



# Programa de Integridade da Procuradoria-Geral do Espírito Santo

## Política sobre Prevenção e Enfrentamento de Assédio

## **Sumário**

<b>1. Objetivo</b>	<b>2</b>
<b>2. Assédio moral</b>	<b>2</b>
<b>3. Assédio sexual</b>	<b>5</b>
<b>4. Disposições Gerais</b>	<b>7</b>

## 1. Objetivo

O assédio moral e sexual e todas as formas de discriminação constituem violação de direitos humanos e ameaçam a igualdade de oportunidades de trabalho, em especial para mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência e pessoas LGBTQIAPN+.

Por essas razões, o presente guia tem por objetivo conscientizar as partes interessadas internas e externas, no âmbito da PGE/ES, sobre assédio, em todas as suas formas, bem como traçar diretrizes sobre como proceder em caso de identificação da ocorrência desse tipo de conduta.

## 2. Assédio moral

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), por sua vez, entende o assédio moral como sendo o “conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou económico, e inclui a violência e o assédio com base no género”<sup>1</sup>.

Sob essa ótica, o assédio moral é toda atitude ou conduta que, de algum modo, possa violar a dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva. É caracterizado, portanto, como qualquer forma de violência que se refere à conduta abusiva, com o objetivo de perseguir, ofender, ridicularizar, inferiorizar, desqualificar, amedrontar, punir ou desestabilizar emocionalmente a vítima.

É importante destacar que o assédio moral pode ser configurar tanto pela **comunicação não-verbal** quanto pela **comunicação verbal**.<sup>2</sup>

Nesse contexto, o assédio moral pode ocorrer durante a jornada de trabalho ou fora dela, em deslocamentos, viagens, treinamentos, eventos e atividades sociais relacionadas ao trabalho ou mesmo em ambiente virtual (cyberbullying).

---

<sup>1</sup> Convenção n. 190, que visa eliminar a violência e o assédio no ambiente de trabalho define “violência e assédio”.

<sup>2</sup> Cláudio Armando Couce de Menezes. Assédio Moral e seus Efeitos Jurídicos, in Revista Justiça do Trabalho, Porto Alegre: HS, 2002, nº 228, p. 16

O assédio moral pode ser **vertical**, ou seja, ocorrer entre pessoas de nível hierárquico diferentes, como na relação gestor e subordinado, estando subdividido em **descendente**, quando o agressor é hierarquicamente superior ao assediado ou **ascendente**, quando praticado pelo subordinado ou grupo de subordinados, contra pessoa em posição hierárquica superior, geralmente o gestor.

É possível, ainda, que o assédio moral seja **horizontal**, ou seja, entre pessoas que pertencem ao mesmo nível hierárquico ou, ainda, de forma **mista**, em que determinado indivíduo é assediado por superiores hierárquicos e por colegas de trabalho com os quais não possui relação de subordinação.

A par dessas premissas, no âmbito da Procuradoria-Geral do Estado do Espírito Santo o assédio moral poderia ocorrer, exemplificativamente, nas seguintes situações:

#### **I – Forma Vertical Descendente**

- De Procuradores do Estado para com servidores públicos;
- De Procuradores do Estado para com residentes;
- De Procuradores do Estado para com terceirizados;
- De Procuradores Chefes de Setoriais para com Procuradores de base;
- De Procuradores do Estado ocupantes de cargos em comissão de Alta Direção para com Procuradores do Estado;

#### **II – Forma Vertical Ascendente**

- De servidores públicos para com Procuradores do Estado;
- De residentes para com Procuradores do Estado;
- De terceirizados para com Procuradores do Estado;
- De Procuradores de base para com Procuradores Chefes de Setoriais;
- De Procuradores do Estado para com Procuradores do Estado ocupantes de cargos em comissão de Alta Direção

#### **III – Forma Horizontal**

- Entre Procuradores do Estado.

Dentre outros exemplos, estas são algumas situações que **podem configurar assédio moral**:

- Impedir, dolosamente, o colaborador, independente do grupo ao qual pertença, de realizar adequadamente o seu trabalho, seja por meio do não repasse de informações necessárias à realização de suas tarefas ou pelo repasse informações que induzam ao erro
- Criticar o trabalho, modo de agir, modo de vida ou qualquer outra situação de modo exagerado, em especial na frente de outras pessoas;
- Sobrecarregar um colaborador de forma proposital com quantidade de tarefas bem superiores se comparado a seus colegas na mesma função;
- Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou superiores, que não fazem parte das atribuições;
- Controlar o tempo de utilização de banheiro;
- Agredir verbalmente, gritar, dirigir gestos de desprezo ou ameaçar com outras formas de violência física e/ou emocional;
- Fazer piadas desrespeitosas, especialmente, em frente a outros colegas;
- Espalhar boatos ou fofocas, procurando desmerecer ou constranger alguém perante seus superiores, colegas ou subordinados;
- Realizar um controle excessivo e desproporcional apenas sobre determinada pessoa;
- Isolar propositalmente determinada pessoa de confraternizações e outras atividades realizadas em conjunto com os demais colegas;
- Invadir a intimidade da pessoa, procedendo a escutas de ligações telefônicas, leituras de correspondências, mensagens em aplicativos ou e-mails;
- Atribuir tarefas vexatórias ou humilhantes.

Cabe destacar, ainda, que conflitos fazem parte das interações humanas, inclusive no ambiente de trabalho. Por essa razão, **nem toda situação de atrito ou discordância se configura como assédio moral**, especialmente, quando pontual, moderada e inerente à própria gestão pública.

Dentre outros exemplos, estas são algumas situações que **não configuram assédio moral**:

- Conflitos de ideias, opiniões e interesses;
- Cobranças de trabalho, realizadas de maneira respeitosa;
- Atribuição de tarefas, no interesse da Administração e dentro das funções inerentes ao colaborador;
- Conflitos esporádicos com colegas ou chefias;
- Feedbacks e críticas construtivas;
- Avaliações de desempenho realizadas por colegas ou superiores, desde que não seja feita de forma a causar situação vexatória na pessoa avaliada;
- Más condições de trabalho da instituição.

É importante lembrar, ainda, que a Procuradoria-Geral do Estado do Espírito Santo possui como valores a **equidade de gênero e a promoção da diversidade e inclusão**, de modo que coíbe expressamente qualquer tipo de assédio moral contra mulheres.

Dentre outros exemplos, estas são algumas situações que **podem configurar assédio moral contra mulheres**:

- Fazer insinuações ou afirmações de incompetência ou incapacidade da pessoa pelo fato de ser mulher;
- Desconsiderar sumária e repetitivamente a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento, sem qualquer justificativa aparente;
- Deixar de promover ou designar colaboradoras para funções de confiança e/ou cargos em comissão, exclusivamente, pelo fato de ser mulher;
- Proferir piadas de cunho sexista, especialmente, na frente de outros colegas;
- Emitir críticas desmedidas e desarrazoadas sobre colaboradoras que engravidarem.

Sob essa ótica, caso você entenda ter sido vítima de assédio moral não deixe de realizar a denúncia por meio dos seguintes canais de comunicação:

#### **I – Forma Eletrônica**

- PGE/ES - Fale Conosco;
- Ouvidoria-Geral do Espírito Santo – “Fazer uma denúncia”;

#### **II – Forma Presencial**

- Protocolo-Geral da PGE/ES<sup>3</sup>.

### **3. Assédio sexual**

Assédio sexual é crime e não deve ser tolerado!

Para o Código Penal Brasileiro é considerado assédio sexual o ato de “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”.

---

<sup>3</sup> Av. Nossa Senhora da Penha, 1590 - Barro Vermelho CEP: 29057-550 - Vitória / ES. Horário de atendimento: segunda à sexta-feira, das 9h às 19h.

Na prática, o assédio sexual consiste em constranger colegas de trabalho por meio de galanteios, cantadas e insinuações constantes com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual de forma explícita ou sutil. Cabe destacar que o contato físico não é requisito para a configuração do assédio sexual, bastando que ocorra a perseguição indesejada.

O assédio sexual é um comportamento ou atitude de teor íntimo e sexual, considerado desagradável, ofensivo e impertinente pela vítima, caracterizando-se, especialmente, pelo não consentimento da pessoa assediada, mesmo que para as outras pessoas ou para a sociedade a conduta pareça natural e inofensiva.

Para a sua tipificação não é necessária a repetição ou sistematização de condutas, bastando um único ato de investida com teor sexual indesejado pela vítima, em que ocorra a intimidação com incitações sexuais inoportunas, para caracterizá-lo.

É importante lembrar, ainda, de que o assédio sexual pode ser configurado de homens contra mulheres, mulheres contra homens, homens contra homens e mulheres com mulheres.

O assédio sexual pode ser **vertical**, ou seja, quando uma pessoa se vale da sua condição de superioridade hierárquica ou de ascendência inerentes ao exercício de cargo ou função para constranger alguém com objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual (art. 216-A do Código Penal).

O assédio sexual pode ser **horizontal**, ocorrendo quando não há distinção hierárquica entre assediador e assediado, a exemplo de condutas entre colegas de trabalho em mesma posição ou cargo, podendo ser caracterizado como crime de importunação sexual previsto no art. 215-A do Código Penal.

Dentre outros exemplos, estas são algumas situações que **podem configurar assédio sexual**:

- Fazer insinuações sexuais constrangedoras que vão muito além de um simples elogio;
- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Contato físico não desejado;
- Convites impertinentes;
- Chantagem sexual para permanência ou promoção no ambiente de trabalho;
- Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego;

- Comentários e observações insinuanes e comprometedoras sobre a aparência física ou sobre a personalidade da pessoa assediada;
- Contato físico não solicitado e além do formal, com intimidade não construída, como toques, beijos, carícias, tapas e abraços;
- Insistência em qualquer um dos comportamentos anteriores, especialmente se houver uma relação de hierarquia ou diferença de gênero.

Algumas condutas, ainda que consideradas como flertes **podem não ser considerados como assédio**, tais como:

- Elogios sem conteúdo sexual;
- Paqueras e flertes correspondidos.

Sob essa ótica, caso você entenda ter sido vítima de assédio sexual não deixe de realizar a denúncia por meio dos seguintes canais de comunicação:

#### **I – Forma Eletrônica**

- PGE/ES - Fale Conosco;
- Ouvidoria-Geral do Espírito Santo – “Fazer uma denúncia”;

#### **II – Forma Presencial**

- Protocolo-Geral da PGE/ES<sup>4</sup>.

A vítima também pode realizar um boletim de ocorrência na Delegacia de Atendimento Especial à Mulher (DEAM) ou, ainda, ligar para o 180 (Central de Atendimento à Mulher).

Em caso de terceirizada/o ou empregada/o pública/o, registre a denúncia na Delegacia Regional do Trabalho (DRT) e no Ministério Público do Trabalho (MPT).

## **4. Disposições Gerais**

O exercício do cargo de Procurador do Estado pressupõe o conhecimento das normas deste Guia e o comprometimento com a sua observância.

---

<sup>4</sup> Av. Nossa Senhora da Penha, 1590 - Barro Vermelho CEP: 29057-550 - Vitória / ES. Horário de atendimento: segunda à sexta-feira, das 9h às 19h.

As denúncias relacionadas aos assédios morais e sexuais serão apuradas de acordo com o procedimento estabelecido junto à Política do Sistema de Gestão de Denúncias.