

CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO



UNIVERSIDADE FEDERAL
DE ALAGOAS

Reitor:

Josealdo Tonholo

Vice-reitora:

Eliane Aparecida Holanda Cavalcanti

Pró-reitor de Estudantil - Proest:

Dr. Alexandre Lima Marques da Silva

Pró-reitor de Extensão - Proext:

Dr. Cézar Nonato Bezerra Candeias

Pró-reitora de Graduação - Prograd:

Dra. Eliane Barbosa da Silva

Pró-Reitora de Pesquisa e Pós-Graduação - Propep:

Dra. Iraildes Pereira Assunção

Pró-Reitor de Gestão de Pessoas - Progep:

Wellington da Silva Pereira

Gestão Institucional – Proginst:

Jarman da Silva Aderico

Organização e elaboração:

Walter Matias Lima

José Mário Victor Omena Araújo



**UNIVERSIDADE FEDERAL
DE ALAGOAS**

Sumário

1. Apresentação.....	4
2. Mensagem da Reitoria.....	5
3. Assédio Moral.....	6
4. Classificação e Tipos de Assédio Moral.....	7
5. Exemplos de Situações de Assédio Moral.....	8
6. O que não é considerado assédio no ambiente de trabalho.....	8
7. O que é Assédio Sexual?.....	9
8. Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho.....	9
9. Exemplos de Assédio Sexual.....	10
10. Quando não é Assédio Sexual.....	11
11. Prevenção do Assédio.....	11
12. Ações para Promover um Ambiente de Trabalho Saudável na UFAL.....	12
13. Como Lidar com Situações de Assédio.....	12
14. Como Fazer uma Denúncia de Assédio.....	13
15. Apoio à Vítima de Assédio.....	14
16. Documentação de Ocorrência de Assédio.....	14
17. Não fique calado(a): Sua Voz é Importante.....	15

1. Apresentação

O assédio, seja ele moral ou sexual, representa uma grave violação dos direitos dos trabalhadores e compromete a integridade do ambiente profissional e estudantil. O assédio moral caracteriza-se por comportamentos repetitivos que expõem a vítima a situações humilhantes, degradantes ou constrangedoras, afetando sua autoestima e desempenho. Já o assédio sexual envolve condutas indesejadas de natureza sexual, que podem incluir insinuações, toques inadequados ou propostas explícitas, criando um ambiente intimidatório ou hostil.

A Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023, criou o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual, demais crimes contra a dignidade sexual e à violência sexual na Administração Pública, abrangendo os níveis federal, estadual, distrital e municipal. Essa iniciativa busca fortalecer a proteção e o respeito à dignidade no ambiente público, promovendo medidas preventivas e mecanismos de denúncia. Em alinhamento a essa legislação, a Controladoria-Geral da União (CGU) apresentou o “Guia Lilás”, um material orientativo voltado para o combate ao assédio moral e sexual no Governo Federal. O guia oferece instruções claras e práticas sobre o uso adequado dos canais de denúncia, visando assegurar um ambiente de trabalho ético, seguro e inclusivo na administração pública federal.

Na UFAL, também estamos atentos a esse tema! Dando continuidade às campanhas educativas que temos realizado, esta cartilha oferece à comunidade universitária orientações e exemplos sobre o que é e o que não é considerado assédio, o que diz a legislação, como prevenir, como agir em casos de assédio e a quem recorrer para denunciar.

Pessoas conscientes e informadas são essenciais para a construção de um ambiente de trabalho e de aprendizagem saudável e acolhedor.

2. Mensagem da Reitoria

Prezada Comunidade Acadêmica,

A universidade deve ser um espaço que promove o aprendizado, a convivência harmoniosa e o respeito mútuo entre todos os seus integrantes. Para isso, é essencial que cada pessoa contribuaativamente para manter um ambiente seguro, acolhedor e livre de qualquer tipo de assédio ou comportamento abusivo. Reconhecemos que situações de abuso podem surgir, mas é fundamental que sejam tratadas com seriedade e responsabilidade. Como instituição, temos o compromisso de adotar medidas firmes para prevenir e combater essas práticas, garantindo suporte às vítimas e promovendo ações educativas que reforcem os valores de respeito e empatia. Juntos, podemos construir uma comunidade mais justa e inclusiva.

Nosso compromisso é promover um ambiente acadêmico respeitoso, inclusivo e seguro, onde todos possam desenvolver suas atividades com dignidade e igualdade. O combate ao assédio em todas as suas formas é uma responsabilidade coletiva, que exige conscientização, diálogo e ações efetivas. É fundamental que cada membro da comunidade esteja atento a comportamentos inadequados e saiba como agir diante de situações abusivas, sempre buscando apoio nos canais institucionais disponíveis. Reforçamos que toda denúncia será tratada com seriedade, sigilo e respeito, garantindo a proteção das vítimas e a responsabilização dos agressores. Juntos, podemos construir uma convivência baseada em ética, empatia e respeito mútuo em que o respeito à dignidade humana seja inegociável. Contamos com o apoio de cada um de vocês para construir uma universidade que valorize o bem-estar de todos e que, juntos, façamos deste espaço um lugar de aprendizado e crescimento, sem medo ou opressão.

Josealdo Tonholo

Reitor

Eliane Aparecida Holanda Cavalcanti

Vice-reitora

3. ASSÉDIO MORAL

O assédio moral no ambiente de trabalho e educativo caracteriza-se pela prática sistemática de atos que visam humilhar, desestabilizar ou constranger um colaborador no desempenho de suas funções. Essa conduta, além de ferir a dignidade e a autoestima do indivíduo, pode gerar impactos significativos em sua saúde mental e física, como estresse, ansiedade e depressão. No âmbito organizacional, o assédio moral compromete o clima de trabalho, reduz a produtividade e pode levar a conflitos internos e à alta rotatividade de funcionários. É essencial que as empresas adotem políticas claras de prevenção, promovam uma cultura de respeito e ofereçam canais seguros para denúncias, garantindo um ambiente ético e saudável para todos os colaboradores.

No serviço público, o assédio moral se caracteriza por ações contínuas e reiteradas de um(a) agente público(a) que, ultrapassando os limites de suas funções, utiliza ações, omissões, gestos ou palavras com o objetivo ou efeito de atingir a autoestima, a evolução na carreira, a estabilidade emocional ou a autodeterminação de outro(a) agente público(a), causando danos à sua vida profissional.

A violência mencionada é caracterizada por comportamentos que ferem a dignidade e o respeito ao próximo, seja por meio de ações diretas, como insultos e humilhações, ou indiretas, como a disseminação de boatos e exclusão social. Essas práticas não apenas violam princípios fundamentais previstos na Constituição Federal, como também afrontam normas legais que asseguram a proteção à dignidade humana e ao valor social do trabalho. É imprescindível que essas condutas sejam identificadas e combatidas de forma rigorosa, promovendo um ambiente de convivência pautado pelo respeito mútuo e pela ética. A adoção de políticas preventivas, campanhas de conscientização e canais de denúncia eficazes são medidas essenciais para erradicar essas práticas e garantir a proteção dos direitos fundamentais de todos os cidadãos.

4. Classificação e Tipos de Assédio Moral

O assédio moral no ambiente de trabalho pode ser classificado de acordo com sua abrangência:

- **Assédio Moral Interpessoal:** caracteriza-se por ações individuais, diretas e intencionais, voltadas a prejudicar ou excluir um(a) profissional no ambiente de trabalho.
- **Assédio Moral Institucional:** ocorre quando a organização, de forma direta ou indireta, promove ou permite práticas abusivas no ambiente de trabalho.
- **Assédio Moral Vertical:** Este tipo de assédio ocorre entre pessoas que estão em diferentes níveis hierárquicos. Pode ser subdividido em duas categorias:
 - **Assédio Descendente:** Quando um superior hierárquico utiliza sua posição de autoridade para pressionar ou expor um subordinado a situações constrangedoras.
 - **Assédio Ascendente:** Quando um subordinado ou grupo de subordinados direciona comportamentos inadequados a um superior hierárquico.
- **Assédio Moral Horizontal:** Ocorre entre pessoas que estão no mesmo nível hierárquico. Esse tipo de assédio é geralmente causado por um clima de competição excessiva entre colegas de trabalho.
- **Assédio Moral Misto:** Caracteriza-se pela prática de condutas abusivas direcionadas a um indivíduo, tanto por superiores hierárquicos quanto por colegas de trabalho.

5. Exemplos de Situações de Assédio Moral:

- Minar a Autonomia
- Sobrecarga ou Ocio Forçada
- Desrespeito à Saúde
- Exclusão Social
- Atribuição de Tarefas Humilhantes
- Abuso Verbal
- Espalhar Boatos
- Críticas à Vida Pessoal
- Desprezo pelas Opiniões
- Remoção de Cargos e Funções
- Vigilância Excessiva
- Restrição de Necessidades Básicas
- Advertências Arbitrárias

6. O que não é considerado assédio moral no ambiente de trabalho:

- MÁS Condições de Trabalho
- Aumento do Volume de Trabalho
- Exigências Profissionais
- Avaliação de Desempenho

7. O que é Assédio Sexual?

O assédio sexual consiste em qualquer comportamento de conotação sexual não desejado que comprometa a liberdade sexual da vítima, podendo ser configurado por um único ato, caso seja suficientemente grave para afetar sua honra, dignidade ou moral. Diferentemente do assédio moral, que geralmente requer reprodução para ser caracterizado, o assédio sexual pode ocorrer de forma isolada e ainda assim representar uma traição. Ambos os tipos de assédio podem coexistir, especialmente em situações em que a vítima rejeita avanços sexuais e, como consequência, passa a ser alvo de retaliações por meio de condutas humilhantes ou vexatórias.

É importante destacar que o assédio sexual pode se manifestar em diferentes contextos, independentemente das relações hierárquicas, sendo um problema que exige atenção, prevenção e medidas rigorosas para proteger a integridade física e psicológica das vítimas.

8. Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho

O assédio sexual no ambiente de trabalho é classificado em duas categorias principais:

- **Assédio por chantagem (assédio vertical):** Ocorre quando o(a) agressor(a), em posição de poder hierárquico, utiliza uma investida de cunho sexual para influenciar decisões que impactam a carreira ou condições de trabalho da vítima, podendo resultar em benefícios ou prejuízos dependendo das consequências da vítima. Esse tipo de assédio não se limita ao local físico de trabalho nem ao horário de expediente, já que está vinculado à relação de poder existente.

- **Assédio por intimidação (assédio horizontal):** Ocorre entre colegas de mesmo nível hierárquico e se caracteriza por comportamentos indesejados de natureza sexual — sejam eles verbais, não verbais ou físicos — que criam um ambiente de trabalho hostil, prejudicando o bem-estar e o desempenho profissional da vítima.

A ausência de consentimento é um elemento central para a caracterização do assédio, reforçando a importância de promover ambientes laborais, respeitosos e seguros.

9. Exemplos de Assédio Sexual

O assédio sexual no ambiente de trabalho pode se manifestar de diversas formas, todas as descrições por interações de natureza sexual não desejadas, que geram desconforto e criam um ambiente hostil. Exemplos incluem insinuações sexuais, sejam elas explícitas ou veladas, gestos ou palavras com duplo sentido que podem ser interpretadas de forma sexual, e conversas sobre sexo que sejam indesejadas por outra pessoa. Além disso, contar piadas ou usar expressões com teor sexual, realizar contatos físicos sem consentimento e com conotação sexual, bem como fazer convites inconsistentes ou inapropriados com objetivo sexual, também são comportamentos que configuram assédio.

Outro exemplo grave é a solicitação de favores sexuais, seja de forma direta ou por meio de insinuações. Esses atos não apenas desrespeitam os limites pessoais, mas também violam a legislação trabalhista e os princípios éticos.

10. Quando não é Assédio Sexual

Nem todas as interações sociais ou informais no ambiente de trabalho configuram assédio sexual, desde que sejam respeitosas e consensuais. Exemplos incluem elogios sem conotação sexual, como considerar a competência profissional ou aparência de maneira respeitosa, não se enquadrando como assédio. Da mesma forma, paqueras ou flertes correspondidas, onde há interesse mútuo e consentimento entre as partes, não caracterizando esse tipo de conduta envolvente.

11. Prevenção do Assédio

A prevenção do assédio no ambiente de trabalho requer a implementação de diretrizes que promovam respeito, inclusão e transparência. É fundamental adotar uma comunicação respeitosa, evitando expressões experimentais, sarcasmo ou comentários que possam ser interpretados como insultuosos, garantindo um clima organizacional saudável e harmonioso. Além disso, a gestão participativa deve ser incentivada, valorizando o diálogo aberto, a solidariedade e a igualdade, para que todos os colaboradores se sintam ouvidos e respeitados.

Em situações em que o assédio seja identificado, ajustes podem ser necessários, como a realocação do colaborador afetada ou alterações na jornada de trabalho, minimizando os impactos negativos.

12. Ações para Promover um Ambiente de Trabalho Saudável na UFAL

- Avaliações periódicas do clima organizacional nas unidades da UFAL para identificar desafios e promover um ambiente mais saudável.
- Treinamentos periódicos sobre assédio para capacitar os funcionários a identificar comportamentos inadequados.
- Divulgação dos canais de denúncia para garantir que todos saibam onde e como buscar ajuda.

13. Como Lidar com Situações de Assédio

- **Repúdio imediato:** repudiar a atitude do assediador e deixar evidente que tal comportamento é uma forma de assédio.
- **Presença de testemunhas:** Sempre que possível, tenha testemunhas presentes durante interações com o assessor.
- **Reunião de provas:** Recolher evidências como mensagens de texto, e-mails, prints de conversas ou qualquer outro tipo de documentação relevante.

14. Como Fazer uma Denúncia de Assédio

A UFAL disponibiliza diferentes canais para denúncias de assédio, incluindo o Serviço de Informação ao Cidadão , a Ouvidoria da UFAL , e a Plataforma Fala.BR. A denúncia pode ser feita de forma informada ou anônima, dependendo da preferência da vítima.

Links:

- UFAL – Serviço de Informação ao Cidadão: <https://acessoainformacao.ufal.br/servico-de-informacao-ao-cidadao>
- Ouvidoria UFAL: <https://servicos.ufal.br/orgaos/ouvidoria-geral-og/denuncias-reclamacoes-elogios-e-sugestoes>
- Plataforma Fala.BR: <https://falabr.cgu.gov.br/web/login?tipo=1&redirect=/manifestacao/criar?tipo=1>

15. Apoio à Vítima de Assédio

- **Ser solidário:** Oferecer apoio emocional e prático ao colega.
- **Incentivar o uso de canais de denúncia:** Ajude o colega a entender seus direitos e o processo de denúncia.

16. Documentação de Ocorrências de Assédio

Registrar todas as ocorrências de assédio com o máximo de detalhes possíveis, como dados, hora, local e envolvidos, pode ser crucial para a coleta de provas e construção de um relato consistente. Os testemunhos também podem ser necessários para reforçar a veracidade da denúncia.

17. Não Fique Calado(a): Sua Voz é Importante

Se você estiver passando por uma situação de assédio, saiba que sua voz tem poder e que você não está sozinho(a). É importante não se calar diante de algo que fere sua dignidade e bem-estar. Fale com pessoas de confiança, registre os acontecimentos e utilize os canais de denúncia disponíveis. Lembre-se de que você merece respeito e que sua experiência é válida.

Ao se manifestar, você não apenas protege a si mesmo(a), mas também contribui para a construção de um ambiente mais seguro e justo para todos. A mudança começa com pequenos passos e, juntos, podemos transformar essa realidade. Não hesite em buscar apoio: você tem direitos e merece ser ouvido(a)

