

Guia Descomplicado para Denúncias de Assédio



Guia Descomplicado para Denúncias de Assédio

Orientações gerais para registrar e acompanhar denúncias de assédio moral e sexual.

Sumário

1	Introdução.....	3
2	Equipe	4
2	O que é Assédio Moral?	5
2.1	Exemplos Comuns:	5
2.2	Não configura Assédio Moral:	5
2.3	Assédio Moral é Crime?	6
3	O que é Assédio Sexual?.....	7
3.1	Exemplos Comuns:	7
3.2	Não configura Assédio Sexual:	7
3.3	Assédio Sexual é crime?.....	8
4	Como fazer uma Denúncia sobre Assédio?.....	9
5	É possível realizar a Denúncia de maneira anônima?	11
6	O que deve conter na minha denúncia?	12
7	Exemplos de Possíveis Casos Assédio Sexual.....	14
7.1	Caso 1 Comentários Inapropriados em Sala de Aula.....	14
7.2	Caso 2 Mensagens e Contato Físico Sem Consentimento.....	14
7.3	Caso 3 Insistência Invasiva	15
8	Exemplos de Possíveis Casos Assédio Moral.....	16
8.1	Caso 1: Tarefas Impossíveis e Isolamento	16
8.2	Caso 2: Desvalorização Pública e Críticas Destrutivas	16
8.3	Caso 3: Controle Excessivo e Desconsideração de Solicitações.....	17
9	Bibliografia	18

1 Introdução

O presente guia tem como objetivo fornecer informações essenciais para a prevenção e identificação de casos de assédio sexual e moral, tanto no ambiente de trabalho quanto acadêmico, dentro da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES).

Assédio, em qualquer uma de suas formas, é um comportamento inaceitável que viola a dignidade humana e pode afetar profundamente a saúde mental, emocional e até física das vítimas. É fundamental que todos os membros da comunidade universitária estejam cientes dos sinais de assédio, das medidas de proteção e dos canais de denúncia disponíveis. A Ouvidoria da UFES, alinhada aos valores institucionais, busca contribuir para a construção de um ambiente mais seguro e acolhedor para todos.

Por meio deste guia, buscamos promover uma cultura de respeito mútuo, incentivando que todos saibam como reconhecer, reagir e denunciar comportamentos inadequados, contribuindo para a construção de uma comunidade universitária mais justa e respeitosa.

2 Equipe

A Ouvidoria da UFES conta com profissionais qualificados e dedicados a prestar o melhor atendimento à comunidade. Composta pelo Ouvidor e quatro servidores técnico-administrativos, a equipe é responsável por orientar, atender e acompanhar as manifestações do público, assegurando um serviço de qualidade e o pleno acesso à informação.

- Prof. Dr. Éder Carlos Moreira: Ouvidor, Autoridade de Monitoramento da Lei de Acesso à Informação e Encarregado de Dados.
- Pâmella Teixeira Jevaux: Responsável pelo Serviço de Informação ao Cidadão (SIC) da UFES.

Demais Servidores:

- Ewerton Scussulim
- Igor Costa Lima Guilherme
- Marcelo Rosa Pereira: Presidente do Comitê Permanente de Acompanhamento dos Conselhos de Usuários dos Serviços Públicos da UFES.

2 O que é Assédio Moral?

O assédio moral ocorre quando ações repetitivas e humilhantes visam prejudicar a dignidade, integridade ou o desempenho profissional de uma pessoa. Esse tipo de conduta é geralmente caracterizado por ameaças, isolamento, ou até insultos frequentes. O assédio moral pode ocorrer entre colegas, no mesmo nível hierárquico, e entre chefe e subordinado(a). Em casos de assédio, a vítima pode sentir-se desmotivada, com a autoestima afetada e prejudicada em seu ambiente de trabalho.

2.1 Exemplos Comuns:

- Delegar tarefas impossíveis ou sem sentido para desestabilizar o colaborador.
- Ignorar ou excluir a pessoa de reuniões e decisões importantes.
- Fazer críticas destrutivas e constantes, sem oferecer *feedback* construtivo.
- Desmerecer ou assumir crédito por ideias e resultados apresentados pela pessoa.
- Manter a pessoa isolada, impedindo comunicação direta com colegas.
- Cobrar prazos excessivos para tarefas que não exigem tanta urgência.
- Diminuir publicamente, com piadas ou comentários desrespeitosos, a aparência ou preferências pessoais.
- Controlar de forma exagerada o uso de pausas, como idas ao banheiro.
- Ignorar pedidos de ajuda ou solicitações, deixando a pessoa sem suporte.

2.2 Não configura Assédio Moral:

- Cobranças e monitoramento de prazos, desde que sejam proporcionais e respeitosos.
- Atribuição de tarefas compatíveis com o cargo e as funções.
- Divergências pontuais e respeitosas entre colegas ou superiores.
- *Feedbacks* e críticas construtivas para melhoria do desempenho.
- Avaliações periódicas, desde que não humilhem ou desrespeitem o colaborador.

2.3 Assédio Moral é Crime?

O assédio moral ainda não está tipificado como crime no Código Penal, mas é uma prática condenável que está sendo combatida por diversas normas. O Decreto nº 12.122 de 2024 institui um programa para enfrentar essas práticas por meio de ações educativas e suporte às vítimas, além de proteger os (as) denunciadores. O Projeto de Lei 3553/2023, atualmente em tramitação no Congresso, propõe a criação de uma Política Nacional de Enfrentamento ao Assédio Moral, que inclui a tipificação do assédio moral como crime, o que fortaleceria a responsabilização dos agressores e a proteção das vítimas. Até que essa mudança ocorra, o assédio moral é tratado principalmente em ações trabalhistas e regulamentos internos.

3 O que é Assédio Sexual?

O assédio sexual refere-se a comportamentos indesejados de natureza sexual que criam um ambiente hostil ou intimidante, afetando a dignidade e o bem-estar da vítima. Esses comportamentos podem ocorrer entre colegas, entre superiores e subordinados, e incluem propostas, insinuações ou toques não consensuais. As vítimas frequentemente se sentem vulneráveis, com a autoestima prejudicada e medo de retaliações, o que pode afetar seu desempenho e saúde mental.

3.1 Exemplos Comuns:

- Fazer comentários ou piadas de teor sexual, mesmo que considerados "brincadeiras".
- Enviar mensagens ou imagens sugestivas sem o consentimento da outra parte.
- Propor encontros ou relações sexuais de forma insistente, ignorando a recusa.
- Tocar a pessoa de maneira inapropriada ou não consensual, como abraços e toques.
- Expor a pessoa a materiais pornográficos ou "sugestivos", criando um ambiente desconfortável.
- Criar um ambiente de trabalho com conotações sexuais inadequadas, como cartazes ou objetos sugestivos.

3.2 Não configura Assédio Sexual:

- Relações consensuais entre adultos, desde que não haja coação ou pressão.
- Comentários não direcionados que não têm conotação sexual, em contextos neutros.
- Discussões profissionais sobre sexualidade, desde que respeitadas e pertinentes ao trabalho.
- Feedbacks que não tenham conotação sexual ou que sejam respeitosos, focando no desempenho profissional.

3.3 Assédio Sexual é crime?

O assédio sexual no Brasil é tipificado principalmente pelo artigo 216-A do Código Penal, que considera crime constranger alguém para obter favorecimento sexual em virtude de uma posição de hierarquia, com pena de detenção de 1 a 2 anos. A **Lei 14.540/2023** criou o **Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e à Violência Sexual**, que se aplica a todas as esferas da administração pública, exigindo ações preventivas como campanhas educativas, capacitações, e estabelecendo mecanismos de denúncia e procedimentos para proteger vítimas e testemunhas.

4 Como fazer uma Denúncia sobre Assédio?

A Plataforma Fala.BR é a **ferramenta única** para tramitação e tratamento de Manifestações de Ouvidoria no âmbito da Ufes, desenvolvida pela CGU para promover transparência e participação social. Por meio dela, cidadãos podem realizar denúncias, sugestões, elogios, reclamações e solicitações de maneira centralizada e segura, assegurando confidencialidade e confiabilidade no tratamento das demandas.

Passo a Passo para realizar uma Denúncia:

1º Acesse a plataforma: <https://falabr.cgu.gov.br>.

2º Escolha "Ouvidoria" e, em seguida, "Denúncia".

Damos as boas-vindas ao Fala.BR
Aqui você pode fazer um pedido de acesso à informação, fazer denúncias, elogios, reclamações, solicitações ou enviar sugestões.

Atenção! Acesso exclusivo pela Conta Gov.br
Em breve, o Login Fala.Br será realizado exclusivamente pela **Conta Gov.br**. Para que você **não perca seu acesso**, clique em "Saiba mais" e confira se seus dados estão atualizados.
[Saiba mais](#)

- Ouvidoria**
Ajude a aprimorar os serviços públicos por meio de reclamações, elogios ou sugestões, ou ainda, registre uma denúncia.
- Acesso à informação - LAI**
Faça um pedido de acesso à informação
- Ouvidoria Interna**
Canal destinado a servidores e trabalhadores das instituições federais para registro de manifestações.

O que você quer fazer?
Ajude a aprimorar os serviços públicos por meio de **reclamações, elogios ou sugestões**, ou ainda, registre uma denúncia.

[← Voltar](#)

- Reclamação**
Manifeste sua insatisfação com o serviço público
- Elogio**
Expresse se você está satisfeito com um atendimento público
- Sugestão**
Envie uma ideia ou proposta de melhoria para os serviços públicos
- Denúncia**
Comunique uma irregularidade, um ato ilícito ou uma violação de direitos na administração pública
- Simplifique**
Sugira alguma ideia para desburocratizar o serviço público

3º Selecione o assunto: "Assédio Moral" ou "Assédio Sexual".

4º Faça login na sua conta Gov.br.

Para continuar, escolha uma identificação
Seus dados pessoais estarão protegidos, nos termos da Lei 13.460/2017

Login Fala.Br Identificação com restrição de acesso. Insira seus dados de login e senha para continuar. Login 000000000000 Obrigatório Senha Obrigatório Esqueci minha senha Não possui usuário? Citar conta Voltar Entrar	Login gov.br (Login único) Você pode criar o seu cadastro autenticado por meio do login único gov.br, para ter acesso a todos os serviços públicos digitais em um só cadastro. Entrar com gov.br	Denúncia anônima As manifestações registradas de maneira anônima não possibilitam acompanhamento posterior. Caso queira acompanhar o andamento e receber respostas para sua manifestação, por favor identifique-se. A CGU reafirma o compromisso de garantia da proteção de sua identidade, que inclui o não registro do endereço eletrônico (IP).
---	---	---

5º Preencha o formulário com as informações necessárias.

6º Revise as informações e clique em "Enviar".

Observação: Os dados fornecidos nas denúncias identificadas serão tratados de forma pseudonimizada, conforme o Decreto nº 10.153/2019.

5 É possível realizar a Denúncia de maneira anônima?

Sim, é possível registrar uma denúncia de forma anônima na Plataforma Fala.BR, sendo que essas manifestações são chamadas de **Comunicações**. Ao optar por essa modalidade, **o manifestante não poderá acompanhar o andamento da denúncia**, e a Ouvidoria não poderá solicitar complementações, caso as informações apresentadas sejam insuficientes para a análise prévia dos elementos mínimos necessários.

Passo a Passo para Registrar Denúncia Anônima:

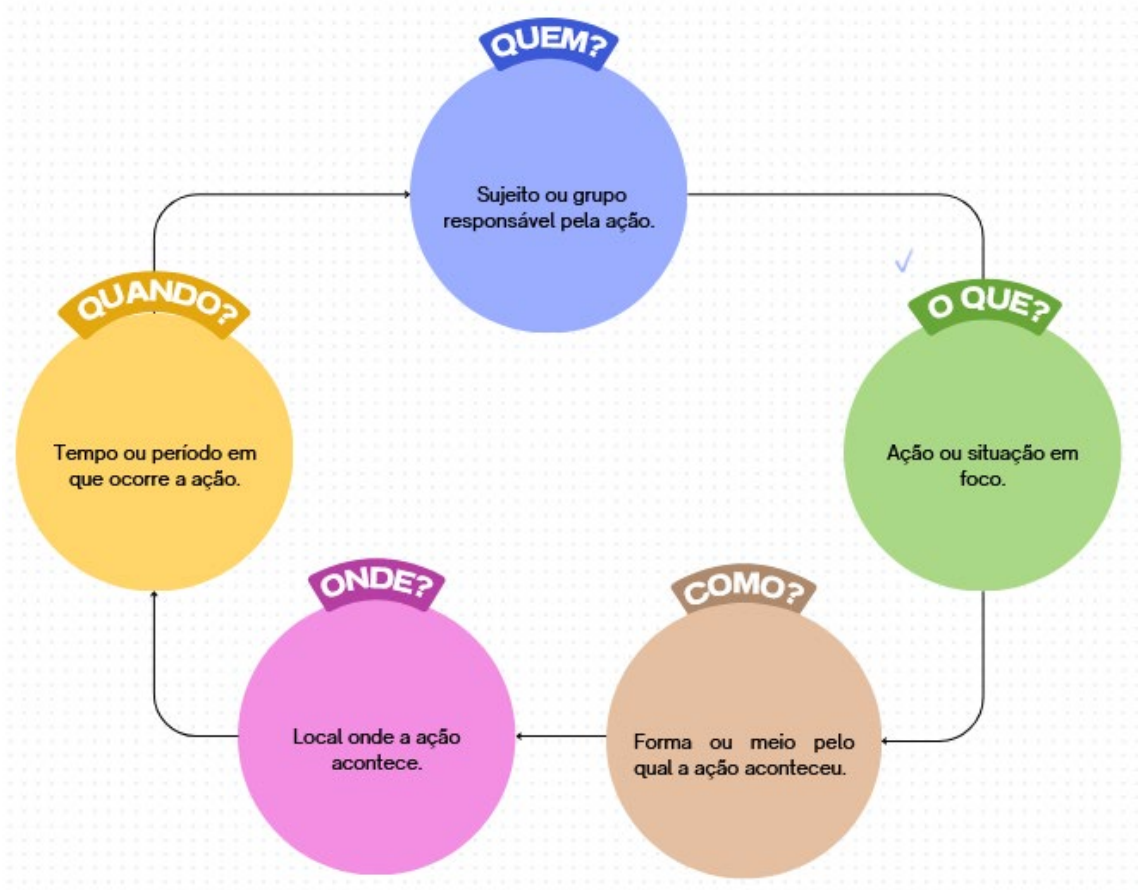
- 1 Acesse a plataforma: <https://falabr.cgu.gov.br>.
- 2 Escolha “Ouvidoria” e, em seguida, "Denúncia" entre as opções de manifestação.
 - **Nota:** Somente denúncias podem ser registradas anonimamente.
- 3 Na tela de login, selecione a opção "Denúncia anônima".

Para continuar, escolha uma identificação
Seus dados pessoais estarão protegidos, nos termos da Lei 13.460/2017

Login Fala.Br Identificação com restrição de acesso Insira seus dados de login e senha para continuar Login <input type="text" value="0000000000"/> Obrigatório Senha <input type="password" value="....."/> Obrigatório Esqueci minha senha Não possui usuário? Criar conta <input type="button" value="Voltar"/> <input type="button" value="Entrar"/>	Login gov.br (Login único) Você pode criar o seu cadastro autenticado por meio do login único gov.br, para ter acesso a todos os serviços públicos digitais em um só cadastro. <input type="button" value="Entrar com gov.br"/>	Denúncia anônima As manifestações registradas de maneira anônima não possibilitam acompanhamento posterior. Caso queira acompanhar o andamento e receber respostas para sua manifestação, por favor identifique-se. A CGU reafirma o compromisso de garantia da proteção de sua identidade, que inclui o não registro do endereço eletrônico (IP). <input type="button" value="Continuar sem me identificar"/>
---	--	--

6 O que deve conter na minha denúncia?

Para cadastrar uma denúncia de forma eficaz na Plataforma Fala.BR, é fundamental apresentar o máximo de informações. Isso é essencial para a análise inicial dos casos. As informações devem responder às perguntas essenciais:



Dessa forma, considere incluir:

- Nomes de pessoas e empresas envolvidas;
- Data ou período em que se deu o fato e se ainda ocorre;
- Se há registros ou documentos que possam comprovar o fato denunciado;
- Se há testemunhas que possam ser procuradas para falar sobre o assunto;
- Se você presenciou a situação que está denunciando ou apenas ouviu falar.
- Descrição detalhada dos fatos, incluindo todos os detalhes possíveis. Quanto mais específico e detalhado for o relato, mais viável será verificar a veracidade e consistência dos fatos apresentados. Informações vagas ou incompletas dificultam o entendimento e a apuração dos casos, podendo até inviabilizar a investigação;

- Histórico ou contexto dos acontecimentos, em casos de irregularidades contínuas ou comportamentos recorrentes.

Ao registrar a denúncia, lembre-se de expor os fatos com verdade, agir com urbanidade e boa-fé, e prestar as informações solicitadas para o esclarecimento dos fatos.

7 Exemplos de Possíveis Casos Assédio Sexual

Os casos a seguir são exemplos baseados em situações reais acompanhadas pela Ouvidoria da UFES. Foram selecionados para ilustrar comportamentos inapropriados e estimular a reflexão sobre o assédio sexual no ambiente acadêmico, com o objetivo de apoiar a conscientização e a prevenção de tais ocorrências.

7.1 Caso 1: Comentários Inapropriados em Sala de Aula

Durante uma aula, o professor fazia comentários e brincadeiras para criar um ambiente mais leve. Em uma dessas aulas, ele dirigiu-se a uma aluna e elogiou sua aparência, sorrindo ao dizer: "Você é muito charmosa, hein? Com esse charme todo, vai acabar conseguindo notas melhores." A turma riu, e a aluna sorriu de volta, aparentando um leve constrangimento.

Em uma orientação individual, o professor retomou o assunto. Dessa vez, sem plateia, ele a olhou nos olhos e comentou: "Você sabia que poderia usar seu charme para abrir muitas portas no futuro? Quem sabe a gente possa sair um dia para conversar mais sobre o seu potencial." A aluna, com um sorriso tenso, sentiu-se desconfortável, mas não sabia ao certo como reagir, temendo que uma negativa pudesse afetar sua posição na disciplina.

7.2 Caso 2: Mensagens e Contato Físico Sem Consentimento

Um professor começou a enviar mensagens frequentes para uma aluna fora do contexto acadêmico, comentando sobre seu "grande potencial" e elogiando seu desempenho. No início, as mensagens eram sobre conteúdo da disciplina, mas aos poucos passaram a incluir comentários mais pessoais, focando na aparência da aluna e elogiando qualidades que iam além do ambiente acadêmico. Em uma das mensagens, ele disse que "esperava ver o rosto bonito dela mais vezes" e sugeriu que ela poderia "se soltar mais" nas aulas.

Um dia, ao encontrá-la no corredor, o professor se aproxima e a abraça, **passa a mão em seu cabelo**, sem seu consentimento, deixando-a visivelmente

desconfortável. A aluna se sente pressionada, constrangida e teme que a situação possa prejudicar seu desempenho acadêmico caso ela recuse ou reporte o comportamento.

7.3 Caso 3: Insistência Invasiva

Após o término da aula, enquanto os alunos se dispersaram, o professor, um homem de cerca de cinquenta anos, chamou uma aluna que permanecia sentada. “Posso te dar uma carona, é perigoso andar sozinha à noite”, disse ele, com um sorriso confiante. A aluna, organizando seus materiais, sentiu um frio na barriga e rapidamente respondeu que não precisava.

Mas o professor insistiu: “É só um pequeno trajeto e posso te ajudar com suas dúvidas sobre a matéria.” As palavras dele a deixam desconfortável. Hesitante, ela temia que recusar pudesse prejudicar suas chances de aprovação. “Sério, estou bem, obrigada. Eu vou de ônibus”, tentou reafirmar.

Mesmo assim, ele continuou a insistir, mencionando que seria uma boa oportunidade para revisar antes da prova. A aluna sentiu seu coração acelerar, percebendo que estar sozinha à noite, em uma noite chuvosa, com um homem em um carro não parecia seguro. No entanto, a pressão para aceitar a carona crescia.

Embora percebesse seu desconforto, o professor disse: “Por favor, entenda, eu só quero te ajudar.” Com um aperto no estômago e temendo as consequências de sua recusa, ela finalmente cedeu e aceitou a carona, mesmo se sentindo insegura.

8 Exemplos de Possíveis Casos Assédio Moral

8.1 Caso 1: Tarefas Impossíveis e Isolamento

A chefia de um departamento passou a delegar repetidamente tarefas complexas a uma servidora recém-empossada, sem fornecer qualquer orientação ou prazo viável. Exigia que ela apresentasse resultados de projetos que demandavam conhecimentos avançados que ela ainda não possuía, negando todos os pedidos de ajuda ou prorrogação dos prazos. Mesmo sabendo que a tarefa exigiria várias semanas de análise, cobrava um relatório detalhado em menos de dois dias.

Durante reuniões importantes, a chefia ignorava sua presença, impedindo-a de compartilhar atualizações ou participar das decisões. Com o tempo, a servidora começou a se sentir isolada e sem suporte, acreditando que seu desempenho estava sendo propositalmente comprometido. A pressão constante afetou sua autoconfiança e bem-estar, impactando também sua produtividade.

8.2 Caso 2: Desvalorização Pública e Críticas Destrutivas

Uma servidora, responsável pela organização de um evento institucional, apresentou suas ideias em uma reunião. Embora bem recebidas pela maioria dos colegas, o chefe dela frequentemente minimizava suas sugestões e desmerecia suas contribuições. Em um determinado momento, ele comentou: “*Se fosse para fazer algo simples, qualquer pessoa conseguiria.*” Após o evento, que foi bem-sucedido, o chefe assumiu o crédito publicamente, sem mencionar o trabalho e a dedicação dela.

Além disso, em feedbacks diretos, o chefe fazia críticas constantes e destrutivas, dizendo que ela não “*tinha visão*” e que “*precisava melhorar bastante*”, sem oferecer qualquer orientação específica para o desenvolvimento. A falta de reconhecimento e os comentários depreciativos começaram a impactar a autoconfiança e o desempenho dela, que passou a duvidar de suas habilidades.

8.3 Caso 3: Controle Excessivo e Desconsideração de Solicitações

Em um departamento, o chefe passou a controlar de forma excessiva o tempo que uma das servidoras levava para pausas, monitorando cada ida ao banheiro e questionando a duração de qualquer pausa para o café. Quando ela pediu para ajustar seu horário devido a uma necessidade familiar, o chefe a ignorou, adiando repetidamente a resposta até que a necessidade se tornasse insustentável para ela.

Ao mesmo tempo, o chefe mantinha uma atitude distante e, quando ela solicitava ajuda para resolver pendências urgentes, ele fingia não ouvir ou respondia com desprezo. A servidora passou a se sentir completamente desamparada, temendo que qualquer pedido ou falha fosse motivo para reprimendas. O clima de pressão constante e falta de apoio a deixou emocionalmente exausta e desmotivada.

9 Bibliografia

- 1 **Guia Lilás – Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal.** Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/93176/1/Guia_para_prevencao_assedio.pdf. Acesso em: 07/11/2024.
- 2 **Controladoria-Geral da União (CGU). Repositório de Conhecimento da CGU.** Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/1714?locale=es> . Acesso em: 06/11/2024.