

# AQUI NÃO!

RESPEITO É A REGRA. ASSÉDIO É CRIME.

Cartilha de Prevenção e Enfrentamento  
ao Assédio e à Discriminação

VERSÃO 02

DIVERSIDADE  
RESPEITO  
EMPATIA



JUNTOS(AS)  
CRIAMOS AMBIENTES  
SEGUROS E  
ACOLHEDORES.

SUA VOZ  
IMPORTA.  
**DENUNCIE!**



ASSÉDIO MORAL,  
SEXUAL, DISCRIMINAÇÃO  
E VIOLÊNCIAS: AQUI NÃO!



RESPEITAR É  
CUIDAR DE TODOS(AS).



INFORMAR É  
O PRIMEIRO PASSO  
PARA TRANSFORMAR.

# Composição da Ouvidoria da Cidade de Santo André

**Ronaldo Martim** (Ouvidor Geral)

**Alexandre Domingues Vieira** (Ouvidor Geral Adjunto)

## **Equipe:**

Amanda de Cavalcante Tomim

Carlos Alberto Barbosa de Jesus

Diego de Siqueira Semeão

Douglas Leugi Goularti

Kelly Dreer

Rosana Scolari

Vinícius Rossi Custódio

**Coordenação:** Kelly Dreer / Alexandre Vieira

**Autoria, Projeto gráfico, diagramação, editorial e revisão:**

Ouvidoria Geral da Cidade de Santo André - Equipe de Gestão 2024/2027

*AQUI NÃO! Cartilha de Códigos de ética e condutas para prevenção e combate aos assédios.  
Santo André – Versão 2.0 (Atualizada em 2026). ©Copyright  
Todos os direitos reservados para Ouvidoria Geral 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 inerente e imprescindível da existência humana, devendo 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, uma das Ouvidorias Públicas mais antigas de nosso país, criou esta Cartilha. Em sua **Versão 2.0**, ampliamos nosso olhar incorporando as diretrizes do *Guia Lilás da Controladoria-Geral da União (CGU)*, trazendo luz não apenas aos assédios, mas também ao combate à discriminação.

Nosso compromisso é adotar medidas e ações para a implementação das melhores práticas, despertando a conscientização de líderes, liderados, jovens aprendizes, estagiários e todos os cidadãos. Queremos contribuir para um ambiente seguro e digno para todas as gerações.

**RONALDO MARTIM**  
Ouvidor Geral da Cidade de Santo André

## Apresentação Institucional

A Ouvidoria Geral da Cidade de Santo André atua como uma ponte entre o cidadão e a administração pública. Nosso papel é ouvir, acolher e buscar soluções para melhorar os serviços prestados à população.

Embora os assédios sejam um assunto amplamente comentado, muitas pessoas ainda têm dúvidas sobre o que realmente são. Pensando nisso, e como fruto dos debates do *2º Seminário de Combate e Prevenção aos Assédios nos locais de trabalho* (realizado em parceria com o Ministério Público do Estado de São Paulo - MPSP), atualizamos este material.



Esta cartilha foi escrita em uma linguagem simples, pensada para ser lida por jovens a partir de 10 anos até adultos de 60 anos ou mais. Aqui, você aprenderá a identificar situações erradas, saberá como se defender e como ajudar a construir um ambiente de respeito.

*Iniciativas de educação e conscientização promovidas pela Prefeitura de Santo André.*



## Panorama e Dados Estatísticos

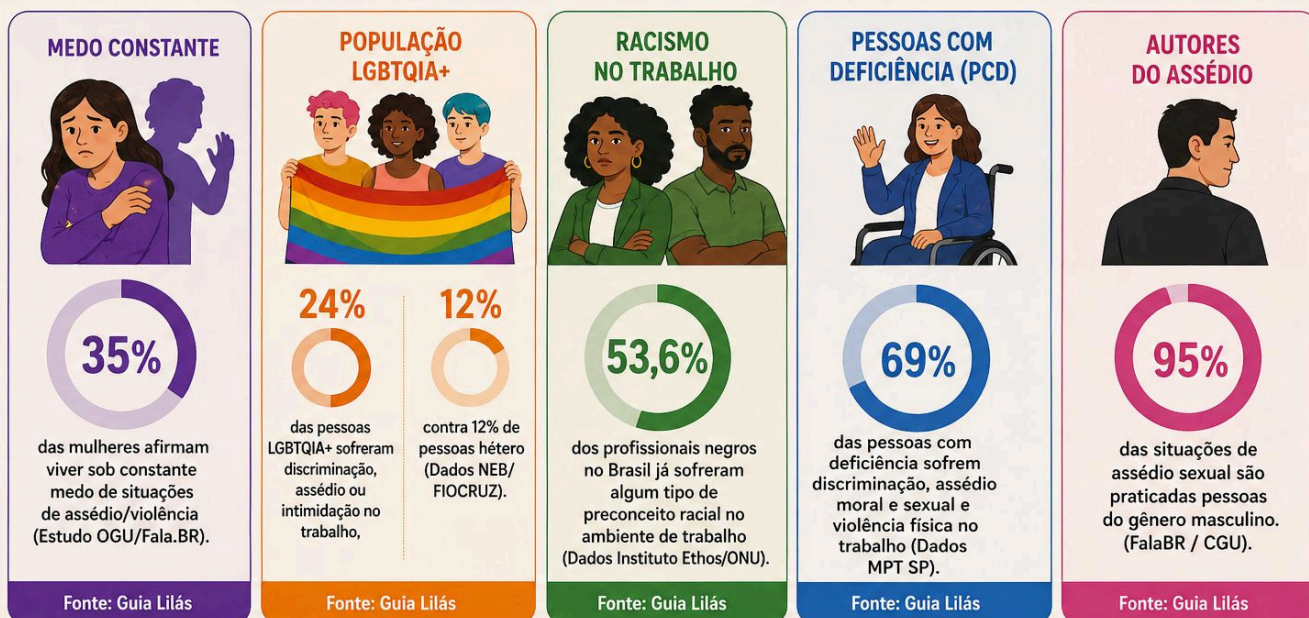
Entender a dimensão do problema é o primeiro passo para combatê-lo.

O *Guia Lilás* e estudos nacionais revelam cenários alarmantes que exigem nossa atenção:

**Mulheres:** 47% relatam já terem sofrido assédio no local de trabalho. Dentre elas somente 5% denunciou à empresa.

Fonte: *Guia Lilás*

### ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO: DADOS QUE NÃO PODEMOS IGNORAR



Ambientes de trabalho seguros, respeitosos e inclusivos são responsabilidade de todas e todos.

**RESPEITO NÃO É OPCIONAL. É DIREITO.**



## O que é Assédio Moral?



Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho (ou de estudo), de forma **repetitiva e prolongada**.

Imagine o "bullying" que acontece nas escolas, mas no ambiente de trabalho. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente.

**Em resumo:** É toda e qualquer conduta abusiva (palavras, atos, gestos ou mensagens escritas) que machuca a autoestima de alguém, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o clima do lugar.



## Tipos de Assédio Moral

O assédio moral pode acontecer de várias direções. Veja como ele se classifica:

**Vertical Descendente:** É o mais comum. Ocorre de cima para baixo, ou seja, do chefe (ou líder) para o subordinado.

**Vertical Ascendente:** Ocorre de baixo para cima. Quando um grupo de funcionários se junta para boicotar ou humilhar o chefe.

**Horizontal:** Ocorre entre colegas do mesmo nível (pessoas que fazem a mesma função). Geralmente motivado por competição exagerada ou inveja.

**Misto:** A pessoa é atacada tanto pelo chefe quanto pelos colegas de trabalho.

**Organizacional/Institucional:** Quando a própria empresa ou órgão público incentiva a humilhação como forma de "bater metas" ou controlar as pessoas

**Perseguição (Stalking):** Perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica.





## Exemplos: Situações de Assédio Moral

Para ficar mais claro, veja alguns exemplos de atitudes que, **se repetidas**, configuram assédio moral:

Ignorar a presença da pessoa, falando apenas com os outros;

Passar tarefas humilhantes ou que não têm nada a ver com a função da pessoa:

Gritar ou falar de forma desrespeitosa na frente dos outros;

Espalhar fofocas, rumores ou boatos ofensivos;

Criticar a vida particular da pessoa (suas roupas, sua religião, sua família);

Dar apelidos pejorativos (maldosos);

Impor punições vexatórias (como obrigar a fazer "dancinhas" ou pagar prendas por não bater meta);

Limitar o número de vezes que a pessoa pode ir ao banheiro;

Postar mensagens depreciativas em grupos de WhatsApp da equipe.

## Causas do Assédio Moral

Por que o assédio moral acontece? As causas estão ligadas a fatores culturais, emocionais e de má gestão. As principais são:

**Abuso de poder:** Pessoas que acham que, por serem chefes, podem tratar os outros mal.

**Pressão por metas:** Busca incessante e doentia por resultados a qualquer custo.

**Despreparo:** Chefes que não sabem liderar ou lidar com pessoas.

**Rivalidade e Inveja:** Clima de competição exagerada entre os colegas.

**Preconceito:** Intolerância com as diferenças (que também se liga à discriminação, como veremos adiante).

# O que NÃO é Assédio Moral?

É muito importante saber diferenciar o assédio de situações normais do dia a dia. Nem tudo que nos chateia é assédio moral. Veja o que **NÃO** é assédio:

## 1. Exigências Profissionais

*Exigir que o trabalho seja bem feito, cobrar horários e estimular o cumprimento de metas é normal. Receber uma crítica construtiva ou uma reclamação por uma tarefa malfeita não é assédio, desde que feito com respeito.*

## 2. Aumento do volume de trabalho (esporádico)

*Às vezes, há períodos em que há mais trabalho para todo mundo. Isso é normal. Só vira assédio se o chefe der muito trabalho apenas para uma pessoa de propósito, para puni-la ou fazê-la desistir.*

## 3. Uso de ponto eletrônico ou controle

*Bater ponto ou usar sistemas para registrar o que foi feito no dia são ferramentas de organização da empresa, não formas de intimidação.*

## 4. Conflitos isolados

*Uma discussão pontual ou um desentendimento em um dia de estresse não é assédio. O assédio moral exige que a humilhação seja repetitiva.*

## 5. Divergências e embates de opiniões

*Debater ideias, ter posicionamentos diferentes ou discordar de decisões profissionais faz parte do ambiente saudável de trabalho e não configura assédio, desde que haja respeito mútuo.*



## O que é Assédio Sexual?



O assédio sexual é qualquer conduta de natureza sexual não desejada. No ambiente de trabalho, geralmente ocorre quando alguém usa sua posição de poder para constranger outra pessoa com o objetivo de obter vantagem sexual.



No Brasil, o assédio sexual é **CRIME!** O artigo 216-A do Código Penal define como crime: *"constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico..."*. A pena é de prisão de um a dois anos.

**Importante:** Não é necessário haver contato físico para ser assédio sexual. Palavras, olhares, mensagens de texto e imagens também podem ser assédio!

## Formas de Assédio Sexual

O assédio sexual se divide basicamente em duas categorias:

### 1. Assédio por Chantagem ("Isto por Aquilo")

Ocorre quando a aceitação ou rejeição de uma investida sexual define o futuro da pessoa no trabalho. Exemplo: *"Se você sair comigo, te dou uma promoção"* ou *"Se não ficar comigo, será demitido(a)"*.

### 2. Assédio por Intimidação (Ambiente Hostil)

Abrange condutas que criam um ambiente de trabalho ofensivo e humilhante. Exemplos:



Piadas de duplo sentido ou com conotação sexual;

Olhares insistentes para o corpo da pessoa;

Exibição de fotos ou vídeos pornográficos no local de trabalho;

Comentários desrespeitosos sobre a vida íntima de alguém;

"Cantadas" insistentes após a pessoa já ter dito "não".

## O que NÃO é Assédio Sexual?

Para que as relações humanas sejam saudáveis, é preciso entender a diferença entre assédio e interações normais e consensuais.

### O CONSENTIMENTO É A CHAVE!



O que diferencia o assédio de uma paquera é o consentimento e o respeito. Se duas pessoas solteiras no trabalho demonstram interesse mútuo, conversam de forma respeitosa e ambas estão confortáveis, isso é uma interação humana normal.

**Elogios profissionais:** Dizer "Você fez um ótimo trabalho hoje" não é assédio.

**Paquera consensual:** Um convite respeitoso para um café, onde o "não" é aceito imediatamente e sem retaliações, não é assédio.

**Amizade:** Brincadeiras saudáveis entre colegas que têm intimidade e consentimento mútuo, sem conotação sexual ofensiva.

✓ **A regra de ouro:** Na dúvida, mantenha a postura profissional. Se a pessoa disse "não" ou demonstrou desconforto, pare imediatamente.



# Discriminação

Muitas vezes, o assédio moral está disfarçado de preconceito. Discriminar é tratar alguém de forma injusta por causa de quem a pessoa é.



Formas comuns de discriminação que devemos combater:

**Racismo:** Discriminação baseada na cor da pele ou origem étnica.

**Sexismo / Machismo:** Tratar mulheres como inferiores ou incapazes no ambiente de trabalho.

**Capacitismo:** Preconceito contra pessoas com deficiência, duvidando de suas capacidades.

**Gordofobia:** Discriminação e piadas contra pessoas gordas.

**LGBTQIA+fobia:** Preconceito contra pessoas por sua orientação sexual ou identidade de gênero.

**Etarismo:** Preconceito por causa da idade (achar que alguém é "velho demais" ou "novo demais" para algo).

## Avaliando a Gravidade e Mediando Conflitos



Nem todo conflito é assédio, mas todo conflito precisa ser cuidado.

### Conversas Difíceis e Mediação

Muitas vezes, um desentendimento no trabalho ocorre por falha de comunicação. Nesses casos, a Ouvidoria Geral ou o setor de Recursos Humanos pode promover a

**Mediação de Conflitos.** É uma conversa guiada para que as partes se entendam antes que a situação piore e vire um assédio.

### Quando a denúncia é grave?

A gravidade aumenta quando:

Há intenção clara de prejudicar (dolo);

A vítima está em situação de vulnerabilidade; Ocorre chantagem sexual;

Há uso de violência ou ameaça.

***Nesses casos graves, não há mediação: há investigação e punição severa.***

## Avaliando a Gravidade e Mediando Conflitos



Nem todo conflito é assédio, mas todo conflito precisa ser cuidado.

### Conversas Difíceis e Mediação

Muitas vezes, um desentendimento no trabalho ocorre por falha de comunicação. Nesses casos, a Ouvidoria Geral ou o setor de Recursos Humanos pode promover a

**Mediação de Conflitos.** É uma conversa guiada para que as partes se entendam antes que a situação piore e vire um assédio.

### Quando a denúncia é grave?

A gravidade aumenta quando:

Há intenção clara de prejudicar (dolo);

A vítima está em situação de vulnerabilidade; Ocorre chantagem sexual;

Há uso de violência ou ameaça.

***Nesses casos graves, não há mediação: há investigação e punição severa.***



## Consequências dos Assédios para a Vítima

O assédio destrói a saúde de quem o sofre. As consequências podem ser devastadoras:

### Consequências Psicológicas

Depressão, angústia, tristeza, vergonha, crises de choro, culpa, baixa autoestima, isolamento, síndrome do pânico, ansiedade e, em casos extremos, pensamentos suicidas.

### Consequências Físicas

Cansaço exagerado, insônia, pesadelos, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores, palpitações, ganho ou perda excessiva de peso.

Dificuldade de concentração, erros no trabalho, falta de interesse, isolamento profissional, troca constante de setor, redução de iniciativa, licenças e afastamentos.

### Consequências Profissionais

Afastamento da família e dos amigos, degradação do ambiente familiar, redução do tempo de qualidade, menor paciência no dia a dia, sobrecarga de outros membros da família..

### Consequências Sociais

## Consequências para a Organização e o Estado

O assédio não prejudica apenas a vítima; ele afeta toda a sociedade e o local de trabalho.

### Para a Organização

Redução da produtividade;

Alta rotatividade de pessoal;

Aumento de erros e acidentes;

Exposição negativa da imagem pública;

Indenizações trabalhistas e multas.

Faltas constantes ;

### Para o Estado

Custos altos com tratamentos médicos no SUS;

Despesas com benefícios sociais (auxílio-doença);

Custos com processos administrativos e judiciais;

### E para o Assediador?

O assediador pode ser punido nas esferas administrativa (demissão), civil (pagar indenização) e penal (prisão, no caso de assédio sexual ou injúria racial).

## O que fazer se você for vítima ou testemunha?

O assédio não prejudica apenas a vítima; ele afeta toda a sociedade e o local de trabalho.

### Se você for a VÍTIMA:

Resista: Diga claramente "NÃO" ao assediador.

Reúna provas: Anote com detalhes todas as situações (data, hora, local, o que foi dito). Guarde e-mails, mensagens de WhatsApp e bilhetes.

Rompa o silêncio: Busque ajuda de colegas de confiança.

Denuncie: Comunique a Ouvidoria Geral, ou o seu superior imediato.

Busque apoio: Procure orientação psicológica.

No caso de assédio sexual: Registre um Boletim de Ocorrência na Delegacia da Mulher ou delegacia comum.

### Se você for TESTEMUNHA (Colega):

Ofereça apoio: Acolha a vítima, mostre que ela não está sendo precipitado nem sozinha.

Seja testemunha: Disponibilize-se para confirmar a história nos canais de denúncia.

Não se omita: Quem vê o assédio e não faz nada, ajuda o assediador.



## Tá na Lei! (Base Legal)

O combate ao assédio e à discriminação é garantido por leis rigorosas no Brasil e por normas internacionais que ampliam a proteção dos trabalhadores:

*Constituição Federal: Garante a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e o direito à saúde e à honra (Art. 1º e 5º).*

*Código Civil: Aquele que causar dano a outra pessoa, mesmo que apenas moral, comete ato ilícito e deve indenizar (Art. 186).*

*Código Penal (Art. 216-A): Tipifica o Assédio Sexual como crime.*

*Lei nº 14.132/2021 (Art. 147-A do Código Penal): Tipifica o crime de perseguição (stalking), punindo quem persegue alguém reiteradamente, ameaçando sua integridade física ou psicológica.*

*Convenção 190 da OIT: É o primeiro tratado internacional a garantir um "mundo de trabalho" livre de violência e assédio. Ela protege todos os trabalhadores, incluindo estagiários, aprendizes e candidatos, abrangendo não apenas o escritório, mas também trajetos, eventos sociais e comunicações digitais.*

*Nova NR-1 (2026): A atualização da Norma Regulamentadora nº 1 torna obrigatória, a partir de maio de 2026, a inclusão de riscos psicossociais (como assédio moral, sexual e burnout) no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Isso reforça a saúde mental como prioridade legal nas organizações.*

*Destaque: Lei Federal nº 14.540/2023: Esta lei recente e importantíssima instituiu o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública. Ela obriga os órgãos a criarem campanhas, capacitarem seus servidores e manterem canais de denúncia eficientes para proteger as vítimas e punir os agressores.*

## Fluxo de Atendimento da Ouvidoria

Você sofreu ou presenciou um assédio?

Veja como é simples e seguro acionar a Ouvidoria Geral da Cidade de Santo André. Garantimos o acolhimento adequado.



Acesse nossos  
contatos  
escaneando o QR  
Code abaixo com  
a câmera do seu  
celular:



## Conclusão

Desmistificar a questão do assédio moral, sexual e da discriminação no local de trabalho é o caminho seguro para prevenir e erradicar sua presença. Esse tema não pode ser ignorado ou banalizado.

A Ouvidoria Geral da Cidade de Santo André reafirma seu compromisso com a "Carta Compromisso para Prevenção e Combate aos Assédios". Enquanto houver vítimas, a luta pela mudança dessa realidade deve continuar.

**AQUI NÃO!**

## Referências Bibliográficas

Controladoria-Geral da União (CGU). Guia Lilás: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal.

Presidência da República. Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023 (Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual).

Conselho Nacional do Ministério Público. Assédio Moral e sexual – Previna-se (Cartilha). TST / CSJT. Pare e Repare. Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral.

ABO Nacional. AQUI NÃO #Movimento contra os assédios.

Prefeitura de Santo André. 2º Seminário de Combate e Prevenção aos Assédios nos locais de trabalho.

Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) - Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). Convenção nº 190 - Convenção sobre a eliminação da violência e o assédio no mundo do trabalho.

Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). Plano Setorial

de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (Plano de Integridade 2025-2027).



