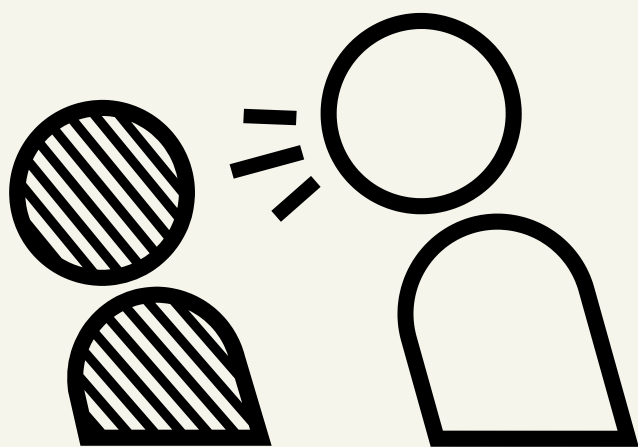




Cartilha de Combate ao Assédio Moral e Sexual no Trabalho e Outras Formas de Violência



ITUPEVA
PREFEITURA



Prefeitura Municipal de Itupeva

Prefeito: Rogério Cavalin

Vice-Prefeito: Isaque Messias Grizoto dos Santos



CIPA+A Gestão 2025

Presidente: Dayane Aparecida Valle Bandeira

Titulares eleitos pelos servidores:

Marcelo Alexandre de Oliveira

Edison Aparecido Afonso

Paula Rafael dos Santos Augusto

Elían Ribeiro de Campos

Valdirene Czismadia

Suplentes eleitos pelos servidores:

Sandro Aparecido Soares Lima

Caroline Hllário Macedo

Joaquim Freitas da Silva

Maria Angélica de Souza Rocha

Titulares indicados pela administração:

Graziele Martins Caciano

Cinthia Magalhães de Almeida

Cassia Teresa Salles Domingues

Jaqueline Kátia Nastaro

Suplentes indicados pela administração:

Leandro de Queiroz Martins

Eunice da Silva

Emerson José de Sousa

Joselina Barbosa de Moraes

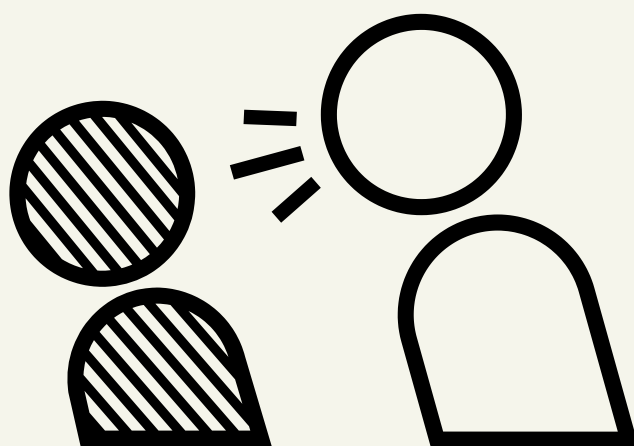
Setembro de 2025



Apresentação

ESTA CARTILHA TEM COMO OBJETIVO OFERECER AOS SERVIDORES MUNICIPAIS ESCLARECIMENTOS SOBRE ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO, ALÉM DE OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA, COMO A DISCRIMINAÇÃO.

NOSSA INTENÇÃO É PROMOVER UMA MAIOR CONSCIENTIZAÇÃO SOBRE ESSES TEMAS, DE MODO A PREVENIR E COIBIR A OCORRÊNCIA DE TAIS PRÁTICAS.



O que é Assédio Moral?

O ASSÉDIO MORAL É CONCEITUADO COMO TODA E QUALQUER CONDUTA ABUSIVA MANIFESTADA POR COMPORTAMENTOS, PALAVRAS, ATOS, GESTOS OU ESCRITOS QUE POSSAM TRAZER DANOS À PERSONALIDADE, À DIGNIDADE OU À INTEGRIDADE FÍSICA E PSÍQUICA DE UMA PESSOA, COLOCANDO EM PERIGO O SEU EMPREGO OU DEGRADANDO O AMBIENTE DE TRABALHO.

A **repetição (habitualidade)** da conduta é condição indispensável para caracterizar o assédio moral, assim como a **direcionalidade**.



Como ocorre?



- Vertical Descendente – “De cima para baixo”
Do superior hierárquico para o funcionário.
- Vertical Ascendente – “De baixo para cima”
Do funcionário para o superior hierárquico.

- Horizontal – “De igual para igual”
De um colega de trabalho para outro.

- Misto – Horizontal e Vertical.



Exemplos



- Não transmitir informações relevantes para realização do trabalho ou induzir o assediado ao erro;

- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas aos demais integrantes da equipe;

- Não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando sensação de inutilidade e incompetência;

- Vigiar apenas a pessoa assediada;

- Evitar a comunicação direta com a pessoa assediada, limitando-se à comunicação por e-mail, bilhetes ou terceiros;

- Isolar fisicamente a pessoa do ambiente de trabalho, tornando difícil a comunicação com os demais membros da equipe;

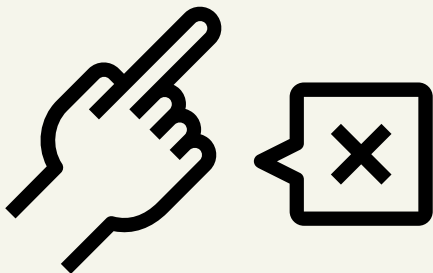
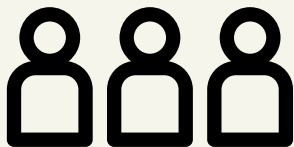
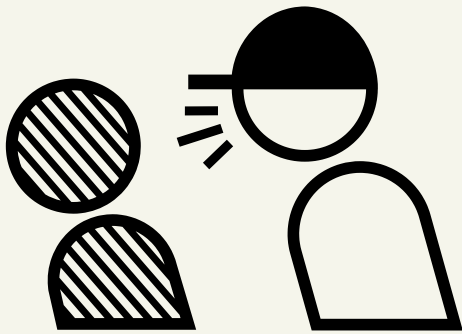
- Proibir que a pessoa fale com os outros no ambiente de trabalho;

- Limitar o número de vezes e monitorar o tempo de permanência no banheiro;

- Desconsiderar ou ironizar as opiniões do assediado;

- Falar com a pessoa aos gritos,

- Realizar críticas hostis sobre sua capacidade profissional.



O que não é assédio

- EXERCÍCIO DO PODER HIERÁRQUICO DE CONTROLE E ORGANIZAÇÃO DOS TRABALHOS;
- ATOS ISOLADOS, CONFLITOS, DISCUSSÕES, UM GRITO OU MESMO UM XINGAMENTO EVENTUAL;
- EXIGÊNCIA DE PRODUTIVIDADE E DE RESPEITO ÀS NORMAS VIGENTES, ESTRESSE CAUSADO POR MOMENTOS DE PICOS DE TRABALHO.



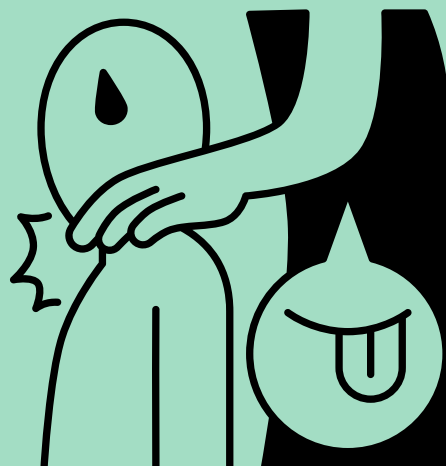
A simples existência de metas não configura assédio!

Assédio Sexual no Trabalho

O assédio sexual no ambiente de trabalho consiste em constranger colegas por meio de “cantadas” e insinuações constantes, com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual.

Essa atitude pode:

- Ser clara ou sutil;
- Ser falada ou apenas insinuada;
- Ser escrita ou explicitada em gestos;
- Vir em forma de coação ou chantagem.



Assédio Sexual é crime!



- Artigo 21 - A do Código Penal
- O gênero da vítima não é determinante para a caracterização do assédio como crime. No entanto, estatisticamente, a prática atinge frequentemente mais às mulheres;
- Não se restringe às situações hierárquicas, podendo ocorrer assédio sexual horizontal,
- Pode ser expressado de várias formas, inclusive com atitudes como piadas pejorativas à sexualidade e/ ou às orientações sexuais das pessoas, fotos pornográficas ou de nudez, brincadeiras tipicamente sexistas ou comentários sobre o outro.

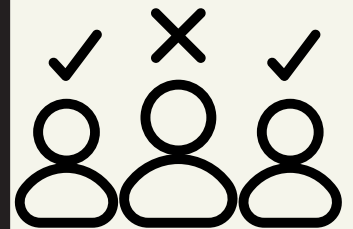
Violência e Discriminação no trabalho

O “Relatório Mundial sobre Violência e Saúde” define violência como o uso intencional da força física ou do poder, real ou em ameaça, contra si próprio, contra outra pessoa, ou contra um grupo ou uma comunidade, que resulte ou tenha grande possibilidade de resultar em lesão, morte, dano psicológico, deficiência de desenvolvimento ou privação.



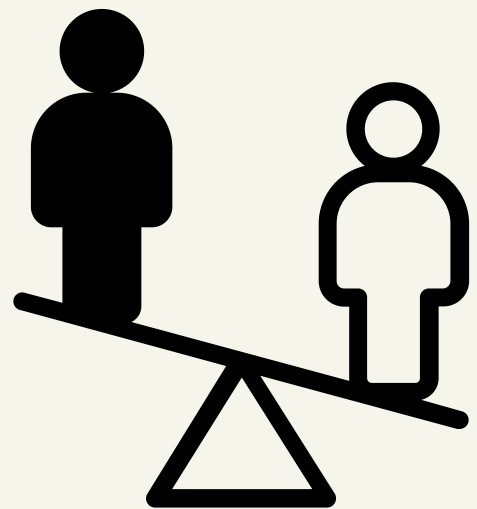
Discriminação

Discriminação traz a ideia de diferenciar, distinguir. Neste caso, a distinção não é associada a um significado positivo, mas ao tratamento desigual ou injusto, fundamentado em algum tipo de PRECONCEITO.



Os tipos de discriminação ocorrem em razão de:

- relações de gênero;
- raça/cor;
- origem;
- idade;
- orientação sexual;
- religião;
- deficiência, etc.



Atitudes para manter o ambiente de trabalho respeitoso



Não utilizar palavras depreciativas para se referir à raça, religião, identidade sexual, condição física ou mental, idade ou origem de alguém



Jamais minimizar o sentimento de alguém que venha desabafar, reclamar ou denunciar qualquer tipo de preconceito ou assédio



Jamais analisar e tratar as pessoas a partir de estigmas preconceituosos



Evite perguntas e comentários constrangedores e invasivos sobre características físicas, relacionamentos, orientação sexual, família, etc.



Na dúvida de como chamar uma pessoa, chame-a pelo nome ou pergunte como gostaria de ser chamada



Durante uma interação, se está em dúvida se o que vai dizer pode soar ofensivo a alguém, não fale!



Legislação e Referências

BRASIL. PORTARIA MTP nº 4.219 de Dezembro de 2022 - Altera a nomenclatura de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA nas Normas Regulamentadoras, Brasília, DF, 2022.

ITUPEVA, Lei Complementar nº 387 de 11 de Novembro de 2015 - Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos, integrantes dos quadros de pessoal dos órgãos dos Poderes Executivo e Legislativo, das Autarquias e das Fundações Públicas do Município de Itupeva e dá outras providências, Itupeva, SP, 2015.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Discriminação e Assédio no Trabalho, Brasília, DF, 2023.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Assédio Moral no Trabalho: perguntas e respostas. Disponível em: <https://mpt.mp.br>

NR 05 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPAA. Texto dado pela Portaria MTP n.º 422, de 07 de outubro de 2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Assédio Sexual no Trabalho. Disponível em: <https://tst.jus.br/assedio-sexual>

COMO DENUNCIAR

- Disque Direitos Humanos*: 100
- Ouvidoria Municipal: 156

Ou procure um membro da CIPA+A
para orientações!

*Através do Disque 100 é possível denunciar de forma anônima



ITUPEVA
PREFEITURA

