

CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL



PREFEITURA DE
Jundiaí



Mensagem do Prefeito

Uma gestão comprometida com as pessoas e com os servidores públicos de Jundiáí se constrói com diálogo, escuta ativa e transparência. Esses são pilares que norteiam nosso trabalho à frente da Prefeitura.

Por isso, por meio da Unidade de Gestão de Administração e Gestão de Pessoas, temos desenvolvido ações firmes para promover o bem-estar dos servidores, prevenir o assédio moral e sexual e garantir suporte humanizado por meio de equipes preparadas.

Esta cartilha é uma ferramenta essencial de orientação, que reforça o nosso compromisso com um ambiente de trabalho respeitoso, seguro e acolhedor para todos.

Gustavo Martinelli
Prefeito de Jundiáí

Mensagem da Administração e Gestão de Pessoas

Esta cartilha é mais um passo importante para a proteção dos servidores municipais, contribuindo para o aprimoramento contínuo da Gestão de Pessoas acolhedora.

Além de atuar no apoio às possíveis vítimas e na apuração dos envolvidos, devemos fortalecer as ações educativas e preventivas de forma contínua e sem omissões da Administração, fortalecendo uma gestão da escuta, em conformidade com o nosso plano de governo.

A Prefeitura de Jundiáí reafirma seu compromisso com um ambiente de trabalho respeitoso, ético e inclusivo. Práticas abusivas não serão toleradas e serão devidamente apuradas e responsabilizadas.

Lucas Lusvarghi
Gestor de Administração de Gestão de Pessoas

Carlos Umberto Rossi
Gestor Adjunto de Gestão de Pessoas

Apresentação

Esta publicação foi criada pela UGAGP/Gestão de Pessoas para **informar e orientar** os servidores sobre o tema *Assédio Moral e Sexual no Trabalho*. Com exemplos práticos, são indicadas situações que podem configurar assédio, com as consequências desses tipos de condutas. Também apresenta medidas para prevenir e combater o Assédio Moral e Sexual, de forma a tornar o ambiente de trabalho mais saudável e positivo.

Vamos aprender mais sobre este assunto importante?

O que é Assédio Moral?

Assédio moral é a **exposição repetitiva e prolongada de uma pessoa a situações humilhantes, constrangedoras ou degradantes no ambiente de trabalho**. Essa conduta fere a dignidade, prejudica a saúde física e mental da vítima e compromete o ambiente de trabalho. (Lei Orgânica do Município de Jundiáí, Art. 85 B)

No serviço público, **configura-se como assédio moral** qualquer ação, omissão, gesto ou palavra praticada de forma contínua por um agente público, que exceda os limites de sua função e tenha por objetivo ou efeito: atingir a autoestima de outro servidor; prejudicar sua evolução na carreira ou estabilidade funcional; causar danos à sua vida profissional ou ao ambiente de trabalho.



Tipos de Assédio Moral:

Vertical descendente:

Quando um superior hierárquico assedia um subordinado;

Vertical ascendente:

Quando subordinados assediam um chefe;

Horizontal:

Entre colegas do mesmo nível hierárquico, motivado por rivalidade ou competição;

Institucional:

Quando a própria organização estimula, permite ou silencia diante de práticas abusivas;

Misto:

Combinação entre assédio vertical e horizontal, a vítima é atacada por chefes e colegas.

Assédio moral é uma forma de violência no trabalho.

Suas consequências podem ser graves, **incluindo ansiedade, depressão, hipertensão arterial por estresse continuado, perda da saúde, afastamento definitivo do trabalho e até suicídio.**

Além de ilegal, o assédio moral viola os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, por isso, deve ser **identificado, prevenido e combatido.**

O que é e o que não é Assédio Moral

Assédio Moral é:	Não é Assédio Moral, mas pode ser mal interpretado:
✓ Isolar o servidor, ignorando sua presença ou comunicação.	✗ Reorganizar equipes ou mudar atribuições com base em critérios objetivos e legais.
✓ Passar tarefas humilhantes ou incompatíveis com o cargo.	✗ Designar novas tarefas dentro da função, por necessidade do serviço.
✓ Gritar, humilhar ou repreender em público.	✗ Fazer cobranças formais ou feedbacks, desde que respeitosos e com foco no desempenho.
✓ Espalhar boatos, fofocas ou comentários maldosos	✗ Avaliar o desempenho de forma técnica e transparente, conforme critérios definidos.
✓ Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas.	✗ Ajustar prazos ou tarefas em casos de afastamento, dentro do possível pela administração.
✓ Sobrecarregar de trabalho ou retirar atividades sem justificativa.	✗ Definir metas ou redistribuir tarefas em situações pontuais, com diálogo.
✓ Retirar função ou cargo sem explicação ou critério.	✗ Revogar função gratificada com base em reestruturações legais e interesse público.
✓ Fazer vigilância excessiva ou controlar tempo de banheiro, pausas etc.	✗ Acompanhar presença e produtividade com critérios objetivos e uso de tecnologias.

MUITO IMPORTANTE!

Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas **NÃO** é assédio moral. Toda atividade de trabalho apresenta certo grau de exigência a partir da definição de tarefas e de resultados a serem alcançados. No cotidiano do trabalho é natural e esperado existirem **cobranças, orientações e avaliações sobre o trabalho e o comportamento profissional dos servidores**. Desta forma, eventuais conversas por tarefa não cumprida, desde que de forma respeitosa, não configuram assédio moral.

O assédio moral exige **repetição, intenção de prejudicar e desequilíbrio de poder**. Situações isoladas podem causar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral. Para que o assédio seja caracterizado, as agressões devem ocorrer repetidamente, por tempo prolongado e com a intenção de prejudicar emocionalmente o servidor. A simples existência de conflito ou desconforto pontual não caracteriza assédio, mas pode ser um alerta para melhorar a comunicação e o ambiente de trabalho.



Como prevenir o Assédio Moral?

Existem várias formas de prevenir o assédio moral no trabalho, mas a principal é a **informação**. Garantir que todos saibam o que é assédio moral e quais são os comportamentos e ações aceitáveis no ambiente de trabalho contribui para a redução, e até eliminação, dessa prática.



Medidas de Prevenção para serem feitas no local de trabalho:

- Incentivar a efetiva participação de todos os colaboradores na vida da instituição, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;
- Divulgar o Código de Ética ([Decreto 23.740, de 23 de Março de 2012](#))* entre os servidores, deixando claro que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais;
 - Promover palestras, oficinas e cursos sobre o tema para todos os servidores;
- Estimular boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais;
 - Estimular o trabalho em equipe colaborativo, e que haja comportamento profissional e pessoal respeitosos e harmoniosos;
- Ampliar a autonomia na organização do trabalho, desde que sejam fornecidas informações e recursos adequados;
 - Reduzir atividades monótonas e repetitivas, modernizando os processos de trabalho, com o auxílio das ferramentas eletrônicas disponíveis;
- Observar sinais como o aumento súbito e injustificado de faltas (absenteísmo);
- Realizar avaliações de riscos psicossociais no ambiente de trabalho, juntamente com a Segurança e Medicina do Trabalho;
- Garantir que práticas administrativas e gerenciais sejam aplicadas de forma justa e igualitária a todos os servidores;
 - Dar o exemplo: líderes e gestores devem adotar comportamentos adequados e não se omitir diante de situações de assédio;
- Oferecer apoio psicológico e orientação a servidores que se considerem vítimas de assédio moral;
 - Divulgar os canais de denúncia seguros e protocolos claros para o encaminhamento dos casos. Ver orientação no final da cartilha.

*QR code disponível na página 15

O que fazer se for vítima ou testemunha de Assédio Moral?

Relatar o ocorrido no canal “Escuta Segura” ou no Serviço Social de Gestão de Pessoas;

Procurar apoio de colegas, familiares e profissionais de saúde;

Reunir provas: mensagens, presentes, bilhetes, gravações ou testemunhas;

Que tipo de provas são importantes coletar?

Anote por completo todas as ocorrências de assédio, incluindo detalhes de hora, data, local, nomes do autor e das testemunhas, bem como descrições dos eventos para ajudar na coleta de evidências.

Pode-se provar a prática de assédio por meio de **bilhetes, cartas, mensagens eletrônicas, e-mails, documentos, áudios, vídeos, presentes, registros de ocorrências em canais internos**. Também é possível provar por meio de ligações telefônicas ou registros em redes sociais (Facebook, WhatsApp, Instagram, entre outras), testemunhas que tenham presenciado ou conhecimento dos fatos; gravação de conversas ou imagens por um dos envolvidos no ato.



O que é Assédio Sexual?

Assédio sexual é qualquer conduta de natureza sexual, **não consentida**, que cause constrangimento à vítima, especialmente quando praticada por alguém que se aproveita de sua posição de poder ou autoridade no ambiente de trabalho.

O Código Penal (art. 216-A) define o assédio sexual como:

“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.”

Em outras palavras, **é uma atitude de teor sexual indesejada, ofensiva ou inconveniente, que pode ocorrer com ou sem repetição**, e independe de local, podendo acontecer presencialmente, por telefone, e-mail, redes sociais ou aplicativos.

O Assédio Sexual é caracterizado mesmo que ocorra **uma única vez**. Ele é alimentado pelo sigilo, que esconde o tamanho real do problema, normalmente pelo sentimento da vítima de vergonha, culpa, medo de ser prejudicada no trabalho, medo da exposição e descredibilização pelo agressor, que podem gerar tentativas infrutíferas de se livrar sozinha dos contatos indesejados, na esperança de que eles cessem, prolongando o sofrimento e adoecimento das vítimas.

Cabe a todos estarem atentos aos sinais de assédio sexual no ambiente de trabalho.

Formas de Assédio Sexual

Assédio por chantagem:

Quando o agente oferece favores, vantagens ou ameaça prejuízos (como transferência, demissão ou prejudicar na avaliação), em troca de favores sexuais.

Assédio por intimidação:

Comportamentos inadequados ou invasivos que criam um ambiente de trabalho ofensivo à dignidade sexual da vítima, mesmo sem hierarquia direta ou intenção explícita de obtenção de vantagem sexual.

Vertical:

Ocorre entre pessoas com diferença de hierarquia, geralmente de superior para subordinado.

Horizontal:

Entre colegas de mesmo nível, como entre servidores de mesma hierarquia.



Exemplos de condutas que podem configurar Assédio Sexual:

Insinuações explícitas ou veladas;	Gestos ou palavras, escritas ou faladas;	Promessas de tratamento diferenciado;	Chantagem para permanência no emprego;
Ameaças veladas ou explícitas de represálias, como a de perder o emprego, ou de transferência de local de trabalho.	Perturbação, ofensa;	Conversa indesejável sobre sexo;	Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
Contato físico não desejado e não autorizado;	Solicitação de favores sexuais;	Convites impertinentes para encontros indesejados;	Pressão para participar de “encontros” e saídas;
Exibicionismo;	Criação de um ambiente pornográfico;	Propostas indesejadas de caráter sexual por meio de e-mails, mensagens ou de sites das redes sociais;	Compartilhamento não consentido de imagens ou vídeos íntimos que expõem a pessoa assediada;
Propostas explícitas e indesejadas de caráter sexual;	Piadas ou comentários que ofendam a dignidade sexual (referentes ao corpo ou vestimenta, identidade de gênero, orientação sexual ou exercício da sexualidade);	Olhares insinuantes e persistentes;	Perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada relacionadas ao exercício da sexualidade.

IMPORTANTE:

Paqueras ou elogios mútuos, desde que **consentidos** pelos envolvidos e respeitosos, não caracterizam assédio sexual.

Quem pode assediar e quem pode ser assediado?

O assédio sexual pode ocorrer entre quaisquer gêneros e orientações sexuais: homens assediando mulheres; mulheres assediando homens; entre pessoas do mesmo sexo. Porém as estatísticas criminais demonstram que as mulheres são as maiores vítimas, assediadas por homens.

O que caracteriza o assédio é o **não consentimento e o constrangimento da vítima.**

“NÃO, É SEMPRE NÃO.”



Danos causados pelo Assédio Sexual

- Abalo da saúde emocional e mental;
- Perda da autoestima e da confiança;
- Redução da produtividade e afastamentos por doença;
- Desligamento ou evasão do trabalho;
- Comprometimento da dignidade pessoal e profissional;
- Suicídio.

O Assédio Sexual é crime e falta disciplinar

- **Na esfera criminal:**

Punido com até 2 anos de detenção (art. 216-A do Código Penal).

- **Na esfera administrativa:**

É considerado falta grave, podendo resultar em processo disciplinar e exoneração, conforme legislação vigente.



Como prevenir e combater o Assédio Sexual?

A construção de um ambiente de trabalho saudável e respeitoso é dever de todos. **Algumas medidas importantes incluem:**

Medidas Preventivas:

- Promover informações e campanhas educativas sobre o tema, incluindo os danos causados pela omissão;
- Estimular a cultura de respeito e igualdade no ambiente de trabalho;
- Oferecer canais seguros para acolhimento e denúncia, protegendo a vítima;
- Estabelecer regras claras no Código de Ética institucional;
- Avaliar frequentemente o ambiente e as relações interpessoais.

O que fazer se for vítima ou testemunha:

- Relatar o ocorrido ao “Escuta Segura” ou ao Serviço Social de Gestão de Pessoas;
- Procurar apoio de colegas, familiares e profissionais de saúde;
- Reunir provas: mensagens, presentes, bilhetes, gravações ou testemunhas;
- Registrar boletim de ocorrência, preferencialmente na Delegacia da Mulher;
- Discar 180 - Central de Atendimento à Mulher (disponível 24h);

Decreto N° 23.740

de 23 de Março de 2012
“Código de Ética”.



Decreto N° 35.287

de 28 de Julho de 2025
*“Programa de Prevenção e
Enfrentamento ao Assédio
Moral e Sexual”.*



CARTILHA DE
PREVENÇÃO
AO ASSÉDIO
MORAL E
SEXUAL



PREFEITURA DE
Jundiaí



**Jun
diaí**
é da *Gente*