



Cartilha de prevenção e
enfrentamento ao Assédio
Moral e Sexual



ANSEMP
ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS SERVIDORES
DO MINISTÉRIO PÚBLICO

FENAMP

FEDERAÇÃO NACIONAL DOS SERVIDORES DO MINISTÉRIO PÚBLICO



Apresentação

A presente cartilha visa orientar todos os trabalhadores, em especial os do Serviço Público, a identificar, prevenir e combater as práticas de Assédio Moral e Sexual.

Nosso objetivo ao disponibilizar esta cartilha é apoiar pessoas que passaram ou estão passando por situações de assédio moral e sexual, a fim de que possam reconhecer as situações assediosas, intervir de maneira profissional e construir atitudes combativas e resilientes para evitar o medo, o sofrimento e a angústia do assédio no ambiente de trabalho.

Esse é o nosso intuito!

O Assédio Moral no trabalho

Conceito

O assédio moral é uma forma de violência presente no cotidiano de milhões de pessoas ao redor do mundo. Consiste em um comportamento social negativo e danoso, materializado por meio de atitudes reiteradas de desqualificação, ridicularização, humilhação, inferiorização e desprezo pela dignidade de uma pessoa ou um grupo, em determinado espaço de convívio social.

Quando ocorre no espaço laboral, o assédio moral assume características próprias, quase sempre ligadas às relações de hierarquia e competitividade existentes neste ambiente. Dessa forma, frequentemente o assédio moral no trabalho é uma forma de perseguição com o objetivo de constranger o (a) trabalhador(a), seu trabalho e sua autoestima.

Assim, o assédio moral é toda e qualquer atitude, comportamento, palavra, gesto, que se traduzem em danos a dignidade da pessoa humana e seus direitos da personalidade. Trata-se de conduta abusiva, com potencial de ofender a integridade física e psíquica da pessoa assediada, bem como de seus colegas, provocando desagregação no ambiente laboral e deve ser combatida por todos que experienciam ou testemunham tal prática reprovável.

Quem é o alvo de Assédio Moral no trabalho?



Servidor, estagiário, terceirizado ou qualquer pessoa que pertença ao ambiente de trabalho, no Serviço Público ou Privado, pode estar em situação de assédio moral. Na administração pública, independente do tipo de vínculo profissional (celetista ou estatutário) os servidores podem sofrer formas de assédio moral, seja individualmente ou em grupo.

O assediado geralmente detém características pessoais e/ou profissionais que desagradam o ofensor, que, na tentativa de rebaixá-lo promove o assédio, com isolamento de suas qualidades perante seus colegas, criando rivalidade e competição acirrada.

Cabe ressaltar que nesta cartilha evitaremos a utilização do termo “vítima”, por entender que essa qualificação não ajuda no processo de empoderamento, cristalizando um sentimento que se pretende abolir. Assim, faremos a opção pela expressão “pessoa em situação de assédio moral ou sexual” ou “pessoa assediada”

Quem comete o Assédio Moral no trabalho?

Do ponto de vista de quem pratica, podemos classificar o assédio moral como:

Vertical: ocorre quando o assediador está em posição hierárquica ou funcional superior à pessoa ou grupo assediado. É o assédio moral típico do ambiente de trabalho, uma vez que a hierarquização e a subordinação são elementos constitutivos das relações trabalhistas, seja em empresas privadas, corporações ou na Administração Pública.

Horizontal: ocorre quando o assediador está na mesma posição hierárquica ou funcional da pessoa ou grupo assediado. Nesse caso o assediador não é um chefe, mas um colega de trabalho, de mesma lotação ou não.

Ascendente: apesar de menos comum, o assédio moral pode partir de um nível hierárquico inferior contra pessoa em posição hierárquica superior. Normalmente ocorre quando um grupo decide se rebelar contra uma chefia ou diretoria nova da empresa ou órgão.

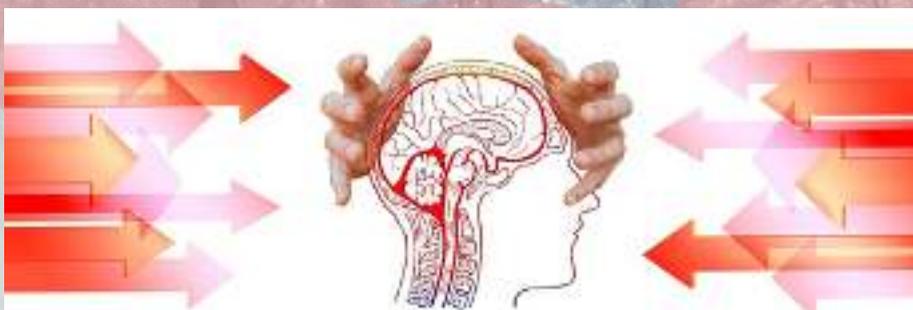
É importante ressaltar que qualquer trabalhador(a) que faça parte do ambiente de trabalho no Serviço Público pode ser agente do assédio moral, independente do vínculo profissional, da posição hierárquica, do cargo ou função de trabalho que desempenha.

Como se dá o Assédio Moral no trabalho?



Na era das redes sociais e tecnologias de comunicação instantâneas entre as pessoas e grupos, o assédio moral cada vez mais prescinde de um local fixo e determinado, como o local de trabalho, para se perfazer enquanto ato de violência.

No entanto, mesmo se manifestando por diversas interfaces, deverá subsistir o contexto laboral permeando a conduta do assediador contra a pessoa assediada para que a configuração do assédio moral seja caracterizada como tal.



Características do Assédio Moral

O assédio moral pode se manifestar por diversas atitudes no ambiente de trabalho. Essas atitudes, em regra, possuem três elementos que caracterizam o assédio moral na maioria das situações, a saber:

- 1) Atitude negativa contra pessoa ou grupo;
- 2) Conduta reiterada e sistemática;
- 3) Permanência no tempo.

Todo ato de assédio se inicia por uma atitude negativa do agente em relação à pessoa ou grupo pertencente ao ambiente de trabalho. Essa postura negativa pode ser declarada, por meio de uma agressão verbal ou física. Nessa ocasião a identificação do assédio moral costuma ser mais fácil.

Em regra, porém, esse comportamento reprovável ocorre de forma não declarada. O assediador manifesta a atitude negativa de forma sutil, velada ou dissimulada, tornando o reconhecimento do confronto difícil pelas partes envolvidas e, conseqüentemente, excluindo da pessoa ou grupo assediado a possibilidade de defesa e resistência. Suspiros seguidos, erguer de ombros, olhares de desprezo, ou silêncios subentendidos, etc. são formas algumas dessas formas não abertamente declaradas de assédio moral.

A repetição ou reiteração da conduta é outro um elemento típico no assédio moral. A atitude negativa isoladamente ou de forma não-sistemática também é reprovável e poderá até configurar o assédio moral de acordo com sua gravidade, como agressões ou ameaças, que podem em um único ato abalar emocionalmente o assediado. Porém, em regra, o assédio moral se apresenta de forma reiterada e sistemática.

Por fim, a permanência ou prolongamento do assédio moral no tempo. A frequência pode ser diária, semanal ou ocasional e a pessoa assediada pode suportá-lo em silêncio durante um longo período. Não é possível precisar de forma objetiva o momento a partir do qual o trabalhador está em situação de assédio. Certo é, no entanto, que a exposição do trabalhador(a) ao assédio moral frequente e permanente são fundamentais no processo de adoecimento.

Exemplos comuns de Assédio Moral

Os comportamentos negativos configuradores do assédio moral usualmente podem ser agrupados da seguinte forma:

Deterioração das condições de trabalho

Provocação do isolamento

Atentar contra a dignidade

Violência verbal ou física

Deterioração das condições de trabalho

- Retirar a autonomia do(a) trabalhador(a)
- Pressionar para abrir mão de direitos
- Criticar seu trabalho de forma injusta
- Contestar sistematicamente suas opiniões
- Passar tarefas impossíveis de realização
- Distribuir desigualmente tarefas / trabalhos
- Controlar exageradamente o(a) servidor(a)
- Negar acesso aos instrumentos de trabalho
- Induzir o(a) trabalhador(a) ao erro

Provocação do isolamento

- Proibir colegas de interagirem com o(a) assediado(a)
- Ignorar a presença do(a) trabalhador(a)
- Isolar, espacialmente, o(a) assediado(a)
- Não lhe dirigir a palavra pessoalmente
- Mandar recados por terceira pessoa

Atentar contra a dignidade

- Zombar ou imitar atributos pessoais da pessoa assediada
- Criar ou utilizar apelidos depreciativos ou indesejados
- Expor e criticar a vida privada
- Fazer gestos desdenhosos (suspiros, olhares, etc.)
- Desconsiderar problemas de saúde

Violência verbal ou física

- Ameaçar, gritar ou xingar.
- Agredir, de forma direta ou indireta.
- Causar dano material a bens pessoais
- Violar a intimidade pessoal de comunicação

O que não configura Assédio Moral

Nem toda conduta que desagrade um trabalhador(a) ou um grupo de trabalhadores(as) configura assédio moral no trabalho. Na relação de trabalho, assim como qualquer relação humana, certas decisões ou posturas de colegas ou superiores hierárquicos podem causar sentimentos de injustiça, frustração, decepção, discordância. Conflitos e divergências de ideias e opiniões são naturais e fazem parte da convivência social no ambiente laboral.

Se o conflito é bem trabalhado no espaço de trabalho, permitirá crescimento pessoal e profissional a todos. Por outro lado, um conflito que não é bem trabalhado pelas partes envolvidas ou não é bem mediado por um superior hierárquico poderá se desdobrar em assédio moral.

É importante ressaltar a diferença entre conflito e assédio moral, para que não se incorra em injusta acusação. Vejamos algumas das principais diferenças:

Conflito

- 1) Divergência clara e aberta de ideias
- 2) Comunicação direta e franca
- 3) Interação direta entre os agentes
- 4) Não há alteração do clima organizacional
- 5) Confronto eventual
- 6) Não busca o afastamento do agente divergente

Assédio

- 1) Divergência implícita
- 2) Comunicação dissimulada
- 3) Clima organizacional conturbado
- 4) Isolamento de um ou mais agentes
- 5) Perseguição com objetivo de forçar pedido de demissão ou remoção
- 6) Confronto sistemático e permanente

Assim, algumas condutas que NÃO configuram assédio moral:

- Estresse profissional devido a eventuais picos de trabalho
- Remoção ou mudança de função no interesse da Administração para racionalização/ readequação da força de trabalho do setor.
- Controle de pontualidade e produtividade da equipe e dentro de parâmetros razoáveis
- Críticas ou avaliações negativas fundamentadas sobre um trabalho desenvolvido.



O que diz a lei

Diferentemente do assédio sexual, o assédio moral não possui previsão normativa no âmbito federal. Alguns estados tratam a matéria na seara administrativa e disciplinar, ou criaram datas comemorativas que chamam a atenção para a necessidade da prevenção e combate ao assédio moral. Temos exemplos de Estados como Rio de Janeiro que possui a Lei Estadual nº 3.921/2001.

Alguns Ministérios Públicos do país também possuem regulamentações internas sobre o tema, instituindo comissões para a prevenção e enfrentamento ao assédio moral. É o caso do Ministério Público Federal (Portaria nº 1.008/2018), Ministério Público do Trabalho e, no

Tramita no Senado Federal atualmente o Projeto de Lei nº 4.742/2001, que altera o Código Penal visando incluir o assédio moral no trabalho como crime contra a liberdade pessoal.



Causas do Assédio Moral no trabalho

O assédio moral na Administração Pública é fato consolidado e suas causas são diversas. É comum indicar que o assédio moral no setor público tem relação com a estabilidade do servidor público. Argumenta-se que, não tendo poder para demitir o servidor público, o superior passa a assediá-lo para incitá-lo a um pedido remoção ou demissão.

A questão, contudo, é mais complexa. Quando observamos que o assédio moral também é alto entre servidores que exercem cargos de livre nomeação e exoneração, verificamos que a prática não decorre apenas da estabilidade. Outras causas podem ser apontadas para a existência de assédio moral na Administração Pública como:

- Deficit de pessoal no quadro, causando sobrecarga de trabalho no órgão;
- Gestão autocrática ou autoritária;
- Falta de participação dos servidores em instâncias de decisão;
- Desvio de função;
- Despreparo profissional e emocional de gestores;
- Impunidade dos assediadores;
- Estímulo excessivo à competição;
- Hierarquia demasiada rígida;
- Formalismo exagerado;

Consequências do Assédio Moral

A exposição do(a) trabalhador(a) ao assédio moral tem efeito direto no comprometimento de sua saúde física e emocional, identidade e dignidade. Problemas de ordem psicopatológicas (ansiedade, depressão, síndromes, etc), psicossomáticos (taquicardia, dores, hipertensão, etc.) e comportamentais (choro frequente, agressividade, aumento do consumo de drogas, isolamento social, etc.) são alguns dos danos causados ao trabalhador(a), podendo levá-lo até à morte ou a tentativas de suicídio.

O resultado dessa combinação de problemas é o inevitável adoecimento da pessoa assediada, afetando sua produtividade, interesse no trabalho e desempenho laboral. Em regra esse adoecimento resulta em afastamento do(a) trabalhador(a) na forma de licença por motivo de saúde. Em decorrência deste afastamento a estrutura de trabalho acaba sendo enfraquecida, com a falta da pessoa assediada na posição de trabalho que ocupava, o que resulta em sobrecarga de trabalho para os demais trabalhadores (a), alimentando o risco invisível de novas práticas de assédio e promovendo um ciclo danoso para a saúde laboral de todos, bem como afetando no serviço prestado ao cidadão.



O Assédio Sexual no ambiente de trabalho

Conceito



O assédio sexual, assim como o assédio moral, é uma violência ocorrida no ambiente de trabalho - ou em função desta relação laboral - que consiste no constrangimento do(a) trabalhador(a) por meio de um comportamento negativo de conteúdo sexual.

Trata-se de comportamento não autorizado e atentatório à liberdade sexual da pessoa assediada, comumente mulheres. Essas condutas reprováveis se apresentam em forma de cantadas insistentes, propostas sexuais, chantagens indevidas, etc. utilizando-se o ofensor do contexto laboral, ou da posição de poder que ocupa, para chegar até a pessoa assediada.

Além de conduta completamente reprovável, o assédio sexual é crime previsto no artigo 216-A do Código Penal Brasileiro quando cometido por superior hierárquico, conforme veremos.

Quem é vítima do Assédio Sexual?

Em geral, as vítimas de assédio sexual são as mulheres em qualquer função na relação laboral. No âmbito dos Ministérios Públicos, tanto as promotoras e procuradoras de Justiça, como as servidoras efetivas, comissionadas ou cedidas, trabalhadoras terceirizadas e estagiárias podem sofrer assédio sexual.

Admite-se que o homem também seja vítima do assédio sexual, porém é bastante incomum sua ocorrência. Da mesma forma podemos dizer acerca do assédio sexual entre pessoas do mesmo sexo.

Quem comete o Assédio Sexual?

O agente do assédio sexual é geralmente o trabalhador, que pode ser ou não superior hierárquico da vítima. O assediador também pode não possuir vínculo direto, como no caso de assédio sexual por fornecedores, clientes, servidores e autoridades de outros órgãos e corporações.

Onde se manifesta o Assédio Sexual?

Para configuração do assédio sexual, o local onde o assediador manifesta a conduta é pouco relevante. O importante na caracterização do assédio sexual é que este ocorra em função da relação de trabalho existente entre o assediador e a pessoa assediada. Pouco importando se a conduta assediadora foi realizada na sala da chefia, no ponto de ônibus ou por meio de mensagem privada de aplicativo de comunicação instantânea.



Características

As características do assédio sexual se assemelham àquelas definidas no assédio moral, a lembrar: comportamento negativo, reiteração da conduta e permanência no tempo. No entanto, o caso a caso poderá relevar situações de assédio sexual em que algum desses elementos não esteja presente.

Assim, ainda que a reiteração da conduta seja elemento caracterizador do assédio sexual, em determinada situação concreta um único ato seja suficiente para caracterizá-lo como assédio. Da mesma forma a duração da conduta no tempo, poderá ser curta mas devidamente enquadrada no cerne do conceito

Há dois tipos de assédio sexual tipificados pela doutrina:

- 1) Assédio sexual mediante chantagem: ocorre quando há o assediador estabelece uma ou mais condições de cunho sexual à vítima para que ela mantenha algum status, alcance alguma vantagem ou evite algum prejuízo.
- 2) Assédio sexual mediante intimidação: ocorre quando o assediador se utiliza de investidas sexuais inoportunas e indesejadas com intuito de criar uma situação ofensiva, de humilhação ou intimidação contra vítima, prejudicando sua atuação funcional e destruindo o ambiente laboral.

É necessário contato físico para caracterizar o assédio sexual?

Não. A maioria dos comportamentos de assédio sexual ocorre sem contato físico, por meio de expressões, conversas, bilhetes, gestos, envio de imagens, comentários em redes sociais, presentes, etc.

O silêncio da vítima pressupõe seu consentimento ?

Não. Claro que é importante que a vítima do assédio sexual se manifeste desde logo contra as investidas recebidas. Mas, por outro lado, diante de um ato que causa constrangimento e intimidação, não é possível pressupor que o silêncio ou ausência imediata de repúdio seja algum sinal positivo para que o assediador continue suas investidas. Nessa situação a trabalhadora está em posição de subordinação e o medo de represálias contribui para a ausência de uma atitude mais assertiva contra o assediador.

O que não configura Assédio Sexual?

Para que a conduta do agente não seja considerada assédio sexual é necessário que exista consentimento de ambas as partes envolvidas. Qualquer comportamento que desconsidere ou pressuponha um consentimento deve ser considerado assédio sexual no trabalho. Assim é preciso uma atitude de desconstrução do agente em relação aos estereótipos e paradigmas de uma sociedade machista que colocam a mulher numa posição de mero objeto na relação social.

Também não configura assédio sexual a investida sutil e respeitosa que, sendo devidamente recusada, não teve qualquer outro desenrolar na esfera profissional e pessoal daquela que recusou o flerte. Mesmo não sendo uma atitude de assédio sexual típica, é recomendado que se evite esse tipo de paquera no ambiente de trabalho, ainda mais quando a relação laboral entre os envolvidos é direta, seja por subordinação ou não.



Refleta

Exemplos comuns de Assédio Sexual

- Contato físico indesejado
- Elogios desrespeitosos
- Envio de mensagens de cunho sexual
- Piadas e gracejos de com teor sexual
- Controle da vida privada da pessoa assediada
- Convites impertinentes e insistentes
- Sentimento de posse em relação à vítima
- Chantagens para obter favorecimento sexual
- Ameaças e pressões para sair com a vítima

Causas do Assédio Sexual no trabalho

Quando analisamos as causas do assédio sexual, é importante notar que se trata, com maior frequência, de conduta cometida por homens contra mulheres e na forma vertical, ou seja, do superior hierárquico contra a trabalhadora.

Levando em conta essas constatações, podemos apontar que as explicações possíveis sobre as causas do assédio moral estão ligadas a fatores como:

- forte cultura machista ainda vigente em nossa sociedade e no ambiente de trabalho;
- organização e divisão sexista dos cargos, dos órgãos e corporações;
- dificuldade de punição do assediador;
- despreparo dos gestores e chefias no uso do poder hierárquico.

Frise-se que o combate ao assédio sexual deve passar, necessariamente, pelo combate às suas causas, ou seja, defender uma igualdade de direitos e oportunidade de homens e mulheres. Esse é um compromisso que todos precisam ter para uma efetiva prevenção ao assédio sexual.

Consequências para a pessoa assediada

Assim como o assédio moral, o assédio sexual tem impacto negativo na vida pessoal e profissional da vítima. Além de gerar uma situação embaraçosa e um mal estar no convívio com o assediador, a vítima pode desenvolver síndromes e doenças psicossociais que abalam seu emocional e diminuem seu interesse pelo trabalho e produtividade.

São sintomas comuns às vítimas de assédio sexual:

- crises de choro, angústia e desalento com a profissão;
- constrangimento e mal estar em presença da vítima;
- perda da autoconfiança na própria competência;
- cometimento de erros banais por falta de concentração;

Além de vários outros sintomas, as perdas são de ordem ainda maiores se levarmos em conta os efeitos do adoecimento da servidora em um órgão, ocasionando sua licença ou pedido de exoneração. A rotatividade de trabalhadores, a desagregação do ambiente de trabalho, a diminuição da produtividade, sobrecarga de serviço, etc. são problemas que afetam todos os que trabalham na mesma corporação ou órgão público.

O que diz a Lei

Incluído no Código Penal pela Lei nº 10.224/2001, o artigo 216-A foi positivado com 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.

Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

O parágrafo segundo do artigo ainda prevê que a pena poderá ser aumentada em até um terço se a vítima for menor de 18 anos.

É importante ressaltar que o tipo penal não se confunde com a configuração da conduta para os fins disciplinares previstos no Direito Administrativo. Pelo diploma criminal, o assédio sexual é crime próprio, pois somente pode ser cometido por aquele que esteja na condição de superior hierárquico ou ascendência. Para o Direito Administrativo o assédio sexual configura-se mesmo não havendo grau hierárquico entre o agente e a vítima.

Assim como acontece com o assédio moral, recentemente a jurisprudência vem acatando alguns pedidos de condenação de servidores públicos que cometem assédio sexual com base na Lei de Improbidade Administrativa.

Orientações Gerais

Como prevenir o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho?

- 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.

É importante ressaltar que a apuração e punição do autor da conduta de assédio moral e sexual é medida fundamental no processo de mudança da cultura institucional, uma vez que a pena disciplinar exerce um caráter preventivo geral sobre a coletividade de uma corporação ou órgão. Para tanto é preciso que haja denúncia e que os órgãos atuem com rigor para fazer valer as punições previstas em lei.

Orientações Gerais

O que fazer diante de uma situação assédio moral ou sexual?

- Repudiar de pronto a atitude do assediador e explicitar que tal comportamento configura assédio;
- Pedir para que o colega passe a observar a conduta do assediador em relação a si;
- Registrar informações sobre a conduta abusiva, como dia e hora do fato ocorrido, local, conteúdo da conversa, pessoas envolvidas, testemunhas, etc.
 - Produzir ou preservar provas do assédio (gravar conversas, guardar bilhetes, salvar e-mails, etc.);
 - Conversar com o assediador acompanhando de um colega de trabalho;
 - Compartilhar a situação com colegas de trabalho, amigos ou familiares.

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 assediador passa a ganhar confiança na falta de consequências para o seu comportamento e os atos de assédio tendem a aumentar. Por outro lado, quanto mais tempo em situação de assédio, a pessoa passa a ter seu psicológico fragilizado para enfrentar a situação sozinha.

Orientações Gerais

Que tipos de provas podem ser utilizadas?

- Gravação sem o conhecimento do assediador de conversas por meio de aparelho celular ou gravador portátil;
- Testemunhas que convivam com o assediador e tenham detalhes das situações de assédio vividas pela vítima;
- Documentos, e-mails, conversas via aplicativos de mensagens instantâneas (WhatsApp, Messenger, etc.);
- Laudo médico ou psicológico de afastamento por adoecimento do servidor público relacionado ao assédio moral ou sexual.

A produção de provas contra o assediador é um dos grandes desafios da pessoa em situação de assédio moral ou sexual. Isso se deve ao fato do comportamento do assediador ser manifestado em momentos em que a vítima está sozinha, e geralmente de forma velada e indireta. Esse artifício dificulta a produção de provas cabais contra o assediador. Diante da dificuldade de se provar o assédio, a doutrina e a jurisprudência têm valorizado a prova indireta, ou seja, prova por indícios e as circunstâncias de fato.

Orientações Gerais

Onde comunicar notícia de
assédio moral ou sexual ?

Além de comunicar à Diretoria de Recursos Humanos ou Gestão de Pessoas a qual você é vinculado, bem como às autoridades competentes, nos casos de tipificação criminal, você deve procurar sua entidade de classe (Sindicato, Associação, etc.) para comunicar o fato e obter a assessoria adequada.

Conclusões

Por meio desta cartilha pretende-se levar informação e debates aos mais diversos espaços da Administração Pública, visando, assim, atuar preventivamente para o ajustamento e melhor convivência nos ambientes de trabalho no Serviço Público.

O assédio moral e sexual na esfera pública é um fato, com efeitos perversos para aqueles que o sofrem e para todos os que são atingidos pelas consequências de tais práticas. Erradicar o assédio moral e sexual do nosso cotidiano impõe a todos o importante papel de enfrentamento das suas práticas, seja por meio da prevenção, seja pela repressão.

Incentivamos, assim, que as vítimas de assédio moral e sexual se empoderem, revidem as investidas e procurem os canais de denúncia disponibilizados; que os assediadores se conscientizem da violência que praticam e dos efeitos perversos dos prejuízos que silenciosamente causam; e as testemunhas apoiem a denúncia, acolham as vítimas e colaborem com as investigações.



ANSEMP
ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS SERVIDORES
DO MINISTÉRIO PÚBLICO

FENAMP



FEDERAÇÃO NACIONAL DOS SERVIDORES PÚBLICOS