

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 todos os acreanos



# 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**

**1ª 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**

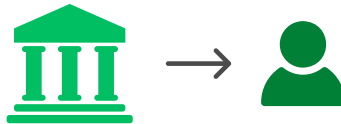
Com relação ao **ciberbullying** é um instrumento específico de prática de assédio em qualquer um dos grupos mencionados.

## **ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL**



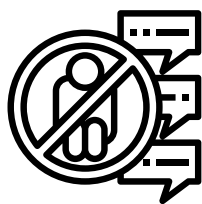
Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe.

## **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)



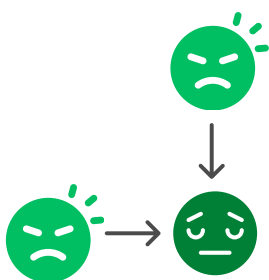
### **Ascendente**

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



## ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

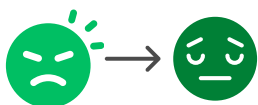
Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho.



### 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 2ª Turma do STJ, sob a relatoria da Min. Eliana Calmon, julgado em 03/09/2013, vejamos: “a prática

de assédio moral enquadra-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 correccional, 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](mailto: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](http://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](http://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](http://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/publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho> 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](http://www.pge.ac.gov.br)