



CARTILHA SOBRE PREVENÇÃO AO

assédio moral, sexual, virtual e discriminação



DEFENSORIA PÚBLICA DO
ESTADO DE RONDÔNIA

CARTILHA SOBRE **PREVENÇÃO AO**

**assédio
moral,
sexual,
virtual e
discriminação**

Defensoria Pública do Estado de Rondônia
Porto Velho - Fevereiro - 2023

ADMINISTRAÇÃO SUPERIOR

DEFENSOR PÚBLICO-GERAL
Hans Lucas Immich

SUBDEFENSOR PÚBLICO-GERAL
Diego de Azevedo Simão

CORREGEDOR-GERAL
Marcus Edson de Lima

CORREGEDOR-AUXILIAR
Victor Hugo de Souza Lima

ASSESSORA JURÍDICA-CHEFE
Rafaella Rocha Silva

CHEFE DE GABINETE
Elízio Pereira Mendes Júnior

SECRETÁRIO-GERAL DO CONSELHO SUPERIOR
Felipe de Melo Catarino

DIRETORA DO CENTRO DE ESTUDOS
Silvia Primila Garcia Raskovisch

DIRETOR DE GESTÃO ESTRATÉGICA
Kelsen Henrique Rolim dos Santos

SECRETÁRIA-GERAL DE ADMINISTRAÇÃO E PLANEJAMENTO
Beatriz de Andrade Chaves

CARTILHA SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL, VIRTUAL E DISCRIMINAÇÃO

DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE RONDÔNIA
1.ª Edição - Fevereiro de 2023
www.defensoria.ro.def.br

ELABORAÇÃO

Centro de Estudos - CE
Núcleo de Promoção e Defesa dos Direitos da Mulher - NUDEM
Núcleo de Defesa dos Direitos Humanos e da Coletividade - NUDHC

COORDENAÇÃO

Débora Machado Aragão
Defensora Pública | Coordenadora do NUDEM

Silvia Primila Garcia Raskovisch
Defensora Pública | Coordenadora do Centro de Estudos

Eduardo Guimarães Borges
Defensor Público | Coordenador do NUDHC

DIAGRAMAÇÃO E PROJETO GRÁFICO

Alexandre Lúcio Fernandes
Técnico em Artes Gráficas | DCOM

FIGURAS

www.br.freepik.com



Apresentação

O assédio, independente de sua modalidade, caracteriza-se pelo desvirtuamento das relações de trabalho. O ambiente laboral torna-se ferramenta para que a assediadora ou assediador atinja os direitos da personalidade da pessoa assediada.

Essa publicação pretende conscientizar o leitor acerca do tema, a partir de diferentes conceitos e exemplos práticos daquilo que configura ou não assédio.

o que é assédio moral?

O termo “assédio” é utilizado com o sentido de ataques constantes e repetidos que ameaçam a integridade psicológica da pessoa a quem são dirigidos. Noutra giro, “moral” é escolhido para remeter à construção social da moralidade como o que é considerado ‘bem’ e ‘mal’, o que se deve e o que não se deve fazer e o que é aceitável ou não pela sociedade (Marie-France Hirigoyen).

O assédio moral possui as seguintes características: perseguição ou submissão da vítima a pequenos ataques repetidos, pode pressupor motivações variadas por parte do assediador, repetição ou sistematização no tempo, utilização de recursos e meios insidiosos, sutis ou subversivos, não claros nem manifestos, visando a diminuição da capacidade defensiva do assediado, criação de uma relação assimétrica de dominante e dominado psicologicamente, destruição da identidade da vítima, conseqüente violação da dignidade pessoal e profissional e, sobretudo, da integridade psicofísica do assediado, danos à saúde mental deste,

colocando em perigo a manutenção do emprego da vítima e/ou degradação do ambiente laboral. (Isabel Ribeiro Parreira).

Assédio moral consiste em “toda ação, gesto ou palavra, praticada de forma repetitiva por agente público que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima e a autodeterminação de outro agente público, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público, ou ao próprio usuário, bem como obstaculizar a evolução na carreira e a estabilidade funcional do agente público constrangido”. (Lei n.0 18.456, de 30 de abril de 2014 do Estado de Goiás).



Tipos de assédio moral

▶ **Assédio moral vertical descendente:**

Ocorre quando um funcionário é assediado por uma pessoa hierarquicamente superior na corporação.

▶ **Assédio moral vertical ascendente:**

Ao contrário do assédio moral vertical descendente, ocorre quando um profissional em posição inferior à vítima comete a impertinência. Esse tipo de assédio é menos comum e pode acontecer quando o colaborador tem acesso a informações sigilosas, utilizando-as para chantagear chefes e gerentes.



▶ **Assédio moral horizontal:**

Realizado entre colaboradores que ocupam a mesma posição hierárquica na corporação. Provocações, deboches, clima desagradável e conflitos internos configuram esse tipo de assédio.

▶ **Exemplos de assédio moral**

- Xingamentos e agressões verbais;
- Imposição de metas abusivas ou impossíveis de atingir;
- Forçar o funcionário a pedir demissão;
- Brincadeiras ofensivas e constrangedoras;
- Horários e jornadas de trabalho excessivos;
- Humilhações privadas e públicas;
- Punições injustas;
- Dar instruções erradas com intuito de prejudicar o funcionário;
- Apelidos constrangedores ou pejorativos;
- Retirar instrumentos de trabalho.



► **Assédio moral organizacional:**

Processo contínuo de condutas abusivas amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo dos funcionários ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais. (Resolução n 351 do CNJ)

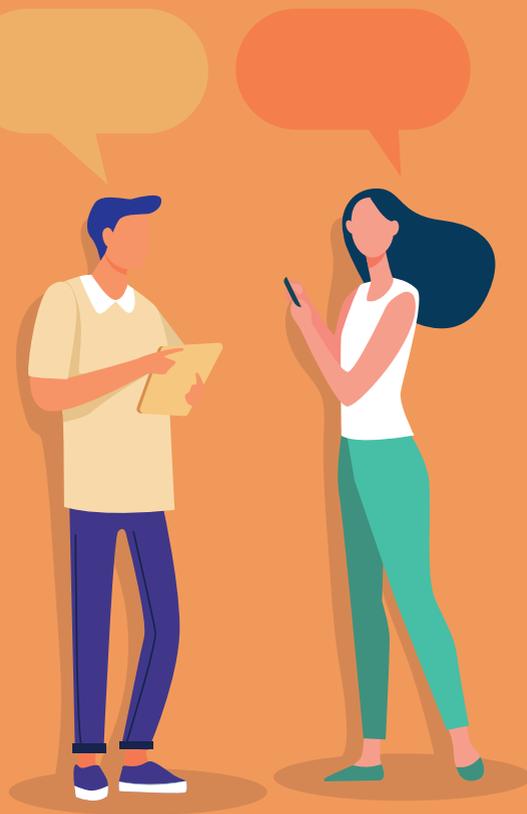
Existe também o assédio moral organizacional caracterizado pela violência psicológica da empresa através do ambiente organizacional, como estímulo de competição agressiva entre funcionários, incitando medo e ameaças aos colaboradores.



O termo organizacional associado ao assédio moral tem o propósito de destacar que esse tipo de prática se estrutura a partir das estratégias de gestão e de divisão do trabalho, ou seja, depende principalmente da maneira como o trabalho está organizado.



Para diferenciar o assédio moral individual do assédio moral organizacional, Bruno Farah explica que eles estão em níveis diferentes: no assédio moral individual, há personalidade com uma determinação do alvo, tendo por objetivo excluir, prejudicar e levar a vítima a cometer erros e ao desequilíbrio emocional; no assédio moral organizacional, os alvos são coletivos e, portanto, indefinidos, não havendo a natureza pessoalizada como no assédio moral. O objetivo principal do assédio moral organizacional é aumentar a produtividade.



O combate ao assédio moral, no âmbito das relações de trabalho, objetiva, em última análise, a saúde no trabalho, caracterizada pela dinâmica de construção contínua, em que estejam assegurados os meios e condições para a construção de uma trajetória em direção ao bem-estar físico, mental e social, considerada em sua relação específica e relevante com o trabalho.

Lembre-se que toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser noticiada por qualquer pessoa que se perceba alvo de assédio ou discriminação no trabalho ou que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho.

o que NÃO É assédio moral?



- Pontualidade;
- Assiduidade;
- Metas compatíveis com a jornada de trabalho;
- Obediência aos prazos processuais;

- Tratamento respeitoso com os assistidos;
- Cumprimento da rotina de trabalho estabelecida pela chefia;
- O estresse apresentado por gestores ou por colegas devido a picos de trabalho;

o que é assédio sexual?

Nos termos da resolução 351 do Conselho Nacional de Justiça, o assédio sexual é uma conduta que possui conotação sexual praticada contra a vontade da vítima, de forma física ou verbal, através de palavras, gestos, dentre outras ações que perturbem ou constringam determinada pessoa, afetando sua dignidade e criando um ambiente hostil e intimidativo.



Quando o (a) agente comete o assédio sexual, constringendo alguém com o objetivo de obter favorecimento ou vantagem sexual, prevalecendo-se de sua posição hierarquicamente superior em razão do cargo, emprego ou função, caracteriza-se o crime definido no artigo 216-A, do Código Penal. Diferentemente do assédio moral, a conduta de assédio sexual pode ser repetida ou não.

Em sua maioria, as vítimas de assédio sexual são mulheres, de modo que, via de regra, a conduta, ora descrita, caracteriza-se como violência de gênero, que deve ser fortemente combatida no âmbito das Instituições.



Exemplos de condutas que caracterizam o assédio sexual

- Chantagem para permanência ou promoção no trabalho, ou insinuações nesse sentido;
- Telefonemas ou mensagens com conotação sexual;
- Exposição da vítima a situações humilhantes no local de trabalho;
- Pedidos de favores sexuais;
- Contato físico com conotação sexual não desejada pela vítima;
- Gestos e palavras com conotação sexual não desejada pela vítima;

o assédio sexual pode se dar de duas formas:

Assédio sexual vertical

Quando a pessoa que ocupa cargo, emprego ou função, prevalecendo-se de sua posição hierarquicamente superior, constringe a vítima para obter favorecimento ou vantagem sexual;



Assédio sexual horizontal

Quando não há diferença de hierarquia entre vítima e assediador (a), como acontece quando há assédio sexual entre colegas que ocupam o mesmo cargo/emprego/função.

O que fazer?

O assédio sexual costuma ocorrer de forma clandestina, quando estão presentes somente vítima e assediador (a); por isso, existe uma dificuldade em obter provas, mas é importante romper o ciclo de silêncio, pois não denunciar pode acarretar repetição das condutas com a mesma ou com outras vítimas.

O assédio sexual pode ser prevenido com informação, com incentivo à prática de relações de trabalho respeitadas, com a disposição de instância administrativa para acolhimento de vítimas e denúncias, bem como com a regular apuração das condutas de assédio sexual dentro da Instituição.



NÃO SE CALE! DENUNCIE!

Como a pessoa que assedia no ambiente de trabalho pode ser responsabilizada?

Quem assedia pode ser responsabilizado em três esferas: administrativa, por infração disciplinar que deve ser apurada no âmbito interno da Instituição; civilmente, através de ações de danos morais e materiais; bem como criminalmente, quando os atos de violência resultam em lesões corporais, crimes contra a honra, crimes de racismo, o próprio assédio sexual, dentre outras condutas tipificadas na legislação penal.

o que é discriminação?

De acordo com a resolução 351/2020, do Conselho Nacional de Justiça, compreende-se como discriminação toda distinção, exclusão, restrição ou preferência em razão de raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, procedência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero que viole o reconhecimento de direitos ou o exercício de direitos e garantias fundamentais em condições de igualdade nas esferas econômica, social, cultural, laboral ou em qualquer outra seara da vida pública.





EXEMPLOS DE ATOS DISCRIMINATÓRIOS:

- ▶▶ **Não promover** alguém em razão de raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, procedência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero;
- ▶▶ **Segregar pessoas** com deficiência ou doenças;
- ▶▶ **Praticar atos de violência** física ou psicológica em razão da identidade de gênero ou orientação sexual;
- ▶▶ **Deixar de contratar alguém** em razão de raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, procedência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero.

o que é

Assédio

virtual?

O assédio virtual configura-se quando um indivíduo ou grupo de pessoas utiliza a tecnologia digital (*internet*), objetivando ofender, hostilizar, importunar, intimidar ou perseguir alguém/grupo de indivíduos através da prática de comentários sexuais (artigos 215, 215-A, 216-A e 216-B, todos do Código Penal), pejorativos, divulgação de dados, informações pessoais e a propagação de discursos de ódio feitos na *internet*. Normalmente, os ataques sofridos por uma vítima de assédio virtual são intencionais e direcionados à violação



TIPOS DE ASSÉDIO VIRTUAL

Conotação sexual: Pode ser identificado a partir dos elementos interpretativos abaixo:

- ✓ Comentários sexuais ou pejorativos;
- ✓ divulgação de dados ou informações íntimas;
- ✓ envio de fotos íntimas sem aprovação;
- ✓ insistência;
- ✓ pretensão constante;
- ✓ constrangimento.

Conotação moral: Pode ser identificado a partir dos elementos interpretativos abaixo:

- ✓ Ameaças;
- ✓ propagação de discursos de ódio;
- ✓ abuso de autoridade objetivando atingir a autodeterminação do servidor;
- ✓ danos ao ambiente de trabalho;
- ✓ difusão de rumores ou boatos que afetem a honra de terceiros.



Fui vítima de assédio e discriminação

e agora?

- 1** A informação/denúncia poderá ser encaminhada para um dos e-mails abaixo com o título “DENÚNCIA COMISSÃO ASSÉDIO”:
 - comissaoassedio@defensoria.ro.def.br
 - nudem@defensoria.ro.def.br
 - nudhc@defensoria.ro.def.br
- 2** A denúncia será analisada por 02 psicólogos (as) da Comissão, preferencialmente. Alternativamente, caso não seja possível, 01 psicólogo (a), obrigatoriamente, fará a análise;
- 3** Em seguida, a vítima será ouvida pela equipe de psicólogos (as), presencial ou remotamente. Ato contínuo, também será ouvido o (a) suposto (a) agressor (a);
- 4** Posteriormente, no prazo de até 05 (cinco) dias, será elaborado relatório pela equipe de psicologia com encaminhamento para o (a) Presidente da Comissão que constituirá junta

específica composta por 3 membros, componentes da Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação (CPCAD), preferencialmente presidido por 01 defensor (a);

5 Por fim, a Junta agendará reunião, no prazo máximo de 10 (dez) dias, para deliberação e posterior encaminhamento das conclusões à Corregedoria Geral para as providências disciplinares cabíveis;

6 A escolha dos membros da Junta será feita alternativamente, de modo que haja distribuição igualitária entre os membros da Comissão.





Denuncie!



NUDHC
NÚCLEO DE DEFESA DOS DIREITOS
HUMANOS E DA COLETIVIDADE

**Núcleo de Direitos Humanos e da
Coletividade - NUDHC**

(69) 99399-6126

dh.coletividade@defensoria.ro.def.br



NUDEM
NÚCLEO DE PROMOÇÃO E DEFESA
DOS DIREITOS DA MULHER

**Núcleo Especializado de Promoção e
Defesa dos Direitos da Mulher - NUDEM**

(69) 3217-4729

(69) 99204-4715 (WhatsApp)

nudem@defensoria.ro.def.br



E-mail da comissão ao assédio

comissaoassedio@defensoria.ro.def.br

CARTILHA SOBRE **PREVENÇÃO AO**

assédio moral, sexual, virtual e discriminação

Referências

- Cartilha de Assédio Moral do TJAM;
- Cartilha de Assédio Moral do TJRO;
- Lei n.º 18.456, de 30 de abril de 2014 do Estado de Goiás;
- Manual sobre a prevenção e o enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação do MPT;
- Resolução n 351 do CNJ.



CENTRO DE ESTUDOS
da Defensoria Pública - Rondônia



NUDEM
NÚCLEO DE PROMOÇÃO E DEFESA
DOS DIREITOS DA MULHER



NUDHC
NÚCLEO DE DEFESA DOS DIREITOS
HUMANOS E DA COLETIVIDADE



**DEFENSORIA PÚBLICA DO
ESTADO DE RONDÔNIA**

SEDE

Av. Jorge Teixeira, n.º 1722, Bairro Embratel CEP: 76.801-490 - Porto Velho - RO

defensoria.ro.def.br |    