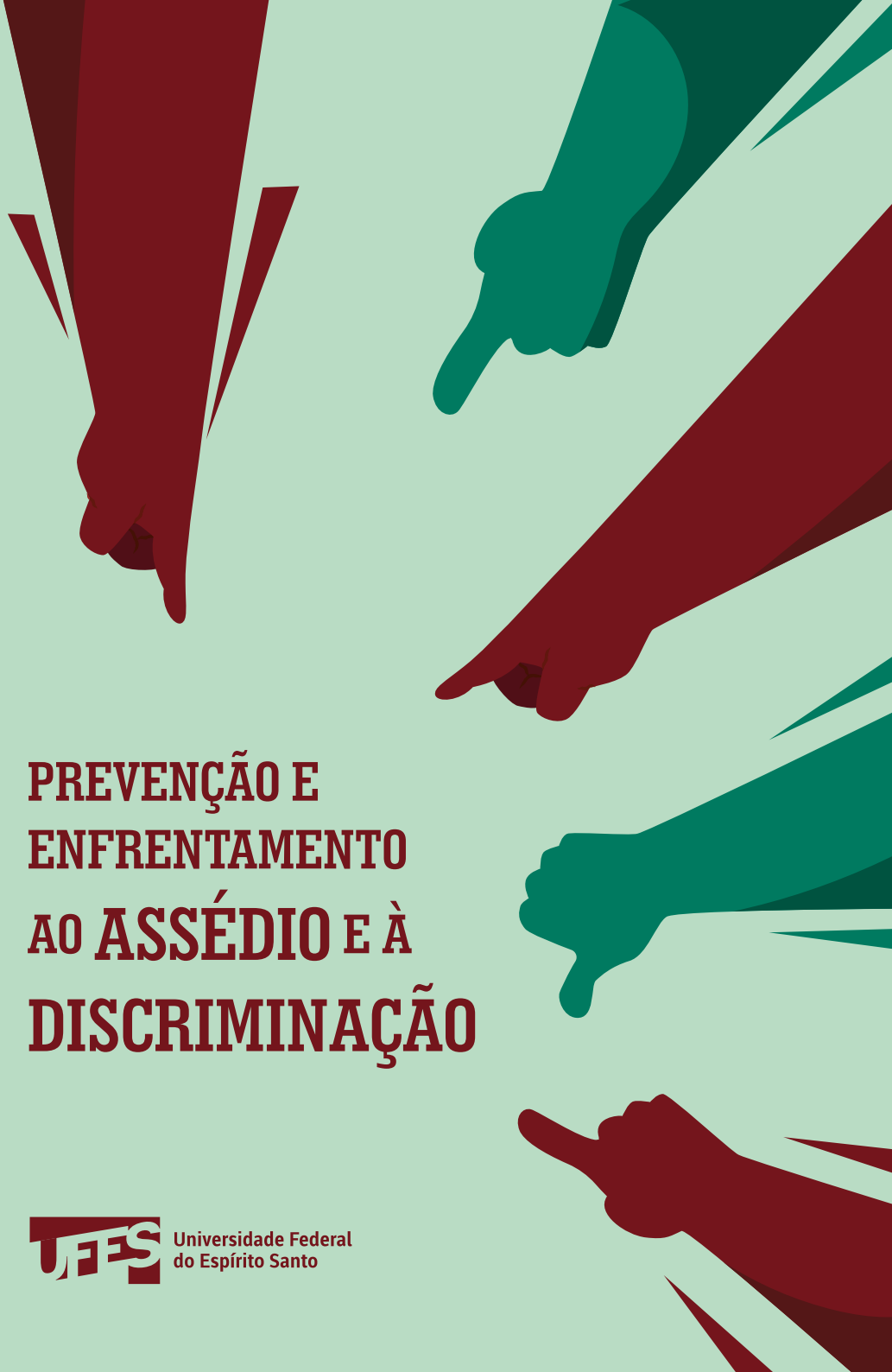

PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO

Universidade Federal
do Espírito Santo

Universidade Federal
do Espírito Santo

Reitor
Eustáquio Vinícius Ribeiro de Castro

Vice-reitora
Sonia Lopes Victor

Autor
Marco Antonio Lopes Olsen, ouvidor

Colaboração
Adib Pereira Netto Salim, juiz do trabalho
Ana Claudia Borges Campos, Departamento de Biblioteconomia
Bianca Schaeffer Teixeira, Ouvidoria
Cenira Andrade de Oliveira, Departamento de Serviço Social
Gilberto Fachetti Silvestre, Departamento de Direito
Igor Costa Lima Guilherme, Ouvidoria
Jaqueline Carolino, Departamento de Gemologia
Laize Dalla Bernardina Monteiro, Ouvidoria
Pâmela Teixeira Cardoso Jeveaux, Ouvidoria
Ricardo Gueiros Bernardes Dias, Departamento de Direito

Produção
Ouvidoria da Ufes

Projeto gráfico
Leonardo Paiva, Secretaria de Comunicação

Revisão
Monick Barbosa, Secretaria de Comunicação

Imagens
freepick

Vitória, 2025

Apresentação

A presente cartilha decorre da proposta de Resolução Normativa que institui o Programa e o Plano de Prevenção e de Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação no âmbito da Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes), aprovado pelo Reitor *ad referendum* no Comitê de Governança, Gestão de Risco e Controles Internos. É fruto dos esforços conjuntos da Ouvidoria, da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, da Diretoria de Prevenção, Mediação de Conflitos e de Correição, e da Comissão de Ética, seguindo os requisitos apresentados pela Controladoria-Geral da União.

A proposta deste manual é apresentar, sem a pretensão de esgotar o complexo tema, a partir do plano instituído, os objetivos, os princípios, os conceitos, as ações e as direções para sua implementação, visando ao bem-estar no ambiente de trabalho e à conscientização sobre o assunto.

Existem várias dúvidas acerca do que exatamente pode configurar um comportamento ou prática de assédio ou de discriminação, principalmente no que diz respeito às cobranças e às práticas de gestão e apuração.

O objetivo desta cartilha, a partir das normativas a que estamos expostos, é jogar luz à temática, colocando de forma didática e objetiva as principais perguntas que surgem sobre "violência e

assédio", e contribuir, assim, para trabalharmos pela eliminação de tais práticas abusivas em nosso ambiente de trabalho.

Alguns exemplos do que pode ser considerado violência e assédio moral ou sexual foram inseridos na cartilha, bem como vários exemplos de boas práticas de gestão e de prevenção ao assédio e à discriminação, traduzindo-se, pois, num roteiro com viés extremamente prático e de utilização no nosso dia a dia.

Boa leitura!

Prof. Dr. Marco Antonio Lopes Olsen
Ouvidor da Ufes

Objetivos

O Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação no âmbito da Universidade Federal do Espírito Santo foi instituído pela Decisão *ad referendum* nº 1/2025 do Reitor no Comitê de Governança, Gestão de Risco e Controles Internos, e tem por objetivo:

- construir uma cultura organizacional pautada no respeito mútuo, na equidade de tratamento e na preservação da dignidade das pessoas;
- buscar soluções pacificadoras, por meio do diálogo permanente, visando dirimir os conflitos interpessoais e setoriais existentes e, ao mesmo tempo, evitar seu agravamento e conformação de situações de assédio;
- monitorar as atividades institucionais por meio de espaços de discussão coletiva e construtiva a fim de melhorar nosso ambiente de trabalho; e
- apurar e enfrentar a prática de assédio moral e sexual e de discriminação, seja ela discriminação racial, religiosa, de gênero, de idade (etarismo), por orientação sexual, por deficiência, por origem, por estado civil, por situação familiar e por identidade de gênero, entre outras.

O que é assédio moral?

Apesar de não termos na legislação brasileira um conceito definido e positivado de **assédio moral**, nada impede de o tema ser tratado com todo rigor que merece, em face da seriedade que o envolve. A expressão **assédio moral** remete diretamente à ideia de perseguição ao estado de espírito da vítima, com um efeito desmoralizador, atuando de forma contrária aos valores pelos quais se devem pautar o comportamento em sociedade, nas relações humanas e laborais.

Tem-se, portanto, no assédio moral a perseguição regular e sistemática para impor determinada conduta à vítima.

Assim, **a violência ou o assédio moral** no ambiente de trabalho podem ser definidos como qualquer prática ou comportamento abusivo, humilhante ou constrangedor, ou a ameaça de sua ocorrência, única ou repetida, manifestado de diversas formas, tais como palavras, gestos e agressões, que interfere negativamente na dignidade humana e viola os direitos fundamentais das vítimas, podendo causar prejuízo à saúde física e mental, redução da capacidade laborativa, discriminação, degradação do ambiente de trabalho, entre outros.

O assédio moral, assim, pode ocorrer de forma **descendente** (da chefia para a pessoa subordinada hierarquicamente), **ascendente**

(da pessoa subordinada hierarquicamente para a chefia), **horizontal** (entre pessoas do mesmo nível hierárquico) ou **mista** (combinação dos tipos anteriores).

Segundo Isabel Ribeiro Parreira[1], o comportamento de assédio moral pode:

- representar perseguição ou submissão da vítima a pequenos ataques repetidos;
- expressar-se por qualquer tipo de atitude por parte de quem assedia, não necessariamente ilícita em termos singulares, podendo ser concretizado de várias maneiras (por gestos, palavras, atitudes, omissões etc.), com exceção de condutas, agressões ou violações físicas;
- pressupor motivações variadas por parte de quem assedia;
- repetir-se ou se sistematizar no tempo;
- utilizar-se de recursos e meios insidiosos, sutis ou subversivos, não claros nem manifestos, visando à diminuição da capacidade de defesa da vítima;
- criar uma relação assimétrica de dominante e dominado ou dominada, psicologicamente;
- destruir a identidade da vítima;
- violar a dignidade pessoal e profissional da vítima e, sobretudo, a sua integridade psicofísica;
- causar danos à saúde mental da vítima;
- colocar em perigo a manutenção do emprego da vítima; e
- degradar o ambiente de trabalho.

1 PARREIRA, Isabel Ribeiro. O assédio moral no local de trabalho. In: V Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Coimbra: Almedina, 2003. p. 209-210.

Grande parte da doutrina jurídica entende que o assédio moral se manifesta por condutas abusivas de quem detém cargos de comando, apesar de ser plenamente possível o assédio partir também de quem é subordinado hierarquicamente. O comportamento de quem assedia ultrapassa os limites do poder diretivo e atinge os direitos fundamentais do servidor ou da servidora ou de estudantes, violando o dever de boa-fé, os bons costumes e a ética profissional.

Exemplos de assédio moral

Situações meramente exemplificativas que caracterizam o assédio moral:

1. Líder que isola servidores ou servidoras em uma sala, sem contato com outras pessoas da equipe e sem atribuição de qualquer atividade.
2. Chefe que trata seus subordinados ou subordinadas hierárquicos aos gritos e xingamentos.
3. Impor regras ou métodos de trabalho antiéticos ou ilegais, implícitos ou explícitos.
4. Exigir o cumprimento de metas excessivas e, muitas vezes, inatingíveis.
5. Espalhar rumores e boatos sobre a vítima.
6. Passar tarefas humilhantes.
7. Ignorar a presença da vítima.
8. Contestar, a todo momento, as divergências técnicas da vítima.
9. Retirar a autonomia da pessoa assediada.
10. Em uma cerimônia no local de trabalho, a ou o chefe entrega um “troféu tartaruga” ao servidor ou à servidora que apresentou o menor desempenho.

Como provar o assédio moral?
A prática de violência e assédio moral pode ser provada por meio de bilhetes, cartas, mensagens eletrônicas, e-mails, comentários e postagens em redes sociais, documentos, áudios, ligações telefônicas gravadas, vídeos, registros de ocorrências em canais internos etc. Também é possível provar por meio de testemunhas que tenham conhecimento dos fatos e, até mesmo, laudos médicos.

Gravações de conversas ou de imagens podem ser usadas?
Sim, admite-se a gravação de conversas ou imagens pelas pessoas envolvidas nos fatos, ainda que sem o conhecimento do agressor.

O que não é violência ou assédio moral?
Há comportamentos no local de trabalho que são plenamente possíveis e estão dentro do exercício regular de servidores, servidoras ou estudantes, por exemplo:

a. realizar apurações de condutas irregulares e eventualmente aplicar as punições com advertências e suspensões;
b. decidir sobre a organização das rotinas, desde que não haja discriminação, como investir em tecnologia em determinadas áreas de produção e não investir em outras;
c. verificar a produtividade e o desempenho de servidores e servidoras dentro de padrões de razoabilidade;
d. realizar críticas construtivas ao trabalho do servidor, da servidora ou de estudante, no intuito de melhorar a atividade laboral ou acadêmica; e
e. estabelecer metas para servidores ou servidoras, desde que sejam razoáveis e compatíveis com as atividades desenvolvidas.

O que é discriminação?

Apesar de, em uma olhada descuidada, haver proximidade entre os conceitos de **assédio moral** e **discriminação**, os termos não se confundem.

A discriminação ocorre quando uma diferença pessoal, como raça, cor, sexo, religião, opinião política, origem social ou outra característica, é usada como justificativa para excluir, tratar de forma desigual ou restringir oportunidades. Segundo a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), trata-se de qualquer distinção ou exclusão que destrua ou altere a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

Em síntese: **assédio** é um comportamento abusivo e sistemático, enquanto **discriminação** é uma forma de tratamento injusto e diferenciado com base em certas características (raça, gênero etc.).

O que é assédio sexual?

O **assédio sexual** é toda conduta de caráter sexual não desejada pela vítima, que gera constrangimento, intimidação ou ameaça. Ocorre de forma única ou repetida, com ou sem contato físico, e se manifesta por gestos, piadas, mensagens, insinuações, chantagens ou toques impróprios.

Pode haver assédio sexual de homens contra mulheres, mulheres contra homens, homens contra homens, mulheres contra mulheres, ou seja, independentemente da orientação sexual.

Já a **importunação sexual** é definida como: "*praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro*".

O que afirma a legislação?
No Brasil, o assédio sexual é tipificado no art. 216-A do Código Penal, quando ocorre em relações de hierarquia (ex.: chefe e pessoa subordinada, de forma descendente ou ascendente). E a importunação sexual (art. 215-A do Código Penal) ocorre entre colegas ou entre pessoas sem vínculo hierárquico.

Além da previsão de conduta ilícita descrita no Código Penal, tanto o assédio quanto a importunação sexual são passíveis de responsabilização administrativa, descrita no artigo 117, IX, da Lei

nº 8.122/1990 (*valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública*), ou no artigo 132, V (*incontinência pública e conduta escandalosa*), infrações graves que podem resultar na aplicação da pena de demissão do servidor ou da servidora.

Para ocorrer a tipificação do assédio sexual não é necessária a repetição nem a sistematização da conduta, basta um único ato para caracterizar o crime. A pessoa assediadora pode estar em um mesmo nível hierárquico ou superior ao da vítima, além de a conduta de quem assedia ser indesejada pela vítima.

NÃO CONFIGURA ASSÉDIO SEXUAL

- Elogios sem conteúdo sexual; e
- Paqueras e flertes correspondidos.

OUTRAS CONDUTAS QUE CARACTERIZAM CRIMES

Injúria

Ofensa à origem, à raça, à cor, à etnia ou à religião.

Racismo

Ocorre quando um grupo ou uma pessoa é discriminada coletivamente em virtude de sua raça, e quem agrediu se acha superior. Há a intenção de ofender, constranger e humilhar a vítima. Para melhor elucidação sobre racismo, confira a definição que o Ministério Público do Paraná apresenta em: https://site.mppr.mp.br/nupier/Pagina/Racismo.

*O que a Ufes está fazendo para **prevenir** o assédio sexual?*

- Informa sobre o que caracteriza assédio sexual e sobre os procedimentos a serem adotados em caso de assédio;
- Realiza campanhas de sensibilização para a prática de relações respeitosas;
- Criou o Comitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual;
- Garante a confidencialidade, a privacidade, a proteção e o acolhimento das pessoas que denunciam;
- Garante a lisura e o sigilo dos procedimentos apuratórios;
- Promove ações de capacitação de pessoas gestoras e servidoras;
- Apura e pune as violações denunciadas; e
- Promove alterações de lotação, caso seja desejo da vítima, até o fim das apurações.

SUA VOZ IMPORTA
O QUE FAZER SE VOCÊ FOR VÍTIMA?

Algumas atitudes são importantes para fazer cessar o assédio e evitar que ele se propague e se agrave no ambiente de trabalho:

- Reunir provas, como bilhetes, e-mails, mensagens em redes sociais, entre outras;
- Anotar, com detalhes, todas as práticas abusivas sofridas: dia, mês, ano, horário, local ou setor, nome da pessoa assediadora, nome de colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais achar necessário;
- Dar visibilidade, procurando a ajuda de colegas, principalmente de quem testemunhou o fato ou que é ou foi vítima;
- Comunicar o fato aos superiores hierárquicos e aos canais internos da Universidade, tais como Ouvidoria, Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Comissão de Ética;
- Buscar o apoio de familiares, amigos ou amigas e profissionais, e se necessário a assistência psicológica.

Conclusão

A presente cartilha é uma iniciativa de conscientização sobre a prevenção e o enfrentamento ao assédio em nossa Universidade. Nossa proposta é divulgar de forma simples, rápida e prática o tema, apresentando caminhos para evitar e combater o assédio e a discriminação.

Para obter mais informações sobre o assunto, recomendamos a leitura do Plano de Prevenção e de Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação no âmbito da Universidade Federal do Espírito Santo e do Guia Lilás, elaborado pela Controladoria-Geral da União.

O assédio moral, o assédio sexual e a discriminação são práticas distintas, mas todas configuram violações graves à dignidade

humana e aos direitos fundamentais. São comportamentos que alimentam a intolerância e o preconceito, devendo ser prevenidos, enfrentados e punidos com rigor.

Na Ufes, não há espaço para o silêncio diante dessas práticas: nosso compromisso é com um ambiente acadêmico e de trabalho respeitoso, seguro e inclusivo.

Se você for vítima de qualquer tipo de assédio ou discriminação na Ufes, denuncie na Ouvidoria, por meio do canal **Fala.BR**. Dependendo da gravidade do ocorrido, registre também um boletim de ocorrência policial. Estamos aqui para ajudá-lo ou ajudá-la. Conte sempre conosco!

Resumo

O QUE É E O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL?

O que **É**	O que **NÃO É**
Gritos, xingamentos ou humilhações constantes	Críticas construtivas para melhorar o trabalho
Isolar a vítima de colegas ou negar atividades	Definir rotinas e responsabilidades de forma equilibrada
Espalhar boatos e rumores para prejudicar alguém	Avaliar produtividade dentro de critérios razoáveis
Imposição de metas impossíveis de cumprir	Estabelecer metas realistas e compatíveis com as funções
Passar tarefas humilhantes	Distribuir tarefas de acordo com as necessidades do setor

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?
Qualquer comportamento de caráter sexual, indesejado pela vítima, que gera constrangimento ou ameaça. Pode ser verbal, gestual, escrito ou físico.

PRECISA HAVER CONTATO FÍSICO PARA QUE A CONDUTA SEJA CONSIDERADA ASSÉDIO SEXUAL?
Não. Piadas, mensagens, insinuações e chantagens também configuram assédio sexual.

OUVIDORIA UFES

Ouvidoria Geral