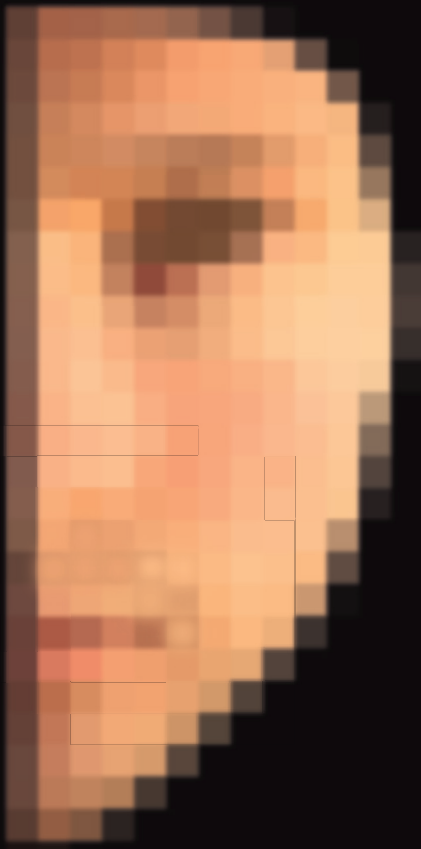


ASSÉDIO

MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO



SAIBA MAIS SOBRE ESSAS DISTORÇÕES
DE CONDUTA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação

Saiba mais sobre essas distorções de conduta no ambiente de trabalho

Procurador-Geral da República
Rodrigo Janot Monteiro de Barros

Vice-Procuradora-Geral da República
Coordenadora do Comitê Gestor de Gênero e Raça do MPF
Ela Wiecko Volkmer de Castilho

Vice-Procurador-Geral Eleitoral
Eugênio José Guilherme de Aragão

Ouvidora-Geral do Ministério Público Federal
Julieta E. Fajardo Cavalcanti de Albuquerque

Corregedor-Geral do Ministério Público Federal
Hindemburgo Chateaubriand Filho

Secretário-Geral
Lauro Pinto Cardoso Neto



Ministério Público Federal
Ouvidoria e Comitê Gestor de Gênero e Raça

Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação
Saiba mais sobre essas distorções de conduta no ambiente de trabalho

MPF
Brasília
2016

Copyright © 2015 – Ministério Público Federal

Todos os direitos reservados ao autor

Permitida a reprodução total ou parcial desta obra desde que sem fins lucrativos e citada a fonte. Disponível também em: <http://intranet.mpf.mp.br/areas-tematicas/equidade> e <http://www.pgr.mpf.mp.br/para-ocidadao/ouvidoria>

Ouvidora-Geral do Ministério Público Federal

Julieta E. Fajardo Cavalcanti de Albuquerque

Comitê Gestor de Gênero e Raça do MPF

Coordenação: Ela Wiecko V. de Castilho

Grupo de Trabalho: Ana Cláudia Braga Mendonça

Elizia Assunção Vieira

Mateus Salomão Leal

Rosenilda Rezende da Silva

Planejamento visual, projeto gráfico editoração

Secretaria de Comunicação Social (Secom)

Normalização Bibliográfica

Coordenadoria de Biblioteca e Pesquisa (Cobip)

Tiragem: 1.300 exemplares

Ouvidoria do Ministério Público Federal

SAF SUL QUADRA 4 - CONJ. C, CEP 70050 -900 - Brasília-DF

site: www.pgr.mpf.mp.br/ouvidoria

Tel: (61) 3105-7070

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

B823a

Brasil. Ministério Público Federal.

Assédio moral, assédio sexual e discriminação : saiba mais sobre essas distorções de conduta no ambiente de trabalho / Ouvidoria do Ministério Público Federal, Comitê Gestor de Gênero e Raça. – Brasília : MPF, 2016.

29p. : il.

1. Assédio moral. 2. Assédio sexual. 3. Discriminação.
I. Brasil. Ministério Público Federal. Comitê Gestor de Gênero e Raça. II. Brasil. Ministério Público Federal. Ouvidoria.
II. Título.

CDDir 341.5523

Apresentação

A cartilha que você tem em mãos, idealizada para o público interno do MPF, com foco no ambiente de trabalho, concretiza a preocupação do Ministério Público Federal (MPF) na conscientização sobre as diversas formas de assédio e de discriminação, bem como o compromisso com as ações necessárias ao seu enfrentamento.

O tema, cada vez mais, vem sendo debatido nas instituições e sempre merece atenção por parte da Administração, de forma a não apenas coibir tais práticas, como também a prevenir e orientar quem se veja nessas situações.

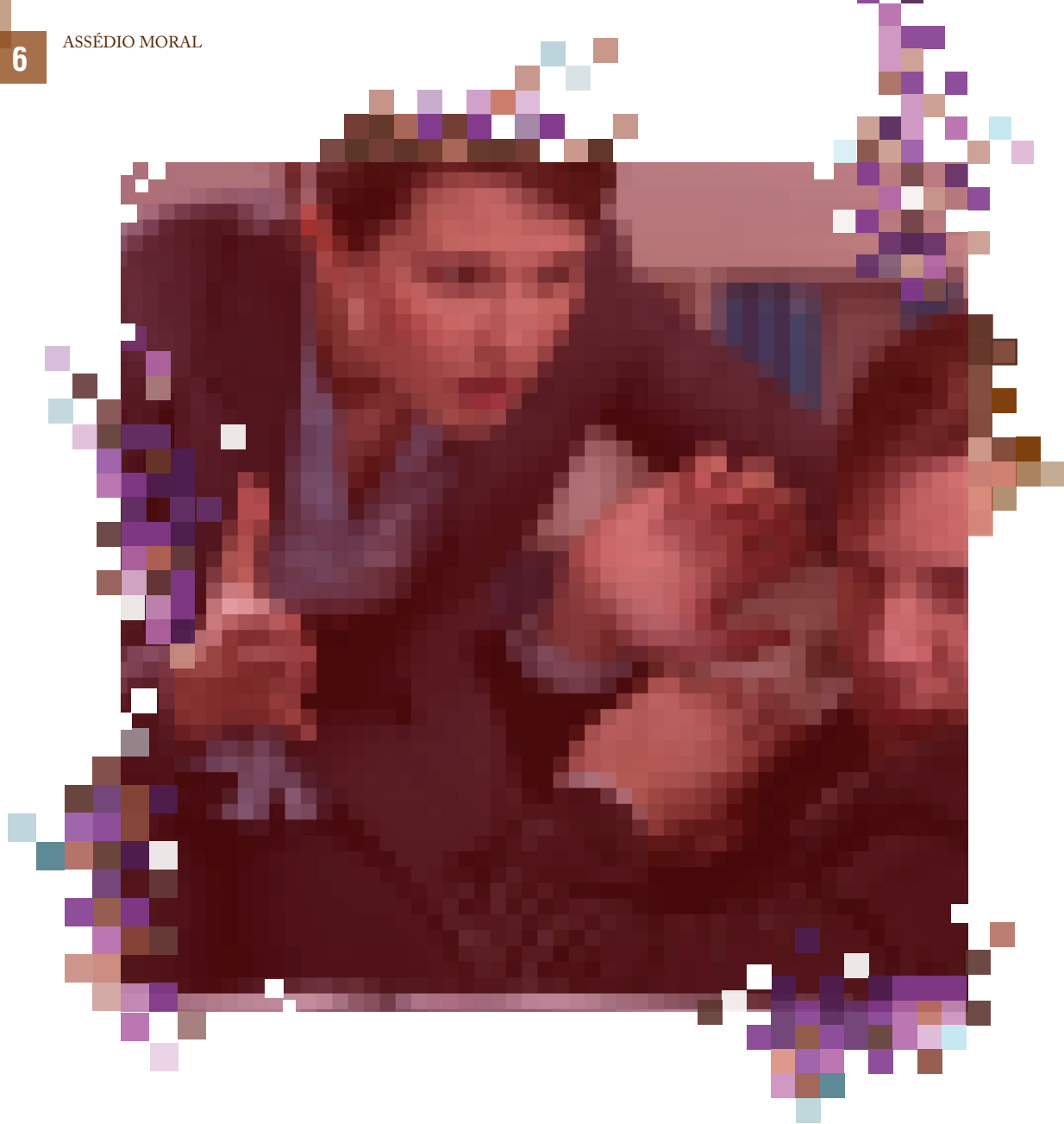
Os casos de assédio e de discriminação são bastante delicados, uma vez que ocorrem de forma velada e sutil. Seus efeitos são maléficos tanto para a pessoa assediada quanto para a instituição, e a sua resolução demanda canais nos quais se possa denunciar com segurança.

Esta iniciativa objetiva promover, no MPF, um ambiente mais saudável e comprometido com a garantia dos direitos fundamentais de quem contribui diariamente com seu trabalho em prol da instituição.



SUMÁRIO

Apresentação	
Assédio moral	7
O que é?	7
Como acontece?	8
O que não configura assédio moral?	10
Assédio moral organizacional.....	12
Assédio moral pode configurar crime e improbidade administrativa.....	12
Assédio sexual	15
O que é?	15
Como acontece?	15
Quando o assédio sexual pode configurar crime?	17
Discriminação	19
O que é?	19
Como acontece?	19
Discriminação pode configurar crime	20
Consequências do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação	23
O que fazer em caso de assédio e de discriminação no trabalho?	23
Ouvidoria do MPF	25
Outros canais	26
Onde se informar	26
Assistência jurídica gratuita.....	27
Referências	28



Assédio Moral

O que é?

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 trabalho¹.

A prática de assédio moral no ambiente de trabalho expõe as pessoas a situações de humilhação, constrangimento, intimidação, agressividade, ironia ou 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, idosos, minorias étnicas etc.².

Cumpra mencionar também que o assédio moral não se confunde com o regular exercício do poder diretivo, que “deve limitar-se ao fazer laboral, jamais podendo invadir a esfera pessoal do trabalhador”³. Assim, o poder diretivo 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

1 HIRIGOYEN (2009, p. 17).

2 Texto adaptado de TOLFO; OLIVEIRA (2013).

3 SILVA et al. (2015, p. 35).

garantir que as ordens dadas sejam fielmente cumpridas. Tal fiscalização, no entanto, não pode invadir a intimidade dos trabalhadores porque incide tão somente, como já se vem sublinhando, sobre o *modus operandi*⁴.

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 se atentar para as características das condutas que provocam humilhação e sofrimento à pessoa assediada.

Veja alguns exemplos de condutas⁵ que, realizadas de forma direta ou indireta, contextualizada, sistemática e repetitiva, podem configurar o assédio moral:

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;

4 SILVA, op. cit., p. 37.

5 Texto adaptado de SOBOLL; GOSDAL (2009) e de TOLFO; OLIVEIRA (2013).

- 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; e
- 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; e
- 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; e
- 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; e
- Invadir a intimidade da pessoa, procedendo a escutas de ligações telefônicas, leituras de correspondências ou e-mails.

O que não configura assédio moral?

- **Situações eventuais**

A principal diferença entre assédio moral e situações eventuais de humilhação, comentário depreciativo ou constrangimento contra o trabalhador é a frequência, ou seja, para haver assédio moral é necessário que os comportamentos do assediador sejam repetitivos. Um comportamento isolado ou eventual não é assédio moral, embora possa produzir dano 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. É normal haver cobranças, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho e/ou comportamento específico feitas de forma explícita e não vexatória. Porém, ocorre o assédio moral quando essas imposições são direcionadas para uma pessoa de modo repetitivo e utilizadas com um propósito de represália, comprometendo negativamente a integridade física, psicológica e até mesmo a identidade do indivíduo.

- **Conflitos**

Em um conflito, as repreensões são faladas de maneira aberta e os envolvidos podem defender a sua posição. Contudo, 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.

- **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 trabalhador (ou um grupo de trabalhadores) seja tratado dessa forma e sob tais condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais⁶.

6 TOLFO; OLIVEIRA (2013, p. 4).

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 trabalhador na relação com o(s) outro(s), enquanto no assédio moral organizacional o propósito é atingir o trabalhador por meio de estratégias organizacionais de constrangimento com o objetivo de melhorar a produtividade e reforçar o controle⁷.

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 entendimento do Superior Tribunal de Justiça:

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.

[...]

7 TOLFO;
OLIVEIRA,
op. cit., p. 3.

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)



Assédio Sexual

O que é?

O assédio sexual pode ser definido como “uma conduta insistente, persecutória, que, ao visar obter favores sexuais, resulta por violar a liberdade sexual [...]”.⁸

Assédio sexual é, portanto, uma ação ofensiva que atenta contra a disponibilidade sexual da pessoa, afrontando-lhe a liberdade sexual, isto é, o direito de dispor do próprio corpo, ou de não ser forçada a praticar ato sexual indesejado. Tal ação constitui-se em uma ofensa à honra e à dignidade sexual, entendida como sentimento da dignidade pessoal e como direito de conceber, definir e exercer, respeitados os limites da moralidade pública, a atividade sexual. No caso do assédio sexual laboral, é atingida diretamente a dignidade das relações de trabalho, que tem a condição de bem jurídico protegido, enquanto garantia da liberdade, da igualdade, da autodeterminação e do direito a não discriminação no exercício do trabalho.⁹

Cumprе destacar que, para configurar assédio sexual, a abordagem de quem assedia deve ser reiterada, insistente e impertinente, e a pessoa assediada deve considerá-la inoportuna e indesejada, não se confundindo assédio sexual com o simples flerte ou paquera.

Como acontece?

O assédio sexual pode se dar de duas formas:

1 Assédio Sexual Ambiental ou por Intimidação:

[...] caso típico de assédio sexual praticado por colegas de trabalho, que violam,

8 COUTINHO (S.d., p. 47).

9 Ibid., p. 47.

com tal conduta, o direito à liberdade sexual de seus companheiros e interfere no desenvolvimento das atividades laborais da pessoa vitimada, ou criam um ambiente de trabalho intimidante, hostil e ofensivo [...]¹⁰.

O assédio ambiental consiste, pois, “na possibilidade de qualquer pessoa assediar outra, no ambiente de trabalho, independentemente de qualquer hierarquia ou ascendência”.¹¹ Tal modalidade de assédio não configura crime, mas pode ser punida nas esferas administrativa, civil e trabalhista.

2 Assédio sexual por chantagem ou laboral

Pressupõe o abuso de autoridade, consubstanciado na exigência feita por superior hierárquico, ou alguém que exerça poder sobre o assediado, de prestações de favores sexuais, sob ameaças de perda do emprego, ou de concessões de benefícios, que resultem por produzir prejuízos à vítima, seja de natureza material ou moral [...].¹²

É uma forma de abuso de poder no trabalho, uma vez que quem assedia ocupa uma posição de superior(a) hierárquico(a) e não aceita receber uma resposta negativa da pessoa assediada.

Importante ressaltar que essa forma de assédio sexual, exercida por superior(a) hierárquico(a), configura crime.

Independentemente de ser superior(a) hierárquico(a) ou colega, as condutas de quem assedia podem ocorrer de maneira direta ou sutil, por meio de comunicações escritas, gestos, cantadas, piadas, insinuações, chantagens ou ameaças. Deve-se ressaltar que o contato físico não é requisito para a configuração do assédio sexual, basta que ocorra a perseguição indesejada.

De modo geral, as mulheres passam por mais situações de assédio sexual no

10 COUTINHO,
op. cit., p. 50.

11 Ibid., p. 50.

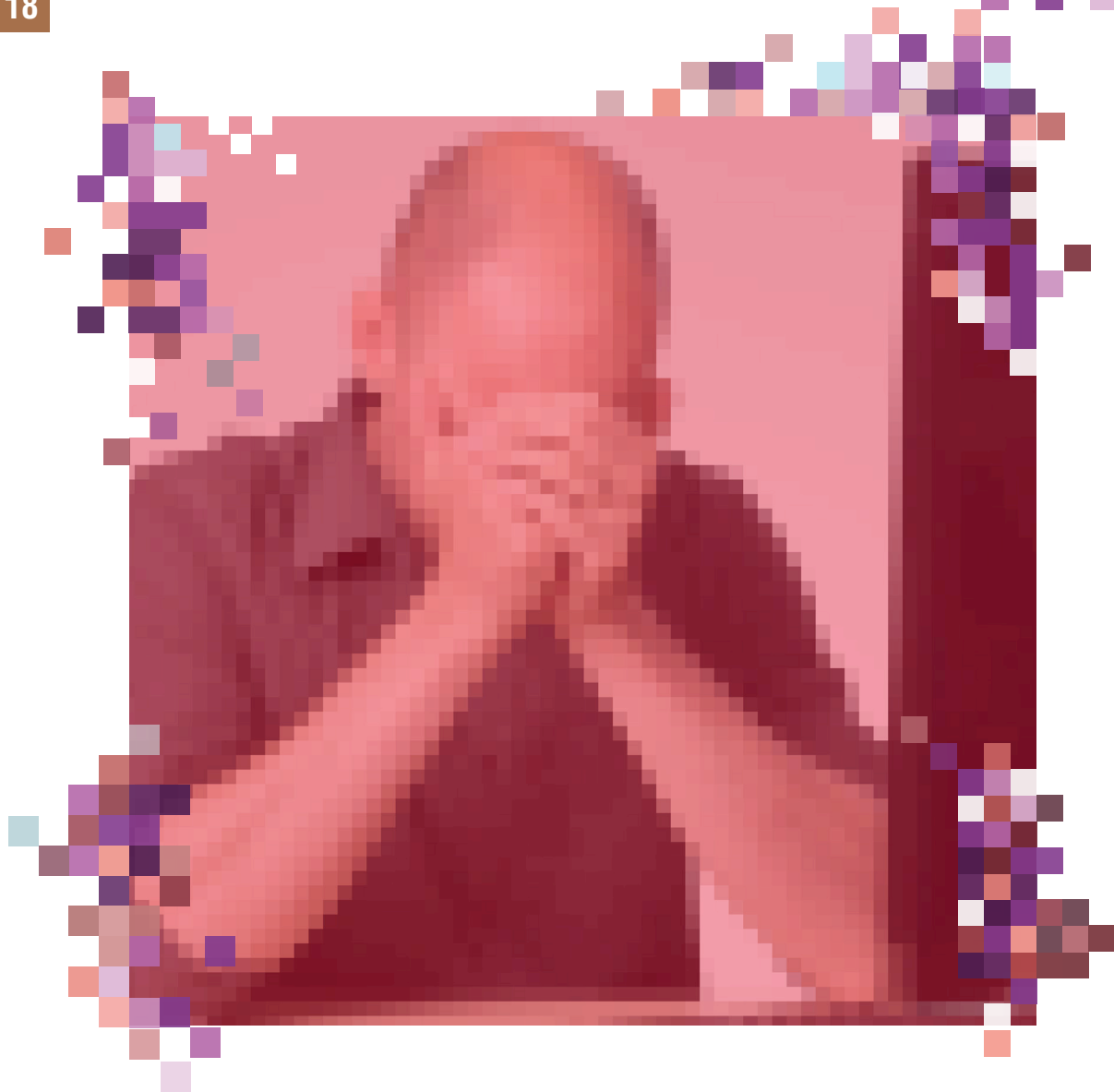
12 Ibid., p. 50.

trabalho, uma vez que sofrem pressões, na maioria das vezes, de homens que se encontram na posição de superior hierárquico. No entanto, os homens também podem sofrer assédio sexual, embora seja menos comum.

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.

Quando o assédio sexual pode configurar crime?

Assédio sexual configura crime quando presentes os requisitos do art. 216-A, *caput*, do Código Penal, o qual dispõe: “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”.



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 privada¹³.

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, dentre 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 abuso de autoridade, assédio, crime contra a honra ou crime de preconceito, desde que cumpram os requisitos para tanto.

Como acontece?

As discriminações podem ocorrer de diversas formas, mas, a título exemplificativo, podem-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;

13 Texto adaptado de BRASIL (2010).

- » não contratar ou não promover uma pessoa em razão de sua cor ou raça 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, raça, sexo, gênero 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;
- » preferir 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, consideradas mais graves pelo legislador, 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 nacio-

nal (Lei nº 7.716/1989); a discriminação contra a pessoa portadora de deficiência (Lei nº 7.853/1989); 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); abuso de autoridade (art. 3º da Lei Nº 4.898/1965) e a injúria racial (art. 140, § 3º do Código Penal).

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 podem trazer diversas consequências negativas para a saúde física e mental de uma pessoa, bem como para o ambiente de trabalho.

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 da instituição 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 discriminação no trabalho.

Algumas Orientações:

- » Caso haja possibilidade de diálogo, tente, inicialmente, conversar com quem assedia sobre os seus sentimentos;

- » Anote as situações de assédio, relatando detalhes tais como: dia, hora, 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;
- » Evite conversar a sós com a pessoa que assedia. Procure sempre ter a presença de outras pessoas; e
- » 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.

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

Ouvidoria do MPF

A Ouvidoria do MPF recebe denúncias, reclamações, elogios, sugestões, pedidos de informações e de providências sobre as atividades desenvolvidas pelos órgãos, membros, servidores(as) e serviços auxiliares do MPF (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, dentre outros assuntos, a denúncias sobre assédios e discriminação no trabalho, reclamações contra o descumprimento dos direitos trabalhistas por empresa prestadora de serviços, más condições de trabalho nas unidades do MPF, condutas abusivas e desrespeitosas por servidores(as) e membros, bem como quaisquer irregularidades ocorridas nas instalações do MPF, vinculadas à qualidade do ambiente de trabalho e à boa prestação dos serviços da instituição.

Cabe à Ouvidoria analisar as manifestações recebidas e fazer contato com os setores responsáveis a fim de esclarecer os fatos noticiados, podendo, 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 denúncias, 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.

Como entrar em contato com a Ouvidoria?

A pessoa assediada ou a pessoa denunciante poderá:

- Acessar a página da Ouvidoria na internet (<http://www.pgr.mpf.mp.br/para-o-cidadao/ouvidoria>) e preencher o formulário eletrônico, indicando

o(as) responsável(is) pelo(s) ato(s) abusivo(s), e, se possível, provas e informações relevantes para apuração dos fatos.

- Enviar uma carta para o endereço: SAF Sul Quadra 4 Conjunto C – Bloco B sala 407 - Brasília/DF – CEP 70050-900.
- Dirigir-se à sala da Ouvidoria no Bl. B sala 407 da PGR, para atendimento presencial.

A identidade do(a) denunciante será resguardada, bem como o trâmite, a critério do(a) Ouvidor(a)-Geral, quando assim se mostrar necessário e possível. Para isso, é preciso selecionar a opção “Desejo manter meus dados pessoais em sigilo” no formulário eletrônico ou, se a denúncia for feita por correspondência, solicitar o pedido de sigilo na carta.

Para informações ou esclarecimentos de dúvidas ou ainda para acompanhar o andamento de uma denúncia já realizada, a Ouvidoria poderá ser contatada pelo telefone: (61) 3105-7070.

Outros canais

A Ouvidoria é um importante canal, muitas vezes de mais rápida resolução dos problemas relacionados ao ambiente e às relações de trabalho. Além da atuação da Ouvidoria, outros órgãos ou entidades, como o sindicato da categoria, o Ministério Público do Trabalho ou o Ministério do Trabalho e Emprego, conforme o caso, também possuem atribuições para apurar e resolver tais questões.

Onde se informar

- Ministério Público do Trabalho;
- Ministério do Trabalho e Emprego;

- Defensorias Públicas dos Estados e da União;
- Varas da Justiça do Trabalho; e
- Sindicato da Categoria Profissional.

Assistência jurídica gratuita

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

Referências

BRASIL. *Lei 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/CARTILHAASSEDIMORALESEXUAL%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.

_____. *O Ministério Público do Trabalho e os direitos dos trabalhadores*. Disponível em: <http://www.pcdlegal.com.br/cartilhamppt/downloads/MPT_Cartilha_DVvisual.pdf>. Acesso em: 9 jun. 2015.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Recurso Especial nº 1.286.466/RS*. Relatora Min. Eliana Calmon. Brasília, 03/09/2013. *DJe*, 18/9/2013. Disponível em: <<http://www.stj.jus.br/SCON/jurisprudencia/toc.jsp?i=1&cb=ACOR&divre=%28%28%27RESP%27.clas.+e+@num=%271286466%27%29+ou+%28%27RESP%27+adj+%271286466%27.suce.%29%29>>. Acesso em: 9 jun. 2015.

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.

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.

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.



MPF
Ministério Público Federal