



CARTILHA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO





ÍNDICE

Apresentações.....	03
Definições.....	03
Exemplos de situações.....	05
Importância do enfrentamento.....	08
Medidas de Prevenção para serem feitas no local de trabalho.....	08
Meios de enfrentamento e denúncia..	09
Consequências do assédio ou discriminação.....	12
Conclusão.....	18
Referências.....	18

APRESENTAÇÃO

Considerando o princípio da dignidade da pessoa humana, o princípio da eficiência e do direito à saúde e à segurança no trabalho (arts. 1º, inciso III; 6º, 7º, inciso XXII; 37 e 39, § 3º, da Constituição Federal), bem como a necessidade de regulamentação da Lei Federal nº 14.540, de 03 de abril de 2023, no âmbito do Município de Jundiaí foi instituído o Decreto nº 35.287 de 2025, o qual dispõe sobre a aplicação do Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual.

Assim, por meio do Ato Normativo nº 008 de 28 de agosto de 2025, foi instituído o Programa de Enfrentamento ao Assédio no Instituto de Previdência do Município de Jundiaí (IPREJUN).

No mais, por intermédio da Portaria nº 197 de 02 de setembro de 2025, houve a designação dos membros da Comissão de Enfrentamento ao Assédio (CEA) do Instituto de Previdência de Jundiaí.

Por fim, por meio da Portaria nº 218 de 25 de setembro de 2025, os membros da Comissão de Apuração de Denúncias (CAD) do Instituto de Previdência do Município de Jundiaí para o mandato de 2025/2026 foram designados.

DEFINIÇÕES:

O **assédio moral** pode ser definido como a prática repetitiva de ações, gestos ou palavras, cometida por agente público, que humilha ou degrada a dignidade do servidor público, atingindo sua autoestima e saúde psíquica, além de comprometer seu desempenho, seu crescimento na carreira, seu ambiente de trabalho e a qualidade do serviço prestado.

O **assédio sexual**, no âmbito administrativo, pode ser definido como qualquer conduta de conotação sexual praticada sem consentimento, que constranja outra pessoa por meio de propostas, convites ou insinuações de caráter sexual, aproveitando-se, na maior parte das vezes de posição hierárquica ou influência. Essas ações podem ocorrer de forma verbal, não verbal ou física. Para a configuração do assédio sexual, não é necessária a repetição dos atos. Por sua vez, o assédio sexual na esfera criminal precisa haver superioridade hierárquica, qualificando-se como importunação sexual quando a situação ocorre entre pares.

A **discriminação** pode ser definida como toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade ou expressão de gênero, ou qualquer outra condição que gere desigualdades ao indivíduo no exercício de seus direitos fundamentais.

Tipos de assédio:

- **Assédio vertical descendente:** ocorre quando um superior hierárquico pratica assédio contra um subordinado.
- **Assédio vertical ascendente:** caracteriza-se quando subordinados assediam um superior hierárquico.
- **Assédio horizontal:** acontece entre colegas do mesmo nível hierárquico, geralmente motivado por rivalidade, competição ou conflitos interpessoais.
- **Assédio misto:** trata-se da combinação entre os assédios vertical e horizontal, em que a vítima é alvo de ataques tanto por superiores quanto por colegas de trabalho.
- **Assédio institucional:** manifesta-se quando a própria organização, de forma direta ou indireta, incentiva, permite ou se omite diante de condutas abusivas.

EXEMPLOS DE SITUAÇÕES:

Pode configurar assédio ou discriminação!	Não é assédio e nem discriminação.
Metas inalcançáveis e prazos reduzidos.	Exigência de serviço extraordinário motivado.
Comportamentos ou comentários intencionalmente humilhantes e ou insultantes.	Dar retorno, respeitoso, a subordinado sobre um desempenho insatisfatório.
Avaliação de desempenho em grupo citando nomes.	Avaliações de desempenho realizadas por superiores de modo individual.
Comportamento envolvendo coerção, violência, ameaça ou agressão física ou verbal (com gritos ou insultos).	Cobranças de trabalho firmes, desde que realizadas de maneira respeitosa.
Espalhar boatos ou fofocas, ou fazer piadas, com o objetivo de desmerecer ou constranger o servidor perante seus superiores, colegas ou subordinados.	Aplicação de medidas disciplinares previstas em lei.
Desconsiderar repetitivamente a opinião técnica em sua área de conhecimento.	Resolver, de forma respeitosa, diferenças entre colegas de trabalho.

EXEMPLOS DE SITUAÇÕES:

Pode configurar assédio ou discriminação!	Não é assédio e nem discriminação.
Ações que excluem intencionalmente e de forma recorrente o servidor do exercício de suas funções, da participação em reuniões da equipe ou do processo decisório, especialmente após conflitos com a chefia imediata.	Mudança de atribuições por necessidade do serviço. Uso legítimo com propósito construtivo e saudável da atribuição de tarefas.
Imposição intencional e reiterada de atribuições inferiores ou superiores, distintas das suas atribuições, quando utilizadas como forma de desvalorização ou sobrecarga.	Acordo entre as partes voltado ao desenvolvimento profissional ou à reestruturação da equipe, observadas a capacitação adequada e o reconhecimento do trabalho.
Pressionar para que os servidores não exerçam seus direitos estatutários.	Interrupção das férias, por imperiosa necessidade de serviço devidamente justificada, após o servidor usufruir de, no mínimo, 50% dos dias inicialmente previstos.
Controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiro.	Gerenciar a frequência e marcação eletrônica do ponto dos servidores.

EXEMPLOS DE SITUAÇÕES:

Solicitar, de forma habitual, que outro servidor corrija ou altere documentos, ou realize qualquer tarefa, sem comunicar previamente o servidor responsável pela elaboração e sem que haja caráter de urgência.	Utilizar o poder hierárquico para corrigir documentos ou outras tarefas, diretamente ou junto com o servidor que os confeccionou
Comentários que afirmam ou sugerem distinções de gênero desfavoráveis às pessoas, inclusive, proferir “piadas” de cunho sexista.	Adiar as férias-prêmio por razões de ordem pública, em despacho fundamentado, por prazo não superior a 18 meses.
Comentários depreciativos em razão da identidade de gênero ou a orientação sexual	Adoção do nome social da pessoa travesti ou transexual, de acordo com seu requerimento, para fins de convívio, registros dos sistemas de informação, de cadastros, de programas, de serviços, de fichas, de formulários, de prontuários.
Beijar sem consentimento com ou sem uso de violência ou ameaça.	Interações informais, mas respeitosas, entre colegas.
Toques não consentidos.	Elogios educados à aparência.
Impedir utilização do banheiro conforme a identidade de gênero	Discussões sobre assuntos neutros.

Controlar o estilo de cabelo e vestimenta. Depreciar cabelos cacheados, crespos ou trançados.	Solicitar que o servidor se apresente ao trabalho com vestimentas adequadas ao exercício da função.
---	---

Importância do enfrentamento

A prevenção ao assédio e à discriminação são pilares indispensáveis para a construção de ambientes de trabalho seguros, inclusivos e saudáveis para todos. Além disso, desempenha papel crucial na proteção da saúde mental, contribuindo para reduzir o surgimento de doenças de origem ocupacional, como estresse, ansiedade e depressão, que frequentemente estão associadas a ambientes hostis ou marcados por práticas discriminatórias.

Medidas de Prevenção para serem feitas no local de trabalho:

- Capacitação de agentes públicos, estagiários e terceirizados por meio da realização de seminários, palestras e outras atividades visando à sensibilização de boas práticas no ambiente de trabalho e conscientização sobre os malefícios de práticas abusivas, com o intuito de prevenir e enfrentar a prática de assédio moral, sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e violência sexual;
- Construção de uma cultura organizacional pautada pelo respeito mútuo, equidade de tratamento e preservação da dignidade das pessoas;
- Busca de soluções pacificadoras para os problemas de relacionamento verificados no ambiente de trabalho, com vistas a evitar o surgimento e o agravamento de situações de assédio;
- Campanhas educativas que possuam como tema a abordagem de condutas e comportamentos que caracterizam o assédio moral e sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e qualquer forma de violência

sexual, no intuito de informar e conscientizar agentes públicos e a sociedade em geral;

- Capacitação continuada dos profissionais e, caso necessária, a realização de denúncia e intervenção das autoridades policiais caso haja suspeita de crime;
- Utilização do Canal Escuta Segura, vinculado à Unidade de Gestão de Administração e Gestão de Pessoas - UGAGP, como canal oficial de denúncia da prática de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual ou de qualquer forma de violência sexual.

Meios de enfrentamento e denúncia

Por intermédio do Canal Escuta Segura da Prefeitura de Jundiaí a denúncia de assédio moral, sexual ou discriminação pode ser realizada pela vítima ou testemunha.



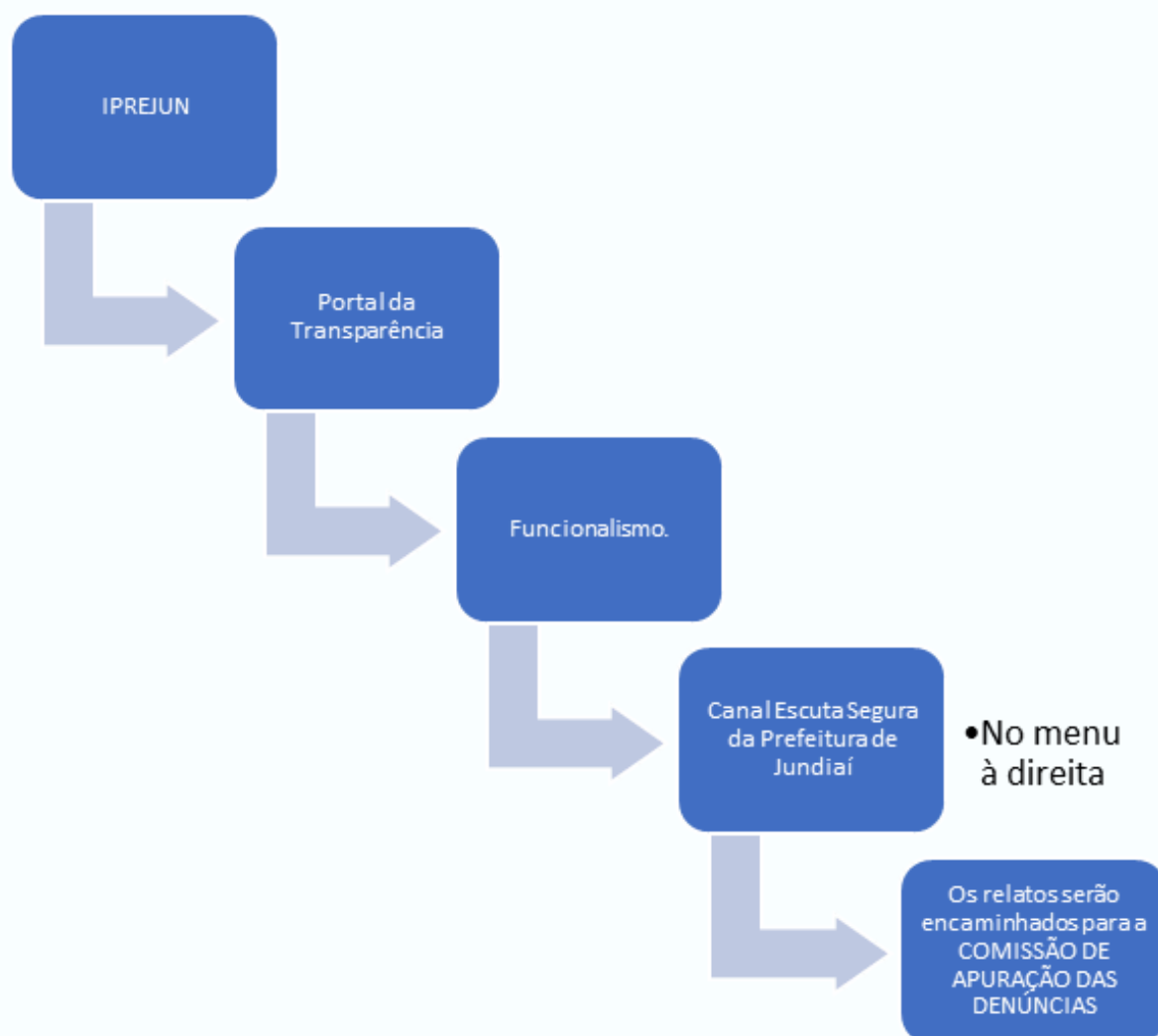
<https://canal.ouvidordigital.com.br/prefeituradejundiai>

Para isto, **é necessário relatar por completo todas as ocorrências** de assédio moral, assédio sexual ou discriminação, incluindo detalhes sobre a hora, data, local, nomes do autor e das testemunhas, bem como descrições dos eventos para ajudar na coleta de evidências.

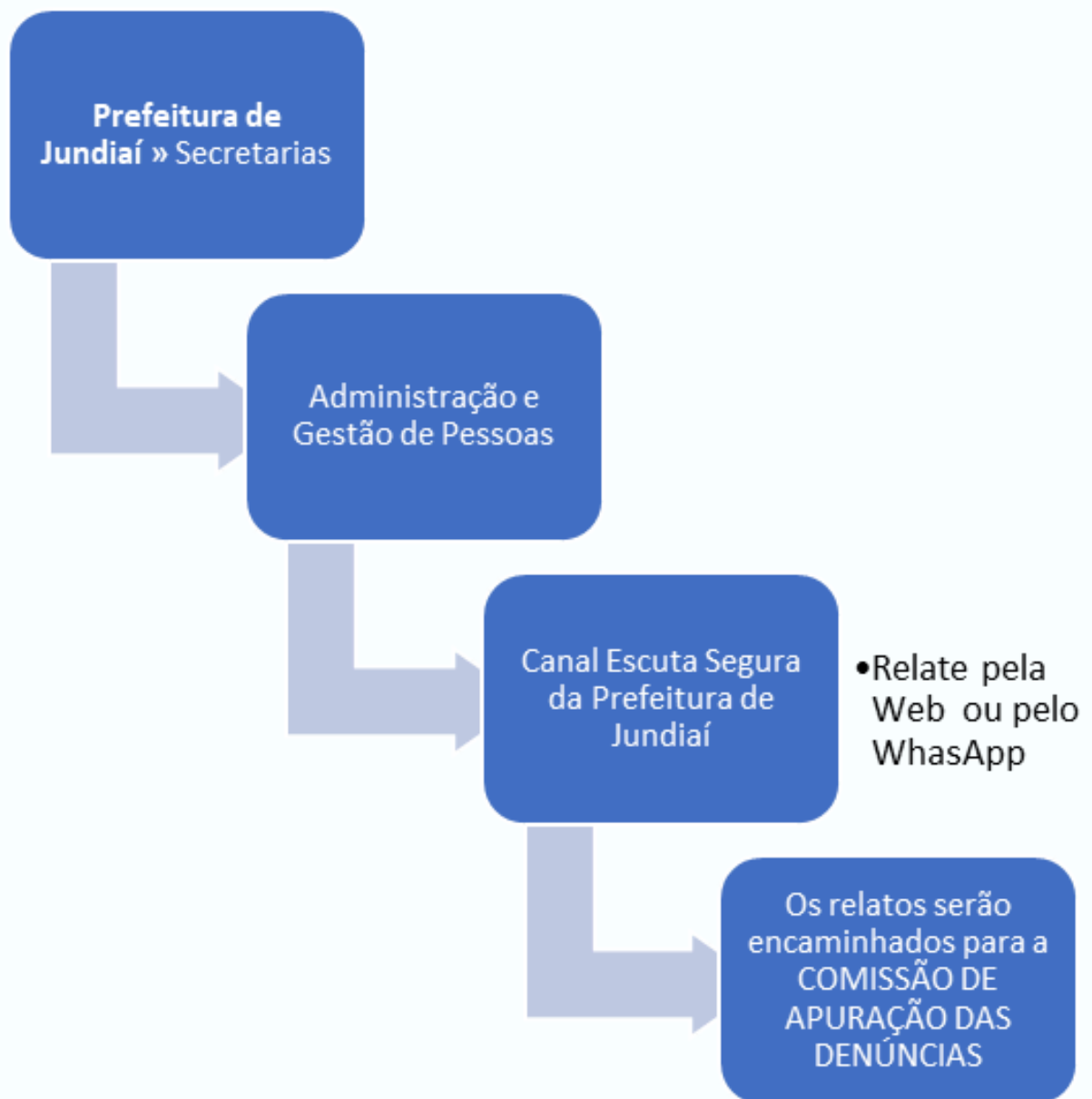
Pode-se provar a prática de assédio moral, sexual ou discriminação por meio de bilhetes, cartas, mensagens eletrônicas, e-mails, documentos, áudios, vídeos, presentes, portarias de remoção sem a devida motivação, e-mail retirando os acessos corporativos, registros de ocorrências em canais internos. Também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

Onde encontrar o Canal escuta segura?

Passo a passo para localizar no site do IPREJUN:



Passo a passo para localizar no site da Prefeitura do Município de Jundiaí:



A denúncia será encaminhada à Comissão de Apuração das Denúncias (CAD), para proceder com a apuração de assédio moral e sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e à violência sexual, conforme estabelece o art. 12 e 13 do Ato Normativo nº 008 de 28 de agosto de 2025.

Finalizada a apuração prévia, a CAD emitirá parecer circunstanciado sobre a existência ou não de indícios da prática de assédio moral, sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e à violência sexual, conforme o caso:

- havendo indícios, encaminhará os autos ao Diretor Presidente, responsável pela abertura de processo administrativo disciplinar, podendo sugerir a adoção de medidas protetivas para garantir quem, em tese, sofre o assédio, bem como o ambiente de trabalho; e
- não havendo indícios, arquivará os autos ou, encontrando elementos de que houve dolo, má-fé ou fraude na formulação da denúncia, com o intuito de prejudicar alguém, encaminhará para apuração disciplinar da conduta do possível responsável, quando identificado.

CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO:

Consequências possíveis do assédio ou discriminação para a vítima.

- desânimo com o trabalho;
- redução da autoestima;
- sentimento de vergonha;
- risco de desenvolvimento de transtorno mental: ansiedade, depressão e burnout;
- distúrbios do sono;
- crises de choro;
- irritabilidade e estresse;
- perda da autoconfiança;
- problemas familiares;
- redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades
- diminuição da capacidade de concentração e memorização;
- constrangimento e mal-estar na presença do(a) assediador(a).

Consequências possíveis do assédio ou discriminação para o IPREJUN:

- aumento de afastamentos por licença médica;
- absenteísmo (faltas);

- exposição negativa da Instituição.
- Redução da produtividade;
- rotatividade de pessoal;
- aumento de erros e acidentes;
- afronta o dever de moralidade;
- a aplicação de qualquer penalidade no Estatuto por meio de processo administrativo disciplinar ou sindicância, assegurando-se o contraditório e a ampla defesa;
- especificamente para o assédio moral, a Lei Orgânica estabelece que todo ato resultante dele é nulo de pleno direito;
- Quando comprovado o nexó causal entre o assédio ou a discriminação e o serviço público, cabe ao IPREJUN indenizar a vítima.

Possíveis consequências para a pessoa que comete assédio moral, sexual ou discriminação:

Responsabilização civil: Por intermédio de ação judicial de natureza civil, pode ocorrer a responsabilidade pelos danos morais e materiais causados à vítima; O assediador também pode ser réu em ação de regresso do IPREJUN.

Responsabilização administrativa: Por meio do processo administrativo disciplinar, a autoridade competente pode aplicar as seguintes penalidades, conforme o caso:

Conduta	Penalidade	Crêterios e Condições para Aplicação	Dispositivo normativo
Incontinência de conduta e mau procedimento (Enquadramento geral para assédio sexual no serviço público).	Demissão	Aplicada mediante apuração em processo administrativo disciplinar.	Art. 138, III do Estatuto dos Funcionários Públicos.

Ofensa moral ou física em serviço contra servidor ou qualquer pessoa.	Demissão	Salvo se ficar comprovada a legítima defesa.	Art. 138, V do Estatuto dos Funcionários Públicos.
Preconceito ou distinção de sexo, raça, cor, idade, religião, opção sexual e posição social (No âmbito do IPREJUN).	Censura Ética	Aplicada pela Comissão de Ética mediante procedimento sumário; registro no prontuário por 2 anos.	Art. 3º, VII e Art. 8º do Código de ética do IPREJUN.
Assédio Moral: Determinar atribuições estranhas ao cargo ou funções triviais para técnicos especializados.	Advertência	Aplicada por escrito; rege-se pelas normas de desobediência ou falta de deveres.	Art. 144-B do Estatuto dos Funcionários Públicos; Art. 85-B, §1º, I e II da Lei Orgânica de Jundiáí.
Assédio Moral: Apropriar-se de ideias alheias; sonegar informações; divulgar rumores; expor a efeitos físicos/mentais adversos.	Suspensão	Até 90 dias. Aplicada nestas hipóteses ou por reincidência em advertência. Considera danos e antecedentes.	Art. 144-C do Estatuto dos Funcionários Públicos; Art. 85-B, §1º, III a VII da Lei Orgânica de Jundiáí
Assédio Moral: Desprezar, ignorar ou humilhar isolando de contatos; expor a efeitos psicológicos que causem graves danos .	Demissão	Aplicada se houver danos graves ao servidor/serviço ou reincidência em suspensão por assédio moral.	Art. 144-D do Estatuto; Art. 85-B, §1º, IV e VII da Lei Orgânica de Jundiáí

Responsabilização penal: a depender da gravidade do caso, ainda pode ensejar a responsabilização por meio de ação penal.

Conduta	Penalidade	Crítérios, Condições e Agravantes para Aplicação	Artigo e Lei
Difamação: Difamar alguém, imputando-lhe fato ofensivo à sua reputação .	Detenção , de três meses a um ano, e multa.	Cabe exceção da verdade se a ofensa é relativa ao exercício de suas funções públicas.	Art. 139 do Código Penal
Injúria: Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro.	Detenção , de um a seis meses, ou multa.	Agravante: Se a injúria consiste na utilização de elementos referentes a religião ou à condição de pessoa idosa ou com deficiência.	Art. 140 do Código Penal
Constrangimento Ilegal: Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça (ou reduzindo sua resistência), a não fazer o que a lei permite ou a fazer o que ela não manda.	Detenção , de 3 meses a 1 ano, ou multa.	Agravantes: Penas aplicadas em dobro se houver reunião de mais de três pessoas ou emprego de armas. Aplicam-se cumulativamente as penas correspondentes à violência.	Art. 146 do Código Penal
Ameaça: Ameaçar alguém, por palavra, escrito, gesto ou meio simbólico, de causar-lhe mal injusto e grave.	Detenção , de 1 a 6 meses, ou multa.	Agravante: Pena aplicada em dobro se o crime for contra a mulher por razões da condição do sexo feminino.	Art. 147 do Código Penal

Intimidação Sistemática (Bullying): Intimidar sistematicamente (individual ou em grupo) com violência física/psicológica, de modo intencional e repetitivo, sem motivação evidente, por atos de humilhação ou discriminação .	Multa.	Condição: Aplicável se a conduta não constituir crime mais grave. Envolve ações verbais, morais, sexuais, sociais, físicas ou virtuais.	Art. 146-A do Código Penal
Intimidação Sistemática Virtual (Cyberbullying): Mesma conduta anterior, mas realizada em redes sociais, aplicativos, jogos on-line ou qualquer meio digital, ou transmitida em tempo real.	Reclusão , de 2 a 4 anos, e multa.	Condição: Aplicável se a conduta não constituir crime mais grave.	Art. 146-A, Parágrafo único do Código Penal
Importunação Sexual: Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro.	Reclusão , de 1 a 5 anos.	Condição: Aplicável se o ato não constitui crime mais grave.	Art. 215-A do Código Penal

Assédio Sexual: Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual.	Detenção, de 1 a 2 anos.	Agravante: Pena aumentada em até 1/3 se a vítima for menor de 18 anos. Condição: O agente deve prevalecer-se de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.	Art. 216-A do Código Penal
Discriminação na Violência Política: Restringir ou dificultar o exercício de direitos políticos a alguém em razão de seu sexo, raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.	Reclusão, de 3 a 6 anos, e multa.	Condição: Envolve emprego de violência física, sexual ou psicológica. Agravante: As penas são aplicadas além da correspondente à violência.	Art. 359-P do Código Penal
Racismo como Discriminação Grave: Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro, em razão de raça, cor, etnia ou procedência nacional. Impedir ou obstar o acesso de alguém, devidamente habilitado, a qualquer cargo da Administração Direta ou Indireta, bem como das concessionárias de serviços públicos.	Reclusão de dois a cinco anos.	Constitui efeito da condenação a perda do cargo ou função pública.	Arts. 2º-A, 3º e 16 da Lei nº 7.716 de 1989.

CONCLUSÃO:

O assédio moral, o assédio sexual e a discriminação NÃO são atitudes simplistas ou meras brincadeiras inofensivas. Na realidade, tais condutas são violentas e ilegais, sujeitas a consequências jurídicas nas esferas administrativa, cível e penal.

O combate a tais atos é fundamental para prevenir danos à saúde e à vida profissional das vítimas.

Reduzir o sofrimento das vítimas é perpetuar a violência e desconsiderar os graves impactos que o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação causam às vítimas.

Se você é vítima ou tem conhecimento de situações de violência ou assédio moral no ambiente de trabalho, pode denunciar por meio do Canal Escuta Segura da Prefeitura de Jundiaí.

Vamos juntos construir e manter um ambiente de trabalho respeitoso, seguro e agradável!

REFERÊNCIAS:

Assédio moral e sexual - Previna-se. Disponível em: <
<https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Publicacoes/documentos/2016/assedio-moral-e-sexual.pdf> >

Ato Normativo nº 008 de 28 de agosto de 2025. Disponível em
<<https://iprejun.sp.gov.br/N/arquivos/legislacao/1756907489.pdf> >

Canal Escuta Segura da Prefeitura de Jundiaí. Disponível em: <<https://canal.ouvidordigital.com.br/prefeituradejundiai>>

Cartilha_Prevenção ao Assédio Moral e Sexual no Trabalho_PMJ. Disponível em: <
<https://jundiai.sp.gov.br/administracao-e-gestao-de-pessoas/cartilha-assedio-moral/> >

Código de ética. Ato normativo nº 001 de, 02 de março de 2022. Disponível em: <
<https://iprejun.sp.gov.br/N/arquivos/legislacao/1646399554.pdf>
f >

Código penal. Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Disponível em:
<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del2848.htm>

Constituição da república federativa do brasil de 1988. Disponível em:
<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>

Decreto nº 8.727, de 28 de abril de 2016: Disponível em: <
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/decreto/d8727.htm >

Guia lilás. Orientações para prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Disponível em: < https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2024/12/cgu-lanca-versao-atualizada-do-guia-lilas-contr-assedios-e-discriminacao-no-governo/22nov24-vfinal_cgu-guialilas2024.pdf >

Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023. Disponível em:
<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14540.htm>

Decreto nº 35.287, de 28 de julho de 2025. Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e demais crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no Município de Jundiaí. Disponível em: <
https://imprensaoficial.jundiai.sp.gov.br/wp-content/uploads/2025/07/e521d890-10eb-470c-a88f-1bb84342926a_Edicao-5669-30-07-2025.pdf >

Portaria nº 197 de 02 de setembro de 2025. Disponível em:
<https://imprensaoficial.jundiai.sp.gov.br/wp-content/uploads/2025/09/8be9930a-ab39-4a32-b307-7399ea37feeb_Edicao-56XX-XX-09-2025.pdf >

Portaria nº 218 de 25 de setembro de 2025. Disponível em:
<<https://imprensaoficial.jundiai.sp.gov.br/wp-content/uploads/2025/10/ce00ea3c-7a4d-40df-8158-e830404be3ce-Edicao-5696-01-10-2025.pdf>>

Violência e Assédio Moral no Trabalho: Perguntas e Respostas. Disponível em:
<<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/final-cartilha-assedio-moral-no-trabalho-atualizada-2025-3.pdf>>

IPREJUN - Instituto de Previdência do Município de Jundiaí

(11) 3109-0566

DOROTY NANO MARTINASSO, 100
VILA BANDEIRANTES - JUNDIAÍ / SP

CEP 13.214-012

IPREJUN.SP.GOV.BR/N/

