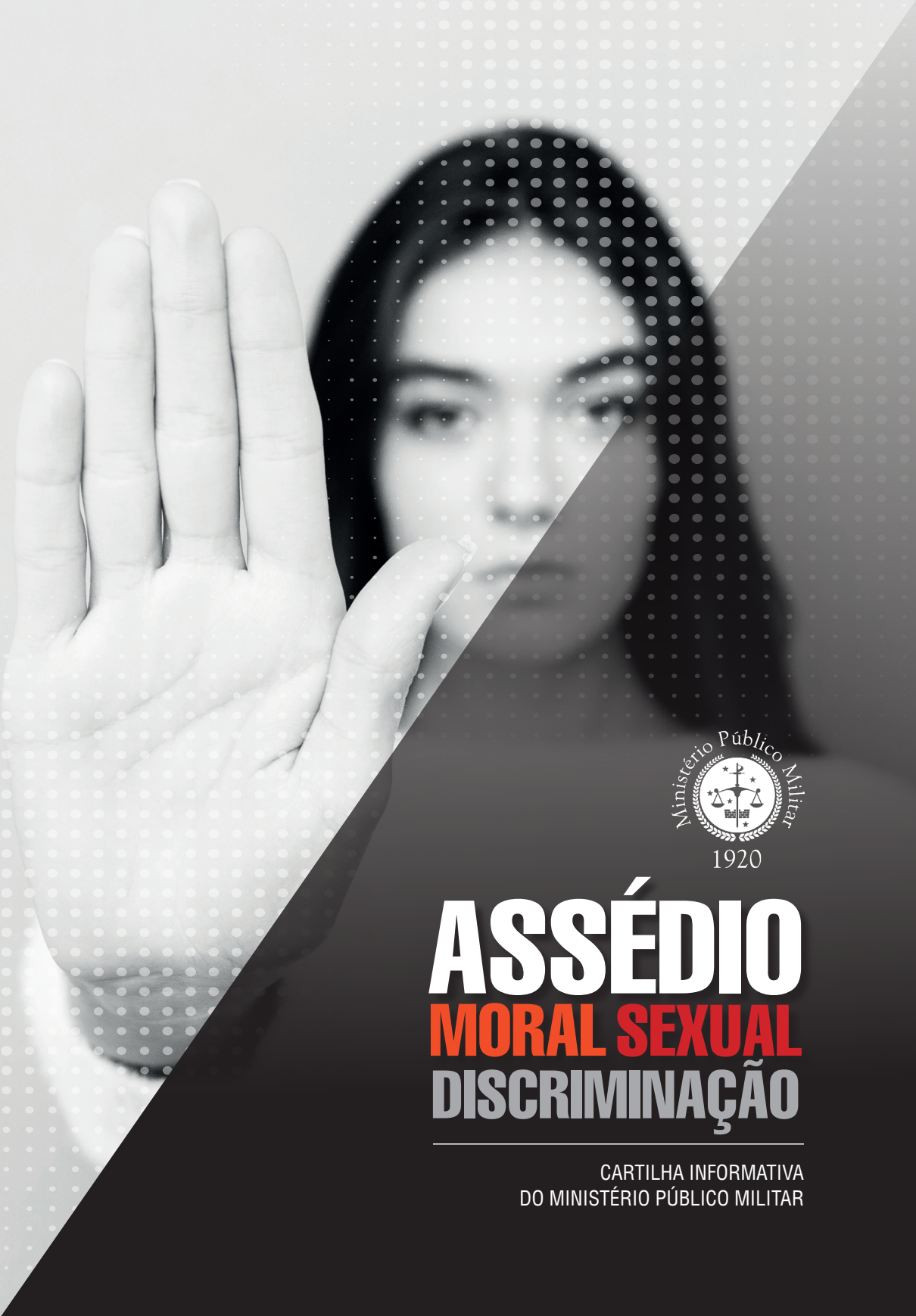




ASSÉDIO **MORAL SEXUAL** **DISCRIMINAÇÃO**

CARTILHA INFORMATIVA
DO MINISTÉRIO PÚBLICO MILITAR

REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO MILITAR

Paulo Gustavo Gonet Branco
Procurador-Geral da República

Clauro Roberto de Bortolli
Procurador-Geral de Justiça Militar

Maria de Lourdes Souza Gouveia
Vice-Procuradora-Geral de Justiça Militar

Samuel Pereira
Corregedor-Geral

Giovanni Rattacaso
Coordenador da Câmara de Coordenação e Revisão

Andrea Cristina Marangoni Muniz
Ouvidora-Geral

Helena Mercês Claret da Mota
Secretária de Direitos Humanos, Direito Humanitário e Relações Internacionais

Marcelo Weitzel Rabelo de Souza
Secretário de Promoção dos Direitos das Vítimas

Cristiane Pereira Machado
Secretária de Incentivo à Autocomposição

Ângela Montenegro Taveira
Secretária-Geral de Pesquisa e Apoio à Investigação

Andréa Helena Blumm Ferreira
Chefe de Gabinete

Projeto Gráfico e editoração **Secom/MPM**
Imagem da capa **drobotdean no Freepik**
Impressão **Gráfica e Editora Movimento**
Tiragem **600 exemplares**



ASSÉDIO MORAL SEXUAL DISCRIMINAÇÃO

CARTILHA INFORMATIVA
DO MINISTÉRIO PÚBLICO MILITAR

AGOSTO 2024

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO	7
2. ASSÉDIO MORAL	9
2.1	O que é?
2.2	Como acontece?
2.3	Condutas que podem configurar o assédio moral.
2.4	O assédio moral está previsto na Lei nº 8.112/1990?
2.5	O que não configura assédio moral?
2.6	Assédio moral na Administração Pública.
3. ASSÉDIO SEXUAL	19
3.1	O que é?
3.2	Quais as formas de assédio sexual?
3.3	O assédio sexual está previsto na Lei nº 8.112/1990?
3.4	Requisitos para a configuração.
3.5	No assédio sexual é necessário o contato físico?
3.6	Quando o assédio sexual pode configurar crime?
3.7	Importunação sexual

4. DISCRIMINAÇÃO25

4.1 O que é?

4.2 Discriminação pode configurar crime?

5. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO 27

5.1 O que fazer em caso de assédio ou de discriminação?

5.2 O papel da Ouvidoria.

5.3 A Ouvidoria das Mulheres

6. OUTROS RECURSOS E APOIOS DISPONÍVEIS34

7. BIBLIOGRAFIA41

I. APRESENTAÇÃO

A presente Cartilha concretiza a preocupação do Ministério Público Militar em divulgar informações que permitam identificar situações que caracterizem o assédio moral, o assédio sexual, a importunação sexual e a discriminação no ambiente de trabalho e destina-se a toda a comunidade do MPM.

Demonstra o compromisso da Instituição com as ações necessárias ao enfrentamento do problema.

As situações de assédio e de discriminação são muito delicadas, uma vez que ocorrem de forma velada e sutil. Representam violação à dignidade da pessoa humana, assim como aos direitos fundamentais ao trabalho e à saúde.

Trata-se de temas que, cada vez mais, têm sido debatidos nas instituições e merecem atenção da Administração, sobretudo porque o trabalho é fonte de sentido da vida, institui rotinas, dignifica o indivíduo, garante direitos de cidadania e traz satisfação pessoal. E o assédio sexual, o assédio moral e a discriminação, considerados manifestações de violência no trabalho, afetam

diretamente o trabalhador e a sua produtividade. Daí a razão de serem combatidos.

Esta Cartilha evidencia o compromisso da Instituição com os mais elevados padrões éticos de gestão e de relacionamento humano e apresenta as ações necessárias ao enfrentamento do problema, em relação a essas espécies de violência no trabalho.

Em nossa instituição, temos o compromisso de manter um ambiente de trabalho livre de qualquer forma de violência. Acreditamos que cada trabalhador deve ser valorizado e respeitado, independentemente de sua raça, religião, gênero, orientação sexual ou qualquer outra característica pessoal. Entendemos que cada indivíduo traz consigo uma gama de habilidades, experiências e perspectivas que enriquecem o nosso ambiente de trabalho.

Estamos confiantes de que, com a sua ajuda, podemos continuar a construir um ambiente de trabalho onde todos se sintam valorizados, seguros e respeitados.

2. ASSÉDIO MORAL

2.1 O QUE É?

O assédio moral se caracteriza como uma **conduta abusiva, intencional, frequente e repetitiva**, que ocorre no ambiente de trabalho e que **se manifesta de forma escrita ou verbal, por meio de palavras, atos, gestos e comportamentos de conteúdo vexatório, com o objetivo de humilhar, constranger, diminuir ou desqualificar** pessoa ou grupo de pessoas, acarretando danos às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais, além de tornar penosa a continuidade da relação profissional.

2.2 COMO ACONTECE?

O assédio moral pressupõe **regularidade nos ataques, intencionalidade lesiva do agressor e ocorrência no contexto sociolaboral**.

O assédio moral possui a seguinte classificação:

VERTICAL DESCENDENTE	VERTICAL ASCENDENTE	HORIZONTAL
Praticado pelo chefe, diretor, assessor, supervisor ou outro superior hierárquico contra o servidor subordinado	Praticado por servidor ou grupo de trabalhadores contra o superior hierárquico	Praticado por um ou vários trabalhadores de mesmo nível hierárquico

2.3 CONDUTAS QUE PODEM CONFIGURAR O ASSÉDIO MORAL

É importante atentar para as características das condutas que provocam humilhação e sofrimento ao profissional assediado.

Seguem alguns exemplos de condutas que, realizadas de forma direta ou indireta, contextualizada, sistemática e repetitiva, podem configurar o assédio moral.



2.3.1

DETERIORAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

São exemplos
de condutas
que causam
a deterioração
das condições
de trabalho

A retirar a autonomia do profissional

B criticar, de forma injusta ou exagerada, o trabalho realizado, desde que não haja reconhecimento da injustiça

C retirar o trabalho que, habitualmente, competia ao profissional, sem motivo justificado

D atribuir ao subordinado tarefas incompatíveis com o seu cargo e/ou função

E dar instruções impossíveis de serem executadas, tais como aquelas com prazos exíguos e que demandem grande esforço físico ou mental, desde que não exigíveis pela natureza do cargo/função

F deixar de transmitir informações úteis à realização das tarefas

- G** impedir o acesso aos meios de trabalho necessários, tais como computador, telefone, mesa, dentre outros
- H** pressionar para que o profissional não exerça os seus direitos, tais como férias, licenças, horários regulares, dentre outros
- I** delegar tarefas que envolvam atividades de risco e que não estejam previstas nas atribuições do profissional
- J** danificar o local ou os instrumentos de trabalho do profissional
- K** induzir ao erro o profissional na execução de suas tarefas
- L** restringir o desenvolvimento profissional

2.3.2 ISOLAMENTO E RECUSA DE COMUNICAÇÃO

São exemplos de condutas que causam o isolamento do servidor e a recusa de comunicação

- A** interromper constantemente o profissional durante a execução de suas tarefas
- B** recusar diálogo com o profissional
- C** evitar qualquer tipo de contato com o profissional e ignorar a sua presença
- D** separar o profissional dos demais membros da equipe
- E** proibir que colegas de trabalho se comuniquem

2.3.3

ATENTADO CONTRA A DIGNIDADE

São exemplos
de condutas que
atentam contra
a dignidade do
profissional

A utilizar insinuações desdenhosas para desqualificá-lo

B fazer gestos de desprezo diante da pessoa

C desacreditar o profissional diante de colegas, superiores ou subordinados

D espalhar rumores ofensivos a seu respeito

E expor e criticar a sua vida privada

F zombar de atributos físicos ou da origem socioeconômica e regional

G desmerecer crenças religiosas ou convicções políticas

H atribuir tarefas humilhantes

I ofender, usando termos obscenos e degradantes

J deixar de levar em consideração problemas de saúde ou recomendações médicas

K alterar a lotação do servidor, em virtude de perseguição, como forma de punição



2.3.4 VIOLÊNCIA FÍSICA OU VERBAL

São exemplos
de condutas
que constituem
violência física
ou verbal contra
o profissional

A ameaçar ou agredir o profissional, verbal ou fisicamente

B gritar, xingar, imitar ou apelidar

C fazer circular boatos maldosos e calúnias sobre a vida particular e os hábitos pessoais

D fazer críticas ou brincadeiras sobre particularidades físicas, emocionais, sexuais ou misóginas

E seguir e espionar o profissional

F produzir qualquer tipo de dano material aos bens de propriedade do profissional, tais como automóveis, imóveis, objetos de uso pessoal

- A)** *É melhor você não insistir! É muito complicado e isso é para quem tem garra! Não é para uma pessoa como você!*
- B)** *Se você está com preguiça, por que não dá lugar para quem quer trabalhar?*
- C)** *Seu filho vai sustentar sua família? Você não pode sair para resolver problema do seu filho. Escolha: ou trabalha ou vai cuidar do seu filho!*
- D)** *Lugar de doente não é aqui! Aqui é para ser produtivo! Você só dificulta o trabalho!*

**2.3.5
EXEMPLOS
DE FRASES
QUE Podem
CARACTERIZAR
O ASSÉDIO
MORAL:**

	<i>5) Você é fraco! Se você não tem potencial, fique em casa! Vá cuidar dos afazeres domésticos.</i>
	<i>7) É melhor você se desligar do trabalho! Você está sempre de atestado!</i>
	<i>9) Como você pode parecer ser tão preparado e não sabe realizar pedidos tão simples?</i>
	<i>7) Não gosto de trabalhar com mulheres, porque engravidam ou estão de licença para cuidar dos filhos!</i>
	<i>7) Sabia que mulher não daria conta desse trabalho!</i>

2.3.5
EXEMPLOS
DE FRASES
(continuação)

(Fonte: Ministério dos Transportes Portos e Aviação Civil, 2018)

2.4 O ASSÉDIO MORAL ESTÁ PREVISTO NA LEI Nº 8.112/1990?

É importante destacar que, embora a **Lei nº 8.112/1990** não aborde, atualmente, de forma expressa a questão do assédio moral, a conduta do assediador pode ser punida com base em outros dispositivos, já que afronta os deveres de moralidade e de urbanidade, aos quais todo servidor público está obrigado a cumprir.

Assim, a prática de assédio moral viola os deveres de manter conduta compatível com a moralidade administrativa (**art. 116, IX**) e de tratar as pessoas com urbanidade (**art. 116, II**).

2.5 O QUE **NÃO** CONFIGURA ASSÉDIO MORAL?

Não
configuram
a prática de
assédio moral

- A** fatos relacionados a situações eventuais, realizados de forma isolada
- B** exigências profissionais decorrentes de cobranças realizadas pela chefia
- C** conflitos pontuais no ambiente de trabalho e más condições funcionais



2.5.1 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.

Comportamento isolado e eventual não configura assédio moral, embora possa produzir dano moral.

2.5.2 EXIGÊNCIAS PROFISSIONAIS

Todo trabalho apresenta certo grau de imposição e dependência.

É normal haver cobranças, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho ou comportamento específico emitidas de forma explícita e não vexatória.

No entanto, **ocorre o assédio moral quando essas imposições são direcionadas de modo específico a uma pessoa, de modo repetitivo e utilizadas com o propósito de represália ou de perseguição**, comprometendo de forma negativa a integridade física, psicológica e até mesmo a identidade do assediado.

2.5.3

CONFLITOS

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

Contudo, a **demora na sua resolução pode fortalecê-los se, 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, são exemplos que podem gerar conflito, mas não configuram assédio moral por si mesmas.

2.5.4

MÁS CONDIÇÕES FUNCIONAIS

Trabalhar em espaço muito pequeno, com pouca iluminação e instalações inadequadas, embora mereça atenção do ponto de vista ergonômico, **NÃO constitui ato de assédio moral em si**, a não ser que o trabalhador seja tratado dessa forma e sob tais condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.

2.6 ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A prática do assédio moral no ambiente de trabalho da Administração Pública provoca efeitos nocivos à saúde do servidor, tais como **perda de interesse, queda na produtividade, incidência de doenças e degradação do ambiente funcional.**

A violência no trabalho não pode ser compreendida apenas como um fenômeno entre duas partes (assediador e assediado).

É preciso lembrar que os **estilos de gestão podem contribuir para um ambiente onde a violência se manifesta ou também podem interromper o ciclo de violência no trabalho.**

Ademais, há **algumas características** que tornam o **ambiente de trabalho mais propício** à prática do assédio moral, a saber:

- A** burocracia excessiva
- B** regulamentação insuficiente
- C** alta competitividade
- D** estilo de gestão

Para melhorar a qualidade de vida dos servidores, é importante que a prática do assédio moral seja combatida pela Administração,

sobretudo porque o texto constitucional valorou sobremaneira a dignidade da pessoa humana, bem como enalteceu o valor social do trabalho e, nessa linha, consagrou o princípio da não-discriminação, com o claro escopo de coibir qualquer distinção, exclusão ou restrição que prejudique ou anule o reconhecimento, o gozo ou o exercício, em igualdade de condições, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais, inclusive no ambiente de trabalho da Administração Pública.

3. ASSÉDIO SEXUAL

3.1 O QUE É?

O assédio sexual no ambiente de trabalho consiste em **constranger a vítima, visando obter vantagens ou favorecimento sexual**. Tal ação constitui ofensa à honra e à dignidade.



Não se restringe às situações hierárquicas (vertical), podendo ocorrer assédio sexual de modo horizontal, entre os trabalhadores que ocupam o mesmo nível hierárquico.

Atinge, de forma mais frequente, as mulheres, mas homens também podem sofrer assédio sexual, embora seja menos comum.

As **condutas que caracterizam o assédio sexual** vão desde a exigência direta ou indireta do assediador de favores sexuais da pessoa assediada, em troca de benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho; até incitações sexuais inoportunas que criam uma situação ofensiva, hostil e abusiva no ambiente de trabalho, tais como: **comentários de cunho sexual, piadas de duplo sentido, gracejos, gestos, flertes, imagens, e-mails e mensagens inoportunas, convites impertinentes e contatos físicos forçados ou não consentidos**.

(Fonte: ABC da Violência contra a Mulher no Trabalho - MPT)

3.2 QUAIS AS FORMAS DE ASSÉDIO SEXUAL?

O assédio sexual **pode se configurar** das seguintes formas

3.2.1

AMBIENTAL OU POR INTIMIDAÇÃO

O assédio sexual ambiental ou por intimidação ocorre quando há **provocações sexuais inoportunas no ambiente funcional** e que prejudica a atuação de uma pessoa, ou de um grupo de pessoas, ao criar uma situação ofensiva, de intimidação ou de humilhação.

Caracteriza-se pela insistência, impertinência ou hostilidade praticada individualmente ou em grupo, com manifestações de relações de poder ou de força, não necessariamente de hierarquia.

Por vezes, esta forma de assédio sexual **é confundida com o assédio moral e a finalidade do agressor ou agressores é tornar o ambiente de trabalho hostil** para uma pessoa ou para um grupo de pessoas, além de poder também objetivar uma vantagem sexual ainda que não obtida.

Nessa situação, a conduta praticada **NÃO CONFIGURA CRIME**, mas pode ser punida nas esferas administrativa, civil e trabalhista.

3.2.2

POR CHANTAGEM OU LABORAL

O assédio sexual por chantagem ou laboral, além de **diretamente vinculado ao abuso de poder**, está **previsto no artigo 216-A no Código Penal Brasileiro**, e ocorre quando o agente, prevalecendo-se da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de cargo ou função, constrange alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual.

Essa modalidade de assédio sexual 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.

3.3

O ASSÉDIO SEXUAL ESTÁ PREVISTO NA LEI Nº 8.112/1990?

A despeito de a **Lei nº 8.112/1990 não abordar**, de forma expressa, a questão do assédio sexual, **a conduta do assediador pode ser punida**, já que afronta os deveres de moralidade e de urbanidade.

Assim, a prática do **assédio sexual viola os deveres de manter conduta compatível com a moralidade administrativa** (art. 116, IX) **e de tratar as pessoas com urbanidade** (art. 116, II).



3.4 REQUISITOS PARA CONFIGURAÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL

Para que determinada conduta **seja considerada como prática de assédio sexual** é preciso que apresente os seguintes requisitos

- A** o agente provoca o constrangimento favorecido pela sua condição de superior hierárquico ou sua ascendência sobre a vítima, inerente ao exercício de emprego, cargo ou função
- B** a conduta deve ser praticada de forma dolosa e sem consentimento da vítima
- C** o comportamento do agente visa à vantagem ou favorecimento sexual

O tipo penal está previsto no Artigo 216-A, do Código Penal Brasileiro.

3.5 NO ASSÉDIO SEXUAL É NECESSÁRIO O CONTATO FÍSICO?

Várias condutas podem configurar assédio sexual, **mesmo sem contato físico**. A prática de assédio sexual pode ocorrer de forma mais evidente, com **expressões verbais ou escritas**; ou de forma mais sutil, por meio de **comentários, gestos e imagens enviadas por email**, dentre outras.

3.6

QUANDO O ASSÉDIO SEXUAL PODE CONFIGURAR CRIME?

A **Lei nº 10.224/2001** introduziu no Código Penal a tipificação do crime de assédio sexual, com a seguinte redação **do art. 216-A, caput:**

“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.”

A pena prevista é de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Uma vez **configurado o crime** de assédio sexual, o agente também poderá responder nas esferas cível, administrativa e trabalhista.

3.7

IMPORTUNAÇÃO SEXUAL

Apesar de usualmente utilizarmos a expressão “assédio” para designar uma série de comportamentos ofensivos diversos entre si, **juridicamente há diferenças entre assédio e importunação sexual.**

A importunação sexual é considerada **qualquer ato que cause prazer sexual ao agressor e resulte em constrangimento da vítima** como, por exemplo, aquelas situações que envolvem **passadas de mão, beijos à força, masturbação pública**, dentre outros.

A Lei nº 13.718, de 24 de setembro de 2018, alterou o Código Penal para, dentre outras providências, tipificar o crime de importunação sexual, conforme art. 215-A, *caput*:

“Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro”.

A pena prevista é reclusão, de 1 (um) a 5 (cinco) anos, se o ato não constitui crime mais grave.



4. DISCRIMINAÇÃO

4.1 O QUE É?

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

A conduta discriminatória é **vedada pela Constituição Federal**, em seu **art. 5º, caput**.

O texto constitucional estabelece que **todos (homens e mulheres) são iguais perante a lei**, sem distinção de qualquer natureza.

4.2 A 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 previstos no âmbito penal

A preconceito de raça, de cor, de etnia, de religião, ou de procedência nacional (**Lei nº 7.716/1989**)

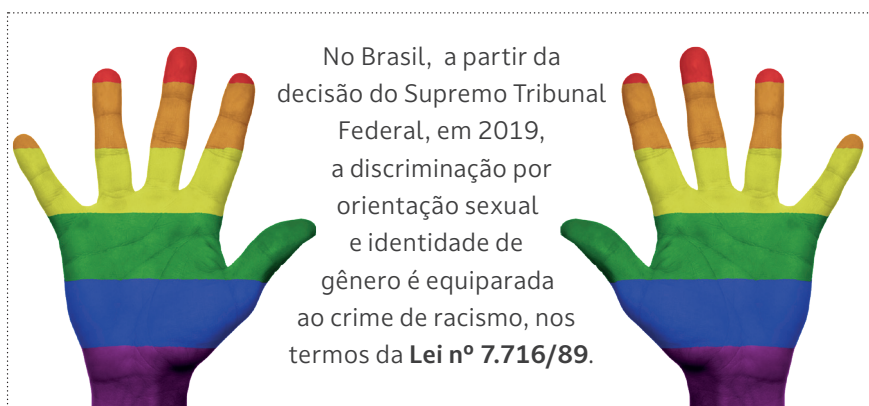
B contra a pessoa com deficiência (**Lei nº 7.853/1989**)

C contra a mulher, relativa ao estado de gravidez (**Lei nº 9.029/1995**)

Além disso, foram tipificadas condutas relacionadas com a discriminação, mas que possuem nomenclaturas específicas, a saber

A assédio sexual laboral (**art. 216-A do Código Penal**)

B injúria racial (**art. 140, § 3º, do Código Penal**)



No Brasil, a partir da decisão do Supremo Tribunal Federal, em 2019, a discriminação por orientação sexual e identidade de gênero é equiparada ao crime de racismo, nos termos da **Lei nº 7.716/89**.

(Fonte: Cartilha Fiocruz, 2022)

5. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO

Tanto os assédios moral e sexual, a importunação 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**, dentre outros.

A pessoa também poderá apresentar **dificuldades** para lidar com o **trabalho** e com a **vida profissional**, bem como com sua família e seus relacionamentos pessoais.

Além de possíveis consequências jurídicas para a instituição, as condutas de assédio (em sentido amplo) 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 às aposentadorias precoces**.

5.1 O QUE FAZER EM CASO DE ASSÉDIO OU DE DISCRIMINAÇÃO?

A vítima

de assédio moral,
de assédio sexual
ou de discriminação,
ao sofrer a prática,
**poderá adotar
as seguintes
providências:**

- 1** **romper o silêncio** e procurar ajuda das pessoas, em especial daquelas que presenciaram os fatos;
- 2** **denunciar** as ocorrências à Ouvidoria;
- 3** **encaminhar à Corregedoria-Geral** do Ministério Público Militar as representações relativas aos membros, conforme **Resolução nº 90/CSMPM**, de 30 de novembro de 2016;
- 4** **conversar com quem assedia**, quando houver possibilidade de diálogo;
- 5** **registrar as situações, relatando detalhes**, tais como: dia, horário, local, nome das pessoas envolvidas e de testemunhas, motivos alegados, dentre outras informações relevantes;
- 6** **guardar** documentos físicos (bilhetes, anotações) ou eletrônicos (e-mails, mensagens), que possam servir como **provas**;
- 7** **buscar apoio** de familiares e de pessoas em quem confia;
- 8** **comunicar o fato** aos superiores hierárquicos, bem como informar por meio dos canais internos, tais como ouvidoria, comissões de ética, comissões permanentes disciplinares ou outros meios idôneos disponíveis.

5.2 O PAPEL DA OUVIDORIA



Propiciar a comunicação direta entre o cidadão e a Instituição, por meio do recebimento de **críticas, reclamações, sugestões, elogios ou consultas** sobre as atividades do MPM.

Compete à Ouvidoria

Receber **reclamações e representações** de qualquer interessado **contra** membros, membras, servidores, servidoras ou órgãos do Ministério Público Militar.

As manifestações dirigidas à Ouvidoria **não possuem limitação temática** e poderão ser efetuadas pessoalmente ou por meio dos canais de comunicação eletrônicos, postais, telefônicos ou outros de qualquer natureza.

Serão recebidas manifestações anônimas

Providas do mínimo de consistência e de verossimilhança.

Em se tratando de manifestações sigilosas, o dever de manter o sigilo será repassado pela Ouvidoria ao Órgão para onde for encaminhada a demanda.

A pessoa assediada
ou denunciante
poderá entrar em
**contato com
a Ouvidoria**

telefone

0800 021 7500 (ligação gratuita)
(61) 3255-7351

e-mail

ouvidoria@mpm.mp.br

endereço para envio de correspondência
e para atendimento pessoal

**Setor de Embaixadas Norte, lote 43, Bloco A,
Sala A2-15 - CEP 70800-400 – Brasília/DF**

horário de funcionamento:

de 2ª a 6ª-feira, das 12 às 19 horas

Visando à proteção da vítima, no caso de indícios suficientes da prática de assédio, **a autoridade competente poderá**, caso a vítima manifeste interesse e levando em consideração o cargo por ela ocupado, **providenciar a sua lotação em outro setor, como medida protetiva, independentemente de autorização ou aquiescência por parte do seu superior hierárquico.**

O link da Ouvidoria do Ministério Público Militar é
<http://www.mpm.mp.br/ouvidoria/>

5.3 A OUVIDORIA DAS MULHERES



Instituída em regime de cooperação com a Ouvidoria Nacional e as demais unidades do Ministério Público Brasileiro, a **Ouvidoria das Mulheres** tem por objetivo principal estabelecer um canal especializado de recebimento e encaminhamento às autoridades competentes das demandas relacionadas à violência contra a mulher.

Compete à Ouvidoria das Mulheres

receber as demandas relacionadas à violência contra a mulher que sejam dirigidas à Ouvidoria do Ministério Público Militar, além de propor o estabelecimento de parcerias com instituições públicas ou privadas, tendentes ao aperfeiçoamento das atividades desenvolvidas pela Ouvidoria das Mulheres e pelo Ministério Público Militar em relação ao tema.

A criação

atendeu à **Recomendação nº 88**, de 27 de janeiro de 2022, do Conselho Nacional do Ministério Público, e levou em consideração a posição do Brasil no ranking mundial de feminicídio (quinto lugar, segundo a ONU) e a necessidade de se ter sistemas específicos para recepcionar casos decorrentes de violência contra a mulher.

A mulher assediada
ou denunciante
poderá entrar em
contato com
a Ouvidoria

telefone

0800 021 7500 (ligação gratuita)
(61) 3255-7351

WhatsApp

(21) 99873-9391

e-mail

ouvidoria.mulher@mpm.mp.br

endereço para envio de correspondência
e para atendimento pessoal

**Setor de Embaixadas Norte, lote 43, Bloco A,
Sala A2-15 - CEP 70800-400 – Brasília/DF**

Horário de Funcionamento:

de 2ª a 6ª-feira, das 12 às 19 horas

5.4

CORREGEDORIA-GERAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO MILITAR

para representações relativas aos membros do MPM

A pessoa assediada
ou denunciante poderá
entrar em contato com
a Corregedoria-Geral
do MPM

telefone

(61) 3255-7401

e-mail

corregedoria@mpm.mp.br

endereço para envio de correspondência
e para atendimento pessoal

Setor de Embaixadas Norte, lote 43, Bloco A,
Sala A2-15 CEP 70800-400 – Brasília/DF

Horário de Funcionamento:

de 2ª a 6ª-feira, das 12 às 19 horas

6. OUTROS RECURSOS E APOIO DISPONÍVEIS

Enfrentar a violência no local de trabalho é um processo que pode ser emocionalmente desgastante. Portanto, para além da ouvidoria e da corregedoria, tem-se fontes de apoio disponíveis para auxiliar nesse processo dentro do MPM.

1.

Departamento
de Gestão de
Pessoas (DGP)

Preparado para apoiar os funcionários em casos de violência no trabalho, fornecendo orientações e assistência durante todo o processo de denúncia e investigação. A denúncia poderá ser feita pessoalmente ou pelo e-mail: **dgp@mpm.mp.br**

2.

Departamento de
Atenção à Saúde
(DAS)

Oferece acolhimento psicossocial e atendimento médico caso seja necessário. Esses serviços são confidenciais e projetados para ajudar os envolvidos a lidarem com questões pessoais e profissionais.

3.

Comissão
Permanente de
Ética do Ministério
Público Militar

Instituída pela **Portaria nº 202/PGJM**, de 08 de novembro de 2017, cabe à Comissão de Ética conhecer denúncias ou representações formuladas contra servidor ou colaborador pela prática de atos contrários às normas estabelecidas no Código de Ética e de Conduta aplicável aos servidores. O e-mail da Comissão é **etica@mpm.mp.br**

4.

Programa
de Integridade
do Ministério
Público Militar

Instituído pela **Portaria nº 187/PGJM**, de 07 de agosto de 2023, tem como objetivo fomentar a difusão dos valores da integridade, da ética pública, da transparência, da conformidade às leis e aos padrões éticos estabelecidos e da prevalência do interesse público. Condutas com risco de configurar assédio podem ser reportadas pelo canal de integridade, **dg.cgi@mpm.mp.br**, para uma atuação geral e preventiva.

Além disso, a vítima
**poderá buscar apoio
junto a fontes externas,**
dentre as quais se destacam:

5.

Centros de Atenção
Psicossocial – CAPS

São serviços de saúde de caráter aberto e comunitário voltados aos atendimentos de pessoas com sofrimento psíquico ou transtorno mental, incluindo aquelas com necessidades decorrentes do uso de álcool, crack e outras substâncias, que se encontram em situações de crise ou em processos de reabilitação psicossocial.

Saiba mais em <https://www.gov.br/saude/pt-br/ acesso-a-informacao/acoes-eprogramas/caps>.

6.

Centro de
Valorização
da Vida – CVV

Realiza apoio emocional e prevenção do suicídio, atendendo voluntária e gratuitamente todas as pessoas que querem e precisam conversar, sob total sigilo por:

telefone - 188,

e-mail - apoioemocional@cvv.org.br

e chat - <https://www.cvv.org.br/chat/>.

Saiba mais em <https://www.cvv.org.br/>.

7. Ministério Público do Trabalho – MPT	Atua em situações de desrespeito aos direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos de relevante valor social, no campo das relações de trabalho. Saiba mais em https://mpt.mp.br/pgt/servicos/servicodenuncie.
8. SINDJUS	Sindicato dos Servidores do Poder Judiciário e do MPU no DF e do Judiciário Federal do TO e da Justiça Federal e Eleitoral do AC, RO e RR. Saiba mais em https://sindjusdf.org.br/.
9. SINDMPU	Sindicato Nacional dos Servidores do MPU, CNMP e ESMPU. Saiba mais em https://www.sindmpu.org.br/.
10. Ordem dos Advogados do Brasil – OAB	Conscientização, prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual. Saiba mais em https://www.oab.org.br/Content/pdf/CartilhaAdvocacia-Sem-Assedio.pdf.

11.

Disque 100 e 180

As denúncias realizadas por meio do Disque 100 e do Ligue 180 são gratuitas, podem ser anônimas e recebem um número de protocolo para que o denunciante possa acompanhar o andamento.

Qualquer pessoa pode acionar o serviço, que funciona diariamente, 24h, incluindo sábados, domingos e feriados.

Saiba mais em <https://www.gov.br/mdh/ptbr/direitoshumanosparatodos/disque-100-e-ligue-180>.

12.

Delegacia da Mulher

As Delegacias de Defesa da Mulher (DDMs) são unidades policiais especializadas no atendimento de violências cometidas contra as mulheres. Uma de suas atribuições está no registro de ocorrências, investigação e apuração desses crimes, além da solicitação das medidas protetivas previstas na lei Maria da Penha.

Saiba mais em <https://www.pcdf.df.gov.br/informacoes/listatelefonica/68/-deam-i-delegacia-especial-deatendimento-a-mulher-i>.

13.

Defensoria Pública

Em linha com as atribuições estabelecidas na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

São consideradas juridicamente necessitadas as pessoas que precisam da proteção do Judiciário no caso de risco imediato de vida ou de liberdade, em especial na condição de crianças, adolescentes, mulheres, pessoas idosas, pessoas com deficiência, pessoas em situação de cárcere ou vítimas de ato de intolerância racial, étnica, religiosa ou de LGBTfobia.

Saiba mais **procurando a Defensoria Pública do seu estado ou a Defensoria Pública da União.**

Se você tem dúvidas se uma situação é hipoteticamente incompatível com um espaço laboral seguro e respeitoso, procure a Ouvidoria para conversar.

É importante lembrar que ninguém deve sofrer em silêncio.

Esta cartilha é um recurso para informar, educar e fornecer direção sobre como abordar e lidar com questões de violência no local de trabalho.

Mas a verdadeira mudança começa conosco - com nossa disposição para enfrentar esses desafios e nosso compromisso em promover um ambiente de trabalho seguro e inclusivo para todos.

Portanto, encorajamos todos a se envolverem, a se educarem e a fazerem sua parte na criação de um local de trabalho mais respeitoso e seguro.

Juntos, podemos fazer a diferença.

7 BIBLIOGRAFIA

BRASIL. Cartilha sobre Violência no Trabalho: reflexões, conceitos e orientações. Câmara Legislativa do Distrito Federal – CLDF. Núcleo de Estudos e Ações sobre Violência no Trabalho – NEAVT. Brasília: CLDF/NEAVT, 2011.

BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. Recurso Especial nº 1.286.466/RS. Relatora Min. Eliana Calmon. Brasília. 03/09/2013. DJE, 18/9/2013.

BRASIL. Cartilha sobre Assédio moral, assédio sexual e discriminação: saiba mais sobre essas distorções de conduta no ambiente de trabalho. Ministério Público Federal. Brasília: MPF, 2016.

BRASIL. Cartilha sobre Assédio moral e sexual. Previna-se. Conselho Nacional do Ministério Público. Brasília: CNMP, 2016.

BRASIL. Cartilha sobre Assédio sexual no Trabalho. Perguntas e Respostas. Ministério Público do Trabalho. Brasília: MPT, 2017

2017. BRASIL. Cartilha de orientações, normas e procedimentos sobre assédio moral. Ministério dos Transportes, Portos e Aviação Civil – MTPA. Corregedoria, Ouvidoria, Comissão de Ética. Brasília-DF, 2018.

BRASIL. Assédio moral, sexual e outras violências no trabalho. Ministério da Saúde/Fiocruz. Brasília, 2022.

OIT - Organização Internacional do Trabalho. Ambientes de trabalho seguros e saudáveis livres de violência e de assédio. Genebra, OIT, 2020.

BRASIL. Manual sobre a prevenção e o enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação. Ministério Público do Trabalho – MPT. Brasília, 2019.

BRASIL. O ABC da violência contra a mulher no trabalho. Ministério Público do Trabalho – MPT. Brasília, 2022.

IMAGENS

página 11 Gerd Altmann por Pixabay

página 12 Gerd Altmann por Pixabay

página 15 yanalya no Freepik

página 21 Rosy/ Bad Homburg/ Germany por Pixabay

página 24 OpenClipart-Vectors por Pixabay

página 26 CatsWithGlasses por Pixabay

“Divulgar
informações que
permitam identificar
as situações que caracterizem
os assédios e orientar quais
as ações necessárias
ao enfrentamento
do problema”

