

cartilha

# Assédio Moral

Cartilha sobre condutas, orientações e combate ao assédio moral e demais formas de assédio no ambiente de trabalho da PMJ.



PREFEITURA DE  
JACUPIRANGA



## Ficha Técnica:

Esta cartilha foi criada pelo SESMT - Segurança e Medicina do Trabalho,  
através do setor de Psicologia Organizacional.

Organização e textos:

*Apoliana Mendes - Psicóloga Organizacional.*

Conselho Consultivo:

*Roberto Carlos Garcia - Prefeito Municipal.*

*Arnaldo Martins dos Santos Jr - Controlador Municipal.*

Diagramação e arte:

*Soraya C. Hirota da Silva - Assessoria de Comunicação.*

Revisão final:

*Tatiane Feitoza da Silva Prado - Ouvidoria Municipal.*

## ***MENSAGEM DA PMJ***

Em 2024, a PMJ iniciou uma jornada de prevenção e enfrentamento da discriminação, assédio moral e do assédio sexual nas relações socioprofissionais, com objetivo de criar mecanismos para prevenir e combater essas práticas.

Como em toda jornada é necessário um passo por vez, com sabedoria, responsabilidade e respeito, para que possamos trilhar juntos um caminho de consciência e convicção de que o assédio e a discriminação, independente de suas formas, não serão tolerados na PMJ.

Contamos com você para difundir boas práticas de convivência.

# LINHA DO TEMPO

2023

*Início do Programa e Estruturação de Políticas*

- **23/03/2023 - Adesão ao Programa de Integridade e Governança.**  
Ponto de partida com o compromisso com práticas de integridade e governança.
- **30/05/2023 - Decreto 2.208/23 - Governança e Compliance.**  
Estabelecimento formal das diretrizes de governança.
- **30/05/2023 - Decreto 2.209/23 - Código de Ética.**  
Introdução do Código de Ética para fortalecer a conduta dos servidores.
- **31/08/2023 - Ação Agosto Lilás: 1º Encontro de Servidoras Públicas.**  
Evento para conscientizar sobre diversos tipos de violência, promovendo reflexões.

2023

*Promoção do Canal de Denúncias e Estudos de Enfrentamento*

- **09/2023 - Direcionamento à Ouvidoria como Canal Inicial de Denúncias.**  
Orientação para uso da Ouvidoria como canal seguro de comunicação.
- **11/2023 - Início dos estudos para criação da Política de Enfrentamento.**  
Preparação para a criação de uma política formal de combate ao assédio.

2024

*Implementação e Desenvolvimento de Recursos para Enfrentamento*

- **01/03/2024 - Seminário sobre Assédio Moral.**  
Encontro dirigido a Secretários e Adjuntos sobre práticas de enfrentamento.
- **02/04/2024 - Criação do Canal de Denúncias.**  
Estabelecimento de um canal seguro e direto para denúncias e reclamações.

2024

*Desenvolvimento de Estruturas de Apoio*

**08/2024 - Instituição da Psicologia Educacional e do Trabalho.**

Implementação de apoio psicológico e organizacional aos servidores.

**09/2024 - Integração com os Servidores Municipais.**

Programa de integração contínua para apoio e orientação dos servidores.

**09/2024 - Criação do Núcleo de Acolhimento.**

Formação de um núcleo dedicado ao suporte e acolhimento dos colaboradores.

2024

*Capacitações e Cartilha Educativa*

**23/09/2024 - Capacitação da alta administração.**

Treinamento focado na alta administração para prevenção de assédio.

**10/10, 15/10 e 18/10/2025 - Capacitação para Chefes e Gestores.**

Sessão de capacitação para chefes e gestores, em várias etapas.

**21/10/2024 - Capacitação para Demais Servidores.**

Treinamento de demais servidores para conhecimento sobre assédio. Acesse: <https://www.youtube.com/watch?v=teMj6oaHhOI>

**10/2024 - Criação da Cartilha de Enfrentamento e Prevenção de Assédio.**

Ferramenta educativa para consulta sobre práticas e prevenção.

2024

*Política de Enfrentamento - Institucionalização*

**08/2024 - Criação da Política de Enfrentamento contra Assédio.**

Estabelecimento oficial da política, com publicação prevista.

# SUMÁRIO

## **1. ATITUDES E COMPORTAMENTOS 07**

Comportamento desejado no ambiente de trabalho.....	08
7 Atitudes positivas no ambiente de trabalho .....	09
7 Atitudes negativas no ambiente de trabalho .....	10
Comportamentos incomodos e inadequados .....	11

## **2. VAMOS FALAR DE ASSÉDIO? 12**

Assédio moral no trabalho .....	13
Como o assédio pode se manifestar? .....	14
O que não é assédio .....	15
Formas de assédio moral .....	16

## **3. ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO 19**

Exemplos de assédio sexual .....	20
Não é assédio sexual .....	21
Consentimento: a base de toda relação saudável .....	22

## **4. ASSÉDIO VIRTUAL OU CIBERBULLYING 25**

Formas de assédio virtual .....	26
Como se proteger do assédio virtual .....	27

## **5. OUTRAS FORMAS DE ASSÉDIO 29**

Stalking .....	30
Bullying .....	31
Discurso de ódio .....	32
Violência de gênero e violência contra a mulher .....	33
Causas da violência de gênero .....	34
Discriminação .....	35
Tipos de discriminação .....	36
Sexismo .....	37

## **6. ACOLHIMENTO E CANAIS DE DENÚNCIA 43**

Canal exclusivo .....	44
Fluxo de denúncia .....	46
Acolhimento PMJ .....	47
Referências .....	48

# 1. ATITUDES E COMPORTAMENTOS



# COMPORTAMENTO DESEJADO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Para todos nós, cidadãos e cidadãs, há condutas e comportamentos que são requeridos e desejáveis para vida em sociedade. Quando se trata de autoridades, servidores e prestadores de serviço que atuam em espaços públicos, essa responsabilidade é ainda mais importante.

Isso quer dizer que, no exercício de suas funções e no trato cotidiano, os serviços públicos que atuam na PMJ devem se pautar pelos padrões da ética, sobretudo no que diz respeito à integridade, à urbanidade, à conformidade, aos regulamentos e ao decoro conforme os parâmetros descritos no [Decreto nº 2.209/23](#) que institui o Código de Ética dos Servidores.

Essa é a conduta esperada para que seja fomentado o respeito entre os colegas, sendo papel de cada um contribuir para que a PMJ tenha cada vez mais a confiança do público em geral e se posicione como um espaço acessível para todos.

Estamos todos ocupando uma posição de destaque e, por isso, é indispensável a consciência sobre o que significa estar a serviço da população, representando-a, bem como ter a nitidez sobre as responsabilidades que estão a nós delegadas.



# 7 Atitudes Positivas no Trabalho

1. Ser proativo;
2. Demonstrar interesse em encontrar soluções;
3. Ter resiliência;
4. Desenvolver trabalho em equipe;
5. Prezar pelo bom relacionamento interpessoal;
6. Praticar o respeito;
7. Ter comprometimento.



# 7 Atitudes Negativas no Trabalho

1. Defender verdades absolutas;
2. Fazer reclamação constante;
3. Fazer fofoca;
4. Ser inflexível;
5. Não estabelecer metas;
6. Ter desequilíbrio emocional;
7. Desvalorizar o trabalho do colega.



# COMPORTAMENTOS INCOMODOS E INADEQUADOS

O ambiente de trabalho é um espaço onde pessoas de diferentes origens, culturas e personalidades se encontram. Essa diversidade, embora enriquecedora, pode gerar conflitos se não houver respeito mútuo e bom senso. Comportamentos inadequados, mesmo que não intencionais, podem criar um clima tenso e prejudicar o desempenho da equipe.

É fundamental lembrar: o que incomoda uma pessoa pode não incomodar outra. O que para alguns é uma simples brincadeira, para outros, pode ser constrangedor. É preciso ter sensibilidade e empatia para entender as diferenças individuais e adaptar nosso comportamento. Diante da pluralidade de perfis, há aqueles mais extrovertidos que demonstram simpatia e afeto como beijar e abraçar, e, por outro lado, há aqueles mais reservados, que não se sentem confortáveis com muita exposição e/ou contato físico, podendo se sentir constrangidos. O espaço pessoal de cada um é sagrado e deve ser respeitado. Um cumprimento cordial com um aperto de mão é excelente! É um gesto simples, que demonstra respeito e profissionalismo, e que evita qualquer tipo de constrangimento.

Em resumo, o respeito ao espaço pessoal e às diferenças individuais é fundamental para construir um ambiente de trabalho saudável e produtivo. Ao seguir essas dicas, você contribui para um relacionamento mais harmonioso com seus colegas.

2.

VAMOS FALAR DE  
ASSÉDIO?





**Assédio é** um termo abrangente que se refere a qualquer comportamento destinado a causar mal-estar, humilhação, constrangimento ou intimidação a outra pessoa. É fundamental ressaltar que o assédio pode se manifestar de diversas formas e em diferentes contextos, como no ambiente de trabalho, na escola, na família e até mesmo em relações virtuais.

Perseguir, coagir e induzir alguém a agir contra sua vontade constitui uma forma de violência psicológica. Essa conduta é extremamente grave e causa danos profundos à vítima, afetando tanto sua saúde mental quanto sua qualidade de vida.

O assédio abrange uma variedade de comportamentos de natureza verbal e física, incluindo:

- Piadas ofensivas, intimidadoras ou incômodas;
- Observações humilhantes;
- Xingamentos, apelidos ofensivos ou calúnias;
- Imagens ou objetos ofensivos, como materiais pornográficos;
- Assédio moral;
- Agressões físicas;
- Ameaças;
- Intimidação.

## Alguns pontos importantes:

**Assédio não é opinião:** Muitas vezes, opiniões divergentes são confundidas com assédio. A diferença está na intenção: o assédio visa causar mal-estar e humilhar, enquanto uma opinião, mesmo que crítica, busca promover um debate construtivo.

**Assédio pode ser sutil:** Nem sempre o assédio é evidente. Ele pode se manifestar através de piadas, comentários, gestos ou olhares que causam desconforto.

**Assédio não tem gênero:** Embora o assédio sexual seja mais comum contra mulheres, homens também podem ser vítimas. O assédio pode ser praticado por qualquer pessoa, independente de gênero, orientação sexual ou identidade de gênero.

**O silêncio alimenta o assédio:** Muitas vítimas de assédio se sentem envergonhadas ou culpadas e preferem não denunciar. É importante quebrar esse ciclo de silêncio e buscar ajuda.



# ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO



O assédio moral no trabalho é uma forma de violência psicológica que se caracteriza por condutas abusivas e repetitivas, exercidas de maneira sistemática contra um ou mais trabalhadores. Essas condutas visam degradar e humilhar, afetando a integridade física e psicológica da vítima, além de prejudicar o ambiente de trabalho como um todo.

O assédio moral pode ser classificado em:

- **Horizontal:** quando praticado entre colegas de trabalho;
- **Vertical descendente:** quando a ofensa é praticada pelo superior hierárquico ou pelo próprio empregador;
- **Vertical ascendente:** quando praticado contra superiores hierárquicos.

Em regra, ele ocorre de maneira mista.

# Como o Assédio Moral pode se manifestar?

## 1. Atentado contra a dignidade

- Insinuações desrespeitosas;
- Chacotas em relação às características pessoais da vítima;
- Punições vexatórias;
- Mensagens depreciativas em grupos sociais;
- Zombarias em relação às origens, nacionalidade, crenças e convicções.

## 2. Violência verbal, física ou sexual

- Ameaçar ou agredir fisicamente;
- Empurrar;
- Esbarrar;
- Ameaçar ou agredir verbalmente.

## 3. Isolamento e recusa de comunicação

- Isolar a vítima para que ela não se relacione com os colegas;

- Evitar a comunicação direta;
- Não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem qualquer tarefa para cumprir;
- Não hesitar ao falar em reuniões;
- Impedir que a pessoa participe das confraternizações da equipe;
- Ignorar a presença do assediado;
- Degradação proposital das condições de trabalho;
- Exigir a entrega de tarefas sempre em regime de urgência de forma desnecessária;
- Delegar tarefas ou prazos sempre impossíveis;
- Não transmitir informações necessárias para a realização de tarefas;
- Exigir que o servidor fique 24 horas atento ao e-mail e WhatsApp;
- Privar a pessoa do acesso aos instrumentos necessários para realizar o trabalho;
- Contestar sistematicamente todas as decisões e criticar o trabalho de modo exagerado e injusto.



## O que NÃO é assédio?

- Cobranças no trabalho;
- Atribuição de tarefas no âmbito de sua função e definição de resultados esperados;
- Conflitos esporádicos com colegas ou chefias;
- Divergências no trabalho;
- Críticas;
- Uso de mecanismo tecnológicos de controle de jornada;
- Más condições de trabalho;
- Avaliação de desempenho;
- Aumento do volume de trabalho.

**Diferenciar o assédio moral do exercício do poder hierárquico é uma questão complexa que exige um olhar atento e criterioso.**

*A distinção entre assédio moral e o legítimo exercício do poder hierárquico é um desafio frequente, especialmente em ambientes de trabalho. Afinal, onde termina a gestão e começa o assédio?*



## Assédio moral na prática

- *Conduta repetitiva:* Ações que se repetem ao longo do tempo, criando um clima de hostilidade e insegurança;
- *Intenção de humilhar:* O objetivo é desvalorizar, humilhar ou constranger a vítima;
- *Dano psicológico:* Causa sofrimento psicológico e emocional, impactando negativamente a autoestima e a saúde mental da vítima;
- *Desproporcionalidade:* As ações realizadas são desproporcionais à situação, sem justificativa objetiva;
- *Isolamento:* A vítima pode ser isolada socialmente, o que prejudica sua interação com os colegas de trabalho.

## Exercício do Poder Hierárquico:

Envolve a tomada de decisões, a avaliação de desempenho e a correção de comportamentos.

Visa o desenvolvimento profissional dos colaboradores.

*Como distinguir assédio moral do exercício do poder hierárquico?*

- **Intenção:** A intenção por trás da ação é fundamental. No assédio, a intenção é prejudicar, já na gestão, o objetivo é melhorar o desempenho.
- **Impacto:** O impacto da ação na vítima é outro fator importante. O assédio causa sofrimento psicológico, enquanto a gestão, quando bem feita, pode gerar desenvolvimento profissional.
- **Frequência e intensidade:** Ações isoladas e pontuais, mesmo que desagradáveis, não configuram assédio. É a repetição e a intensidade que caracterizam o comportamento abusivo.



- **Contexto:** O contexto em que a ação ocorre também é relevante. Uma crítica feita em público, de forma humilhante e sem justificativa, pode ser considerada assédio. Por outro lado, uma crítica feita em particular, de forma construtiva e com o objetivo de melhorar o desempenho, é parte da gestão.
- **Organização do trabalho:** Refere-se à definição das tarefas e os processos de trabalho. É essencial para garantir um ambiente produtivo e saudável.



### 3. ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

# ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

O assédio sexual no trabalho é a conduta com o objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

## O assédio sexual pode ser classificado em:

- *Vertical por chantagem* – quando há relação de hierarquia ou ascendência. Neste caso, configura crime de assédio sexual conforme o Código Penal.
- *Horizontal por intimidação* – ocorre entre pessoas sem relação hierárquica. Não é considerado crime de assédio sexual, mas pode ser caracterizado como importunação sexual.

## Características do Assédio Sexual:

- **Conduta indesejada:** A ação é não solicitada e indesejada pela vítima.



- **Conotação sexual:** O ato ou a fala possui um claro teor sexual.
- **Criação de um ambiente hostil:** O comportamento cria um ambiente de trabalho intimidante, hostil, ofensivo ou humilhante.
- **Abuso de poder:** O assediador geralmente utiliza sua posição de hierarquia ou poder para coagir a vítima.

## Exemplos de Assédio Sexual:

- *Assédio físico:* Contato físico não consentido e de natureza sexual, como toques, abraços, beijos, ou qualquer outro tipo de contato sexual;
- *Assédio verbal:* Piadas de cunho sexual, comentários sobre o corpo, assobios, cantadas, propostas sexuais, insinuações, ameaças de punição por não ceder a avanços sexuais;
- *Assédio visual:* Inclui olhares insistentes, gestos obscenos, exposição de material pornográfico;
- *Assédio virtual:* Assédio através de e-mails, mensagens de texto ou redes sociais, com conteúdo sexualmente explícito ou ofensivo.

## Consequências do Assédio Sexual:

- *Impacto psicológico:* Ansiedade, depressão, estresse pós-traumático e baixa autoestima;
- *Impacto físico:* Doenças psicossomáticas e distúrbios do sono;
- *Impacto social:* Isolamento social e dificuldade de relacionamento;
- *Impacto profissional:* Dificuldade de concentração, queda no desempenho, faltas injustificadas e atrasos frequentes.

## É importante ressaltar que:

- *Não é culpa da vítima:* A vítima nunca é responsável pelo assédio sexual;
- *O silêncio não é a solução:* É fundamental denunciar o assédio para que as medidas cabíveis sejam tomadas;
- *Existem leis que protegem as vítimas:* O assédio sexual é crime, e a vítima tem o direito de buscar reparação.

## O que NÃO é assédio sexual

- Paquera ou flerte.
- Tentativa de aproximação para relacionamento amoroso com colega de trabalho.
- Elogios.
- Proposta de relacionamento feita sem insistência e sem ameaça ou pressão.

### *Como diferenciar assédio sexual de paquera?*

A paquera envolve o consentimento de ambas as partes, demonstração de interesse romântico ou sexual por outra pessoa. É uma forma de flerte, um jogo de sedução, onde as pessoas se avaliam e expressam atração mútua.

Uma paquera acontece com o consentimento mútuo. A palavra-chave aqui é CONSENTIMENTO.

Na paquera, as duas partes se divertem!

A paquera não causa medo, angústia, constrangimento ou sentimento de humilhação em um dos envolvidos. **Não é Não.**



# CONSENTIMENTO: A BASE DE TODA RELAÇÃO SAUDÁVEL

Consentimento é a permissão livre e informada para que algo aconteça. No contexto das relações humanas, especialmente as de natureza sexual, o consentimento é fundamental para garantir que todas as partes envolvidas se sintam seguras e respeitadas.

## **Características do Consentimento:**

- *É livre:* o consentimento deve ser dado sem pressão, coerção ou manipulação;
- *É informado:* a pessoa que dá o consentimento precisa ter todas as informações necessárias para tomar uma decisão consciente;
- *É específico:* o consentimento para uma ação não implica em consentimento para outras;
- *É revogável:* o consentimento pode ser retirado a qualquer momento.



### **Como identificar o consentimento:**

- *Comunicação clara:* O consentimento deve ser expresso de forma clara e inequívoca, seja verbalmente ou através de ações;
- *Linguagem corporal:* A linguagem corporal também pode indicar consentimento, como um sorriso, um abraço ou um olhar convidativo;
- *Ausência de resistência:* A ausência de resistência não significa necessariamente consentimento. O medo, a insegurança ou a dependência podem impedir alguém de dizer não;
- *Respeito aos limites:* É fundamental respeitar os limites da outra pessoa e parar se ela demonstrar qualquer sinal de desconforto.

### **Importância do consentimento:**

- *Respeito:* O consentimento demonstra respeito pelas outras pessoas e seus limites;
- *Prevenção de abusos:* O consentimento é a base para prevenir abusos sexuais e outras formas de violência;

· *Relações saudáveis:* O consentimento contribui para a construção de relações saudáveis e baseadas na confiança.

### **É importante lembrar que:**

- *O silêncio não é consentimento:* A ausência de um "não" não significa um "sim";
- *O consentimento pode ser retirado a qualquer momento:* Mesmo que tenha sido dado anteriormente, o consentimento pode ser revogado a qualquer momento;
- *O consentimento sob efeito de álcool ou drogas não é válido:* Uma pessoa sob o efeito de álcool ou drogas não tem a capacidade de dar consentimento livre e informado.

*Em resumo, o consentimento é um elemento fundamental em qualquer relação humana. Ao garantir que todas as interações sejam baseadas no consentimento, contribuimos para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.*



# 4. ASSÉDIO VIRTUAL OU CYBERBULLYING



# ASSÉDIO VIRTUAL OU CYBERBULLYING NO TRABALHO



*São diversas as formas como o assédio virtual pode se mostrar para a sociedade e, além disso, ele engloba outros tipos de discriminação, tais como LGBTfobia e o racismo.*

O assédio virtual, também conhecido como cyberbullying, é uma forma de violência que ocorre através das tecnologias digitais, como internet, redes sociais, aplicativos de mensagens e jogos online. Consiste em comportamentos repetidos e hostis, com o objetivo de intimidar, humilhar, ameaçar ou prejudicar outra pessoa.

## **Características do Assédio Virtual:**

- *Intenção de causar mal:* O agressor tem a intenção clara de causar sofrimento à vítima.
- *Repetição:* As ações são repetidas ao longo do tempo, intensificando o sofrimento da vítima.
- *Desequilíbrio de poder:* o agressor geralmente exerce uma posição de poder sobre a vítima, seja de forma social ou emocional.
- *Anonimato:* A internet pode proporcionar um falso senso de anonimato, incentivando comportamentos mais agressivos.

## Formas de Assédio Virtual:

• **Cyberbullying:** dano proposital e repetido infligido através do uso de computadores, celulares e outros dispositivos eletrônicos.

Os três tipos mais comuns de cyberbullying são:

- *Cyberstalking:* envolve usar meios eletrônicos para perseguir a vítima e geralmente se refere a um padrão de ameaças ou comportamentos maliciosos.

- *Cybermobs:* grupos postam conteúdo ofensivo ou destrutivo online, muitas vezes competindo com outros grupos, com a intenção de envergonhar alguém.

- *Doxing:* recolhimento e publicação, muitas vezes através de hacking, de informações pessoais de uma pessoa, incluindo, entre outras, nomes completos, endereços, números de telefone, emails, nome de cônjuge e dos filhos, e detalhes financeiros.



• **Pornografia de vingança ou Pornografia não-consensual:** divulgação de imagens com conteúdo sexual de indivíduos sem o seu consentimento. Inclui imagens ou vídeos que foram adquiridos com ou sem consentimento.

• **Roubo de identidade:** ocorre quando os dados pessoais de uma pessoa são usados de maneira fraudulenta por outra.

## **Como se proteger do assédio virtual:**

- *Bloquear o agressor:* Bloquear o agressor em todas as plataformas;
- *Não responder:* Evitar responder às mensagens do agressor;
- *Guardar provas:* Salvar prints de mensagens, e-mails e outras evidências do assédio;
- *Denunciar:* Utilizar os canais de denúncia disponíveis e informar as autoridades competentes;
- *Buscar apoio:* Procurar ajuda de amigos, familiares ou profissionais de saúde mental;
- *Diálogo:* Manter um diálogo aberto com crianças e adolescentes sobre o uso da internet;
- *Leis:* Fortalecer as leis contra o assédio virtual.



# 5. OUTRAS FORMAS DE ASSÉDIO

# STALKING



**Stalking é** uma forma de perseguição ou assédio indesejado, geralmente envolvendo comportamentos repetitivos e persistentes que podem causar medo, ansiedade ou ameaça à segurança da vítima. O stalker é um indivíduo obsessivo que persegue e invade a privacidade da vítima reiteradamente, tanto em espaços físicos como virtuais.

## **Características do Stalking:**

- *Repetição:* O comportamento é repetitivo e persistente, não sendo um incidente isolado;
- *Intenção de causar medo:* O perseguidor tem a intenção de causar medo, ansiedade ou ameaça à vítima;
- *Involuntário:* A vítima não dá consentimento para o comportamento do perseguidor;
- *Pode ser físico ou virtual:* O stalking pode ocorrer tanto no mundo físico quanto no virtual.

### **Exemplos de Stalking:**

- *Seguir a vítima:* Seguir a vítima em lugares públicos ou privados;
- *Contatar a vítima repetidamente:* Fazer ligações telefônicas, enviar mensagens, e-mails ou cartas;
- *Espionar a vítima:* Observar a vítima de longe ou invadir sua privacidade;
- *Danificar propriedade:* Danificar ou vandalizar a propriedade da vítima;
- *Ameaçar a vítima:* Fazer ameaças de violência ou morte.

### **O que fazer se você está sendo vítima de stalking:**

- *Documente tudo:* Guarde todas as provas do stalking, como mensagens, e-mails, fotos e testemunhas;
- *Mude seus hábitos:* Altere suas rotinas diárias para dificultar a perseguição;
- *Informe pessoas de confiança:* Conte a pessoas de confiança sobre o que está acontecendo;
- *Entre em contato com as autoridades:* Denuncie o stalking à polícia ou a uma organização de apoio às vítimas;
- *Procure ajuda profissional:* Um terapeuta pode ajudar a lidar com o impacto emocional do stalking.

# BULLYING

**Bullying é** uma forma de assédio e se manifesta como uma forma de violência física, psicológica ou social que ocorre de forma repetitiva e intencional, geralmente em um ambiente de desequilíbrio de poder. O bullying pode envolver agressões, como empurrões, chutes, socos, roubos e danos à propriedade, ameaças, insultos, humilhações, isolamento social ou cyberbullying.

## Tipos de Bullying:

- *Físico*: Envolve agressões físicas, como empurrões, chutes, socos, roubos e danos à propriedade;
- *Verbal*: Envolve insultos, apelidos, ameaças, piadas maldosas e comentários humilhantes;
- *Social*: Envolve isolamento social, exclusão de grupos, espalhar rumores e boicotes;
- *Cyberbullying*: Envolve o uso de tecnologias digitais para intimidar, humilhar ou ameaçar alguém.

*O que fazer se você está sendo vítima de bullying?*

- **Comunique-se**: Converse com um superior de confiança ou colegas de trabalho que possam oferecer apoio. Compartilhar sua experiência é um passo importante para lidar com a situação;
- **Documente tudo**: Registre evidências do bullying, como mensagens, e-mails e declarações de testemunhas;
- **Busque apoio**: Dirija-se à Prefeitura Municipal e ao Núcleo de Acolhimento, localizado no SESMT. O apoio profissional pode ajudá-lo a processar suas emoções e desenvolver estratégias para enfrentar a situação;
- **Denuncie**: Utilize os canais oficiais de denúncia conforme indicado na página 45. É essencial que você denuncie o bullying para que a situação seja tratada com seriedade.



## DISCURSO DE ÓDIO

É uma mensagem que promove ódio e discriminação em relação a um determinado grupo e, em geral, é utilizada para justificar comportamentos violentos, até mesmo homicídios.

O discurso de ódio se tornou muito comum nas redes sociais, onde a ausência de contato pessoal pode encorajar algumas pessoas a expressar opiniões ofensivas, sob a falsa impressão de que não haverá consequências.

Não se confunde com liberdade de expressão, pois sua prática incita a violência e coloca em risco a vida das pessoas.



# VIOLÊNCIA DE GÊNERO E VIOLÊNCIA CONTRA MULHER



A violência de gênero é um problema social grave e complexo que afeta milhões de pessoas em todo o mundo. Ela se manifesta de diversas formas, incluindo agressões físicas, psicológicas, sexuais e simbólicas, e é perpetrada, na maioria das vezes, por homens contra mulheres, mas também pode ocorrer entre homens, entre mulheres e contra pessoas LGBTQIA+.

## O que é violência de gênero?

A violência de gênero é qualquer ato que cause ou possa causar dano físico, sexual ou psicológico a uma pessoa, baseado em seu sexo ou gênero. Essa violência é sustentada por desigualdades de gênero, estereótipos e relações de poder desiguais.

## Tipos de violência de gênero:

- **Física:** Ato que coloque a integridade física da vítima em risco. É praticada com a força física do agressor ou objetos que sirvam para agredir a vítima, como armas brancas ou de fogo. Exemplos: Bater, chutar, queimar, cortar, mutilar e empurrar;
- **Sexual:** Conduta de obrigar a mulher a presenciar, a manter ou a participar de relação sexual não desejada. Para isso, o agressor pode usar intimidação, ameaça, coação ou, até mesmo, a força;

- **Psicológica:** Ato que tente causar dano emocional, diminuir a autoestima, degradar ou controlar as ações, comportamentos, crenças e decisões. Neste caso, é comum a ocorrência de ameaças, insultos, humilhações, controle, manipulações e isolamento social da vítima;
- **Patrimonial:** É o ato de reter, subtrair, destruir objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens e valores da mulher;
- **Moral:** É a conduta de caluniar, difamar ou injuriar a mulher. Neste tipo de violência, o homem pode acusar a mulher de traição, expor a intimidade da vítima, emitir e espalhar juízos morais e mentiras que desvalorizem a mulher;
- **Simbólica:** Atitudes que menosprezam, humilham e discriminam mulheres, como piadas, assédio moral, objetificação, etc.



# CAUSAS DA VIOLÊNCIA DE GÊNERO

- **Desigualdade de gênero:** A desigualdade de gênero é a raiz da violência, pois perpetua a ideia de que os homens têm mais poder e direitos que as mulheres;
- **Cultura machista:** A cultura machista normaliza a violência contra as mulheres e justifica comportamentos agressivos;
- **Uso abusivo de álcool e drogas:** O uso abusivo de álcool e drogas pode aumentar a agressividade e a impulsividade, contribuindo para a violência;
- **Problemas de relacionamento:** Conflitos não resolvidos, ciúmes excessivos e controle podem levar à violência.

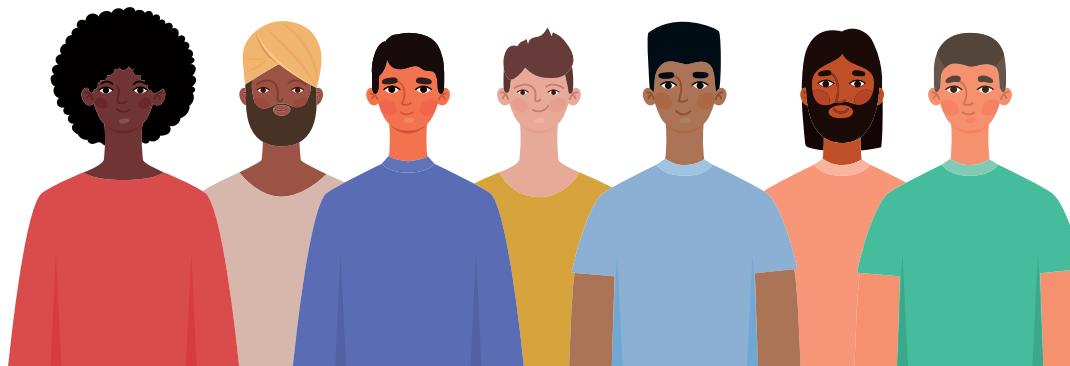
*É importante ressaltar que a violência contra a mulher não discrimina identidade de gênero e também atinge mulheres trans. O termo 'trans' contempla uma série de identidades, como transsexuais, travestis e transgêneros.*

Pessoas trans são aquelas que não se identificam com o gênero designado a elas em seu nascimento. Isso significa que, uma mulher trans é aquela que, quando nasceu, foi considerada como se pertencesse ao gênero masculino, mas não se identifica com esse gênero. Pessoas que se identificam com o mesmo gênero designado em seu nascimento são chamadas de cisgênero. Por isso o termo 'identidade de gênero', porque essa designação parte da identificação pessoal de cada uma e cada uma.

*O que vale é que a violência contra a mulher pode atingir todas as mulheres e, se presenciar, você pode e deve buscar ajuda!*



# DISCRIMINAÇÃO



**Discriminação** significa tratar alguém de forma preconceituosa ou excludente por causa de sua religião, cor da pele, idade, gênero, sexualidade, nível de escolaridade, condição física ou mental. Infelizmente, essas situações podem ocorrer com frequência em diferentes ambientes sociais, incluindo o profissional. Para evitá-las, é fundamental conscientizar as pessoas sobre o que deve ser evitado e como agir.

- *Desigualdade salarial ou de tratamento* entre homens, mulheres e pessoas com deficiência que exerçam a mesma função, tenham o mesmo nível de qualificação ou ocupem o mesmo cargo;

- *Exonerar, não contratar ou não promover* mulheres em razão de gravidez ou licença maternidade;
- *Desrespeitar e expor o funcionário* a situações humilhantes, vexatórias, intimidadoras ou constrangedoras;
- *Cometer abuso de poder por ser* um superior hierárquico;
- *Praticar assédio moral ou sexual* contra funcionários;
- *Debochar, evitar contato ou tratar de forma rude, descortês ou ríspida;*

## Tipos de Discriminação

A discriminação pode se manifestar de diversas formas, incluindo:

- **Racismo Estrutural** – Consiste em comportamentos que contribuem para a continuação das desigualdades entre os grupos sociais, gerando preconceito, por meio de um conjunto de práticas, hábitos, situações e falas presentes no dia a dia da população. Exemplos: falta de representatividade entre brancos, negros e indígenas; mulheres e homens e idosos e jovens na política, na mídia, no mercado de trabalho e nas universidades.
- **Racismo Institucional** – Conjunto de práticas, normas e comportamentos do dia a dia que mantêm a hegemonia de um determinado grupo racial no poder.
- **Homofobia ou LGBTfobia** – Todo comportamento de violência física, verbal, psicológica ou moral e atos de intolerância, aversão, hostilidade ou rejeição a homossexuais, lésbicas, bissexuais, travestis e transexuais.

- **Gordofobia** – Prática ou comportamento no dia a dia, inclusive na mídia, que julga inferior a uma pessoa que está acima do peso.
- **Etarismo** – Prática de discriminar pessoas, principalmente jovens ou idosos, em razão da sua idade. Esse tipo de preconceito ocorre frequentemente com base em estereótipos.
- **Capacitismo** – É o preconceito contra as pessoas com deficiência, por considerar que elas tenham uma capacidade limitada ou reduzida, ou, ainda, por não vê-las como iguais.
- **Misoginia e sexismo** – São termos frequentemente utilizados para descrever atitudes e comportamentos discriminatórios em relação às mulheres, mas possuem nuances importantes.

**Sexismo:** Refere-se à discriminação e preconceito baseados no gênero.

**Misoginia:** É uma forma extrema de sexismo hostil, caracterizada pelo ódio, desprezo ou aversão às mulheres.

## SEXISMO

O sexismo é um conjunto de atitudes, crenças e comportamentos que discriminam indivíduos com base em seu sexo. É uma forma de preconceito arraigada em nossa sociedade, que atribui papéis e características específicas a homens e mulheres, limitando suas oportunidades e perpetuando desigualdades.

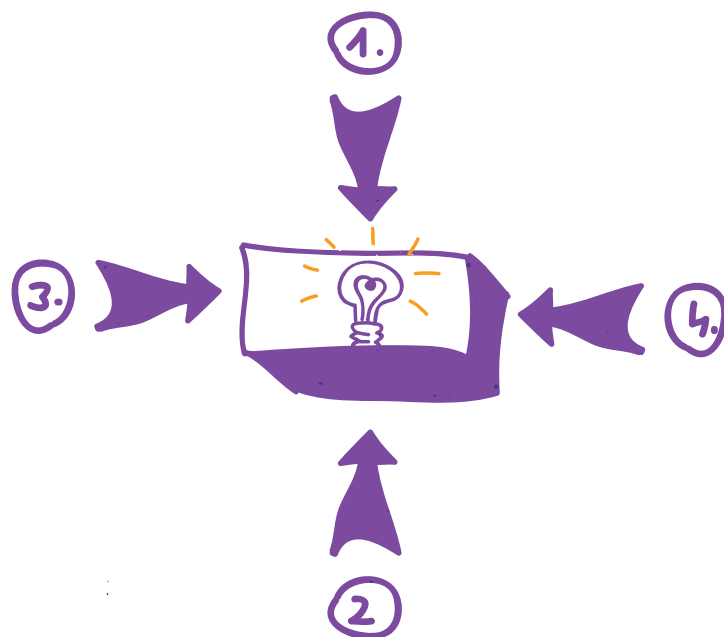
**Mansplaining (homem + explicando):** Ocorre quando um homem explica coisas óbvias para uma mulher, quase como se explicasse a uma criança, pressupondo que ela não é capaz de entender o que está sendo dito, mesmo que ela domine o assunto.

**Maninterrupting (homem + interrupção):** Ocorre quando uma mulher é constantemente interrompida durante um diálogo ou reunião. Diversos estudos apontam que uma mulher é interrompida pelo menos duas vezes mais que um homem, no ambiente de trabalho.

**Bropropriating (brother + apropriação):** Ocorre quando um homem se apropria da ideia de uma mulher ignorando totalmente o fato de que ela acabou de sugerir a mesma coisa, seja com outras palavras ou com as mesmas palavras. Essa prática é também muito comum em reuniões e é um exemplo clássico do machismo no ambiente de trabalho.

**Gaslighting (manipulação):** Ocorre principalmente em relacionamentos abusivos, mas também no ambiente de trabalho. Refere-se a um tipo de abuso psicológico em que a sanidade da mulher é colocada em cheque constantemente, levando-a a acreditar que está enlouquecendo ou que se equivocou em relação a determinado assunto, mesmo estando certa.

# O QUE FAZER EM CASO DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO?



Sofrer assédio ou discriminação no ambiente de trabalho é uma situação extremamente desagradável e que pode causar danos significativos à saúde mental e emocional. É importante saber que você não está sozinho e que existem medidas que podem ser tomadas para combater essa prática.

## *Denunciar é Preciso – Orientações*

- Anote as situações de assédio, relatando detalhes como: dia, hora, local, nome da(s) pessoa(s) envolvida(s) e de testemunhas, motivos alegados, conteúdo das conversas, entre outras informações relevantes;
- Guarde documentos físicos (bilhetes, anotações) ou eletrônicos (e-mails, mensagens) que possam servir como provas;
- Procure ajuda de pessoas, em especial daquelas que testemunharam os fatos ou que também já tenham sofrido assédio;
- Evite conversar a sós com a pessoa que assedia. Procure sempre ter a presença de outras pessoas;
- Busque apoio de familiares e de pessoas em quem confia.



## TESTEMUNHAS

- *Solidarizem-se!* Apoiem as pessoas que sofrem qualquer tipo de assédio ou de discriminação.
- Não compactuem com o silêncio. Contribuam para um ambiente de trabalho mais saudável.
- Se você conhece alguém que é vítima de assédio, ofereça sempre a escuta e o acolhimento. Pergunte como você pode ajudá-la.
- *Denuncie os casos de que você tenha conhecimento ou tenha presenciado.*

## AGRESSORES (AS)

Lembrem-se de que assédio e discriminação são condutas que deterioram o ambiente de trabalho e poderão resultar em responsabilização administrativa, civil e criminal.



# COMO ACOLHER UMA PESSOA EM SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO

**1. Ouça com atenção:** quem busca ajuda frequentemente precisa de alguém que a escute com empatia. Dê prioridade à escuta ativa antes de oferecer conselhos e soluções.

**2. Reconheça a coragem :** compartilhar experiências difíceis requer coragem. Agradeça à pessoa pela confiança em se abrir e reconheça seu esforço.

**3. Crie empatia:** evite perguntas que possam causar constrangimento, como “por que você não me contou antes?”. Cada um tem seu tempo para buscar ajuda, e isso deve ser respeitado.

**4. Esteja disponível para ajudar:** Demonstre disposição para apoiar a pessoa na busca por recursos e soluções, se necessário. Utilize os canais disponíveis para encaminhar a situação.

**5. Verifique a segurança no ambiente de trabalho:** Pergunte se a pessoa se sente segura em seu local de trabalho. Se necessário, oriente-a sobre como conversar com seu superior ou procurar o Núcleo de Acolhimento para informar sua situação.

**6. Apoio na busca por recursos:** Utilize os canais oficiais de denúncia conforme indicado nesta cartilha, na página 44.

*É fundamental que você denuncie para que a situação seja tratada com seriedade.*



# 6. ACOLHIMENTO E CANAIS DE DENÚNCIAS



# CANAL EXCLUSIVO DE DENÚNCIA DA PMJ A RESPEITO DOS PONTOS ABORDADOS NESTA CARTILHA

O município de Jacupiranga instituiu o canal Institucional de Denúncias de Assédio no ambiente de trabalho via whatsApp sob o número (13) 3864-6144, devidamente publicado no Diário Oficial em 02 de abril de 2024, edição 983.

O acesso do canal de denúncias de assédio no ambiente de trabalho destinado EXCLUSIVAMENTE aos servidores municipais via WhatsApp proporcionou a democratização do Combate ao Assédio, considerando que o acesso a celulares e à internet é cada vez mais universalizado, proporcionando um número maior – potencialmente a totalidade – dos servidores municipais o acesso ao novo canal de forma segura, rápida e confidencial.

O uso do WhatsApp como plataforma para o canal de denúncias é estratégico, considerando que, atualmente, a vasta maioria da população possui algum tipo de dispositivo móvel com acesso à internet. Isso torna a ferramenta extremamente acessível e prática, removendo barreiras físicas e burocráticas que muitas vezes desencorajam vítimas de assédio de buscar ajuda e reportar os abusos.

A condução e o tratamento das Denúncias de Assédio é realizado pela Ouvidoria Municipal, órgão competente, conforme Lei nº 1.397/21, que desempenha um papel fundamental no combate ao assédio no ambiente de trabalho.

A Lei 1.397/21 foi criada com o propósito de reforçar a transparência e a responsabilidade dentro dos órgãos municipais, conferindo competência a Ouvidoria Municipal de poderes para investigar queixas e denúncias praticados por servidores públicos do Município de Jacupiranga, nos termos do art. 2º, inciso I.

A competência da Ouvidoria Municipal, conforme designada pela Lei 1.397/21 e reforçada pelo artigo 6º da mesma lei, é um marco importante na gestão de condutas impróprias dentro do serviço público municipal. Ao agir como um canal direto para denúncias de assédio no ambiente de trabalho, a Ouvidoria Municipal proporciona aos servidores municipais uma via segura e confidencial para reportar incidentes. Este órgão é responsável por receber, analisar e encaminhar as denúncias para as instâncias competentes.

**IMPORTANTE:** A fim de assegurar a integridade e a confidencialidade do canal institucional de denúncias de assédio no ambiente de trabalho, destacamos que o Chefe do Poder Executivo, seus respectivos Secretários Municipais e seu gabinete NÃO tem acesso às denúncias. A ciência, a gestão e a respectiva instrução das denúncias é competência exclusiva da Ouvidoria e da Controladoria do Município, assegurando que todas as denúncias sejam tratadas com o máximo sigilo e profissionalismo.

**Você pode acessar o Canal de Denúncias:**

- 1. Online:** [www.jacupiranga.sp.gov.br/cidadao](http://www.jacupiranga.sp.gov.br/cidadao)  
- opção 'Ouvidoria';
- 2. Atendimento Presencial:** Sala da Ouvidoria Municipal, lotado na Controladoria, piso superior do Paço Municipal  
- de 2ª a 6ª feiras, das 9h às 16h;
- 3. WhatsApp:** (13) 3864-6144.

# Canal de denúncia contra **ASSÉDIO**

*Seu Silêncio Fortalece o Assediador. Denuncie!*

**A Ouvidoria Municipal** é o canal oficial responsável para o recebimento de **denúncias** de assédio, destinado a assegurar a integridade e o **bem-estar** dos servidores municipais. Um meio seguro e **confidencial** para a comunicação de assédio moral no ambiente de trabalho.



**(13) 3864-6144**

De segunda a sexta-feira, das 8 às 17h30



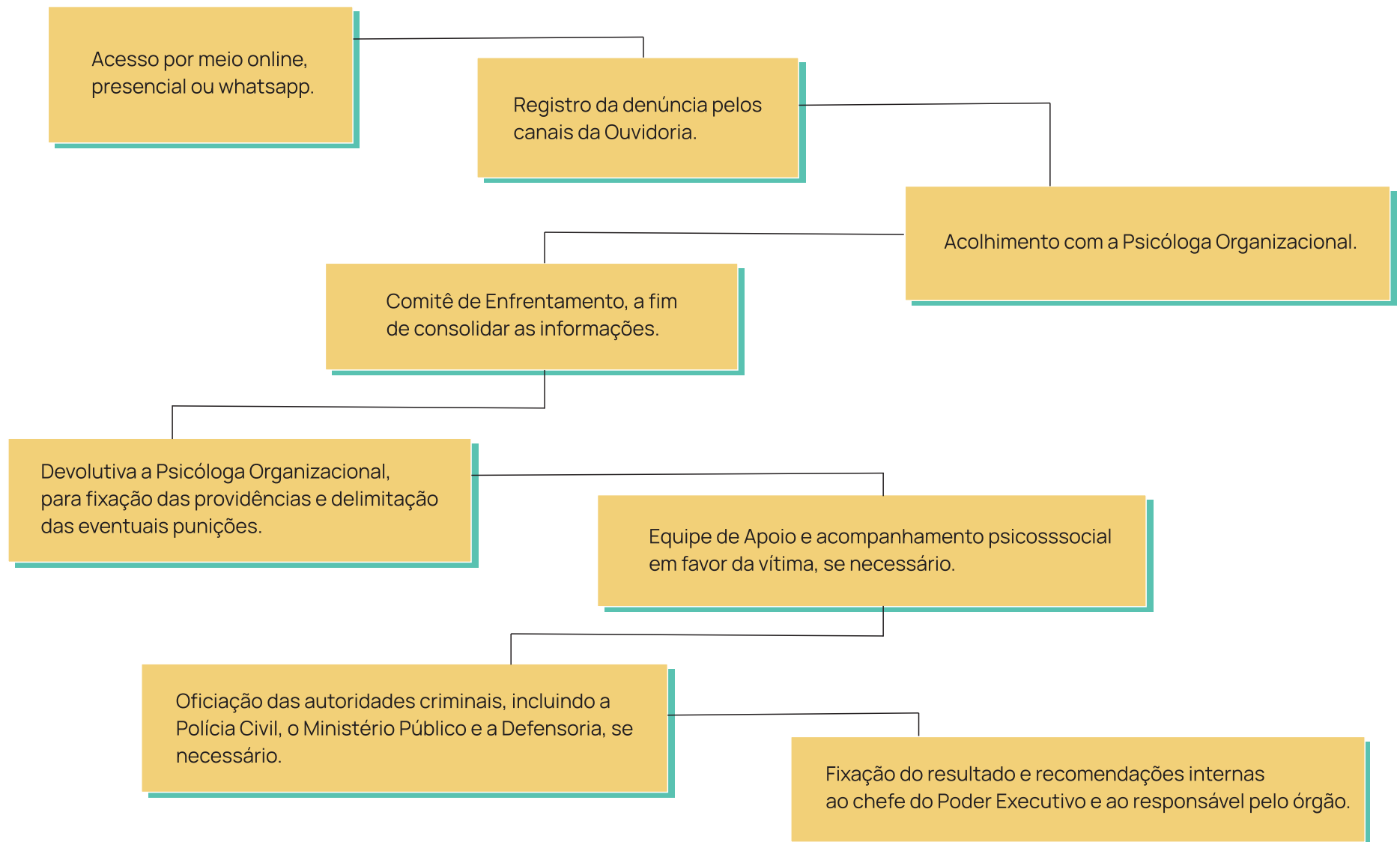
PREFEITURA DE  
JACUPIRANGA



Canal Servidor Municipal

*Cartaz do canal de denúncia contra o assédio.*

# FLUXO DA DENÚNCIA



# NÚCLEO DE ACOLHIMENTO PMJ

O SESMT dispõe de atendimento e acolhimento inicial a vítimas de assédio e discriminação.

O funcionamento é de segunda a sexta-feira, das 8h às 17h30.

O atendimento é realizado pelos ramais 6598 (Enfermeira) e 6444 (Psicóloga) e dedica-se à escuta qualificada pela psicóloga organizacional, no que tange aos impactos psicossociais na psicologia organizacional e do trabalho, asseguradas a privacidade e a confidencialidade.

# Referências:

- Cartilha ALESP - [cartilha\\_comportamental\\_alesp \(1\).pdf](#)
- CARTILHA ANTIRRACISTA UNILAB - UNIVERSIDADE DE INTEGRAÇÃO INTERNACIONAL DA LUSOFOBIA AFRO-BRASILEIRA - <https://unilab.edu.br/wp-content/uploads/2021/07/Cartilha-de-Combate-ao-Racismo-2020.pdf>
- CARTILHA DE PREVENÇÃO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO - <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/03/cartilha-prevencao-assedio-trf3.pdf>
- CHEGA DE FIU FIU – VAMOS FALAR SOBRE ASSÉDIO SEXUAL - <https://www.defensoria.sp.def.br/documents/20122/700f2d12-0aa9-5650-d3b5-2d60725dbd48>
- É CAPACITISMO, E VOCE DEVE SABER – UM MINIGUIA PARA ATITUDES QUE INCLUAM PESSOAS COM DEFICIENCIA - <https://www.tst.jus.br/documents/10157/86400/Miniguia+Capacitismo+-vers%C3%A3o+janeiro+de+2023.pdf/6c7e191f-f431-691d-cf09-6dfbd4212c3b?t=1675274105898>
- ENFRENTAMENTO A VIOLENCIA CONTRA MULHER - <https://justica.sp.gov.br/wp-content/uploads/2021/12/Cartilha-violencia-contra-mulher.pdf>
- GUIA DE BOAS PRATICAS NO USO DE LINGUAGEM INCLUSIVA E NÃO SEXISTA - [https://www.defensoria.sp.def.br/documents/20122/301164/dpg\\_1.pdf](https://www.defensoria.sp.def.br/documents/20122/301164/dpg_1.pdf)
- GUIA DE ORIENTAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL PARA DENÚNCIAS DE DISCRIMINAÇÃO ÉTNICO-RACIAL (2011) - <https://racismoinstitucional.geledes.org.br/wp-content/uploads/2015/04/00002100.pdf>
- LEI MARIA DA PENHA – SUA VIDA COMEÇA QUANDO A VIOLENCIA TERMINA - <https://www.defensoria.sp.def.br/documents/20122/4d81818e-e45e-b4b1-69df-60a4aa1ee69f>





PREFEITURA DE  
JACUPIRANGA