

# AQUI NÃO!

CARTILHA DE CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTAS PARA  
PREVENÇÃO E COMBATE AOS ASSÉDIOS.



OUVIDORIA  
DA CIDADE

SANTO ANDRÉ

## Composição da Ouvidoria da Cidade de Santo André

Ronaldo Martim (Ouvidor Geral)  
Alexandre Domingues Vieira (Ouvidor Geral Adjunto)

Natália Sardinha Parlato  
Diego de Siqueira Semeão  
Amanda de Cavalcante Tomim  
Rosana Scolari  
Carlos Alberto Barbosa de Jesus  
Marjory Batista Refondini dos Santos  
Isaias Gonçalves dos Santos  
Célia Lopes Vieira

Autoria, Projeto gráfico, diagramação, editorial e revisão  
Ouvidoria da Cidade de Santo André – Equipe de Gestão 2021/2024.

Coordenação  
Alexandre Domingues Vieira

### Ouvidoria da Cidade de Santo André

AQUI NÃO! Cartilha de Códigos de ética e condutas para prevenção e combate aos assédios. Santo André – abril de 2023.

©Copyright 2023 – Todos os direitos reservados para Ouvidoria da Cidade de Santo André. Permitida a reprodução mediante citação da fonte.

# Mensagem do Ouvidor

É inegável que a dignidade das pessoas é um valor imprescindível e inerente da existência humana e deve ser preservada por todos. Práticas que violem esse valor devem ser coibidas e prevenidas em prol da convivência ética em toda a sociedade.

Com o objetivo de estimular iniciativas contra a prática de assédios, a Ouvidoria da Cidade de Santo André, aos 23 anos de sua criação, e no papel de uma das Ouvidorias Públicas mais antigas de nosso país, cria a parceria com a ABO (Associação Brasileira de Ouvidores/Ombudsman), a Cartilha com os Códigos de ética e Condutas como um instrumento de estímulo à autorregulação e à reflexão da sociedade para extirpar a prática de assédios, um mal que causa sérios danos à saúde dos trabalhadores favorecendo a degradação psíquica-emocional. O assédio é um vetor de deterioração das relações humanas que se reflete no desempenho das organizações, com graves consequências econômicas e de risco reputacional.

Nosso compromisso é adotar medidas e ações para a implementação das melhores práticas e esforços exclusivos à prevenção e combate aos assédios, despertando a conscientização de líderes e liderados, criando um ambiente seguro e digno para as gerações que se inserem no serviço público.

RONALDO MARTIM  
Ouvidor Geral da Cidade de Santo André

Abril de 2023

# Apresentação

Embora os assédios sejam um assunto amplamente comentado, muitas pessoas desconhecem, muitas vezes com uma compreensão parcial ou equivocada sobre o tema. Esta publicação se propõe a estabelecer códigos de condutas e ética para prevenção e combate aos assédios, à partir de diferentes perspectivas. Com exemplos práticos, veremos situações que configuram os assédios e as possíveis causas e consequências desse tipo de conduta. Também serão apresentadas medidas para prevenir e combater os assédios de forma a tornar o ambiente de trabalho mais positivo.

A Ouvidoria da Cidade de Santo André, em linguagem simples para facilitar o entendimento, buscou reunir aqui as informações colhidas em todas as iniciativas mencionadas e compartilhar-las com a sociedade brasileira para a promoção de um ambiente de trabalho mais ético, humano e próspero.



# O que é Assédio Moral

Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

O Assédio Moral é conceituado por especialistas como toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

No serviço público, caracteriza-se por condutas repetitivas do agente público que, excedendo os limites das suas funções, por ação, omissão, gestos ou palavras, tenham por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira ou a estabilidade emocional de outro agente público com danos ao ambiente de trabalho objetivamente aferíveis.



# Classificação e Tipologia do Assédio Moral

- Assédio Moral Interpessoal:

Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe;

- Assédio Moral Institucional:

Ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle.

- Assédio Moral Vertical:

Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdivididos em duas espécies: *Descendente*, do chefe para o subordinado, ou *Ascendente*, do subordinado para o chefe.

- Assédio Moral Horizontal:

Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível hierárquico. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho. O assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta que se aproxima do *bullying*, por ter como alvo vítimas vulneráveis.

- Assédio Moral Misto:

Consiste na acumulação do assédio moral vertical e horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão começa sempre com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento.

# O que não é um Assédio Moral?

- Exigências Profissionais:

Exigir que o trabalho seja cumprido com a eficiência e estimular o cumprimento de metas não é assédio moral. Toda atividade apresenta certo grau de imposição a partir da definição de tarefas e de resultados a serem alcançados. No cotidiano do ambiente de trabalho, é natural existir cobranças, críticas e avaliações sobre o trabalho e o comportamento profissional dos colaboradores. Por isso, eventuais reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência não configuram assédio moral.

- Aumento do volume de trabalho:

Dependendo do tipo de atividade desenvolvida, pode haver períodos de maior volume de trabalho. A realização de serviço extraordinário é possível, se dentro dos limites da legislação e por necessidade de serviço. A sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição.

- Uso de mecanismos tecnológicos de controle:

Para gerir o quadro de pessoal, as organizações cada vez mais se utilizam de mecanismos tecnológicos de controle, como ponto eletrônico. Essas ferramentas não podem ser consideradas meios de intimidação, uma vez que servem para controle da frequência e da assiduidade dos colaboradores.

- Más condições de trabalho:

A condições físicas do ambiente de trabalho (ambiente pequeno e pouco iluminado, por exemplo) não representa assédio moral, a não ser que o profissional seja colocado nessas condições com o objetivo de desmerece-lo frente aos demais.

# Situações de Assédio Moral

- Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo momento, suas decisões;
- Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;
- Passar tarefas humilhantes;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador;
- Não levar em conta seus problemas de saúde;
- Criticar a vida particular da vítima;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);
- Postar mensagem depreciativas em grupos nas redes sociais;
- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;



# Situações de Assédio Moral

- Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítimas;
- Retirar cargos e funções sem motivo justo;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o colaborador realize suas atividades;
- Vigilância excessiva;
- Limitar o número de vezes que o colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece;
- Advertir arbitrariamente;
- Instigar o controle de um colaborador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.

# Causas do Assédio Moral

As causas do assédio moral no ambiente de trabalho estão ligadas a fatores econômicos, culturais e emocionais. Veja as principais causas:

- Abuso do poder diretivo;
- Busca incessante do cumprimento de metas;
- Cultura autoritária;
- Despreparo do chefe para o gerenciamento de pessoas;
- Rivalidade no ambiente de trabalho;
- Inveja



An illustration on the left side of the page shows a woman with dark hair and a blue top, looking down with a sad expression and a tear on her cheek. A large, stylized red hand is covering her mouth, symbolizing silencing or oppression. The background behind her is a soft, warm gradient of orange and yellow.

# O que é Assédio Sexual

O assédio sexual é definido, de forma geral, como o constrangimento com conotação sexual no ambiente de trabalho, em que, como regra, o agente utiliza sua posição hierárquica superior ou sua influência para obter o que deseja.

O assédio sexual pode ser de duas categorias. Por chantagem, quando a aceitação ou a rejeição de uma investida sexual é determinante para que o assediador tome uma decisão favorável ou prejudicial para a situação de trabalho da pessoa assediada.

Já o assédio por intimidação abrange todas as condutas que resultem num ambiente de trabalho hostil, intimidativo ou humilhante. Essas condutas podem não se dirigir a uma pessoa ou a um grupo de pessoas em particular, e pode ser representada com a exibição de material pornográfico no local de trabalho.

No Brasil, o assédio sexual é crime, definido no artigo 216-A do [Código Penal](#) como “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”. A pena prevista é de detenção de um a dois anos.

# Formas de Assédio Sexual

## Assédio por intimidação

- Assédio sexual ambiental, por meio do qual o assediador busca criar condições de trabalho inaceitáveis, num processo intimidatório de hostilização;
- Restringir, sem motivo, a atuação de alguém ou criar uma circunstância ofensiva ou abusiva no trabalho.

## Assédio por chantagem

- Assédio sexual isto por aquilo (*qui pro quo*) - Ou seja, a oferta de vantagens no ambiente de trabalho por atitudes de cunho sexual;
- Ocorre via chantagem, insistência, importunação da vítima para fins sexuais;
- Tipo penal previsto pela Lei nº 10.224/2001.



# O que configura o Assédio Sexual

Constrangimento;

Forma dolosa, ou seja, intencional;

Comportamento do agente que visa à vantagem sexual;

Ausência de consentimento da vítima.

Não é necessário contato físico para caracterizar o assédio sexual, pois várias condutas, mesmo que sutis, podem configurar assédio, tais como: expressões verbais ou escritas, comentários, gestos, olhares, imagens enviadas, entre outros.

# Consequências do Assédio Sexual

- Psicológicas

Depressão, angústia, tristeza, vergonha, crise de choro, culpa, baixa autoestima, isolamento, pensamentos suicidas, medo de compartilhar o ambiente de trabalho com o assediador.

- Físicas

Cansaço exagerado, perda de peso ou ganho de peso excessivo, alterações de sono, aumento da pressão arterial, palpitações.

- Sociais

Dificuldade familiar e degradação do ambiente familiar.

- Profissionais

Redução na capacidade de concentração, erros no cumprimento de atividades, intolerância e reações extremadas às ordens dos superiores hierárquicos.

# O que fazer se você for vítima.

## A VÍTIMA

- Resistir. Dizer, claramente, não ao assediador;
- Reunir provas do assédio. Anotar, com detalhes, todas as situações de assédio sofridas com data, hora e local, e listar os nomes dos que testemunharam o fato;
- Romper o silêncio. Buscar ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação;
- Buscar orientação psicológica sobre como se comportar para enfrentar tais situações;
- Comunicar a situação ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à Ouvidoria;
- Caso não tenha sucesso na denúncia, procurar o sindicato profissional ou o órgão representativo de classe ou a associação;
- Avaliar a possibilidade de ingressar com ação judicial de reparação de danos morais.
- No caso de assédio sexual, registrar ocorrência na Delegacia da Mulher, ou em uma delegacia comum.

## OS COLEGAS

- Oferecer apoio à vítima;
- Disponibilizar-se como testemunha;
- Comunicar ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à entidade de classe situações de assédios moral que presenciou.

## O SERVIDOR PÚBLICO

- Qualquer agente público que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédios no ambiente de trabalho pode fazer denúncia para o superior hierárquico, para a Ouvidoria da Cidade de Santo André, conforme a gravidade e a regulamentação de cada instituição. As denúncias consideradas procedentes poderão ensejar a abertura de sindicância e de processos administrativo disciplinar.

**NÃO SE ESQUEÇA!** Qualquer pessoa que se sinta vítima ou que testemunhe atos que possam configurar assédio moral ou sexual pode fazer a denúncia!

# Códigos de Ética e Condutas







# Tá na Lei

## Constituição da República

A República Federativa do Brasil tem como fundamentos: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV). É assegurado o direito à saúde, ao trabalho e à honra (art. 5º, X, e 6º)

## Código Civil

Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito (art. 186)

## Lei 8.112/1990

São deveres do servidor público, entre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal às instituições a que servir (art.116, incs. II, IX e XI da Lei 8.112/1990).

# Consequências dos Assédios

Por ser uma experiência subjetiva, as consequências do assédio pode varias de pessoa para pessoa, de acordo com o grau, com as circunstâncias entre outros fatores.

## CONSEQUÊNCIAS PARA O INDIVÍDUO

- Depressão, angústia, estresse, crises de competência, crises de choro, mal-estar físico e mental;
- Cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante;
- Insônia, alterações no sono, pesadelos;
- Diminuição da capacidade de concentração e memorização;
- Isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades;
- Sensação negativa em relação ao futuro;
- Mudança de personalidade, reduzindo as condutas de violência moral;
- Aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações;
- Redução da libido;
- Sentimento de culpa e pensamentos suicidas;
- Uso de álcool e drogas;
- Tentativa de suicídio.



## CONSEQUÊNCIAS PARA A ORGANIZAÇÃO

- Redução da produtividade;
- Rotatividade de pessoal;
- Aumento de erros e acidentes;
- Absenteísmo (faltas);
- Licenças médicas;
- Exposição negativa da marca;
- Indenizações trabalhistas;
- Multas administrativas.



## CONSEQUÊNCIAS PARA O ESTADO

- Custo com tratamentos médicos;
- Despesas com benefícios sociais;
- Custos com processos administrativos e judiciais.



# Consequências para o assediador.

O assediador pode ser punido tanto na esfera civil, como também nas esferas administrativas e penal.

Sendo o assediador um servidor público, o Estado (união, Estado ou Município) pode ser responsabilizado civilmente, segundo atribuição legal, art. 37, paragrafo 6.

Ao ser comprovado o assédio e o dano, cabe ao Estado indenizar a vítima.

# Condutas para prevenir os Assédios?

Existem várias formas de prevenir os assédios no trabalho, mas a principal é a informação. Garantir que todos saibam o que é e quais são os comportamentos e ações aceitáveis no ambiente de trabalho contribuindo para a redução e até para a eliminação dessas práticas. Abaixo, citamos algumas medidas para combate e prevenção dos assédios:

- Incentivar a efetiva participação de todos os colaboradores na vida da instituição, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;
- Instituir e divulgar um código de condutas ne ética da instituição, enfatizando que o assédio moral e sexual é incompatível com os princípios organizacionais;
- Promover companhas, palestras, oficinas e cursos sobre o tema;
- Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade, aos perfis profissionais e de ritmo de trabalho;
- Ampliar a autonomia para organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessário para execução de tarefas;
- Reduzir o trabalho monótono e repetitivo;
- Observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo;
- Realizar avaliações de risco psicossociais no ambiente de trabalho;

# Condutas para prevenir os Assédios?

- Garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma igualitária, com tratamento justo e respeitoso;
- Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédios;
- Oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédios;
- Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamentos de denúncias.
- Apuração e encaminhamento adequado das denúncias recebidas na Ouvidoria;
- Estabelecer e divulgar o canal de denúncias para situações de assédios;
- Divulgação do código de ética e conduta para combate e prevenção aos assédios;

# Conclusão

Desmistificar a questão do assédio moral e sexual no local de trabalho é o caminho seguro para prevenir e erradicar sua presença onde já estiver instalado. Partindo dessa premissa, o objetivo desta cartilha é tratar de um tema que, dia a dia, ganha mais espaço na mídia e no cotidiano das organizações, vem sendo cada vez mais discutido e, mesmo assim, é essencialmente polêmico.

Em razão de sua crescente importância nas relações trabalhistas e de seus efeitos perversos, os assédios no ambiente de trabalho devem ser debatidos de forma séria e comprometida, não só pela classe trabalhadora, mas também por toda a sociedade.

Esse tema se revela com cada vez mais frequência e tem despertado atenção em todo o mundo; portanto, não pode ser ignorado ou banalizado. Assim, com o objetivo de estimular iniciativas contra a prática de assédios, a ABO propõe a “Carta Compromisso para Prevenção e Combate aos Assédios”, como um instrumento de estímulo à autorregulação e à reflexão da sociedade para extirpar a prática de assédios, um mal que causa sérios danos à saúde dos trabalhadores favorecendo a degradação psíquica-emocional com o desenvolvimento de síndrome do pânico, quadros de ansiedade e depressivos, por vezes chegando ao suicídio.

Enquanto houver vítimas de assédios, com todos os males daí inerentes já expostos, a luta pela mudança dessa realidade deve continuar.



# Referências

- CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO.

Assédio Moral e sexual – Previna-se (Cartilha) 2016. Brasília / DF. Disponível em <http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>

- TST – Tribunal Superior do Trabalho  
CSJT – Conselho Superior da Justiça do Trabalho

Pare e Repare. Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral

- Ministério do Trabalho e Emprego

Assédio Moral e Sexual no trabalho (cartilha). Brasília: MTE, ASCOM, 2009.





# OUVIDORIA DA CIDADE

SANTO ANDRÉ

Rua Dona Elisa Fláquer, 37 – Centro – Santo André / SP

Fone: 11 4437-1150

E-mail: [ouvidoria@santoandre.sp.gov.br](mailto:ouvidoria@santoandre.sp.gov.br)

Site: <https://portais.santoandre.sp.gov.br/ouvidoria/>



