



ASSÉDIO NÃO

#**DIGNIDADEPARATODOS**

São inaceitáveis comportamentos
ofensivos à dignidade humana.

Denuncie!

2122-3512
ouvidoria@mpal.mp.br



**APP
OUVIDORIA
MPAL**

BAIXE AGORA
GRATUITAMENTE





ASSÉDIO NÃO

Márcio Roberto Tenório de Albuquerque

Procurador-geral de Justiça

Valter José de Omena Acioly

Subprocurador-geral Administrativo Institucional

Sérgio Rocha Cavalcanti Jucá

Subprocurador-geral Judicial

Walber José Valente de Lima

Corregedor-geral

Maurício André Barros Pitta

Corregedor-geral Substituto

Lean Antônio Ferreira de Araujo

Ouvidor

Vicente Felix Correia

Ouvidor Substituto

Humberto Henrique Bulhões Barros Paula Nunes

Chefe de Gabinete

#DIGNIDADEPARATODOS

Denuncie!

2122-3512

ouvidoria@mpal.mp.br



**APP
OUVIDORIA
MPAL**

BAIXE AGORA
GRATUITAMENTE



O que é assédio moral?

O assédio moral é uma conduta praticada repetidamente e que expõe alguém a situações humilhantes e vexatórias, muitas vezes constrangedoras. Normalmente ele está associado às relações de trabalho e pode ocorrer tanto do chefe para os subordinados, como na situação oposta.

O que é o assédio moral no trabalho?

Conhecido como um tipo de violência, o assédio moral no trabalho é uma conduta que afeta diretamente a dignidade da pessoa no ambiente laboral.

Aparece comumente em situações em que a hierarquia está presente e surge com mais frequência entre colaboradores/servidores e empregadores/chefes das instituições.

O assédio moral no trabalho se caracteriza por condutas negativas realizadas repetidas vezes pelo empregador/órgão contra o colaborador/servidor, o que envolve humilhações, constrangimentos, descrédito ou inferiorização diante dos seus colegas de trabalho, realizada normalmente, no exercício das suas funções.

O que caracteriza o assédio?

Normalmente, quem está sofrendo esse tipo de violência e abuso moral fica em silêncio aguentando a humilhação, mas se desestabilizando pouco a pouco e perdendo a sua autoestima.

Algumas vezes, a vítima não consegue identificar se está sofrendo esse tipo de violência e tem dúvidas sobre o que caracteriza o assédio.

Exemplos de assédio:

- ✗ Xingamentos
- ✗ Impor metas impossíveis no ambiente de trabalho
- ✗ Colocar apelidos vexatórios que causem humilhação
- ✗ Interromper a vítima com frequência
- ✗ Proibir que colegas de trabalho falem com o empregado/servidor
- ✗ Proibir que o empregado/servidor fale com os colegas de trabalho
- ✗ Criticar a vida particular
- ✗ Delegar ao empregado/servidor tarefas humilhantes
- ✗ Gritar
- ✗ Ameaçar com violência física

Frases utilizadas no dia a dia que caracterizam o assédio:

- “ É melhor você pedir demissão ”
- “ Não existe lugar aqui para quem não quer trabalhar ”
- “ Ela/ele faz confusão com tudo ”

Existem quatro tipos de assédio moral:

1. Assédio moral na organização

O colaborador/servidor é inserido em um ambiente totalmente tóxico em que a competição entre ele e seus colegas de trabalho é incentivada pela própria empresa/órgão, sendo ela/ele a/o responsável pela violência.

2. Assédio moral horizontal

Ocorre entre colaboradores/servidores que se encontram em mesma posição hierárquica. Ele pode aparecer em ambientes em que a competitividade é incentivada, entretanto, diferente do assédio na organização/órgão, o assédio ocorre entre os próprios colaboradores/servidores, sem participação direta da empresa/órgão.

3. Assédio vertical descendente

É caracterizado quando um colaborador/servidor de cargo superior à vítima, coloca seu subordinado em uma situação vexatória. Trata-se de um dos tipos de abuso no trabalho mais comuns.

4. Assédio moral vertical ascendente

Acontece quando um colaborador/servidor de hierarquia inferior comete o assédio contra o seu superior. Não é comum, mas é uma situação possível e que, vez ou outra, acontece. Um exemplo disso é quando o colaborador/servidor descobre uma informação sigilosa da empresa/órgão ou do seu próprio superior e começa a fazer chantagens em troca de benefícios.

O que posso fazer?

É fundamental que, ao se deparar com alguma situação de assédio, o trabalhador saiba o que fazer para que os assediadores sejam punidos e o caso se resolva. Tomar medidas o quanto antes é essencial para evitar consequências piores a vítima, inclusive, com investidas mais graves.

Vale lembrar que não é somente o assediado que pode tomar providências em relação a essas ocorrências no trabalho, qualquer pessoa que presencie esses casos pode e deve realizar uma denúncia.

A primeira coisa importante é entender que se defender é um direito. Não há por que agir de maneira passiva, já que a vítima está amparada por lei.

Manter a calma é essencial. Apesar de estar em uma situação de violência psicológica, o assediado não pode entrar em desespero e deve agir com cautela.

Outro ponto importante é recolher provas, que podem ser e-mails, mensagens em aplicativos de conversa, bilhetes, gravações em áudio e/ou vídeo, presentes, entre outros.

E, claro, formalizar uma denúncia por meio de nossa Ouvidoria. Essa denúncia pode ser feita de forma presencial, pelo site (mpal.mp.br/ouvidoria) ou pelo aplicativo Ouvidoria MPAL, disponível para os sistemas operacionais Android e IOS. Os autores de atos podem sofrer processo nas esferas administrativa, cível, trabalhista e penal.

Sua voz está sendo ouvida

O principal objetivo da Ouvidoria do Ministério Público de Alagoas é dar voz à população alagoana, assim como aos membros, servidores e demais colaboradores da instituição.

É que além da sua função primordial de receber demandas referentes à atuação do Ministério Público e encaminhá-las para seu órgão interno competente, a Ouvidoria ainda tem como papel zelar pelo público interno, garantindo um ambiente de trabalho leve, saudável, transparente e de confiança para todos.

A Ouvidoria oferece também outro grande benefício: a igualdade de tratamento. Nenhum feedback será mais importante do que o outro, independentemente da função do funcionário. Ou seja, ela é um ambiente seguro para que todos possam expressar honestamente suas preocupações.



Assédio sexual: o que é?

É no Código Penal Brasileiro, artigo 216-A, que está configurado o assédio sexual: “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 do emprego, cargo ou função”. A pena prevista é de detenção de um a dois anos, podendo ser aumentada em até um terço se a vítima for menor de 18 anos.

De acordo com a lei, o assédio é crime quando praticado por superior hierárquico ou ascendente. E há duas interpretações em relação à prática do ato, podendo ele estar configurado quando ocorrer pelo simples constrangimento da vítima ou pela prática contínua de atos constrangedores.

Segundo dados do Tribunal Superior do Trabalho, apenas no ano de 2019, essa prática foi tema de 4.786 processos na Justiça do Trabalho, o que acabou por mostrar que, em muitos lugares, o empregador não cumpriu com a sua missão de promover a gestão racional das condições de segurança e saúde do trabalho.



Categorias

O assédio sexual está dividido em duas categorias. A primeira delas é o assédio por chantagem, que ocorre quando a aceitação ou a rejeição de uma investida sexual é determinante para que o assediador tome uma decisão favorável ou prejudicial para a situação de trabalho da pessoa assediada.

Já o assédio por intimidação abrange todas as condutas que resultem num ambiente de trabalho hostil, intimidativo ou humilhante. Essas condutas podem não se dirigir a uma pessoa ou a um grupo de pessoas em particular, e pode ser representada com a exibição de material pornográfico no local de trabalho.

Sem gênero

O artigo 216-A não relaciona a prática do assédio com o gênero da vítima. Ela pode ser homem ou mulher e a punição prevista para o assediador é a mesma. No entanto, estatisticamente, a prática se dá preponderantemente em relação as mulheres.



Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos

LEI Nº 19.224, DE 13 DE MAIO DE 2001.

[Mensagem de Veto](#)

Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA. Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º O Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, passa a vigorar acrescido do seguinte art. 216-A:

“Assédio sexual”

“Art. 216-A. 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.” (AC)

“Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.” (AC)

Legislação trabalhista

O crime de assédio sexual é de competência da Justiça comum, porém, o Direito do trabalho também pode atuar nessa seara. Neste caso, o assédio pode ser enquadrado no não cumprimento das obrigações contratuais (artigo 483, alínea “e”, da CLT) ou de prática de ato lesivo contra a honra e boa fama (artigo 482, alínea “b”). Quando isso ocorre, a vítima pode obter a rescisão indireta do contrato de trabalho, motivada por falta grave do empregador, e terá o direito de extinguir o vínculo trabalhista e de receber todas as parcelas devidas na dispensa imotivada (aviso prévio, férias e 13º salário proporcional, FGTS com multa de 40%, etc).

A vítima ainda poderá ter direito a receber indenização para reparação do dano (artigo 927 do Código Civil), direito que também é requerido pela Justiça do Trabalho.



Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos

DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

✦ Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

a) ato de improbidade;

b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

✦ Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

c) correr perigo manifesto de mal considerável;

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Prevenção

A empresa e/ou instituição deve sempre adotar posturas para evitar constrangimentos e violência no ambiente de trabalho, já que é sua obrigação cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho (artigo 157, inciso I, da CLT).

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), são importantes medidas de prevenção a adoção de uma política sobre assédio sexual, apresentação de direitos e obrigações dos trabalhadores e das empresas/instituições e a formação obrigatória sobre o tema.



Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos

LEI Nº 6.514, DE 22 DE DEZEMBRO DE 1977.

Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo a segurança e medicina do trabalho e dá outras providências.

Art. 157 - Cabe às empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Referências: Tribunal Superior do Trabalho e Portal Educamundo

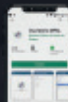
ASSEDIÔMETRO



ASSÉDIO NÃO

Denuncie!

2122-3512
ouvidoria@mpal.mp.br



**APP
OUVIDORIA
MPAL**
BAIXE AGORA
GRATUITAMENTE

