



# OUVIDORIA

MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

**MPRJ**  
MINISTÉRIO PÚBLICO  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

**MPRJ**

MINISTÉRIO PÚBLICO  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

DIREITOS FUNDAMENTAIS NA CONSTITUIÇÃO

CAPITULO I - DOS DIREITOS E DEVERES INDIVIDUAIS E COLETIVOS

CAPÍTULO II - DOS DIREITOS SOCIAIS

ASSÉDIO SEXUAL

ASSÉDIO MORAL

DEMOCRATIZAR AS ESTRUTURAS ADMINISTRATIVAS DO ESTADO

CONCLUSÃO



**SUMÁRIO:**



# DIREITOS FUNDAMENTAIS NA CONSTITUIÇÃO

## TÍTULO I

### Dos Princípios Fundamentais

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...) II - a cidadania

III - a dignidade da pessoa humana; (...)

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

**I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;**

II - garantir o desenvolvimento nacional;

III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.



**30 ANOS** da  
Constituição



## CAPÍTULO II

### Dos direitos sociais

**Art. 6º** São direitos sociais a educação, a **saúde**, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.



# ASSÉDIO SEXUAL



- **LEI FEDERAL 10.224/2001**

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

"Assédio sexual"

"Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função." (AC)

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

- **LEI FEDERAL 8.112/1990**

Art. 116. São deveres do servidor:

(...)IX - **manter conduta compatível com a moralidade administrativa;** (...)

(...)XI - **tratar com urbanidade as pessoas;** (...)

Art. 117. Ao servidor é proibido:

(...)V - promover manifestação de apreço ou desapeço no recinto da repartição; (...)

# CONCEITO DE ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual é uma forma de abuso de poder, ocorre na relação de trabalho e consiste em constranger colegas por meio de cantadas e insinuações constantes de cunho sexual, com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual, gerando um efeito desfavorável no ambiente de trabalho ou consequências prejudiciais no emprego da vítima. Comumente ocorre quando a vítima está em situação hierárquica subordinada, porém tal hierarquia não faz parte de seu conceito, podendo ocorrer abuso sexual entre colegas no local de trabalho.

A atitude pode ser clara ou sutil, falada ou insinuada, escrita ou explícita por gestos, e pode vir ainda na forma de coação ou chantagem. Mas de todo modo, possui componentes de extrema violência moral, na medida em que coloca a vítima em situações vexatórias, provoca insegurança profissional pelo medo de ser removido para setores indesejados ou até mesmo de se instaurar, sem justo motivo, sindicância ou procedimento administrativo disciplinar.



# CONCEITO DE ASSÉDIO SEXUAL

## Formas de assédio sexual:

- Assédio por Intimidação - quando o assediador cria condições de trabalho inaceitáveis por um processo de intimidação, ou restringe, sem motivo, a atuação de alguém ou ainda criar uma circunstância ofensiva ou abusiva no trabalho.
- Assédio por Chantagem - quando há a oferta de vantagens no trabalho em troca de atitudes de cunho sexual; quando há importunação sexual; **ou o tipo penal da Lei nº 10.224/2001.**

## Requisitos do assédio sexual:

- Constrangimento que **tenha relação com o trabalho**, porém não exige que tenha que ocorrer no local de trabalho. O assédio sexual entre colegas de mesma hierarquia pode ser caracterizado e gerar responsabilidade ao empregador/Poder Público, ainda que por omissão, porque não garantiu um meio ambiente de trabalho psicologicamente saudável e isento de assédio;
- De forma dolosa;
- Pelo comportamento do agente que visa à vantagem sexual;
- Não exige contato físico, pois pode ocorrer por expressões verbais ou escritas, gestos, imagens, *etc.*
- Sem o consentimento da vítima.



# CONCEITO DE ASSÉDIO SEXUAL

## **A prática do assédio sexual viola os seguintes deveres:**

- Manter conduta compatível com a moralidade administrativa (Lei nº 8.112/90, art. 116, IX)
- Tratar as pessoas com urbanidade (Lei nº 8.112/90, art. 116, inciso II).

## **A prova no assédio sexual:**

- É uma conduta difícil de ser provada, mas pode ser feito através de bilhetes, mensagens eletrônicas, testemunhas, ligações telefônicas, etc.
- A indenização por dano material depende de comprovação do fato, do prejuízo e do nexo de causalidade entre eles.
- A indenização por dano moral somente precisa provar o fato, pois não há como produzir prova do sofrimento.
- Derrotar a prática do assédio sexual no trabalho é parte integrante da luta pela igualdade de direitos e oportunidades entre homens e mulheres.



# CONCEITO DE ASSÉDIO SEXUAL

## O que fazer?

### A Vítima:

- Dizer claramente o não ao assediador;
- Anotar com detalhes todos os episódios de humilhações sofridas e possíveis testemunhas;
- Reunir provas;
- **Romper o silêncio;**
- Evitar conversar e permanecer sozinho sem testemunhas com o assediador;
- Procurar seu sindicato ou associação e relatar o ocorrido;
- Na hipótese de assédio sexual, registrar a ocorrência na Delegacia comum ou na Delegacia da Mulher, caso a vítima seja mulher;
- Buscar apoio profissional e junto a familiares, amigos e colegas

### A Testemunha:

- Seja **solidário** e **apoie** o colega vítima do assédio;
- Oferecer apoio à vítima;
- Disponibilizar-se como testemunha;
- Procurar o sindicato e relatar o ocorrido;
- Apresentar a situação a outros colegas e solicitar mobilização;
- Comunicar ao setor responsável ou ao superior hierárquico do assediador.



# CONCEITO DE ASSÉDIO SEXUAL

## Para quem denunciar:

- Ouvidorias ou “urnas de sugestão”
- Órgão representativo de classe ou Associação;
- Concomitantemente oferecer denúncia perante o Ministério do Trabalho e Emprego e o Ministério Público, nos quais os termos podem ser preenchidos de forma anônima ou com resguardo da identidade do denunciante.
- Pode ser de interesse da vítima pleitear uma demanda judicial pedindo indenizações por eventuais danos patrimoniais e morais.

## Consequências para o assediador:

- Punição nas esferas civil, criminal e administrativa;
- Sendo servidor público, a Administração Pública pode ser responsabilizada civilmente pelos danos morais e materiais sofridos pela vítima, independente de prova de culpa, em razão do art. 37, §6º, da CF (responsabilidade objetiva – “CRFB/88, art. 37, § 6º As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.”)



# ASSÉDIO MORAL NO MPRJ:

RESOLUÇÃO GPGJ nº 2.229  
DE 12 DE JULHO DE 2018



O PROCURADOR-GERAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO, no uso de suas atribuições legais, CONSIDERANDO que o assédio moral representa **violação da dignidade da pessoa humana**, assim como dos **direitos sociais ao trabalho e à saúde**, todos de estatura constitucional;

CONSIDERANDO o **dever de o Ministério Público promover medidas para assegurar a prevenção e o enfrentamento** ao assédio moral no âmbito administrativo;

CONSIDERANDO o que consta no Processo MPRJ nº 2017.00286110,

RESOLVE

**Art. 1º** - Institui, no âmbito da Subprocuradoria-Geral de Justiça de Administração, a Comissão para Prevenção ao Assédio Moral, com o objetivo de fomentar medidas de prevenção e de enfrentamento ao assédio moral.

**Art. 2º** - A Comissão para Prevenção ao Assédio Moral contará com os seguintes participantes, designados pelo Subprocurador-Geral de Justiça de Administração, que a presidirá:

I - o Secretário-Geral do Ministério Público;

II - 01 (um) membro da Assessoria Jurídica da Secretaria-Geral;

III - 01 (um) servidor do quadro, efetivo e estável, lotado na Diretoria de Recursos Humanos;

IV - 01 (um) profissional da área de saúde, médico ou psicólogo, em atuação junto ao Núcleo de Saúde Ocupacional;

V - 01 (um) servidor do quadro, efetivo e estável, indicado pelas Entidades de Classe;

VI - 01 (um) servidor do quadro, efetivo e estável, indicado pelo Centro de Mediação, Métodos Autocompositivos e Sistema Restaurativo - CEMEAR.



# ASSÉDIO MORAL NO MPRJ:

RESOLUÇÃO GPGJ nº 2.229  
DE 12 DE JULHO DE 2018



**Art. 3º** - São atribuições da Comissão para Prevenção ao Assédio Moral:

- I - propor políticas institucionais de prevenção e enfrentamento ao assédio moral;
- II - coordenar plano de ação para prevenção;
- III - diagnosticar possíveis situações que possam gerar danos à saúde mental dos servidores estabelecendo metas para saná-las;
- IV - encaminhar notícias de fato relacionadas ao tema, imediatamente, à Corregedoria-Geral do Ministério Público, em se tratando de membros, e à Secretaria-Geral, no caso de servidores;
- V - propor soluções para casos que envolvam assédio moral no âmbito do Ministério Público;
- VI - adotar outras atribuições educativas, voltadas à prevenção e ao enfrentamento ao assédio moral.

**Art. 4º** - A Comissão não tem atribuição administrativa para decidir reclamações de assédio moral, o que é da alçada da Corregedoria-Geral do Ministério Público, em se tratando de membros, e da Secretaria-Geral, no caso de servidores.

(...)



# CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL



O assédio moral caracteriza-se pela exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada no tempo, no exercício de suas funções. Em muitos casos, se isoladas, essas situações não são consideradas graves, mas quando praticadas de maneira sistemática ofendem a **dignidade** ou a **integridade psíquica** dos trabalhadores. São condutas normalmente ligadas ao **abuso de poder** e não tem conotação sexual, mas que reiteradamente **humilha, discrimina, ridiculariza, menospreza, inferioriza, rebaixa, e/ou ofende o trabalhador.**

O assédio moral pode ser considerado como toda e qualquer **conduta abusiva** (atitudes, palavras, escritos) que põe em risco o emprego, ou **degrada o ambiente de trabalho**, ou traz **dano à personalidade, dignidade ou integridade física ou psíquica de um ser humano.**

Características que tornam o ambiente mais propício à prática de assédio na Administração Pública:

- Estrutura hierarquizada;
- Burocracia excessiva;
- Regulamentação insuficiente;
- Falta de compromisso;
- Alta competitividade.

# CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

## Vantagens para o combate na Administração Pública:

- Estabilidade (em caso de servidor estatutário que já a adquiriu);
- Maior proteção jurídica contra atos ilícitos (transparência);
- Possibilidades maiores de buscar a reparação por processo administrativo ou judicial.
- 

## Atitudes que expressam o assédio:

- Retirar a autonomia do trabalhador;
- Contestar a todo momento suas decisões;
- Sobrecarregar de trabalho;
- Retirar trabalho que normalmente lhe competia;
- Ignorar o trabalhador;
- Passar tarefas humilhantes;
- Gritar; espalhar rumores;
- Não levar em conta problemas de saúde;
- Criticar a vida particular do trabalhador;
- Evitar a comunicação direta;
- Isolar o trabalhador;
- Desconsiderar ou ironizar opiniões;
- Retirar funções gratificadas ou cargos em comissão sem motivo justo;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas;



# CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral ainda não faz parte, expressamente, do ordenamento jurídico brasileiro, quanto às empresas de iniciativa privada, apenas projetos de leis em cidades e estados, como por exemplo, São Paulo (SP), Natal (RN) e Cascavel (PR).

## Atitudes que expressam o assédio:

- Delegar tarefas impossíveis;
- Delegar tarefas desprezadas pelos demais trabalhadores;
- Determinar prazo excessivamente curto ou manipular as informações necessárias para a realização da tarefa;
- Não atribuir atividade ao trabalhador;
- Vigiar excessivamente apenas aquele trabalhador;
- Limitar ou monitorar o uso do banheiro;
- Fazer comentários indiscretos quando o trabalhador falta ao serviço;
- Advertir arbitrariamente;
- Divulgar boatos ofensivos a moral do trabalhador;
- Determinar que um colega controle o seu trabalho fora do contexto da estrutura hierárquica;
- Hostilizar quem se torna mais produtivo;
- Discriminar em razão da orientação sexual.



# Democratizar

A verdadeira democracia pressupõe e exige sempre, sob pena de degenerar em totalitarismo, um Estado alicerçado na dignidade da pessoa humana. São a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais dela decorrentes que justificam o Estado e a democracia, e não o Estado ou a democracia que justificam a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais do homem.





## CONCLUSÃO

Democratizar as estruturas administrativas do Estado, com fundamento no preceito fundamental da dignidade humana e pela importância nas relações trabalhistas e de seus efeitos perversos na vida e no trabalho do ser humano, o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, deve ser debatido de forma séria e comprometido, não só pela classe trabalhadora, mas por toda sociedade.

Os assédios moral e sexual representam violações a direitos Fundamentais, dentre os quais elencamos a dignidade da pessoa humana, o direito ao trabalho e à saúde mental, todos previsto em sede constitucional.

O Ministério Público tem o dever de combater, repreender e prevenir o assédio, seja no âmbito privado ou da administração pública, enquanto defensor da ordem jurídica, agente de transformação social e indutor de políticas públicas.

No Ministério Público do RJ foi criado, através da Resolução PGJ no. 2229/2018, uma comissão para prevenção ao assédio moral. O objetivo é fomentar medida de prevenção e de enfrentamento ao assédio moral. A principal atribuição é propor políticas institucionais voltadas para o combate ao assédio moral.

No mundo em que direitos fundamentais estão universalizados, identifica-se que o Estado Democrático está intrinsecamente vinculado ao respeito aos direitos fundamentais, numa sociedade cada vez mais plural e universal. Quanto mais respeito aos direitos fundamentais do homem, mais democrático será o Estado e a sociedade.