontece?.....	19
Quando o assédio sexual pode configurar crime?.....	21
Discriminação	23
O que é?.....	23
Como acontece?.....	23
Discriminação pode configurar crime.....	24

Consequências do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação	27
O que fazer em caso de assédio e de discriminação no trabalho?.....	27
Algumas orientações.....	28
Comissões de Prevenção e Enfrentamento o Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação	31
Composição das Comissões.....	31
Atribuições das Comissões	32
Como solicitar a intervenção das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação?	32
Procedimentos das Comissões.....	33
Outros canais.....	35
Ouvidoria do MPF.....	35
Corregedoria do MPF	36
Assistência Jurídica Gratuita	37
Referências	38



Apresentação

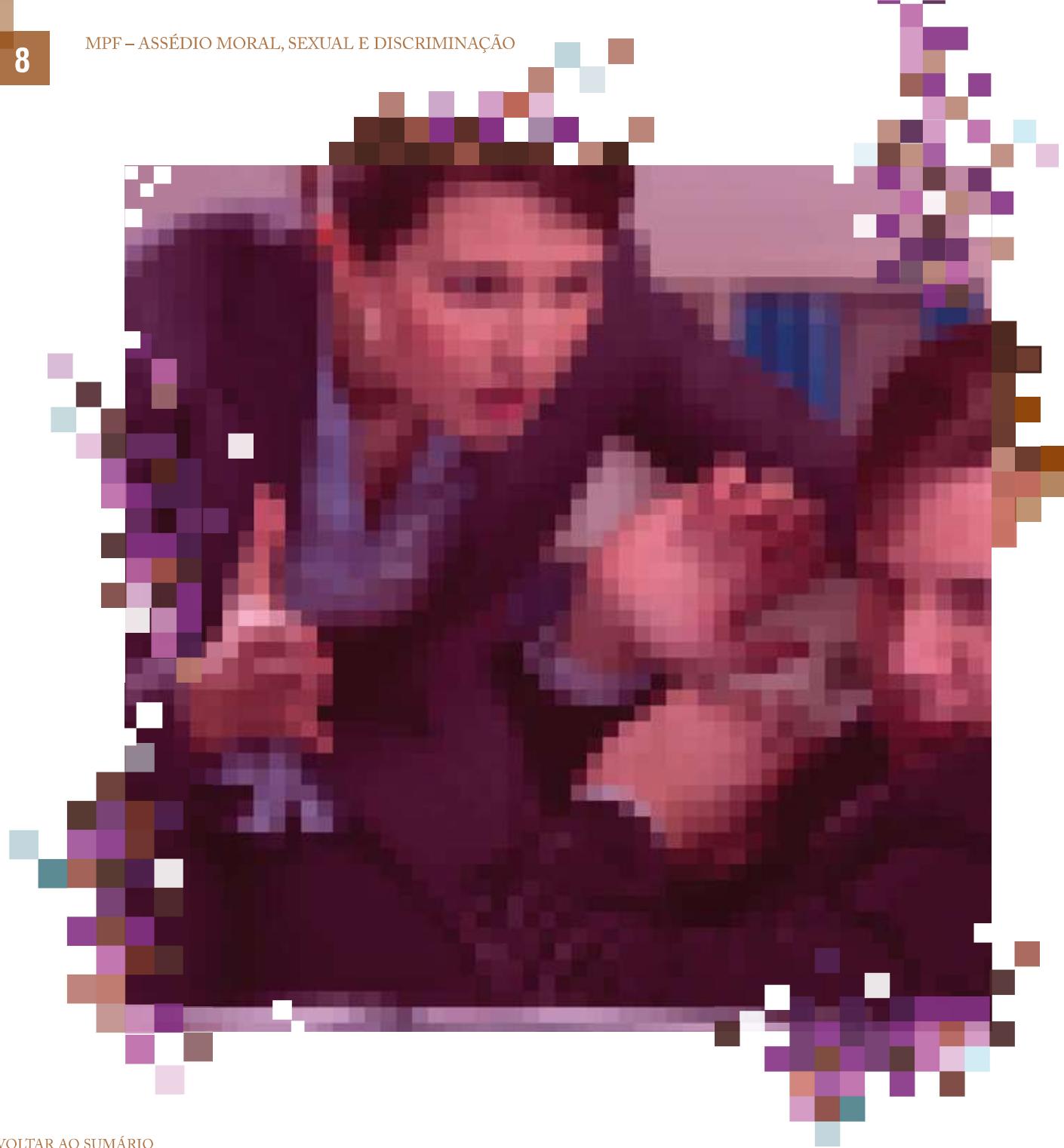
Esta é uma atualização da cartilha publicada no ano de 2016, pela Ouvidoria e pelo Comitê Gestor de Gênero e Raça do MPF. Idealizada para o público interno do MPF: estagiários(as), voluntários(as), funcionários(as) terceirizados(as), procuradores(as) e servidores(as), com foco no ambiente de trabalho, concretiza a preocupação do MPF na conscientização sobre as diversas formas de assédio e de discriminação, bem como o compromisso com as ações necessárias ao seu enfrentamento.

A atualização se tornou necessária, diante da superveniente edição de diversas normas, nacionais e internacionais, destacando-se: a Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206 da OIT (2019); a Portaria CNMP nº 142, de 10 de setembro de 2019, a Portaria PGR/MPF nº 1.004, de 31 de outubro de 2018, que instituiu a Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Ministério Público do Federal; a Portaria MPT nº 583, de 22 de maio de 2017; e a Recomendação CNMP nº 52, de 28 de março de 2017, para implantação nos Ministérios Públicos de política de gestão de pessoas, incluindo dispositivo específico sobre ações com o intuito de prevenir o assédio.

A iniciativa objetiva esclarecer conceitos de assédio e discriminação e as ações que têm sido promovidas no âmbito do MPF para o enfrentamento desses fenômenos que constituem violação de direitos humanos e ameaçam a igualdade de oportunidades de trabalho.¹

Tem em conta que os casos de assédio e de discriminação ocorrem na maior parte das vezes de forma velada e sutil, que seus efeitos são maléficos tanto para a pessoa assediada ou discriminada quanto para a Instituição, e a resolução deles demanda canais aos quais se possa recorrer com segurança e confiança.

¹ CALVO (2020).



Assédio Moral

O que é?

De acordo com o conceito consolidado pela doutrina e pela jurisprudência no Brasil, pois inexiste conceituação em lei, assédio moral é definido:

como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.²

Nesse conceito estabelecia-se diferença entre assédio moral e situação eventual de humilhação (como comentário depreciativo ou constrangimento contra trabalhadora(a), sendo a principal a frequência, ou seja, para haver assédio moral seria necessário que os comportamentos da pessoa assediadora fossem repetitivos. Portanto, um comportamento isolado ou eventual não era tratado como assédio moral.

Contudo, em junho de 2019, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) editou a Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206, para eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, que trouxe em seu art. 1º o seguinte conceito desse assédio:

um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de ameaças de tais comportamentos e práticas, que se manifestam apenas uma vez ou repetidamente, que objetivam causar, causam ou são suscetíveis de causar danos físicos, psicológicos,性uais ou econômicos, incluída a violência e o assédio em razão de gênero.³

² HIRIGOYEN (2009, p. 17).

³ SANTOS; PAM-PLONA FILHO, (2020, p. 4).

Portanto, com base nessa normativa internacional, um único ato pode configurar assédio moral. Mesmo que a Convenção ainda não esteja em vigor e não tenha sido ratificada pelo Brasil, há quem defenda que sua aplicação pode ser imediata, em razão do disposto no art. 8º da CLT, que possibilita a utilização de direito comparado quando existir lacuna legislativa.⁴

Para a OIT, o ponto-chave na caracterização de assédio moral, independentemente de se tratar de um único ou de repetidos atos, será a natureza e os efeitos da conduta.⁵

A prática de assédio moral no ambiente de trabalho expõe as pessoas a situações de humilhação, constrangimento, intimidação, agressividade, menosprezo, e causa sofrimento psíquico ou físico, interferindo negativamente na vida profissional, social e pessoal da pessoa assediada.

Quem assedia, em regra, visa forçar a pessoa a se afastar do trabalho (pedir demissão, remoção, exoneração etc.) ou colocá-la em situação humilhante perante a chefia e/ou demais colegas, desestabilizando-a emocional e profissionalmente.

É relevante esclarecer que a pessoa assediada não é necessariamente frágil ou apresenta algum transtorno. Em alguns casos, ela se torna alvo do assédio por apresentar características ou comportamentos que ameaçam o poder de quem assedia, ou por pertencer a algum grupo que já sofre discriminação social, tais como mulheres, pessoas idosas, negras, minorias étnicas etc.⁶

Cumpre mencionar também que o assédio moral não se confunde com o regular exercício do poder diretivo, que envolve:

a possibilidade de o empregador dirigir a prestação de serviços, e somente ela, indicando: o que fazer, como fazer, quando fazer, e onde fazer. [...] Também pode o empregador fiscalizar a adequada prestação de serviços, de modo a garantir que as ordens dadas sejam fielmente cumpridas. Tal fiscalização,

4 CASTRO (2020).

5 SANTOS; PAM-PLONA FILHO, *op. cit.*, p. 14.

6 Texto adaptado de TOLFO; OLIVEIRA (2013).

no entanto, não pode invadir a intimidade dos trabalhadores porque incide tão somente, como já se vem sublinhando, sobre o *modus operandi*.⁷

Como acontece?

O assédio moral acontece com mais frequência em relações hierarquizadas, por atos da chefia em relação ao(à) subordinado(a), o que é denominado de assédio moral vertical descendente. Todavia, também pode ser praticado entre colegas de mesmo nível hierárquico – assédio moral horizontal; ou mesmo por um(a) ou mais subordinados(as) em relação à chefia – assédio moral vertical ascendente –, o que é mais raro de ocorrer.

O que importa é atentar se são direcionadas para determinada pessoa e utilizadas com um propósito de represália ou constrangimento, comprometendo negativamente sua integridade física e psicológica.

Veja alguns exemplos de condutas que podem configurar o assédio moral:⁸

1 Deterioração proposital das condições de trabalho

- Retirar a autonomia da pessoa.
- Contestar, a todo momento, as decisões ou criticar constantemente o trabalho da pessoa.
- Sobrecarregar a pessoa com novas tarefas.
- Não transmitir informações relevantes para realização do trabalho ou induzir a pessoa assediada ao erro.
- Retirar o trabalho que normalmente competia àquela pessoa.
- Passar tarefas humilhantes.
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas, mais trabalhosas ou mesmo inúteis.

⁷ SILVA *et al.* (2015, p. 37).

⁸ Texto adaptado de SOBOLL; GOS-DAL (2009), TOLFO; OLIVEIRA (2013) e da Cartilha de Assédio Moral do Ministério Público do Trabalho.

- Privar a pessoa de acesso aos instrumentos necessários para a realização devida dos trabalhos.
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que normalmente são desprezadas pelas outras pessoas.
- Determinar prazo desnecessariamente curto para finalização de um trabalho.
- Não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência, ou colocando-a em uma situação humilhante frente aos colegas de trabalho.
- Instigar o controle de uma pessoa por outrem, fora do contexto da estrutura hierárquica, espalhando, assim, a desconfiança e buscando evitar a solidariedade entre colegas.
- Manipular informações, deixando de repassá-las com antecedência necessária para a realização das atividades.
- Vigiar apenas a pessoa assediada.
- Advertir arbitrariamente.
- Impedir ou dificultar eventual promoção da pessoa assediada.

2 Isolamento e recusa de comunicação

- Ignorar, deliberadamente, a presença da pessoa ou não cumprimentá-la ou, ainda, não lhe dirigir a palavra na frente dos demais colegas.
- Evitar a comunicação direta com a pessoa assediada: ocorre quando a comunicação se dá apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indiretas.
- Isolar fisicamente a pessoa no ambiente de trabalho, para que esta não se comunique com os demais membros da equipe.

3 Atentado contra a dignidade

- Espalhar rumores a respeito da pessoa assediada.
- Não levar em conta seus problemas de saúde.
- Criticar sua vida particular em público.
- Divulgar boatos ofensivos sobre a moral da pessoa.
- Limitar o número de vezes e monitorar o tempo de permanência no banheiro.
- Fazer comentários indiscretos quando a pessoa falta ao serviço.
- Desconsiderar ou ironizar opiniões da pessoa assediada.
- Adotar comportamentos ou gestos que demonstrem desprezo para com a pessoa assediada (suspiros, olhares, levantar de ombros, risos, conversinhas etc.).

4 Violência verbal ou física

- Falar com a pessoa aos gritos.
- Ameaçar a pessoa com violência física ou agredir fisicamente, ainda que de forma leve.
- Invadir a intimidade da pessoa, procedendo a escutas de ligações telefônicas, leituras de correspondências, mensagens em aplicativos ou e-mails.

Onde e quando acontece?

O assédio moral acontece de forma mais comum nos locais de trabalho, no entanto, não está restrito a esse ambiente, podendo acontecer fora do espaço físico em que se exerce a atividade, abrangendo todo o “mundo do trabalho”⁹ (por exemplo, em deslocamentos, viagens, treinamentos, eventos, atividades sociais relacionadas ao trabalho etc.), bem como a distância e por meio virtual (*cyberbullying*).¹⁰

9 CASTRO, *op. cit.*

10 SANTOS; PAMPLONA FILHO *op. cit.*, p. 13.

De modo semelhante, também pode ocorrer não só durante a jornada de trabalho, mas também fora dela, sendo possível, ainda, sua caracterização mesmo antes do estabelecimento da relação de trabalho (pré-contrato ou lotação) e após seu encerramento (pós-contrato ou lotação).¹¹

O que não configura assédio moral?

- **Exigências profissionais**

Todo trabalho apresenta certo grau de imposição e dependência. Assim, existem atividades inerentes ao contrato de trabalho que devem ser exigidas ao trabalhador(a). É normal haver cobranças, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho e/ou comportamento específico feitas de forma explícita e não vexatória.

- **Conflitos**

Em um conflito, as repreensões são faladas de maneira aberta e as pessoas envolvidas podem defender a sua posição. A demora na resolução de conflitos pode fortalecê-los e, com o tempo, propiciar a ocorrência de práticas de assédio moral. Algumas situações, como transferências de postos de trabalho; remanejamento do trabalhador ou da chefia de atividades, cargos ou funções; ou mudanças decorrentes de prioridades institucionais, são exemplos que podem gerar conflitos, mas não se configuram como assédio moral por si mesmas.

11 ROBERTONI
(2020).

- **Más condições de trabalho**

Trabalhar em um espaço pequeno, com pouca iluminação e instalações inadequadas não é um ato de assédio moral em si, a não ser que um(a) trabalhador(a) (ou um grupo de trabalhadores(as)) seja tratado dessa forma e sob tais condições com o objetivo de desmerecer-lo(a)(s) frente aos demais.¹²

Assédio moral organizacional

Além do assédio moral que ocorre em razão da conduta de uma ou mais pessoas – assédio moral interpessoal –, também pode ocorrer o assédio moral organizacional, que consiste em uma prática da própria instituição de incentivar e/ou de tolerar o assédio.

No assédio moral interpessoal, a finalidade está em prejudicar ou eliminar o(a) trabalhador(a) na relação com o(as) outro(as), enquanto no assédio moral organizacional o propósito é atingir o trabalhador(a) por meio de estratégias organizacionais de constrangimento com o objetivo de melhorar a produtividade e reforçar o controle.¹³

Assédio moral pode configurar crime e improbidade administrativa

Em determinadas situações, o assédio moral pode caracterizar conduta criminosa, e quem assedia poderá responder por crimes contra a honra, constrangimento ilegal e abuso de autoridade.

O assédio moral também pode configurar improbidade administrativa, conforme já decidiram o Superior Tribunal de Justiça e o Conselho Nacional do Ministério Público. Abaixo, seguem as ementas das respectivas decisões:

12 TOLFO; OLIVEIRA *op. cit.*, p. 4.

13 *Idem, ibidem*, p. 3.

ADMINISTRATIVO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA. ASSÉDIO MORAL. VIOLAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. ART. 11 DA LEI 8.429/1992. ENQUADRAMENTO. CONDUTA QUE EXTRAPOLA MERA IRREGULARIDADE. ELEMENTO SUBJETIVO. DOLO GENÉRICO.
[...]

3. O assédio moral, mais do que provocações no local de trabalho – sarcasmo, crítica, zombaria e trote –, é campanha de terror psicológico pela rejeição.

4. A prática de assédio moral enquadra-se na conduta prevista no art. 11, *caput*, da Lei de Improbidade Administrativa, em razão do evidente abuso de poder, desvio de finalidade e malferimento à impessoalidade, ao agir deliberadamente em prejuízo de alguém.

5. A Lei 8.429/1992 objetiva coibir, punir e/ou afastar da atividade pública os agentes que demonstrem caráter incompatível com a natureza da atividade desenvolvida.

[...]

(REsp 1286466/RS, Rel. Ministra ELIANA CALMON, SEGUNDA TURMA, julgado em 03/09/2013, DJe 18/09/2013)

RECLAMAÇÃO DISCIPLINAR. MEMBROS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. ACUSAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL EM FACE DE SERVIDORES. DEGRADAÇÃO DO AMBIENTE LABORAL. GRAVIDADE DOS FATOS. ATO DE IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA. REFERENDO PELO PLENÁRIO DO CNMP DA DECISÃO DE INSTAURAÇÃO DO PAD.

[...]

2. Os Membros Ministeriais reclamados, de forma sistemática e ajustada, promoveram a degradação do ambiente laboral, mediante a prática de atos

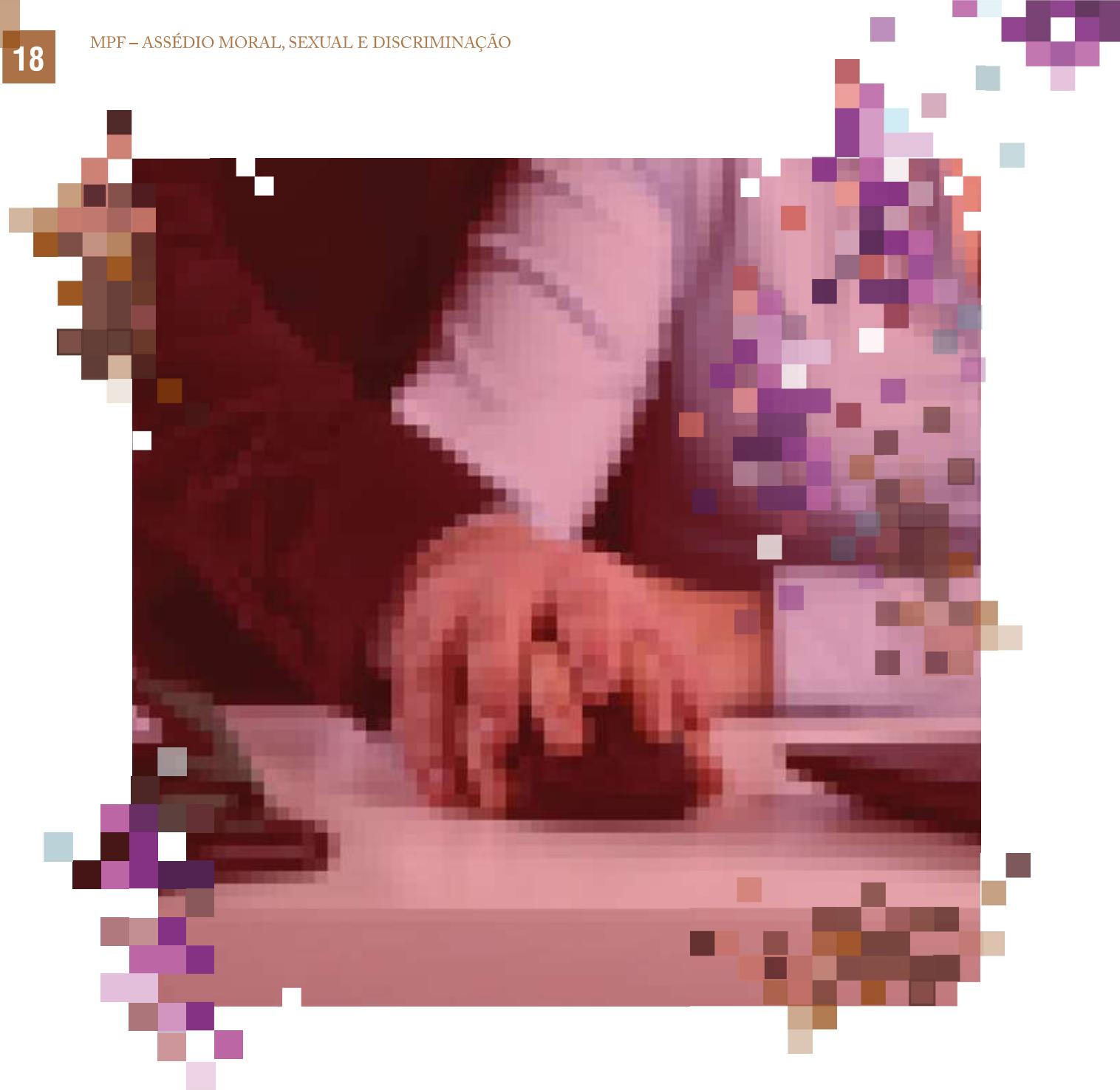
desrespeitosos, persecutórios, intimidatórios, constrangedores e humilhantes, desestabilizando os servidores emocional e ocupacionalmente.

3. Condutas tipificadas como ato de improbidade administrativa, para o qual é cabível, em tese, a aplicação da sanção administrativa de demissão, na forma do artigo 240, inciso V, alínea b, da Lei Complementar nº 75/1993.

[...]

(Reclamação Disciplinar nº 1.00773/2018-96, Acórdão julgado em 26 de fevereiro de 2019)

Além da improbidade administrativa, as condutas assediadoras podem caracterizar outras infrações disciplinares, ao violarem os deveres funcionais de urbanidade, de zelo e probidade no desempenho das funções e de decoro pessoal, consoante o art. 236, VIII, IX e X, da Lei Complementar nº 75/1993 e o art. 116, I, IX e XI, da Lei nº 8.112/1990.





Assédio Sexual

O que é?

O assédio sexual é uma violência de gênero, pois atinge, de modo mais específico, principalmente a mulher no mercado de trabalho, mediante a violação da liberdade sexual. É um dos recursos da dominação por parte de chefias e colegas de ambiente laboral.

Embora a liberdade sexual possa ser ferida em quaisquer circunstâncias, tal fenômeno apresenta-se em maior grau nas relações hierárquicas, em que um indivíduo, por ter poder sobre o outro, impõe-se, fazendo uso de ameaças, intimidações e/ou levando-o a realizar determinado procedimento sexual contra sua vontade [...]. Trata-se de fenômeno mundial, que envolve diretamente as esferas criminal, cível, trabalhista e administrativa.¹⁴

Sua conceituação é variada e objeto de controvérsia. Destaca-se aqui a da Organização Internacional do Trabalho (OIT), segundo a qual:

O assédio sexual configura-se através de insinuações, contatos físicos forçados que devem caracterizar-se como condição para dar ou manter o emprego, influir nas promoções ou na carreira do assediado, prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima.

Como acontece?

O assédio sexual nas relações de subordinação pode ocorrer por meio de comunicações escritas, gestos, cantadas, piadas, insinuações, chantagens ou ameaças,

¹⁴ BANDEIRA; ALMEIDA (2015, p. 40).

ou seja, de maneira sutil ou explícita. O contato físico não é requisito para a configuração do assédio sexual, basta que ocorra a perseguição indesejada.

É direito de toda pessoa não aceitar conviver com cantadas, gracejos, toques ou outros comportamentos que, de alguma forma, causem incômodo, mesmo que para as outras pessoas ou para a sociedade isso pareça natural e inofensivo.

Basicamente, podemos classificar o assédio sexual em relações de subordinação em duas formas:

1 Assédio Sexual por Intimidação:

Importunação do agressor, por incitações e solicitações de cunho sexual ou outras manifestações dessa natureza, que têm por finalidade prejudicar a atuação laboral de outrem ou criar uma atmosfera ofensiva e abusiva no trabalho.¹⁵

2 Assédio Sexual por Chantagem

Exigência sexual formulada por superior hierárquico laboral a um(a) subordinado(a), sob o risco de perda do emprego ou de perda de benefícios.¹⁶

O uso ilegítimo do poder hierárquico como estratégia de controle, abuso ou manipulação perversa da vítima acaba por silenciá-la, colocando-a em vulnerabilidade físico-emocional, uma vez que envolve sua carreira profissional e sua fonte de sustento.¹⁷

Mas o assédio sexual no trabalho pode ocorrer também em relações horizontais, entre colegas, na forma da intimidação.

De modo geral, as mulheres passam por mais situações de assédio sexual no trabalho, uma vez que sofrem pressões, na maioria das vezes, de homens que se

15 BANDEIRA; ALMEIDA, *op. cit.*, p. 41.

16 *Idem, ibidem.*

17 *Idem, ibidem.*

encontram na posição de superior hierárquico. No entanto, os homens também podem sofrer assédio sexual.

Quando o assédio sexual pode configurar crime?

O assédio sexual por chantagem, exercida por superior(a) hierárquico(a) em razão laboral configura o crime definido no art. 216-A, *caput*, do Código Penal, o qual dispõe:

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de um a dois anos.

Condutas de assédio sexual no ambiente de trabalho podem, ainda, eventualmente, caracterizar os crimes de importunação sexual (por exemplo, toques libidinosos sem anuência) e de registro não autorizado da intimidade sexual (por exemplo, câmera escondida em banheiro ou vestiário no local de trabalho), previstos, respectivamente, nos arts. 215-A e 216-B do Código Penal.





Discriminação

O que é?

É toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em sexo, gênero, orientação sexual, deficiência, crença religiosa ou convicção filosófica ou política, raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada.¹⁸

A conduta discriminatória é vedada pela Constituição Federal brasileira, que, em seu art. 5º, *caput*, estabelece serem todos iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. A Carta Magna prevê, ainda, entre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (art. 3º, IV, CF/1988).

Deve-se esclarecer que há condutas discriminatórias que poderão configurar crime de assédio sexual, crime de injúria ou crime de preconceito, desde que cumpram os requisitos para tanto.

Como acontece?

As discriminações podem ocorrer de diversas formas, mas, a título exemplificativo, pode-se listar as seguintes situações:

- Pagar salário menor a uma mulher que desempenhe as mesmas funções de um homem, não promovendo a igualdade de remuneração entre a mão de obra masculina e feminina.

¹⁸ Texto adaptado de BRASIL (2010).

- Não contratar ou não promover uma pessoa em razão de sua cor ou outras características fenotípicas solicitando que a vaga seja ocupada por “pessoa de boa aparência”.
- Agredir alguém física ou verbalmente em razão de sua orientação sexual (homofobia e transfobia).
- Proibir o acesso a determinado local tendo como justificativa a cor e fenótipos, etnia, sexo, orientação sexual ou crença religiosa de uma pessoa.
- Excluir ou evitar o contato com pessoas com deficiência.
- Não contratar, não promover ou ainda exonerar de cargos de direção e chefia mulheres em razão de gravidez e da licença maternidade, bem como expor a grávida a situações constrangedoras, intimidadoras ou humilhantes em razão de abuso de poder por parte da chefia.
- Preterir ou desclassificar, em razão da idade, uma pessoa que se encontra devidamente qualificada e apta para desempenhar um trabalho ou uma função de chefia.
- Segregar pessoas com doenças, principalmente as incuráveis, tais como HIV/Aids ou pessoas acometidas por LER/DORT, por exemplo.

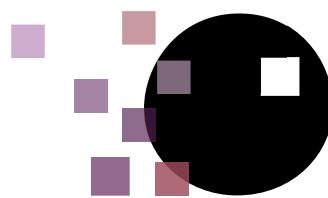
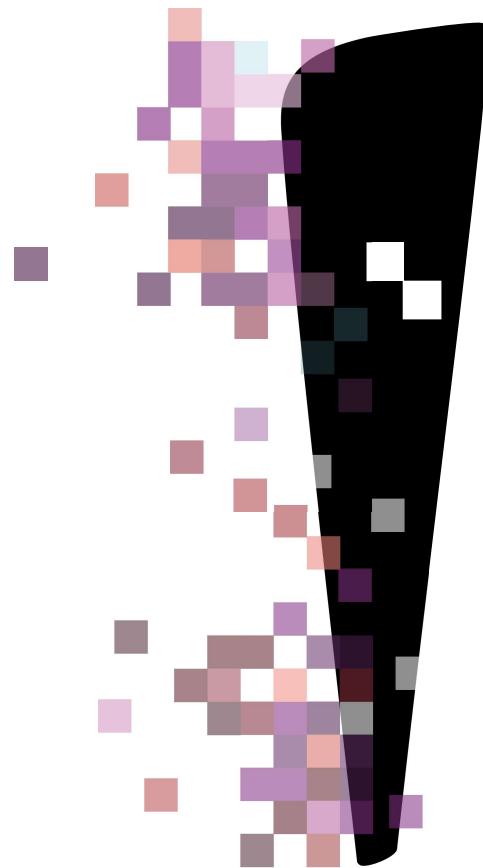
Discriminação pode configurar crime

Algumas espécies de discriminação foram tipificadas como crimes na legislação brasileira.

São exemplos de atos discriminatórios que têm repercussão na esfera penal: a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional (Lei nº 7.716/1989); a discriminação contra a pessoa com deficiência (Lei nº 7.853/1989 e o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015); a discriminação contra a mulher, relativa ao estado de gravidez, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho (Lei nº 9.029/1995); o assédio

sexual laboral (art. 216-A do Código Penal); a importunação sexual (art. 215-A do Código Penal); o registro não autorizado da intimidade sexual (art. 216-B do Código Penal) e a injúria racial (art. 140, § 3º do Código Penal).

É importante destacar, ademais, que a Constituição Federal de 1988 estabelece, em seu art. 5º, XLII, que o crime de racismo é **inafiançável e imprescritível**.



Consequências do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação

Tanto os assédios moral e sexual quanto as práticas discriminatórias violam o direito de trabalhadores(as) à segurança no trabalho e à igualdade de oportunidades, a partir da criação de um ambiente prejudicial ao seu bem-estar físico e psicológico.

A pessoa assediada poderá, por exemplo, sofrer com o surgimento ou com o agravamento de quadros de estresse, depressão, irritabilidade, ansiedade, síndrome do esgotamento profissional, fadiga crônica, alcoolismo, insônia, dores musculares, pressão alta, entre outros. Também poderá apresentar dificuldades para lidar com o trabalho e a vida profissional, bem como com sua família e seus relacionamentos pessoais.

Já para a Instituição, as condutas de assédio e de discriminação podem trazer prejuízos ligados à produtividade do Órgão como um todo ou de uma determinada área, ao clima organizacional, à alta rotatividade de pessoas, ao aumento no número de licenças médicas e de aposentadorias precoces.

O que fazer em caso de assédio e de discriminação no trabalho?

Pessoa assediada: Rompa o silêncio!

Não se sinta intimidado(a) e procure ajuda.

Denuncie os casos de assédio e de discriminação no trabalho.

Algumas orientações

- Caso haja possibilidade de diálogo, tente, inicialmente, conversar com quem assedia sobre os seus sentimentos, de preferência acompanhado de alguém de sua confiança, nunca sozinho(a).
- Anote as situações de assédio, relatando detalhes, tais como: dia, local, nome da(s) pessoa(s) envolvida(s) e de testemunhas, motivos alegados, conteúdo das conversas, entre outras informações relevantes.
- Guarde documentos físicos (bilhetes, anotações) ou eletrônicos (e-mails, mensagens) que possam servir como provas.
- Procure ajuda das pessoas em especial daquelas que testemunharam os fatos ou que também já tenham sofrido assédio.
- Comunique a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do MPF mais próxima.
- Acione as associações e sindicatos de servidores e de membros do Ministério Público Federal, na hipótese de assédio moral organizacional.
- Evite conversar a sós com a pessoa que assedia. Procure sempre ter a presença de outras pessoas.
- Busque apoio de familiares e de pessoas em quem confia.

Testemunhas: Solidarizem-se! Apoiem as pessoas que sofrem qualquer tipo de assédio ou de discriminação.

Não compactuem com o silêncio. Contribuam para um ambiente de trabalho mais saudável.

Denunciem os casos de que tenham conhecimento ou tenham presenciado.

Gestores(as), chefes e colegas:

Lembrem-se de que assédio e discriminação são condutas que deterioram o ambiente de trabalho e poderão resultar em responsabilização administrativa, civil e criminal.

Boas intenções e cumprimento de metas e ordens não são consideradas justificativas válidas para a prática de assédio e discriminação.

Competição e individualismo costumam gerar muitos conflitos no ambiente de trabalho. Um ambiente colaborativo é mais produtivo e traz bem-estar e motivação para as pessoas.

Informem-se sobre cursos e capacitações para melhorar a comunicação inter-pessoal, participem deles e incentivem a participação de sua equipe.



Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação

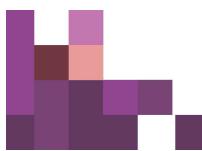
A fim de implementar a Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Ministério Público do Federal, a Procuradoria-Geral da República, por meio da Portaria PGR/MPF nº 1.004, de 31 de outubro 2018, criou a Comissão Nacional (CNPEAD), as Comissões Regionais (CRPEAD) e as Comissões Locais de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação (CLPEAD).

Inicialmente, é importante esclarecer que a atribuição das Comissões é de buscar soluções para fazer cessar condutas de assédio e de discriminação, mas não de responsabilizar administrativamente ou criminalmente o(a) autor(a).

Composição das Comissões

A Comissão Nacional é composta pelo(a): ouvidor(a)-geral; coordenador(a) do Comitê Gestor de Gênero e Raça; corregedor(a)-geral; representante da Secretaria-Geral; quatro representantes dos(as) servidores(as) do Ministério Público Federal, escolhidos(as) em eleição nacional, conforme Portaria nº 315 de 11 de abril de 2019 e será coordenada pelo(a) subprocurador(a)-geral mais antigo(a) que integrar o colegiado.

As Comissões Regionais e Locais, designadas por ato do(a) procurador(a)-chefe serão compostas por: dois membros(as) lotados na Unidade, indicados pelo seu Colégio de procuradores, um(a) representante da Unidade de Gestão de Pessoas e um(a) representante dos servidores escolhidos em eleição local.



Atribuições das Comissões

Conforme seu Regimento Interno (Portaria CNPEAD/PR nº 1, de 9 de dezembro de 2019), compete à Comissão Nacional receber notícias de assédio e discriminação ocorridas no âmbito da Procuradoria-Geral da República, além de orientar as demais comissões, coordenar a política institucional sobre o tema no âmbito do MPF, sugerir à autoridade competente alterações temporárias de lotação funcional até o desfecho da situação, representar aos órgãos disciplinares quaisquer formas de retaliação àqueles que relatem eventuais práticas assediadoras e discriminatórias, informar aos gestores sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio e à discriminação, sugerir mudanças de métodos e processos na organização do trabalho e nas práticas de gestão de pessoas.

Compete às Comissões Regionais e Locais, respectivamente, receber as notícias de assédio e discriminação ocorridas no seu âmbito de atuação (Procuradorias Regionais da República e Procuradorias da República nos Municípios e nos Estados), além das medidas relacionadas anteriormente citadas.

Como solicitar a intervenção das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação?

A notícia de assédio ou discriminação poderá ser dirigida à Comissão com atribuição no local do fato, por meio do seguinte canal:

Ao acessar <http://www.mpf.mp.br/mpfservicos>, basta clicar em Registrar › *Representação*. Dentro do formulário haverá um ícone específico para assédio e discriminação. Haverá a possibilidade de o(a) denunciante “classificar” os fatos que serão relatados como assédio moral, assédio sexual e discriminação. Contudo, não há prejuízo se o(a) denunciante não souber ou não tiver certeza.

Após preenchido, o formulário gerará um documento no Único, que será automaticamente enviado para a comissão respectiva. A pessoa denunciante receberá um e-mail com o número do documento no Único, o conteúdo da denúncia e a informação de que poderá acompanhar a representação via Sala de Atendimento ao Cidadão.

A notícia de assédio e de discriminação não está sujeita a requisitos formais, mas não será aceita denúncia anônima. É assegurado o sigilo de seu trâmite.

Em caso de assédio moral organizacional, a notícia poderá ser feita por intermédio de associação e sindicatos. As notícias trazidas por testemunha em nome de terceiro serão acolhidas para esclarecimento e orientação, entretanto, as demais providências somente serão tomadas se houver manifestação de interesse da pessoa diretamente afetada.

Procedimentos das Comissões

Recebida a notícia de assédio ou discriminação, o colegiado terá até 5 dias úteis para reunir-se e designar o(a) relator(a) que presidirá a apuração, no prazo de 30 dias, prorrogáveis por igual período. O(a) relator(a) deverá ouvir separadamente as partes envolvidas, sendo permitido o acompanhamento de pessoa de confiança delas durante a entrevista, verificar e avaliar o local e as condições de trabalho, solicitar à Administração documentos e informações, consultar a unidade de saúde, ouvir testemunhas e, ao final da apuração, produzir o relatório que será apresentado em reunião.

Após a apresentação, a Comissão deliberará sobre as medidas a serem adotadas para a solução do caso, podendo determinar a continuidade da apuração objetivando solução consensual, considerar o caso解决ado ou encaminhar o procedimento à autoridade competente para apuração do fato como infração administrativa ou disciplinar.

Poderá ser realizada, ainda, mediação do conflito, caso haja comum acordo, conduzida por mediador habilitado e acompanhada pela Comissão.

Os órgãos da Administração deverão atender, no prazo indicado, às solicitações feitas pelas Comissões.

Destaca-se que, como o trabalho das Comissões não tem natureza investigativa nem punitiva/retributiva, não estão previstos recursos. Contudo, se a representação for encaminhada à Secretaria-Geral ou Corregedoria-Geral, por exemplo, os procedimentos seguirão os trâmites legais e regulamentares.

Confira o fluxo de atendimento:

Registro da Representação > Escolha do(a) relator(a) pela Comissão > Realização de escutas > Produção de relatório com encaminhamentos > Acompanhamento.

Outros canais

Embora o canal preferencial seja por meio do MPF serviços, cabe registrar a existência de dois outros canais que, de qualquer forma, farão o redirecionamento para a Comissão Competente naquele aspecto que não diz respeito à sua atribuição específica no caso da corregedoria.

Ouvidoria do MPF

A Ouvidoria do MPF recebe, analisa e dá o devido encaminhamento a reclamações, denúncias, críticas, elogios, sugestões, pedidos de informações, e quaisquer outras manifestações acerca das atividades desenvolvidas pelos órgãos, membros, servidores e serviços auxiliares do MPF, cientificando o(a) interessado(a) quanto às medidas adotadas. (cf. Portaria PGR/MPF nº 519/2012 e arts. 40 a 44 da Portaria PGR/MPF nº 357/2015 – Regimento Interno Diretivo do MPF).

A atuação da Ouvidoria envolve demandas relacionadas a reclamações contra o descumprimento de deveres das empresas que prestam serviços ao Ministério Público Federal para com os(as) seus(suas) colaboradores(as); condições inadequadas de trabalho nas unidades do MPF; condutas inadequadas de servidores(as) e membros praticadas contra o(a) cidadão(ã); e quaisquer irregularidades ocorridas nas instalações do Ministério Público Federal, especialmente aquelas relacionadas à qualidade do ambiente de trabalho e à boa prestação dos serviços da Instituição.

No cumprimento das suas atribuições, à Ouvidoria cabe analisar as manifestações que recebe e realizar contato com os setores responsáveis, a fim de esclarecer os fatos noticiados e, se for o caso, recomendar ou representar aos órgãos e autoridades competentes para a adoção das providências cabíveis.

Para que seja realizada a devida análise e apuração das representações, é de fundamental importância que os fatos sejam informados da forma mais completa

possível, indicando o nome das pessoas envolvidas, local, data ou período, provas, documentos ou testemunhas, caso existentes.

Corregedoria do MPF

A Corregedoria do MPF é o órgão fiscalizador das atividades funcionais e da conduta dos membros do Ministério Pùblico Federal (cf. art. 63 da Lei Complementar nº 75/1993, Resolução CSMPF nº 100/2009 – Regimento da Corregedoria do MPF e arts. 36 a 39 da Portaria PGR/MPF nº 357/2015 – Regimento Interno Diretivo do MPF).

Compete à Corregedoria, dentre outras atribuições, instaurar inquérito administrativo contra integrante da carreira, sempre que tomar conhecimento de infração disciplinar, e propor ao Conselho Superior a instauração do processo administrativo consequente.

Nesse sentido, serão analisadas pelo órgão representações ou expedientes, de qualquer origem, que imputem a membro do MPF conduta tipificada como infração disciplinar ou penal, podendo ainda ser iniciada apuração de ofício pelo corregedor-geral, quando tomar conhecimento, por outros meios, de fatos dessa natureza.

A fim de propiciar a devida análise e apuração das representações e notícias, é essencial que os fatos sejam informados com o máximo detalhamento possível, indicando o nome das pessoas envolvidas, local, data ou período, provas, documentos ou testemunhas, sempre que existentes.

Nos casos em que envolverem prática de assédio ou discriminação por membros(as) do MPF, a representação pode ser encaminhada apenas para a Comissão Nacional, Regional ou Local, a qual se encarregará de dar conhecimento à Corregedoria.

Assistência Jurídica Gratuita

- Sindicato da Categoria Profissional.
- Faculdades de Direito.
- Ordem dos Advogados do Brasil (OAB).
- Defensorias Públicas dos Estados e da União.



Referências

BANDEIRA, Lourdes Maria; ALMEIDA, Tânia Mara Campos de. Assédio Sexual. In: FLEURY-TEIXEIRA, Elizabeth; MENEGHEL, Stela N. (Org.) **Dicionário Feminino da Infâmia**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2015.

BRASIL. **Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010**. Brasília, 2010. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Lei/L12288.htm. Acesso em: 10 jul. 2015.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Assédio moral e sexual no trabalho**. Brasília, 2010. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3CB9D387013CFE571F747A6E/CARTILHAASSEDIOMORALESEXUAL%20web.pdf>. Acesso em: 9 jun. 2015.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Assédio moral e sexual: previna-se**. Disponível em: http://prt1.mpt.gov.br/cartilhas/cartilha_ass_moral.pdf. Acesso em: 9 jun. 2015.

BRASIL. **O Ministério Público do Trabalho e os direitos dos trabalhadores**. Disponível em: http://www.pcdlegal.com.br/cartilhampt/downloads/MPT_Cartilha_DVisual.pdf. Acesso em: 9 jun. 2015.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Recurso Especial nº 1.286.466/RS. Relatora: Min. Eliana Calmon. Brasília, 3 de setembro de 2013. **DJe**, 18 set. 2013. Disponível em: <http://www.stj.jus.br/SCON/jurisprudencia/toc.jsp?i=1&b=ACOR&clivre=%28%28%27RESP%27.clas.+e+@num=%271286466%27%29+ou+%28%27RESP%27+adj+%271286466%27.suce.%29%29%29>. Acesso em: 9 jun. 2015.

CALVO, Adriana. **Breves reflexões sobre o conceito de assédio na Convenção 190 da OIT**. Disponível em: <https://emporiododireito.com.br/leitura/breves-reflexoes-sobre-o-conceito-de-assedio-na-convencao-190-da-oit>. Acesso em: 26 ago. 2020.

CASTRO, Lucas Silva de. **A Convenção 190 da OIT e o “cercadinho” do Palácio do Planalto.** Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-jun-03/lucas-castro-convencao-190-oit-cercadinho-planalto>. Acesso em: 26 ago. 2020.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Igualdade:** faz a diferença! políticas para a igualdade racial e combate à discriminação. Disponível em: http://cut.org.br/system/uploads/action_file_version/8086bc0d7b9dc94effa19da4b4a546c5/file/cartilha-20igualdade.pdf. Acesso em: 9 jun. 2015.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação no trabalho:** mecanismos de combate à discriminação e promoção de igualdade de oportunidades. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/oit_igualdade_racial_05_234.pdf. Acesso em: 9 jun. 2015.

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. **Cartilha assédio sexual no local de trabalho.** Disponível em: http://www.dhnet.org.br/direitos/novosdireitos/assediosexual/assedio_assexual_trabalho.pdf. Acesso em: 9 jun. 2015.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral:** a violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro: Bertand Brasil, 2009.

NAPOLITANO, Carlo José; CARDOSO, Clodoaldo Meneguello. **Preconceito não é legal:** a intolerância da lei. Disponível em: <http://www4.faac.unesp.br/extensao/convdiversidade/cartilha.pdf>. Acesso em: 9 jun. 2015.

ROBERTONI, Fabiana; SIÉCOLA, Emerson. **Violência e Assédio no Mundo do Trabalho:** Novas Diretrizes para Prevenção e Combate. Disponível em: <http://www.t4compliance.com/violencia-e-assedio-no-mundo-do-trabalho-novas-diretrizes-para-prevencao-e-combate/>. Acesso em: 26 ago. 2020.

SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Convenção 190 da OIT: Violência e Assédio no Mundo do Trabalho.** Disponível em: <http://www.andt.org.br/f/Conven%-%C3%A7%C3%A3o%20190%20da%20OIT.04.09.2019%20-%20Rodolfo.pdf>. Acesso em 26 ago. 2020.

SILVA, Eduardo Faria *et al.* (Org.). **Estado, poder e assédio:** relações de trabalho na administração pública. Curitiba: Kairós Edições, 2015. Disponível em: <http://www.apufpr.org.br/files/informativos/21239.pdf>. Acesso em: 9 jun. 2015.

SINDICATO NACIONAL DOS SERVIDORES DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO. **Cartilha sobre assédio moral.** Disponível em: <http://www.ouvidoria.mppr.mp.br/arquivos/File/cartilha.pdf>. Acesso em: 9 jun. 2015.

SOBOLL, Lis Andrea; GOSDAL, Thereza Cristina (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional:** um enfoque interdisciplinar. São Paulo: LTr, 2009. Disponível em: <http://www.assedioorganizacional.com.br/downloads/assedio-moral-interpessoal-e-organizacional.pdf>. Acesso em: 9 jun. 2015.

SPACIL, Daiane Rodrigues; RAMBO, Luciana Inês; WAGNER, José Luis. **Assédio moral:** a microviolência do cotidiano. Disponível em: <http://www.wagner.adv.br/estudo.php?id=58>. Acesso em: 9 jun. 2015.

TOLFO, Suzana da Rosa; OLIVEIRA, Renato Toccheto (Coord.). **Assédio moral no trabalho:** uma violência a ser enfrentada. Florianópolis: UFSC, 2013. Disponível em: http://www.assediomoral.ufsc.br/files/2013/07/CARTILHA_AMT.pdf. Acesso em: 10 jul. 2015.

