

GUIA LILÃS

A S S É D I O M O R A L

A S S É D I O S E X U A L

D I S C R I M I N A Ç Ã O

GUIA LILÁS ÍNDICE

3	Guia Lilás
4	Assédio moral e assédio sexual
7	O que é assédio moral?
11	O que não configura assédio moral
13	Assédio moral organizacional
15	Assédio moral e discriminação
22	Régua da Violência
27	O que é assédio sexual?
32	Identificando diferentes tipos de violência
36	Responsabilização da pessoa que assedia
42	Assistência Jurídica
46	O que fazer se você for assediada?
48	Discriminação
51	Pacto Ninguém Se Cala
56	Como a Prefeitura de Mogi das Cruzes acolhe as denúncias dos seus servidores?



Guia Lilás

Orientações para prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação

O Guia Lilás traz orientações para **prevenção e combate ao assédio moral, sexual e à discriminação**. Preparado pela Prefeitura de Mogi das Cruzes, por meio da Secretaria Municipal da Mulher, o material apresenta os conceitos de assédio, traz exemplos práticos de situações que podem caracterizar esse tipo de importunação e os canais oficiais para denúncia.

Este material traz ainda um compilado de informações sobre o panorama do assédio e seus desdobramentos no ambiente de trabalho. Além dos conceitos, o trabalhador também poderá ver exemplos de atos, gestos, atitudes e falas que podem ser entendidos como assédio moral ou sexual, ou ainda, de discriminação no contexto das relações de trabalho.

Aqui, você também poderá entender melhor as diferenças entre atos de gestão e assédio moral no trabalho, obter orientações para assistência, denúncia e enfrentamento de práticas abusivas.



LEMBRE-SE: Quando se trata de assédio e discriminação, o primeiro passo é acabar com o silêncio.

O que é?

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



Assédio moral e assédio sexual

Garantir relações profissionais saudáveis e ambientes de trabalho respeitosos e éticos é fundamental para a saúde física e mental de trabalhadoras e trabalhadores. Isso porque o trabalho contribui significativamente para definir a qualidade de vida e as relações sociais de todos.

Neste contexto, o assédio se apresenta como um problema coletivo, que impacta a convivência entre colegas de trabalho, viola a dignidade e a integridade das pessoas, bem como a salubridade e a produtividade de quem é assediado.



IMPORTANTE: É dever do serviço público e da iniciativa privada a promoção de políticas preventivas, assistência e acolhimento a vítimas e potenciais vítimas, bem como políticas de responsabilização e reparação.

Pilares para o enfrentamento do assédio moral, sexual e discriminação:

UNIVERSALIDADE: o empregador deve estabelecer parâmetros de conduta profissional e promover mudanças organizacionais que impulsionem o bem-estar de todos os colaboradores.

COMPROMISSO INSTITUCIONAL: o gestor deve demonstrar compromisso com o enfrentamento ao assédio e todas as formas de discriminação.

FOCO NA VÍTIMA: os mecanismos de enfrentamento ao assédio e à discriminação devem ser focados no apoio e acolhimento da vítima.

VISIBILIDADE: a gestão deve ter mecanismos e sistemas de monitoramento e geração de dados para acompanhamento e tomada de decisões.

PREVENÇÃO: os órgãos devem realizar ações de preven-

ção de assédio moral e sexual e de todas as formas de discriminação, visando relações interpessoais respeitadas. Essas ações devem incluir atividades continuadas de capacitação, letramento e sensibilização, fundamentais para a mudança da cultura organizacional.

RESOLUTIVIDADE: a assertividade no acolhimento e tratamento de denúncias de assédio ou discriminação é crucial para reduzir o sofrimento da vítima. Os procedimentos para a denúncia de casos e suspeitas, bem como para a apuração, devem ser bem definidos e amplamente divulgados.

CONFIDENCIALIDADE: as identidades de denunciadores e testemunhas devem ser protegidas para evitar exposições ou retaliações. O sigilo e a confidencialidade das informações fornecidas devem ser assegurados.

POR QUE FALAR DE ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO?



Para saber identificar cenários que propiciem essas violações.



Entender e orientar sobre como buscar apoio.



Garantir acolhimento e encaminhamento para denúncias seguras e apurações justas.

VIOLÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO, como Assédio Moral, Assédio Sexual e a Discriminação **AMEAÇAM** o direito de toda pessoa trabalhar em um ambiente de trabalho livre de violência.

E MAIS: VIOLAM princípios como a dignidade da pessoa humana e comprometem a qualidade dos serviços prestados.

ATINGEM PRINCIPALMENTE:

- MULHERES

- PESSOAS NEGRAS

- PESSOAS INDÍGENAS

- PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

- PESSOAS LGBTQIA+

- MULHERES TRANSEXUAIS E TRAVESTIS

- PESSOAS AFETADAS PELA DISCRIMINAÇÃO ETÁRIA, ESPECIALMENTE AS MULHERES

O que é assédio moral?



É a violação da dignidade, integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva. Manifesta-se por meio de gestos, palavras, comportamentos ou atitudes que exponham o colaborador a situações humilhantes e constrangedoras, degradando o clima de trabalho e impactando a estabilidade emocional e física da vítima.



A pessoa assediada integra, muitas vezes, algum grupo que já sofre discriminação social, tais como mulheres, pessoas com deficiência, pessoas idosas, negras, minorias étnicas, população LGBTQIAP+, dentre outros.

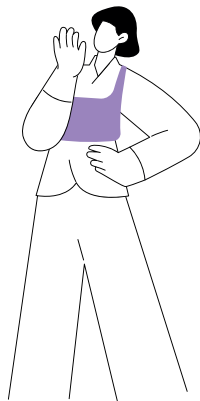
O assédio moral no ambiente de trabalho expõe as pessoas a situações de humilhação, constrangimento, intimidação, agressividade, menosprezo, causando-lhes sofrimento psíquico ou físico, interferindo negativamente na sua vida pessoal e profissional.

São características do assédio moral (independente da intencionalidade da conduta), ações que excluam o colaborador de suas funções ou que deteriorem o ambiente laboral, podendo ocorrer não só durante a jornada de trabalho, mas também fora dela, desde que o seu exercício esteja relacionado à relação profissional.



ALGUNS EXEMPLOS

- Privar a pessoa do acesso aos instrumentos necessários para realizar o seu trabalho;
- Sonegar informações necessárias à realização de suas tarefas ou fornecer informações que induzam ao erro;
- Não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência, ou colocando-a em uma situação humilhante frente aos colegas de trabalho;
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões e criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto, em especial na frente de outras pessoas;
- Entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente a seus colegas;
- Exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente e desnecessária;
- Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou superiores, distintas das suas atribuições;
- Controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiro;
- Pressionar para que não exerçam seus direitos estatutários ou trabalhistas;
- Dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas;



- Segregar a pessoa assediada no ambiente de trabalho, seja fisicamente ou mediante recusa de comunicação;
- Agredir verbalmente, gritar, dirigir gestos de desprezo ou ameaçar com outras formas de violência física ou emocional;
- Criticar a vida privada, preferências ou convicções pessoais ou políticas;
- Espalhar boatos ou fofocas a respeito da pessoa assediada, fazer piadas, procurando desmerecê-la ou constrangê-la diante de superiores, colegas ou subordinados;
- Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas;
- Realizar um controle excessivo e desproporcional apenas sobre a pessoa assediada;
- Evitar a comunicação direta com a pessoa assediada, ocorrendo normalmente quando a comunicação se dá apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas indiretas de comunicação;
- Isolar a pessoa assediada de confraternizações, almoços e atividades realizadas em conjunto com os demais colegas;
- Fazer comentários indiscretos quando a pessoa falta ao serviço;
- Ameaçar a pessoa com violência física ou agredir fisicamente, ainda que de forma leve;

- Invadir a intimidade da pessoa, procedendo a escutas de ligações telefônicas, leituras de correspondências, mensagens em aplicativos ou e-mails;
- Ignorar a presença da pessoa;
- Atribuir tarefas vexatórias ou humilhantes à pessoa.

EXEMPLOS DE ASSÉDIO MORAL CONTRA MULHERES

- Fazer insinuações ou afirmações de incompetência ou incapacidade da pessoa pelo fato de ser mulher;
- Questionar a sanidade mental da pessoa pelo fato de ser mulher;
- Apropriar-se das ideias de mulheres, sem dar o devido crédito e reconhecimento;
- Interromper constantemente mulheres no ambiente de trabalho e/ou em atividades relacionadas ao trabalho;

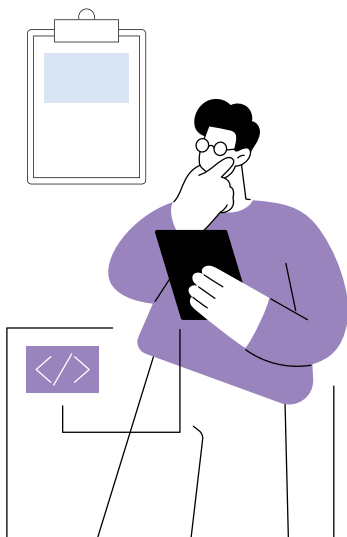


- Tratar mulheres de forma infantilizada e/ou condescendente, com apresentação de explicações ou opiniões não solicitadas;
- Dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas fora do ambiente de trabalho;

- Interferir no planejamento familiar das mulheres, sugerindo que não engravidem;
- Emitir críticas ao fato de a mulher ter engravidado;
- Desconsiderar recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas;
- Desconsiderar sumária e repetitivamente a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento;
- Proferir piadas sexistas.

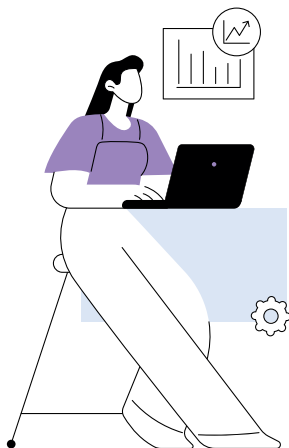
O que não configura assédio moral

É importante entender que os conflitos fazem parte das relações humanas e de trabalho. Por isso, nem toda situação de atrito ou discordância constitui assédio moral. Alguns atos são inerentes ao trabalho, e, quando são pontuais ou moderados, não configuram assédio moral.



ALGUNS EXEMPLOS:

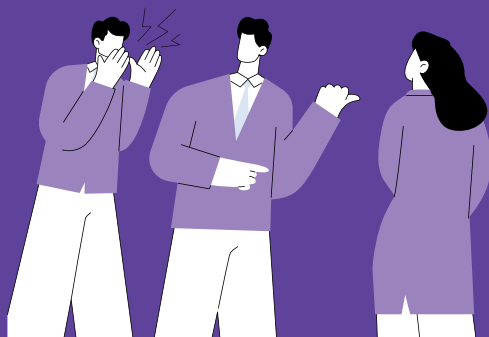
- Cobranças de trabalho, realizadas de maneira respeitosa;
- Atribuição de tarefas aos subordinados, no interesse da Administração;
- Conflitos esporádicos com colegas ou chefias: divergências sobre determinado tema comunicadas de forma direta e respeitosa;
- Críticas construtivas;
- Avaliações de desempenho realizadas por colegas ou superiores, desde que não seja feita de forma a causar situação vexatória na pessoa avaliada.





Assédio moral organizacional

O assédio moral organizacional, coletivo ou institucional ocorre quando a organização incentiva ou tolera o assédio. Nesse caso, o propósito é atingir o trabalhador por meio de estratégias organizacionais de constrangimento, explícitas ou sutis, com o objetivo de melhorar a produtividade, reforçar o controle ou demonstrar poder.



Assédio moral organizacional se caracteriza pelo processo contínuo de hostilidades, estruturado por meio da política organizacional ou gerencial, que tem como objetivo imediato aumentar a produtividade, diminuir custos, reforçar o controle ou excluir trabalhadores que a organização não deseja manter em seu quadro.

Pode ser direcionado a todo o grupo ou a integrantes de determinado perfil, como gestantes, por exemplo.

Assédio moral e discriminação

Muitas vezes, o assédio moral é motivado por algum tipo de discriminação, decorrente de machismo, etarismo, racismo, capacitismo ou LGBTfobia. Contudo, assédio e discriminação são conceitos distintos.

A discriminação tem origem na diferença entre pessoas, ou seja, compreende distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão. O assédio moral pode reforçar uma discriminação, ou ocorrer de forma concomitante a uma prática discriminatória. Em quaisquer dos casos, as condutas devem ser denunciadas e apuradas.



Já o racismo e a injúria racial são crimes com a pena prevista de 2 a 5 anos de reclusão, conforme as Leis nº 7.716, de 1989 e nº 14.532, de 2023. Desde junho de 2019, o Supremo Tribunal Federal (STF) equiparou a LGBTfobia aos crimes raciais. Sem prejuízo de sanção na esfera penal, tais condutas também são objeto de responsabilização administrativo-disciplinar, cabendo ao Poder Público orientar as vítimas no sentido de denunciar as práticas à Ouvidoria ou órgão competente.



Tipos de assédio moral que podem ocorrer entre colegas ou entre chefes e subordinados:

ASSÉDIO MORAL VERTICAL

Ocorre quando há relação de hierarquia entre o agressor e o assediado, podendo ser descendente ou ascendente.



DESCENDENTE: quando o assédio é praticado por uma pessoa em posição hierárquica superior.



ASCENDENTE: quando o assédio é praticado por uma pessoa em posição hierárquica inferior.



ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL OU "BULLYING HEXAGONAL"

Ocorre quando o assédio é praticado entre pessoas de mesma hierarquia.

ASSÉDIO MORAL MISTO OU "BULLYING MISTO"

Ocorre quando, de forma coordenada, uma pessoa é assediada por superiores hierárquicos e por colegas de trabalho com os quais não possui relação de subordinação.

Quem pode ser denunciado por assédio moral?

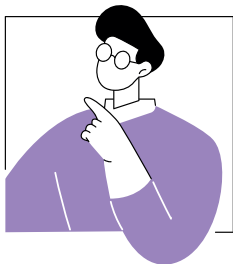
Superiores hierárquicos ou colegas de trabalho da mesma hierarquia. Em geral, o assediador nutre sentimento de autoridade em relação à pessoa assediada e abusa do poder conferido pelo cargo, emprego ou função exercida.



Preste atenção à sua volta!

Veja se colegas estão isolados no ambiente de trabalho. Procure conversar. Normalmente, quem sofre assédio moral de forma continuada rompe os laços afetivos com as pessoas e com o trabalho.

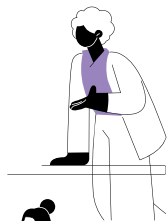
Perceba se os colegas estão reproduzindo atos de violência psicológica iniciados por um superior hierárquico. Seja o primeiro a romper o pacto coletivo de tolerância, omissão e silêncio com o assédio.



Quais são os alvos mais comuns de assédio moral?

Algumas pessoas estão mais sujeitas ao assédio do que outras. A motivação discriminatória dessa violência faz com que mulheres sejam as principais vítimas, especialmente em razão de gravidez, período de amamentação e responsabilidade familiar.

Além da discriminação contra as mulheres, é importante considerar a perspectiva interseccional — que analisa como diferentes fatores, como gênero e raça, se combinam e aumentam a vulnerabilidade. Esse olhar ajuda a entender por que mulheres negras, com deficiência, lésbicas, transexuais, travestis, indígenas, quilombolas e outras estão mais expostas a situações de assédio.

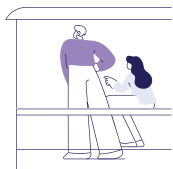


Onde e quando pode ocorrer o assédio?

O assédio pode ocorrer durante a jornada de trabalho e fora dela. Exemplos:



Nos locais de trabalho



Em deslocamentos, viagens, treinamentos, eventos e atividades sociais relacionadas ao trabalho



Em ambiente virtual (cyberbullying)

Quais danos o assédio moral causa?

São diversos os danos causados pelo assédio moral para a pessoa assediada, para o ambiente de trabalho e para a administração pública ou empresa, afetando diretamente os seus resultados.

Exemplos de danos sofridos pela pessoa assediada:

PSICOLÓGICOS: Culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação, pessimismo, depressão, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos e cogitação de suicídio.

FÍSICOS: Distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças preexistentes, alterações do sono, dores de cabeça, estresse e até mesmo suicídio.

RÉGUA DA VIOLÊNCIA



NÃO OFENSIVO

Opiniões corriqueiras em temas como cabelo e roupa.

Exemplos: Elogios educados à aparência, interações informais, mas respeitosas entre os colegas.



CONSTRANGEDOR E LEVEMENTE OFENSIVO

Comentários que afirmam ou sugerem distinções de gênero desfavoráveis às pessoas.

Exemplos: Piadas que exploram papéis opressivos de gênero e raça, opiniões que reforçam algum tipo de inferioridade das mulheres ou objetificação das mulheres.



OFENSIVO

Práticas insensíveis às questões de gênero, raça, idade e deficiência.

Exemplos: Negar injustificadamente oportunidades de trabalho e promoções a uma mulher que acaba de ter filhos ou engravidar, negar oportunidades de trabalho a pessoas com deficiência pela necessidade de adaptação do ambiente.



BASTANTE OFENSIVO

Comportamentos ou comentários intencionalmente humilhantes e/ou insultantes.

Exemplos: Chamar uma pessoa por apelidos discriminatórios ou inferiorizantes de forma reiterada, convidar insistentemente um(a) colega para jantar mesmo depois de muitas recusas, flertes não consentidos.



ASSÉDIO SEXUAL

Comportamentos transgressores ou agressivos e fisicamente intrusivos.

Exemplos: Sugerir que uma pessoa pode ser punida caso não concorde em fazer sexo com o agressor, fazer massagens não solicitadas, toques não consentidos.



VIOLÊNCIA MAIS GRAVE

Comportamento envolvendo coerção, violência, ameaça ou agressão física.

Exemplos: Tentar beijar alguém à força, agarrar as partes sexuais de alguém.

Exemplos de danos aos gestores [ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA OU EMPRESA]

- PREJUÍZO DA IMAGEM INSTITUCIONAL PERANTE A SOCIEDADE

- DEGRADAÇÃO DAS CONDIÇÕES DO TRABALHO, COM REDUÇÃO DA PRODUTIVIDADE E DO NÍVEL DE CRIATIVIDADE DOS COLABORADORES

- AUMENTO DE DOENÇAS PROFISSIONAIS, ACIDENTES DE TRABALHO E DANOS AOS EQUIPAMENTOS

- AUMENTO DO ABSENTEÍSMO E DA ROTATIVIDADE

- ALTERAÇÃO CONSTANTE DE LOTAÇÃO OU POSTO DE TRABALHO, ENTRE OUTROS.

Como coibir o assédio no trabalho?



○ Difundir as informações para todos os colaboradores e propor ações de sensibilização, capacitação, prevenção e tratamento do assédio, garantindo os recursos necessários a essas atividades;

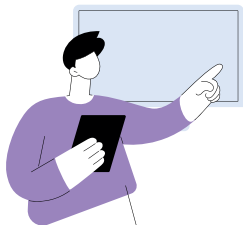
○ Apurar de forma célere as denúncias de assédio.

Como incentivar as boas relações de trabalho nas organizações:



- Promover um ambiente de trabalho solidário e cooperativo;
- Promover espaços de avaliação do clima organizacional e das relações sociais do órgão, entidade ou empresa;
- Buscar meios de prover atendimento aos colaboradores que apresentem mudanças de comportamento.

Promover capacitação e treinamento:



- Ofertar capacitação continuada sobre violência de gênero, racismo e outras formas de discriminação;
- Realizar campanhas sistemáticas de sensibilização sobre estereótipos, microagressões, atitudes machistas cotidianas, comportamentos racistas e LGBTfóbicos, linguagem ofensiva, entre outros;
- Treinar as equipes de gestão de pessoas sobre acolhimento humanizado e sigiloso de pessoas vítimas de assédio e discriminação;
- Treinar as equipes de ouvidoria sobre o protocolo de recebimento de denúncias e os respectivos encaminhamentos.'

O que os colaboradores podem fazer?

- Anotar detalhadamente todas as situações de assédio moral, com referência a data, horário, local, nome do agressor, nome de testemunhas, descrição dos fatos, entre outras informações, como coleta de provas;
- Assim que identificada a situação de assédio, compartilhá-la com outras pessoas, apontando a impropriedade da conduta, de modo a inibir o prosseguimento do ato pelo assediador;
- Coletar documentos, e-mails e todas as formas de mensagem por meio das quais se propagou o assédio;
- Denunciar aos órgãos competentes as situações de assédio moral contra si ou contra colegas, conforme protocolo deste Guia;
- Dividir o problema com colegas de trabalho ou superiores hierárquicos de sua confiança, buscando ajuda, se possível;
- Buscar apoio com familiares e amigos.



O que é assédio sexual?



O assédio sexual é crime e não deve ser tolerado. É definido por lei como 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.

A Organização Internacional do Trabalho define assédio sexual como insinuações ou contatos físicos forçados que são usados como condição para obter ou manter o emprego, influenciar promoções ou a carreira da pessoa assediada, prejudicar seu desempenho profissional, ou ainda humilhar, insultar ou intimidar a vítima.

O assédio sexual pode se manifestar por meio de mensagens escritas, gestos, cantadas, piadas, insinuações, chantagens ou ameaças, de maneira sutil ou explícita, não sendo o contato físico requisito obrigatório para a configuração do assédio sexual (basta que ocorra a perseguição indesejada).



IMPORTANTE: É direito de toda pessoa não aceitar conviver com cantadas, gracejos, toques ou outros comportamentos que, de alguma forma, causem incômodo (mesmo que para as outras pessoas ou para a sociedade isso pareça natural e inofensivo).

O assédio sexual é um comportamento ou atitude de teor íntimo e sexual, considerado desagradável, ofensivo e impertinente pela vítima. O assédio sexual se caracteriza pelo não consentimento da pessoa assediada.

Em série histórica da pesquisa “Visível e Invisível”, realizada pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública, a cantada ou comentários desrespeitosos no ambiente de trabalho aparece como a segunda forma mais comum de assédio sexual contra mulheres. A população negra enfrenta historicamente os piores indicadores sociais no Brasil.

A desigualdade social e de raça provoca uma maior suscetibilidade a trabalhos precarizados e, por consequência, à violação de direitos. Indícios mostram ainda que, além do gênero, a raça também é definidora de quem será assediado. As mulheres negras são as que mais sofrem assédio no trabalho.

Para que o assédio sexual seja caracterizado, não é necessária a repetição ou a sistematização da conduta. Um único ato de investida com teor sexual indesejado pela vítima, acompanhado de intimidação por meio de incitações sexuais inoportunas, já é suficiente para configurá-lo.

Exemplos de condutas de assédio sexual:

- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;

- Contato físico não desejado;
- Solicitação de favores sexuais;
- Convites impertinentes;
- Pressão para participar de "encontros" e saídas;
- Exibicionismo;
- Criação de um ambiente pornográfico;
- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- Promessas de tratamento diferenciado;
- Chantagem para permanência ou promoção no emprego;
- Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego;
- Perturbação e ofensas;
- Comentários e observações insinuantes 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.



Não é assédio sexual

- ELOGIOS SEM CONTEÚDO SEXUAL
- PAQUERAS E FLERTES CORRESPONDIDOS



IMPORTANTE: Pode haver assédio sexual de homens contra mulheres, mulheres contra homens, homens contra homens e mulheres contra mulheres. Destaca-se, no entanto, que estatísticas indicam que as mulheres são três vezes mais vítimas de assédio do que homens, em particular as mulheres negras. Outro grupo particularmente vulnerável é a população LGBTQIAPN+. Basicamente, o assédio sexual pode ocorrer entre chefe e subordinado, ao passo que o crime de importunação sexual pode ocorrer entre colegas (ausência da hierarquia).

Podemos classificar o assédio sexual nas relações de subordinação em duas formas:

ASSÉDIO SEXUAL VERTICAL (CRIME)

Ocorre quando uma pessoa se vale da sua condição de superioridade hierárquica ou de ascendência inerente ao exercício de cargo ou função para constranger alguém com objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual. Essa forma clássica de assédio é caracterizada como crime. A importunação sexual também é passível de responsabilização administrativa, inclusive na conduta de “valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública” (art. 117, IX, da Lei nº 8.112/1990), infração grave que pode resultar na aplicação da penalidade de demissão.

ASSÉDIO SEXUAL HORIZONTAL

O assédio sexual horizontal ocorre quando não há relação de subordinação hierárquica entre quem assedia e quem é assediado, como no caso de constrangimentos entre colegas de trabalho. Há projeto de lei em tramitação no Congresso Nacional que propõe criminalizar o assédio praticado contra pessoa de mesma hierarquia ou de hierarquia inferior, quando houver intenção de obter favorecimento sexual. A característica central, portanto, é a ausência de relação hierárquica entre os envolvidos.

Embora o assédio sexual horizontal não seja tipificado como “crime de assédio” no Código Penal brasileiro, ele pode configurar o crime de importunação sexual, previsto no art. 215-A, além de gerar responsabilização administrativa e enquadramento em outros tipos penais.

Identificando diferentes tipos de violência

Reconhecer diversos tipos de violência pode te ajudar a realizar uma denúncia com segurança. **Vamos conhecê-las?**

MICROAGRESSÕES

São comentários ou comportamentos sutis — muitas vezes inconscientes — que desrespeitam, desvalorizam ou diminuem a dignidade de uma pessoa com base em sua identidade de grupo, como raça, gênero, orientação sexual ou condição socioeconômica.

Entre as microagressões mais comuns, destacam-se:

- Interrupções constantes durante a fala — quando ocorrem de forma recorrente e direcionada a pessoas de grupos marginalizados, podem indicar a tentativa de desvalorizar ou desconsiderar sua voz e contribuição.
- Questionar o julgamento ou a competência — especialmente quando feito de maneira desproporcional com base em características como gênero, raça ou idade.
- Comentários sobre estado emocional ou saúde mental — utilizados para invalidar ou minimizar experiências e percepções da pessoa.

- Insultos, comentários ou piadas baseados em estereótipos de gênero — que reforcem preconceitos e desigualdades.

PERSEGUIÇÃO (OU *STALKING*)

Perseguir alguém, repetidamente e por qualquer meio, ameaçando sua integridade física ou psicológica, restringindo sua capacidade de ir e vir ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua liberdade ou privacidade.

DISCRIMINAÇÃO COM BASE NO GÊNERO

Discriminação com base no gênero: é qualquer forma de distinção, exclusão, restrição ou preferência motivada por sexo, gênero, orientação sexual, identidade ou expressão de gênero — ou por qualquer outra limitação — que impeça ou dificulte o reconhecimento e o exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais. Essa discriminação pode ocorrer em aspectos econômicos, sociais, culturais, laborais ou em qualquer esfera da vida pública, e inclui, também, a recusa de adaptações razoáveis.

DISCRIMINAÇÃO FLAGRANTE: acontece de forma aberta e inequívoca através de ações e discursos que defendam abertamente práticas discriminatórias.

DISCRIMINAÇÃO SUTIL: é mais comum e frequente, e acontece através de comportamentos insidiosos e naturalizados cujo propósito discriminatório é mantido oculto.

ABUSO PSICOLÓGICO

Causar danos emocionais que dificultam e perturbam o pleno desenvolvimento da pessoa, ou que visam degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões por meio de ameaças, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, chantagem, exposição ao ridículo, limitações ao direito de ir e vir ou qualquer outro meio que possa prejudicar sua saúde psicológica ou impedir sua autodeterminação.

ASSÉDIO MORAL DE GÊNERO

Conjunto contínuo e repetido de condutas abusivas que, mesmo sem intenção declarada, violam a integridade, a identidade e a dignidade humana. No ambiente de trabalho, afeta especialmente as mulheres por meio da degradação das relações socioprofissionais e do clima organizacional, da imposição de tarefas desnecessárias ou excessivas, da discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou geração de sofrimento psíquico.

ASSÉDIO SEXUAL

Comportamentos de natureza sexual, não consentidos, que podem ocorrer de forma verbal, não verbal, por contato físico ou por outros meios, e que causem constrangimento ou prejudiquem bens jurídicos relevantes, como dignidade, intimidade, privacidade, honra e liberdade sexual. O termo se refere a condutas graves, de alta reprovabilidade, que exigem a aplicação de penalidades expulsivas.

IMPORTUNAÇÃO SEXUAL

Praticar ato obsceno contra alguém sem o seu consentimento, com o objetivo de satisfazer impulso sexual próprio ou de terceiros, ou de humilhar ou intimidar a pessoa.

ESTUPRO E TENTATIVA DE ESTUPRO

Forçar ou tentar forçar alguém a manter relações sexuais ou a se submeter a outros atos de natureza sexual por meio de violência ou ameaça. Inclui também envolver-se em atos sexuais com pessoas incapazes de dar consentimento livre e informado, como quando estão dormindo ou sob efeito de álcool ou drogas.

CONDUTAS DE CONOTAÇÃO SEXUAL

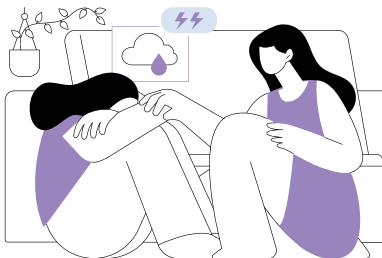
Expressão genérica que se refere tanto ao “assédio sexual” como às condutas de menor grau de reprovabilidade – trata-se de gênero que engloba as duas espécies de condutas descritas nos itens acima.

OUTRAS CONDUTAS DE CONOTAÇÃO SEXUAL

Expressão representativa de condutas de médio ou baixo grau de reprovabilidade, passíveis de sancionamento com as penas de advertência ou suspensão.

Quais os danos do assédio sexual para a pessoa assediada?

O assédio sexual pode causar consequências graves para a vítima:



- Privação da autonomia;
- Desestabilização emocional e sentimento de vergonha;
- Danos à integridade física e psicológica, com a introjeção da culpa mediante questionamento da própria conduta;
- Autoisolamento;
- Significativa redução da autoestima;
- Diminuição da produtividade;
- Desconforto, irritabilidade, desânimo, sentimento de impotência, ira, ansiedade e quadros depressivos;
- Afastamentos por doenças, especialmente mentais;
- Desligamentos;
- Aumento de doenças profissionais, absenteísmo e acidentes de trabalho;
- Problemas de hiperatividade e hipervigilância, que podem causar insônia, pesadelos, enxaquecas, problemas digestivos e cutâneos;
- Comprometimento permanente da saúde físico-psíquica em função da pressão psicológica sofrida.

Responsabilização da pessoa que assedia

A pessoa que assedia pode ser responsabilizada nas esferas administrativa, penal e cível. Para trabalhadores abrangidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o assédio sexual no ambiente de trabalho pode ser considerado falta grave, podendo resultar na demissão por justa causa.

Na esfera criminal, o assédio pode ser punido com detenção. É o caso do assédio sexual por chantagem, praticado por superior hierárquico em contexto laboral, tipificado como crime no art. 216-A do Código Penal Brasileiro (Decreto-Lei nº 2.848/1940), que dispõe sobre essa conduta.



Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de um a dois anos.

Crimes de importunação sexual, como toques libidinosos sem consentimento e registros não autorizados da intimidade sexual, estão previstos no Código Penal Brasileiro, respectivamente nos arts. 215-A e 216-B.

Quais legislações são aplicadas para responsabilizar quem pratica assédio?

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) consideram que o amparo constitucional para instituir políticas de prevenção e combate ao assédio está fundamentado na dignidade da pessoa humana e no valor social do trabalho, bem como no direito à saúde, ao trabalho e à honra, previstos nos artigos 1º, incisos III e IV, 5º, inc. X, e 6º da Constituição Federal (TST; CSJT, 2019).

A Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) é o primeiro tratado internacional a reconhecer o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo violência de gênero.

Embora não exista ainda legislação específica em nível federal, quem assedia ou discrimina pode ser responsabilizado:

- Na esfera trabalhista, por infração aos arts. 482 e 483 da CLT;
- Na esfera civil, por danos morais e materiais;

- Na esfera criminal, dependendo do caso, os atos de violência poderão caracterizar crime de lesão corporal, crimes contra a honra, crime de racismo, entre outros;
-
- Na esfera administrativa, por infração disciplinar.
-

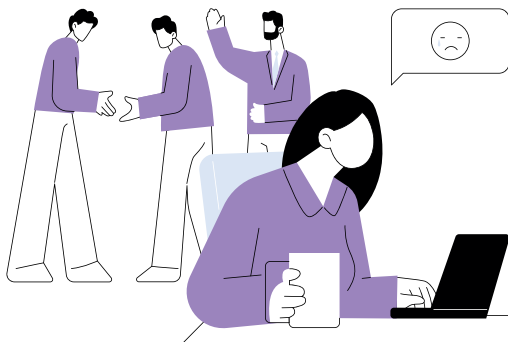
A Lei nº 8.112/1990 estabelece os deveres do servidor público, entre os quais se incluem: ser leal às instituições a que serve, observar as normas legais e regulamentares, manter conduta compatível com a moralidade administrativa e tratar as pessoas com urbanidade (arts. 116, incisos II, IV, IX e XI, respectivamente).

A lei também proíbe que o servidor se valha do cargo para obter proveito pessoal ou para terceiros, em prejuízo da dignidade da função pública (inciso IX do art. 117), e prevê que a incontinência pública ou conduta escandalosa na repartição pode levar à demissão.

Na esfera penal, pode configurar

- Discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional (Lei nº 7.716/1989);
- A discriminação contra a pessoa com deficiência (Lei nº 7.853/1989) e o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015);
- A discriminação contra a mulher, relativa ao estado de gravidez, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho (Lei nº 9.029/1995);

- O assédio sexual laboral (art. 216-A do Código Penal);
- A importunação sexual (art. 215-A do Código Penal); e
- O registro não autorizado da intimidade sexual (art. 216-B do Código Penal) e a injúria racial (art. 140, § 3º do Código Penal). A Constituição Federal de 1988 estabelece, em seu art. 5º, XLII, que o crime de racismo é inafiançável e imprescritível. Recentemente, a Lei nº 14.532/2023 equiparou o crime de injúria racial ao racismo. O crime de injúria é caracterizado quando um indivíduo é ofendido por sua origem, raça, cor, etnia ou religião. Já o crime de racismo ocorre quando um grupo é discriminado coletivamente, pois os praticantes do crime acreditam que são superiores.




Assistência Jurídica

Defensoria Pública do Estado de São Paulo: Oferece atendimento gratuito para pessoas que não tenham condições financeiras para contratar advogado.

O agendamento é online

<https://www.defensoria.sp.def.br/atendimento/agende-seu-atendimento>
ou pelo telefone 0800 773 4340.

Universidade de Mogi das Cruzes: O Curso de Direito da UMC mantém o CEJUSC - Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania, em parceria com o Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, e o SAJ - Serviço de Assistência Judiciária, que prestam assistência jurídica gratuita à população de baixa renda, residente em Mogi das Cruzes e Região e incapaz de arcar com os honorários de um advogado.

 CEJUSC - (11) 4798-7233

Delegacia de Defesa da Mulher de Mogi das Cruzes: é um órgão público criado para o combate à violência contra as mulheres e para assegurar tranquilidade à população feminina vítima de violência, através das atividades de investigação, prevenção e repressão dos delitos praticados contra a mulher.



Endereço: Avenida Antônio Nascimento Costa, 21
Vila Oliveira.

Telefone: (11) 4726-5917

Delegacia Eletrônica: É um serviço de atendimento ao cidadão que facilita o acesso ao registro de ocorrências por meio da internet. No B.O. online – link abaixo – existe o botão de “Violência Doméstica contra Mulher”



<https://www.delegaciaeletronica.policiacivil.sp.gov.br/ssp-de-cidadao/home>

Casa Abrigo para Mulheres em Situação de Violência Doméstica: Acolhimento provisório para mulheres, acompanhadas ou não de seus filhos. Os contatos com o serviço são feitos em atendimentos na DDM ou nas unidades do CREAS Centro, Jundiapéba e Braz Cubas.

CREAS Centro - (11) 4728-1878

CREAS Jundiapéba - (11) 4729-7151

CREAS Braz Cubas - (11) 93731-8976

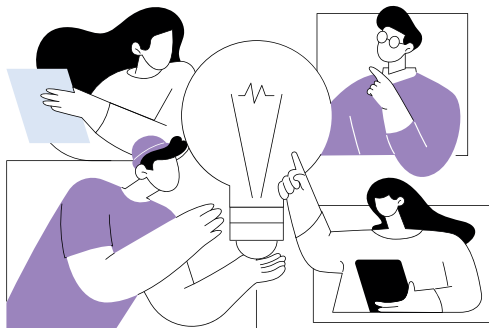


Como o gestor pode prevenir o assédio sexual?

Garantindo um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e harmonioso, e ainda:

- Oferecer informação sobre o que caracteriza assédio sexual e sobre os procedimentos a serem adotados em caso de assédio;
- Fazer constar medidas de prevenção do assédio sexual no código de ética do servidor, nos contratos das empresas de terceirização e nos contratos de trabalho de prestadores de serviços;
- Fazer campanhas de sensibilização para a prática de relações respeitadas no ambiente de trabalho;
- Instituir Comitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual;
- Garantir a confidencialidade, a privacidade, a proteção e o acolhimento das pessoas que denunciam;
- Garantir a lisura e o sigilo dos procedimentos;
- Promover alterações de lotação, caso seja o desejo da vítima, até o fim das apurações;
- Avaliar constantemente as relações interpessoais no ambiente de trabalho, atentando para as mudanças de comportamento;

- Promover ações de capacitação de gestores e servidores;
- Promover espaços de discussão, de característica voluntária, para construir compromissos e objetivos comuns voltados para a organização de um ambiente de trabalho saudável e sustentável;
- Produzir diagnóstico e relatórios sobre a qualidade de vida e bem-estar de servidores(as) e terceirizados(as);
- Prover pessoal qualificado nas unidades de gestão de pessoas e de saúde para acolher a vítima, sempre com confidencialidade e sigilo de informações;
- Dispor de ouvidoria com capacidade para acolher denúncias de maneira empática, objetiva e centrada no acolhimento da vítima;
- Apurar e punir as violações denunciadas.



O que fazer se você for assediada?

Rompa o ciclo do silêncio! O assédio sexual costuma ocorrer quando não há testemunhas em volta, o que dificulta a obtenção de provas. Por medo, constrangimento ou vergonha, a vítima costuma silenciar, contribuindo para a repetição da conduta de assédio.

Assim, algumas medidas devem ser observadas, tanto preventivas como ostensivas, de modo a coibir novos atos ou prover meios para que os elementos da conduta possam ser levados ao conhecimento da administração pública para providências:

- Anote TUDO: as situações de assédio, relatando detalhes, tais como dia, local, nome da(s) pessoa(s) envolvida(s) e de testemunhas, motivos alegados e conteúdo das conversas;
- Converse com pessoas que possam ter presenciado a situação de assédio e possam ser possíveis testemunhas;
- Evite ficar a sós com a pessoa assediadora. Procure sempre ter a presença de outras pessoas;
- Reúna todas as provas possíveis, tais como gravações, fotos, e-mails, bilhetes, presentes e testemunhas;
- É fundamental falar com alguém de sua confiança, não se isole. Busque uma rede de apoio que ajude você a lidar com o ocorrido;

- Denuncie na Ouvidoria do órgão ou entidade e faça um boletim de ocorrência na Delegacia de Atendimento Especial à Mulher (DEAM), ou em qualquer delegacia comum;
- Ligue 180 para fazer a denúncia do caso;
- 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).



Discriminação

Falas ou atos discriminatórios são vedados e não devem ser tolerados

Discriminação é toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em sexo, gênero, idade, orientação sexual, deficiência, crença religiosa, convicção filosófica ou política, raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada (art. 1º, I, da Lei 12.288/2010).

Deve-se explicitar que há condutas discriminatórias que poderão configurar crime de assédio sexual, crime de injúria racial ou crime de preconceito.



Exemplos

- Pagar salário menor a uma mulher que desempenhe as mesmas funções de um homem;
- Não contratar ou não promover uma pessoa em razão de sua cor, deficiência, idade, orientação sexual ou gênero;
- Ofender ou agredir em razão de sua orientação sexual ou identidade de gênero (homofobia e transfobia);

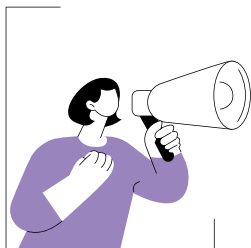
- Isolar ou excluir pessoas com deficiência de espaços sem acessibilidade;
- Não contratar, não promover, exonerar mulheres de cargos de chefia por motivos de gravidez ou licença maternidade;
- Preterir pessoas devidamente qualificadas para o trabalho em razão de sua idade.





**PACTO
NINGUÉM
SE CALA**

PACTO NINGUÉM SE CALA



A Prefeitura de Mogi das Cruzes assinou em março de 2025 o Pacto Ninguém Se Cala, uma iniciativa do Ministério Público Estadual que reafirma o compromisso da atual gestão com a proteção e respeito às mulheres.

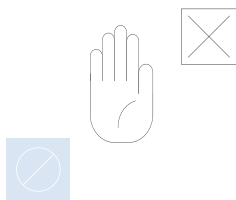
A cidade foi pioneira entre os municípios do Estado de São Paulo na adesão ao Pacto Ninguém Se Cala e a primeira na região do Alto Tietê. O objetivo é incentivar e conscientizar sobre a importância do enfrentamento da violência contra a mulher em espaços públicos, eventos, estabelecimentos e os locais de trabalho.

O Pacto “Ninguém Se Cala” é uma iniciativa conjunta do Ministério Público do Trabalho e do Ministério Público do Estado de São Paulo, criada para combater a violência e o assédio contra a mulher em diversos ambientes, incluindo locais de lazer, eventos, universidades e trabalho. O Pacto busca promover ações preventivas e repressivas, com foco em sensibilização, engajamento e orientação do público.

CONHEÇA AS PRINCIPAIS INICIATIVAS DO PACTO NINGUÉM SE CALA

PREVENIR E COMBATER A VIOLÊNCIA E O ASSÉDIO

Por meio de ações de conscientização, capacitação de profissionais e criação de protocolos para acolhimento e proteção das vítimas.



PROMOVER UM AMBIENTE SEGURO

Em espaços públicos, privados e de lazer, como bares, baladas, restaurantes, casas de eventos e ambientes de trabalho.



ENFRENTAR A CULTURA DO ESTUPRO E DO ASSÉDIO

Por meio da sensibilização e da conscientização sobre a importância de não culpar a vítima e de buscar ajuda.

GARANTIR O ACOLHIMENTO E APOIO ÀS VÍTIMAS

Oferecendo orientação, acompanhamento e, se necessário, acionando a rede de proteção à mulher.

AÇÕES DO PACTO

CAMPANHAS DE CONSCIENTIZAÇÃO

Com foco na importância de não revitimizar as vítimas e de denunciar casos de violência e assédio.



CAPACITAÇÃO DE PROFISSIONAIS

Para que saibam como agir diante de casos de violência e assédio, oferecendo acolhimento e apoio adequado às vítimas.



CRIAÇÃO DE PROTOCOLOS DE SEGURANÇA

Para estabelecimentos como bares, baladas e restaurantes, com orientações sobre como agir em casos de violência e assédio, além de cartazes informativos para as mulheres.

ENGAJAMENTO DE INSTITUIÇÕES

Públicas e privadas, para que adotem o Pacto e suas diretrizes em seus ambientes de atuação.

O PACTO “NINGUÉM SE CALA” BUSCA EFETIVAR LEIS E POLÍTICAS PÚBLICAS DE COMBATE À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER, COMO A LEI MARIA DA PENHA, E PROMOVER UMA MUDANÇA CULTURAL NA SOCIEDADE DE FORMA QUE A VIOLÊNCIA E O ASSÉDIO NÃO SEJAM TOLERADOS



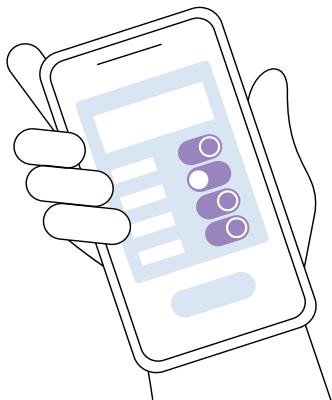
ACESSE
O PACTO
NINGUÉM
SE CALA



Como a Prefeitura de Mogi das Cruzes acolhe as denúncias dos seus servidores?

OUVIDORIA PÚBLICA MUNICIPAL

Em parceria com a Secretaria Municipal da Mulher, a Ouvidoria Geral do Município disponibiliza um canal seguro para as mulheres que estejam em situação de risco e/ou vítimas registrarem denúncias de assédio, abuso, violência e importunação.



O registro deve ser feito exclusivamente pelo aplicativo da Ouvidoria, acessível em <https://www.mogidascruzes.sp.gov.br/pagina/ouvidoria-geral/aplicativo-colab>

Após baixar o aplicativo, localize o ícone MULHER e registre sua ocorrência em "DENÚNCIA PACTO NINGUÉM SE CALA".



IMPORTANTE: Os dados da declarante estarão em sigilo, garantindo os direitos legais e em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).






Ouvidoria - 156



Aplicativo Colab

Considerando que há situações de assédio que não são comumente reconhecidas como tal por parte de quem sofre, caso seja pertinente e de forma complementar - não se configurando nunca como uma obrigatoriedade - as unidades de Ouvidoria podem fazer perguntas mais específicas, de acordo com a sua escuta, como:

- Você já teve intimidade física com alguém do ambiente de trabalho, sem desejar e/ou sob constrangimento/intimidação?
- Você considera suas condições de trabalho inadequadas? É uma situação pontual ou não tem perspectiva de resolução?

- 
- Sente que as cobranças em relação ao resultado do seu trabalho são excessivas?
 - A distribuição do trabalho entre os membros da equipe é justa?
 - Há conflitos entre as pessoas da sua unidade? Os conflitos são resolvidos de forma justa?
 - Você se sente discriminado (em razão de idade, sexo, religião, raça etc.)? Todos são tratados da mesma forma?
- 
- 
- As pessoas da sua unidade confiam umas nas outras de um modo geral?
 - Você já soube de casos de intimidação (física, sexual ou psicológica) na sua ou em outra equipe?

Após a escuta, será possível transmitir as orientações corretas sobre como registrar a denúncia e seus possíveis desdobramentos, respeitando sempre a vontade e os limites externados pelo denunciante.

Quais os objetivos deste protocolo?

- Ser adotado por provocação da vítima ou por quem apresente a denúncia;
- Garantir a confidencialidade do relato de assédio ou discriminação e seu respectivo tratamento;
- Ter aplicação imediata quando constatada a situação de assédio ou discriminação;
- Ser dinâmico e atual, podendo ser atualizado e aprimorado conforme necessidade;
- Apoiar a assistência, orientação e o acompanhamento dos envolvidos, incluído o acompanhamento de colega de trabalho ou de representante de sindicato ou associação;
- Permitir a juntada de documentos probatórios da situação de assédio ou discriminação;
- Respeitar a expressão de sentimentos sem fazer juízos de valor;
- Transmitir mensagens com uma linguagem acessível, clara, simples e objetiva;
- Comunicar à pessoa denunciante, com precisão, os prazos e as ações contempladas no presente Protocolo.

SECRETARIA MUNICIPAL DA MULHER

Trabalha para coordenar a execução de políticas públicas voltadas à promoção dos direitos e do bem-estar das mulheres. Atua em conjunto com as Secretarias Municipais de Segurança e Assistência Social nas políticas públicas voltadas ao combate à violência de gênero e à proteção das mulheres vítimas de violência doméstica, em conjunto com a Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico e Trabalho nas políticas públicas voltadas à empregabilidade e independência financeira das mulheres; e com a Secretaria Municipal de Saúde e Bem-Estar no que se refere à garantia do bem-estar físico e emocional.



PRINCIPAIS AÇÕES DA PREFEITURA NO COMBATE À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER

PACTO NINGUÉM SE CALA
SOS MULHER MOGIANA
PATRULHA MARIA DA PENHA

FALE CONOSCO:

Patrulha Maria da Penha - 153

Polícia Municipal - 190

Prefeitura Municipal de Mogi das Cruzes

Endereço: Avenida Vereador Narciso Yague

Guimarães, 277

Telefone: (11) 4798-6717



MOGI DAS CRUZES
PREFEITURA MUNICIPAL