

POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO
**AO ASSÉDIO MORAL,
ASSÉDIO SEXUAL E À
DISCRIMINAÇÃO**
NO ÂMBITO DA PROCURADORIA-GERAL
DO ESTADO DO ACRE



PGE
PROCURADORIA-GERAL
DO ESTADO DO ACRE



GOVERNO DO
ACRE
Trabalho para o Cacau das Pessoas



PGE
PROCURADORIA-GERAL
DO ESTADO DO ACRE

EXPEDIENTE

Janete Melo d'Albuquerque Lima de Melo
Procuradora-Geral do Estado

Leonardo Silva Cesário Rosa
Procurador-Geral Adjunto

ELABORAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

Alan de Oliveira Dantas Cruz
Procurador do Estado

Caruline Simão da Silva
Assessora da PGE/AC

Paula Luane da Silva Braga
Assessora Técnica da PGE/AC

EDIÇÃO, DIAGRAMAÇÃO E PROJETO GRÁFICO

Ravenna Nogueira de Carvalho
Chefe da Divisão de Comunicação PGE/AC

Thennyson Passos de Abreu
Designer



1º EDIÇÃO - JULHO DE 2024

SUMÁRIO

- Assédio moral no âmbito da administração pública **01**
- Classificação do assédio moral **02**
- Tipos de assédio moral **05**
- Não é assédio moral **10**
- Previsão legislativa **12**
- Assédio sexual **16**
- Classificação **19**
- Discriminação **21**
- Considerações comuns ao assédio moral, sexual e discriminação **22**
- O que fazer diante dos assédios e da discriminação? **25**
- Qual o papel da comissão de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação na PGE/AC? **27**
- Denúncia **28**
- Após o recebimento da denúncia, a comissão deverá: **29**
- Da prevenção quanto às condutas de assédios moral e/ou sexual e à discriminação **30**
- Discriminação: previsão legislativa **32**
- Canais de denúncia: no âmbito externo **35**
- Referências **36**

ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA



É a **exposição repetitiva e prolongada** de **servidores e empregados públicos** a um comportamento abusivo, situações humilhantes, constrangedoras, condutas negativas, relações desumanas e antiéticas no ambiente de trabalho.

O **assédio** pode ocorrer por meio de **fala ou escrita, gestos, e comportamentos abusivos e indesejados** como por exemplo:

- Isolamento do grupo
- Desprezo intencional à vítima
- Afastamento da pessoa no ambiente de trabalho
- Rompimento de laços afetivos
- Desqualificação de pessoa ou grupo
- Depreciação de pessoa por seus problemas de saúde
- Abuso de autoridade no caso de relação hierárquica, entre outros.

CLASSIFICAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

No ambiente de trabalho, o assédio moral pode ser classificado de acordo com a sua abrangência em dois grandes grupos:

O ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL

e

O ASSÉDIO INSTITUCIONAL

Com relação ao **ciberbullying** é um instrumento específico de prática de assédio em qualquer um dos grupos mencionados.

ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL



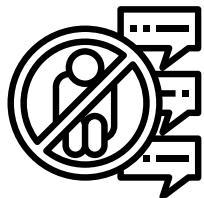
Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe.

ASSÉDIO MORAL INSTITUCIONAL



Ocorre quando a própria Instituição incentiva (ação) ou tolera (omissão) atos de assédio.

Neste caso, a própria Instituição é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, se utiliza de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle, ou então a Instituição é omissa, quando não toma as medidas cabíveis para a prevenção ou solução dos atos de assédio que tem conhecimento.



CYBERBULLYING OU ASSÉDIO MORAL VIRTUAL



Consiste no **assédio moral virtual**, em que o trabalhador é **ridicularizado, humilhado, perseguido, atacado, intimidado e exposto** através da internet ou de outras tecnologias, permitindo que o cyberbullying se propague rapidamente e alcance um número indeterminado de pessoas.

O **ciberbullying** pode funcionar como um dos instrumentos do processo de assédio moral interpessoal ou assédio institucional, combinado com condutas praticadas também fora do ambiente virtual.

TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

Quanto ao tipo o assédio moral pode ser praticado das seguintes formas:

ASSÉDIO MORAL VERTICAL

Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies:



Descendente

Assédio caracterizado pela pressão dos chefes em relação aos subordinados (mais comum)

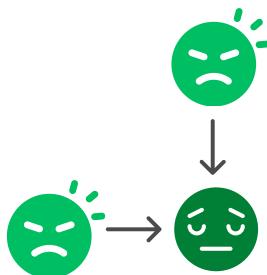


Ascendente

Assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe. Consiste em causar constrangimento ao superior hierárquico por interesses diversos.

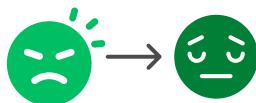
ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho.



Assédio moral misto

Consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho.



Envolvendo terceiros

Ocorre quando vítimas ou assediadores não estão direta ou indiretamente inseridos no contexto laboral da administração pública. Geralmente são usuários de serviços, ou servidores de outras instituições.

ALGUNS EXEMPLOS DE ASSÉDIO MORAL



- Retirar autonomia funcional dos trabalhadores ou privá-los de acesso aos instrumentos de trabalho;
- Sonegar informações úteis para a realização de suas tarefas ou induzi-los a erro;
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões e criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto;
- Entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente a seus colegas ou exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente;

- ▶ Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima;
- ▶ Retirar cargos e funções sem motivo justo;
- ▶ Dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas;
- ▶ Invadir a vida privada da pessoa com ligações telefônicas ou cartas, criticar a vida particular da pessoa, as preferências pessoais;
- ▶ Segregar a pessoa assediada no ambiente de trabalho, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação;
- ▶ Isolar a pessoa assediada de confraternizações, almoços e atividades realizadas em conjunto com os demais colegas;
- ▶ Agredir verbalmente, dirigir gestos de desprezo, alterar o tom de voz ou ameaçar com outras formas de violência física;
- ▶ Criticar a vida privada, as preferências pessoais ou as convicções da pessoa assediada;

- ➔ Espalhar boatos ou fofocas a respeito da pessoa assediada, ou fazer piadas, procurando desmerecê-la ou constrangê-la perante seus superiores, colegas ou subordinados;
- ➔ Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas.



NÃO É ASSÉDIO MORAL



- Os conflitos esporádicos: discussões esporádicas com os colegas de trabalho ou mesmo algum desentendimento com o chefe;
- Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência;
- Exigir metas, considerando a razoabilidade a realidade da atividade laborativa;
- Chamar atenção do(a) servidor(a)/colaborador(a), dentro dos limites do poder diretivo;

- Solicitação de serviço extraordinário, se respeitados os limites legais e por justificada necessidade de serviço;
- Usar mecanismos tecnológicos de controle das atividades desenvolvidas pelo(a) servidor (a)/colaborador(a), p.exemplo, controle de pontualidade e produtividade da equipe e dentro de parâmetros razoáveis;
- Inadequação do meio ambiente de trabalho (a não ser que o(a) profissional seja colocado(a) nessas condições com o objetivo de diminuí-lo(a) etc.
- Remoção ou mudança de função no interesse da Administração para racionalização/readequação da força de trabalho do setor;
- Críticas ou avaliações negativas fundamentadas sobre um trabalho desenvolvido, concedendo o direito de resposta do servidor (a)/colaborador (a).

PREVISÃO LEGISLATIVA

- 1) O autor da prática de assédio pode ser responsabilizado também sob a justificativa de infringir os fundamentos da dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV), previstos na **Constituição Federal**.
- 2) Na esfera cível: **O Código Civil, em seu art. 186:** “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.
- 3) **LEI COMPLEMENTAR ESTADUAL Nº 377, DE 31 DE DEZEMBRO DE 2020**, que “Altera a Lei Complementar nº 39, de 29 de dezembro de 1993, a fim de prever a aplicação de penalidade à prática de assédio moral no âmbito da Administração Pública Direta e Indireta do Estado do Acre, por servidores públicos e dá outras providências.”, dispõe em seus artigos 4º e 5º, a adoção de medidas preventivas para combater o assédio moral, bem como a criação, nos termos do regulamento, de comissões de conciliação para buscar soluções não contenciosas para os casos de assédio moral.

Dispõe ainda, que respeitadas as disposições da Lei Complementar nº 39/93, o Poder Judiciário e o Poder Legislativo poderão instituir norma infralegal para regulamentar o processamento da apuração da prática do assédio moral no âmbito do respectivo Poder. A norma registra que os órgãos e as entidades de cada poder poderão adotar, nos respectivos âmbitos, políticas de prevenção de assédio moral, sem prejuízo de outras medidas que se fizerem necessárias, destacando-se: a promoção de cursos de formação e treinamento visando à difusão de medidas preventivas e extinção de práticas inadequadas, a promoção de debates e palestras, bem como a produção de cartilhas e material gráfico para conscientização.

4) LEI COMPLEMENTAR Nº 39/93 (Estatuto do Servidor Público do Estado do Acre),

Art. 167. Ao servidor é proibido:

XX - Praticar assédio moral no ambiente de trabalho, assim entendido todo tipo de **ação, gesto ou palavra** que atinja, pela **repetição**, a **autoestima e a segurança de um indivíduo**, fazendo-o duvidar de si e de sua **competência**, implicando em **dano ao ambiente de trabalho, à evolução profissional ou à estabilidade física, emocional e funcional** do servidor;

XXI - **imputar falsamente a terceiro a prática de assédio moral.**

Art. 182. A **demissão** será aplicada nos seguintes casos:

XIV - reincidência de prática de assédio moral, nos termos do inciso XX do art. 167.

Art. 187. A demissão, ou a destituição de cargo em comissão por infringência do art. 167, incisos IV, VII, XI e X, **bem como no caso de reincidência do inciso XX (PRÁTICA DE ASSÉDIO) do mesmo artigo, incompatibiliza o ex-servidor para nova investidura em cargo estadual pelo prazo de cinco anos.** 5 - **Lei 8.112/1990** - Estatuto do Servidor Público Federal. São deveres do servidor público, entre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal às instituições a que servir (art. 116, incs. II, IX e XI, da Lei nº 8.112/1990). Realizar avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho; 6 - **O PLe nº 1521, de 2019, cuja ementa dispõe: Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o assédio moral. Explicação da Ementa:** Tipifica como crime de assédio moral a conduta de "ofender reiteradamente a dignidade de alguém causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função", e comina pena de detenção de um a dois anos e multa, além da pena correspondente à violência.

PREVISÃO LEGISLATIVA - NÃO EXISTE A TIPIFICAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO CÓDIGO PENAL.

A Câmara dos Deputados aprovou, em março de 2019, o Projeto de Lei nº 4.742/2001, que tipifica o crime de assédio moral, inserindo o art. 146-A no Código Penal.

O projeto está atualmente em tramitação no Senado Federal (PL nº 1.521/2019).

ASSÉDIO SEXUAL



CONCEITO: Assédio sexual é toda conduta indesejada de natureza sexual que restrinja a liberdade sexual da vítima.

A reiteração da conduta não é imprescindível para a caracterização do assédio sexual. Um único ato pode ser suficientemente grave para atingir a honra, a dignidade e a moral da vítima.

Distinção entre **assédio sexual** e **assédio moral**: A principal diferença entre o assédio moral e o sexual é o bem jurídico tutelado. O assédio sexual atenta contra a liberdade sexual da pessoa, enquanto o assédio moral atenta contra a sua dignidade psíquica. Diferentemente do assédio moral, que exige a reiteração da conduta, no **assédio sexual, basta a prática de um único ato**.

PREVISÃO LEGISLATIVA

Incluído no Código Penal pela Lei nº 10.224/2001, o **artigo 216 - A**, possui a seguinte redação:

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.

LEI Nº 14.540, DE 3 DE ABRIL DE 2023

Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal.

O Programa tem como objetivos:

- Prevenir e enfrentar o assédio e as outras formas de violência;
- Capacitar os agentes da Administração Pública para a prevenção e solução dos casos de violência; e
- Implementar campanhas educativas sobre o assédio e outras formas de violência, nos órgãos e entidades abrangidos por esta Lei.

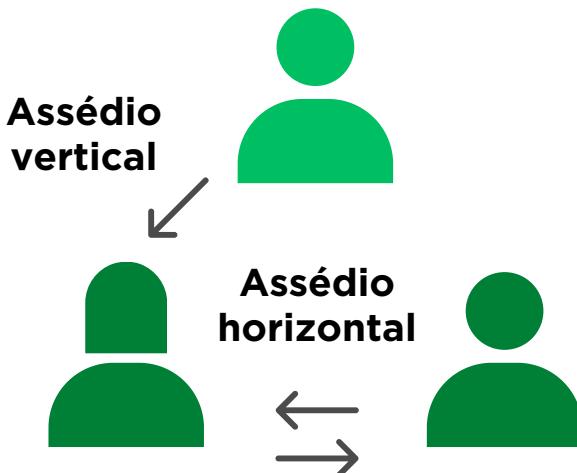
A lei ainda dispõe sobre as diretrizes para o cumprimento desses objetivos, bem como prevenir tais práticas.

CLASSIFICAÇÃO

Assédio sexual por chantagem/VERTICAL: 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. O assédio sexual por chantagem pode ser praticado no local de trabalho ou fora dele, dentro da jornada ou não, visto que a subordinação não é restrita ao ambiente físico de trabalho.

Assédio sexual por intimidação, também chamado de assédio sexual ambiental ou horizontal: Neste caso o poder hierárquico é irrelevante, podendo o assédio ocorrer entre colegas de trabalho, na mesma posição hierárquica na instituição. Por isso, é também chamado de horizontal. O assédio sexual por intimidação se caracteriza por instigações inoportunas de natureza sexual, que podem ser verbais, não verbais ou físicas, com o efeito de criar um ambiente de trabalho ofensivo e hostil, além de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa. O aspecto fundamental nesse caso é a violação do “poder de dizer não” da vítima. Essas condutas podem não necessariamente se dirigir a uma pessoa ou a um grupo de pessoas em particular, podendo ocorrer de forma generalizada.

Assédio sexual no trabalho



- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de duplo sentido;
- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Contato físico não desejado;
- Convites impertinentes;
- Solicitação de favores sexuais etc.

DISCRIMINAÇÃO

Compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável (<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/cartilhaassediomoral-aprovada.pdf>)

CONSIDERAÇÕES COMUNS AO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO

Das Consequências

Para o indivíduo: As consequências para quem sofre assédio e discriminação são significativos e vão desde a queda da autoestima a problemas de saúde, podendo-se destacar, como exemplos, os seguintes: ansiedade; apatia; insegurança; depressão; insônia; burnout; doenças cardíacas; dermatite; dores de cabeça e enxaquecas; dores musculares; agressividade; isolamento social; problemas familiares e falta ou excesso de apetite; em casos extremos, pode levar o trabalhador ao suicídio.

O assédio moral, sexual e a discriminação causam perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar, desestabilizando emocionalmente e provocando não apenas o agravamento de moléstias já existentes, como também o surgimento de novas doenças.

Além disso, as perdas se refletem no ambiente de trabalho, atingindo, muitas vezes, os demais trabalhadores com a queda da produtividade e da qualidade, a ocorrência de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

Observe que o (a) SERVIDOR (A) é o (a) principal prejudicado (a) quando se fala em assédio e/ou discriminação no ambiente de trabalho, é para ele (a) que vão as consequências mais pesadas, as quais afetam seu lado profissional, físico, psicológico e social.

Para o Assediador: O assédio sexual cometido no ambiente de trabalho é considerado falta grave e pode ensejar a abertura de **processo administrativo disciplinar**, com a aplicação das penalidades inerentes ao servidor público.

O agressor pode responder nas esferas:

- **Civil:** responsabilidade patrimonial pelos danos morais e materiais gerados à vítima;
- **Criminal:** a conduta pode se enquadrar no art. 216-A do Código Penal, que é restrito ao assédio sexual laboral por chantagem, ou em outros tipos penais distintos, como “constrangimento ilegal”, ameaça, e “importunação sexual” (art. 215 - A do CP).

O assediador da conduta do assédio sexual vertical descendente já está sendo enquadrado, pela maioria da jurisprudência e doutrina, como ato de improbidade administrativa. (Lei n.º 8.429, de 1992), conforme podemos atestar no julgamento do REsp 1286466/RS, da 2^a Turma do STJ, sob a relatoria da Min. Eliana Calmon, julgado em 03/09/2013, vejamos: “a prática

de assédio moral enquadrar-se na conduta prevista no art. 11, caput, da Lei nº 8.429/92, em razão do evidente abuso de poder, desvio de finalidade e malferimento à impessoalidade, ao agir deliberadamente em prejuízo de alguém”.

Para a Administração Pública: temos, a título de exemplos, as seguintes consequências: redução da produtividade; rotatividade de pessoal; aumento de erros e acidentes; absenteísmo (faltas); licenças médicas; exposição negativa da marca; indenizações trabalhistas; multas administrativas, custos com tratamentos médicos; despesas com benefícios sociais e custos com processos administrativos e judiciais.

O QUE FAZER DIANTE DOS ASSÉDIOS E DA DISCRIMINAÇÃO?

- ➡ Repudiar de pronto a atitude do assediador e explicitar que tal comportamento configura assédio;
- ➡ Tire cópia de documentação que comprove/caracterize a agressão, exija quando assim couber, as instruções por escrito (e-mail, notificações).
- ➡ Reúna provas: testemunhas, presentes, e-mails, bilhetes, mensagens SMS ou pelo WhatsApp, imagens (câmeras de vídeo ou fotográfica) dentre outros;
- ➡ Anotar, com detalhe, a situação de assédio sexual sofrida, a data, a hora e o local, e listar nomes dos que testemunharam o fato;
- ➡ Buscar ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação;
- ➡ Buscar orientação psicológica sobre como enfrentar tais situações;
 - comunicar a situação ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à Ouvidoria da instituição;

- Comunicar a situação ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à Ouvidoria da instituição;
- Procurar o sindicato profissional ou o órgão representativo da classe ou a associação, caso não tenha sucesso na denúncia; - avaliar a possibilidade de ingressar com ação civil e/ou criminal;

Na hipótese de assédio sexual, a vítima pode ainda registrar a ocorrência na Delegacia (se for mulher cis ou trans, na Delegacia da Mulher e, na falta desta, em uma delegacia comum), ou procurar o Ministério Público, diretamente, para relatar o fato.

QUAL O PAPEL DA COMISSÃO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO NA PGE?

Desenvolver políticas para o enfrentamento, apurar os casos e submeter os relatórios elaborados pelo Comitê ao setor competente.

Tem como propósito servir de apoio àqueles que possuem a competência correcional, pois em razão da relação de proximidade com a vítima, em face da composição democrática, promoverá o acompanhamento do caso, garantindo maior eficácia no enfrentamento do assédio e da discriminação.

A proposta da Comissão não é buscar a punição do sujeito ativo da conduta, mas, sobretudo, prevenir, adotando medidas eficazes para a prevenção e o combate do assédio, de modo que a prática se reduza significativamente dentro da PGE, além de oferecer recursos educativos para que o sujeito ativo não reincida na conduta.

DENÚNCIA

QUEM PODE DENUNCIAR?

- Qualquer pessoa que se perceba alvo de assédio ou discriminação no trabalho; e
- Qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho.

Denuncie!

Rompa o silêncio e leve sua denúncia aos canais de acolhimento!

É importante que as ações de assédio moral ou sexual sejam repudiadas desde os primeiros comportamentos.

É sabido que com o tempo o agressor passa a ganhar confiança na falta de consequências para o seu comportamento e os atos de assédio e/ou discriminação tendem a aumentar. Por outro lado, quanto mais tempo em situação de assédio ou discriminação, a vítima passa a ter seu psicológico fragilizado para enfrentar a situação sozinha.

APÓS O RECEBIMENTO DA DENÚNCIA, A COMISSÃO DEVERÁ:

- A) De acordo com o caso, solicitar providências às direções dos órgãos, aos gestores das unidades organizacionais e aos profissionais da rede de apoio, de forma a apurar a denúncia, garantir proteção às pessoas envolvidas, preservar provas, bem como garantir a lisura e o sigilo das apurações;
- B) Informar à Divisão de Recursos Humanos e a divisão de ambiente e qualidade de vida para acolhimento, suporte, orientação e auxílio na modificação das situações noticiadas sempre que o (a) noticiante assim o desejar; e
- C) Submeter relatório dos levantamentos realizados àqueles que possuem a competência correcional e acompanhar o bom andamento do caso.

A) INTERNAMENTE

- 1) Ouvidoria, através do e-mail:
corregedoria.pgeac@gmail.com

B) EXTERNAMENTE:

- 1) Órgão representativo de Classe (sindicatos) ou Associação;
- 2) Delegacias comum ou da mulher.
- 3) Ministério Público.

DA PREVENÇÃO QUANTO ÀS CONDUTAS DE ASSÉDIOS MORAL E/OU SEXUAL E À DISCRIMINAÇÃO

A prevenção dos assédios moral e sexual deve partir de uma política institucional de combate a essa prática, passando necessariamente por **três enfoques básicos: a educação, fiscalização e a aplicação de punibilidade.** Competem às instituições:

- Oferecer informações sobre o assédio moral e sexual aos seus servidores e prestadores de serviço, colaboradores etc;
- Incentivar a formação de um ambiente de trabalho pautado no respeito;
- Avaliar constantemente as relações interpessoais no ambiente de trabalho;
- Dispor de instância administrativa para acolher denúncias de maneira simples, segura e objetiva, além de apurar e punir as violações constatadas;
- Incentivo ao desenvolvimento de uma cultura de participação e diálogo aberto com a equipe por parte dos gestores de órgãos de execução ou de administração;
- Definição clara atribuições dos cargos e funções;
- Coibição do desvio de função;

- Organização de eventos, palestras, criação de dia/semana de prevenção e enfrentamento ao assédio, etc. com o intuito de chamar atenção para o tema;
- Capacitação de líderes e gestores com enfoque numa política de gestão de pessoas que vise a humanização do ambiente e das relações de trabalho;
- Cartilhas educativas;
- Instituição do dever de denunciar as práticas de assédio sexual ou violência por qualquer pessoa que tomar conhecimento dessas condutas;
- Apuração e punição de práticas de retaliação às vítimas, testemunhas e auxiliares das investigações.

DISCRIMINAÇÃO: PREVISÃO LEGISLATIVA

Constituição Federal de 1988 assegura que um dos objetivos fundamentais da República é “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.

Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, a qual proíbe a discriminação e estabelece que “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos” (Princípio Universal da Igualdade).

Lei n.º 7.716, de 5 de janeiro de 1989, conhecida popularmente como Lei Caó. A norma define os crimes resultantes de discriminação ou de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional. Estatuto da Criança e do Adolescente (lei n. 8.069/1990), que dispõe sobre a proteção integral da criança e do adolescente, proibindo qualquer forma de discriminação contra eles e assegurando a participação na vida familiar e comunitária sem discriminação (art. 16, V).

Estatuto da Igualdade Racial (lei n. 12.288/2010), que busca garantir e efetivar a igualdade de oportunidades e os direitos étnicos individuais e coletivos para a população negra. A lei define discriminação e desigualdade raciais e propõe a adoção de programas e políticas públicas que garantam a participação e a inclusão da população negra, tais como as ações afirmativas.

Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (lei n. 13.146/2015). A normativa apresenta a definição de pessoa com deficiência e garante a prioridade absoluta sobre seus direitos. É assegurado, ainda, que a deficiência não afeta a plena capacidade civil (aptidão para adquirir e exercer direitos). Assim, é possível que pessoas com deficiência exerçam o casamento, a decisão sobre o número de filhos, o direito à adoção, entre outros.

Lei Antiterrorismo (lei n. 13.260/2016), que definiu o terrorismo como “a prática por um ou mais indivíduos de atos [...] por razões de xenofobia, discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia e religião, quando cometidos com a finalidade de provocar terror social ou generalizado, expondo a perigo pessoa, patrimônio, a paz pública ou a incolumidade pública”.

Legislação do Estado do Acre

Lei nº 4.159, de 09/08/2023

Publicada no DOE de 14/08/2023

Dispõe sobre a obrigatoriedade de afixação de cartaz em estabelecimentos comerciais e entidades públicas, informando a respeito da criminalização de atos discriminatórios motivados por preconceito de raça, cor, etnia, religião, precedência nacional e em virtude de orientação sexual e de gênero.

Lei nº 4.071, de 26/12/2022

Publicada no DOE de 28/12/2022

Dispõe sobre penalidades administrativas às pessoas físicas ou jurídicas e agentes públicos que discriminem as pessoas com Transtorno de Espectro Autista - TEA, no Estado.

Lei nº 1.990, de 30/01/2008

Publicada no DOE de 20/02/2008

Dispõe sobre medidas de prevenção e repressão a atos discriminatórios ou atentatórios contra a mulher, praticados por pessoa jurídica estabelecida no Estado do Acre.

Lei nº 1.056, de 01/12/1992

Publicada no DOE de 04/12/1992

Estabelece penalidades aos estabelecimentos, entidades, associações e demais órgãos que discriminem mulheres e dá outras providências

CANAIS DE DENÚNCIA: NO ÂMBITO EXTERNO

Ouvidoria-Geral do Estado do Acre:

e-mails: ouvidoriageral.cge@ac.gov.br e
ouvidoriageral.cge@gmail.com

Fone: (68) 3215-4121 ramal 208

Disque Direitos Humanos – Disque 100

Central de Atendimento a Mulher - Ligue 180

Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher - DEAM

Fone: (68) 3221-4799

Ministério Público do Trabalho: <https://mpt.mp.br/ouvidoria>

REFERÊNCIAS

MINISTÉRIO DO TRABALHO. Cartilha de Assédio moral e sexual no trabalho. Disponível em: trabalho.gov.br/publicacoes-do-trabalho/trabalho/outros-assuntos-estudos/item/271-cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho Acesso em 5 de julho de 2018.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Cartilhas. Disponível em: portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/publicacoes/cartilhas Acesso em 8 de julho de 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. www.oitbrasil.org.br

RAMOS FILHO, Wilson. Bem-Estar das Empresas e Mal-Estar Laboral: o assédio moral empresarial como modo de gestão de recursos humanos. Revista Eletrônica do Curso de Direito da Unifacs, n. 108, jun. 2009. Disponível em: . Acesso em: 27 set. 2021. SENADO FEDERAL. Assédio moral e sexual no trabalho. MESA DO SENADO FEDERAL. Biênio 2017-2019. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/processos/cartilha-assedio-moral-e-sexual-notrabalho> BRASIL. Senado Federal. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, 1988.

Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 31 dez. 1940.

Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 9 ago. 1943.

MESQUITA, A. A. et al. Assédio moral: impacto sobre a saúde mental e o envolvimento com trabalho em agentes comunitários de saúde. Revista Psicologia e Saúde, Campo Grande, v. 9, n. 1, p. 3-17, jan./abr. 2017.

Disponível em: . Acesso em: 11 dez. 2017. NUNES, T. S. et al. Divulgação do assédio moral no trabalho na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). 2010. Disponível em: . Acesso em: 25 abr. 2017.

BARRETO, M. A. A. Assédio moral no trabalho: da responsabilidade do empregador: perguntas e respostas. São Paulo: LTR, 2009a. Os novos riscos do trabalho. In: BARRETO, M. A. A. Assédio moral no trabalho. São Paulo: LTR, 2009b. p. 50-64. Violência, saúde e trabalho (uma jornada de humilhações). São Paulo: EDUC, 2003.

BASÍLIO, A. L. S.; BARNABÉ, M. C. A. Assédio moral no ambiente de trabalho. BIC-Boletim Informativo Criminológico, Belo Horizonte, v. 1, n. 1, p. 59-68, jan./jun. 2013. Disponível em: . Acesso em: 11 dez. 2017. GOSDAL, T. C.; SOBOLL, L. A. P. Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar. São Paulo: LTR, 2009.

MENDES, C. H.; RADOMYSLER, C. N. . Direito e Discriminação: agenda de pesquisa desafiadora e urgente.. In: Marina Feferbaum, Rafael Mafei Rabelo Queiroz. (Org.). Metodologia da Pesquisa e Direito: Técnicas e abordagens para elaboração de monografias, dissertações e teses. 2ed.São Paulo: Saraiva, 2019, v. 1, p. 417-436.



GOVERNO DO
ACRE

Trabalho para cuidar das pessoas

www.pge.ac.gov.br