



# Chamado ANTIASSÉDIO E ANTIDISCRIMINAÇÃO

#TRABALHARSEMACHUCAR



**UNIVASF**



# ÍNDICE

## QUEM SOMOS

**Membros da comissão  
de enfrentamento ao  
assédio moral, sexual  
e à discriminação**

03

04

## CONHECER

**Assédio moral, assédio  
sexual e discriminação**

## ENTENDER

**Como o assédio e a  
discriminação podem  
ser nocivos**

05

07

## COLABORAR

**Como contribuir com a  
comissão**





# QUEM SOMOS



**KILMA**

Presidente da Comissão  
Pró-Reitora de Gestão de  
Pessoas



**ÉVERTON**

Coordenador de Políticas  
Afirmativas, Diversidade e  
Inclusão



**RENATA**

Coordenadora de  
Comunicação



**MARCELO**

Pró-Reitor de Ensino



**PALOMA**

Ouvidora



**OZEVALDO**

Diretor de Supervisão  
Operações e Serviços



**MARIA D'AJUDA**

Coordenadora da Divisão  
de Bem-estar e Saúde no  
Trabalho



**RAFAEL**

Presidente do  
SINDUNIVASF



**SABINO**

Coordenador Geral da  
Comissão Permanente de  
Controle Disciplinar



# CONHECER



## O que é assédio moral?

(Informações retiradas do Guia Lilás da CGU)

**O assédio moral consiste na violação da dignidade, ou integridade psíquica e/ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva**, por meio de gestos, palavras, textos, comportamentos ou atitudes que exponham o(a) servidor(a), o(a) empregado(a) ou o(a) estagiário(a) ou o(a) terceirizado(a), individualmente ou em grupo, a situações humilhantes e constrangedoras (...).

(...)

O **assédio moral** no ambiente de trabalho expõe as pessoas a situações de **humilhação, constrangimento, intimidação, agressividade, menosprezo**, causando-lhes **sofrimento psíquico ou físico**, interferindo negativamente tanto na sua vida pessoal quanto na sua vida profissional. São características do assédio moral, independentemente da intencionalidade da conduta, ações que excluam o(a) servidor(a), o(a) empregado(a) ou o(a) estagiário(a), o(a) terceirizado(a) de suas funções ou que deteriore o ambiente laboral, podendo ocorrer não só durante a jornada de trabalho, mas também fora dela, desde que o seu exercício esteja relacionado à relação desenvolvida no âmbito profissional.

(...)



## O que não é assédio moral?

(Informações retiradas do Guia Lilás da CGU)

É importante entender que os conflitos fazem parte das relações humanas e de trabalho; por isso, nem toda situação de atrito ou discordância constitui assédio moral. Além disso, alguns atos são inerentes ao trabalho de gestão pública, e, quando são pontuais ou moderados, não configuram assédio moral:

- Cobranças de trabalho, realizadas de maneira respeitosa;
- Atribuição de tarefas aos subordinados, no interesse da Administração;
- Conflitos esporádicos com colegas ou chefias - divergências sobre determinado tema comunicadas de forma direta e respeitosa;
- Críticas construtivas; e
- Avaliações de desempenho realizadas por colegas ou superiores, desde que não seja feita de forma a causar situação vexatória na pessoa avaliada

# CONHECER



## O que é assédio sexual?

( Informações retiradas do Guia Lilás da CGU )

O assédio sexual é crime e não deve ser tolerado. É definido por lei como o ato de 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. (Código Penal, art. 216-A).

(...)

O assédio sexual pode se manifestar por meio de mensagens escritas, gestos, cantadas, piadas, insinuações, chantagens ou ameaças; ou seja, de maneira sutil ou explícita, não sendo o contato físico requisito para a configuração do assédio sexual, bastando que ocorra a perseguição indesejada.

(...)

O assédio sexual é um comportamento ou atitude de teor íntimo e sexual, considerado desagradável, ofensivo e impertinente pela vítima. O assédio sexual se caracteriza pelo não consentimento da pessoa assediada.

(...)



## O que não é assédio sexual?

( Informações retiradas do Guia Lilás da CGU )

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

Pode haver assédio sexual de homens contra mulheres, mulheres contra homens, homens contra homens e mulheres contra mulheres.

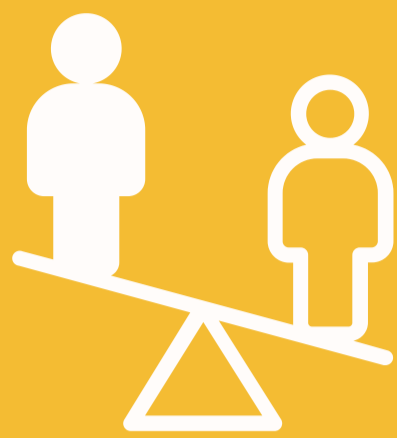
Destaca-se, no entanto, que estatísticas indicam que as mulheres são três vezes mais vítimas de assédio do que homens, em particular as mulheres negras. Outro grupo particularmente vulnerável é a população LGBTQIAP+.

(...)

Basicamente, o assédio sexual pode ocorrer entre chefe e subordinado(a), ao passo que o crime de importunação sexual pode ocorrer entre colegas (ausência da hierarquia). Assim, podemos classificá-lo com base nas relações de subordinação em duas formas: assédio sexual vertical (crime) e assédio sexual horizontal.



# CONHECER



## O que é discriminação?

( Informações retiradas do Guia Lilás da CGU )

É toda **distinção, exclusão, restrição** ou **preferência baseada em sexo, gênero, idade, orientação sexual, deficiência, crença religiosa, convicção filosófica ou política, raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica**, que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada (art. 1º, I, da Lei 12.288/2010).

(...)

### São exemplos de discriminação:

- Pagar salário menor a uma mulher que desempenhe as mesmas funções de um homem;
- Não contratar ou não promover uma pessoa em razão de sua cor, deficiência, idade, orientação sexual ou gênero;
- Ofender ou agredir em razão de sua orientação sexual ou identidade de gênero (homofobia e transfobia);
- Isolar ou excluir pessoas com deficiência de espaços sem acessibilidade;
- Não contratar, não promover, exonerar mulheres de cargos de chefia por motivos de gravidez ou licença maternidade; e
- Preterir pessoas devidamente qualificadas para o trabalho em razão de sua idade.

### Saiba Mais



O Guia Lilás da CGU é um instrumento gratuito, de fácil acesso e com o objetivo de dar suporte para a construção de espaços de trabalho seguros e livres de violência, assédio e discriminação, assim como orientar quanto à forma de denúncia diante de uma situação de assédio ou discriminação.

# ENTENDER

A manifestação do **assédio e da discriminação** tem base em uma cultura que viola os direitos fundamentais da pessoa humana e causa danos à saúde física e mental das vítimas. Sua identificação perpassa, em muitos momentos, pela naturalização de práticas ofensivas revestidas no argumento dos costumes.

O **assédio moral, o assédio sexual e todas as formas de discriminação** devem ser repudiadas fundamentalmente pelo seu caráter violento e indigno, considerando, inclusive, que em diversos momentos o assédio soma-se à discriminação, comum a certos grupos de nossa sociedade, como pessoas com deficiência, pessoas idosas, negras, minorias étnicas, população LGBTQIAP+, dentre outros.

Os danos causados pelo **assédio e pela discriminação** se alastram tanto pela vida individual quanto pela profissional, acarretando danos mentais e físicos individuais e afetando também o ambiente de trabalho, os grupos de trabalho e a própria eficiência da organização.

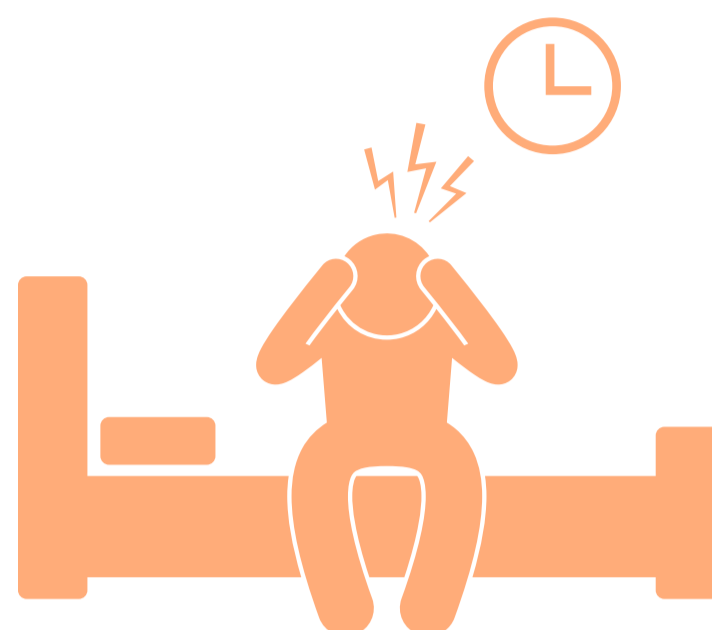
O **enfrentamento** de todas as formas **de assédio e discriminação** deverá ocorrer através de revisões e mudanças administrativas, mas também da participação coletiva. A **mudança nas relações interpessoais** e uma **cultura de respeito** são fundamentais para construirmos um ambiente de trabalho em que o **bem-estar** seja a regra.

# ENTENDER

Alguns exemplos de como ignorar o assédio e a discriminação pode implicar em severos danos ao indivíduo e ao ambiente de trabalho



**TRANSTORNOS DE HUMOR, COMO A DEPRESSÃO**

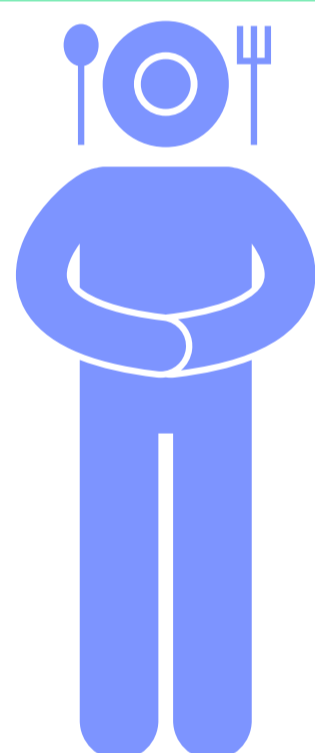


**INSÔNIA NÃO SÓ COMO SINTOMA, MAS TAMBÉM COMO PATOLOGIA**

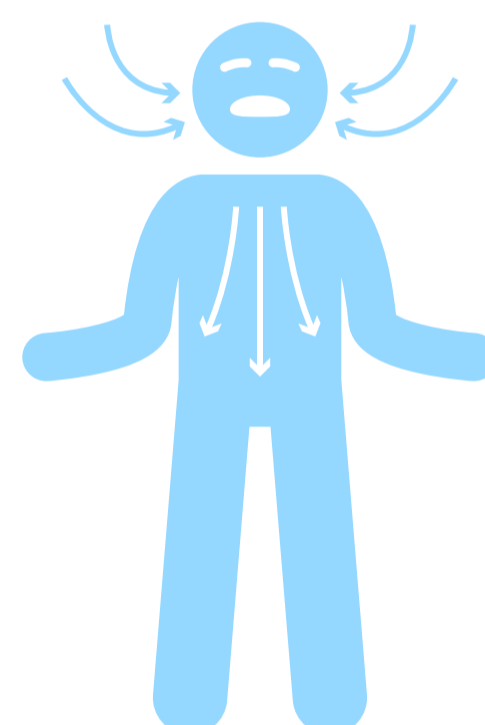
**TRANSTORNO DE ANSIEDADE**



**DISTÚRBIOS EMOCIONAIS VARIADOS**



**DISTÚRBIOS DIGESTIVOS, ALIMENTARES, ALTERAÇÕES HORMONAIS, ETC...**

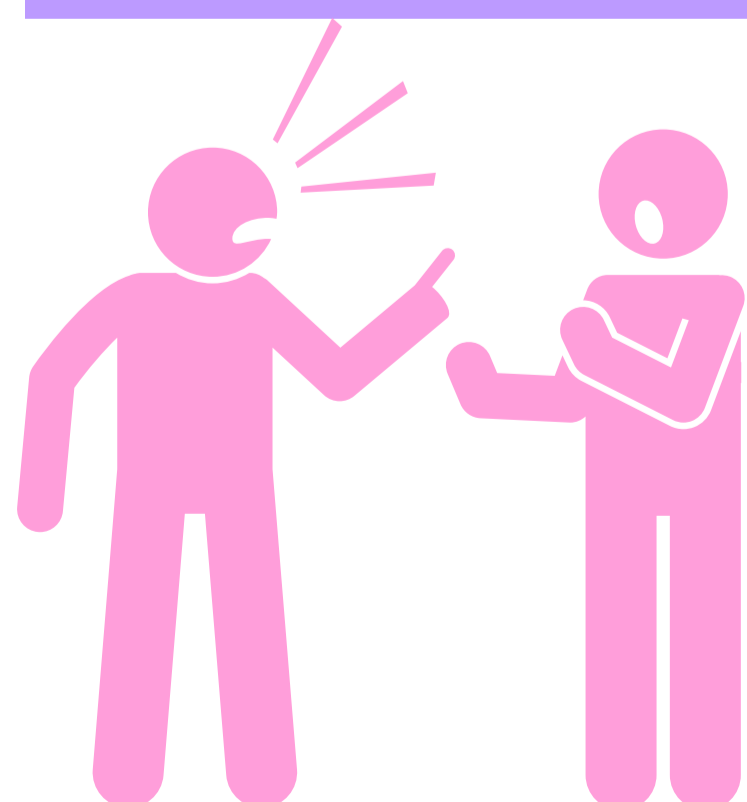
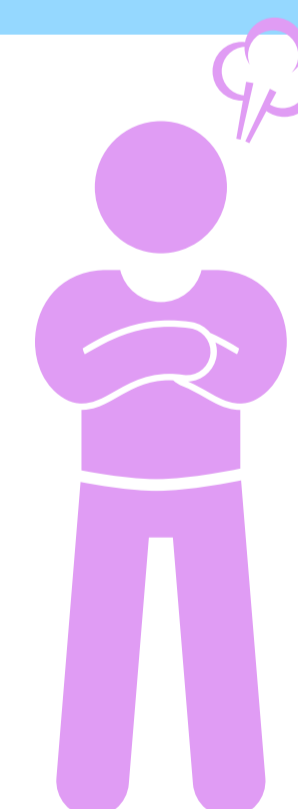


**PRESSÃO ALTA E AS SEVERAS CONSEQUÊNCIAS DESSE TIPO DE COMORBIDADE**

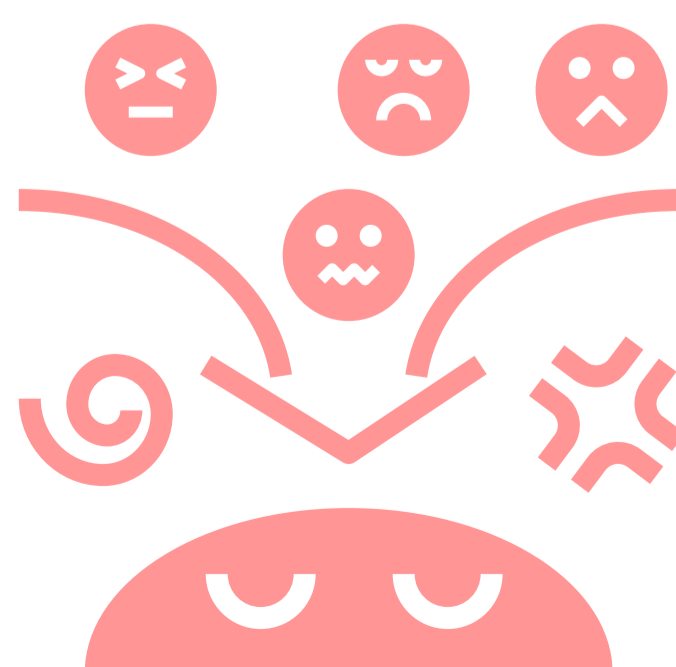
**EM CASOS GRAVES PODE ESTAR ASSOCIADO AO RISCO DE SUICÍDIO**



**IRRITAÇÃO, MAU-HUMOR E CONSTANTE MAL-ESTAR**



**DETERIORAÇÃO DO CLIMÁ ORGANIZACIONAL**



**DETERIORAÇÃO DA INTEGRIDADE ORGANIZACIONAL**



# COLABORAR

## COMO LIDAR COM O ASSÉDIO E A DISCRIMINAÇÃO NA ORGANIZAÇÃO

Os trabalhos precisam ser divididos entre aqueles do campo da gestão e aqueles da rotina dos trabalhadores. Sem isso, dificilmente as ações avançam.

### Como ampliar o enfrentamento?

#### ADMINISTRATIVO

Fomentar uma cultura de prevenção e enfrentamento

Criar campanhas informativas e construir soluções participativas

Garantir as instâncias de denúncia, investigação e reparação

##### Exemplos de contribuições possíveis:

- Criar política e programa de combate;
- Proporcionar soluções para melhoria nas relações interpessoais;
- Garantir resolutividade nas denúncias;
- Mitigar situações que resultem em denúncia;
- Seguir criteriosamente a legislação.

#### COLETIVO

Facilitar a construção de uma cultura de prevenção e enfrentamento

Buscar conhecer e participar das soluções propostas em coletivo

Reconhecer, denunciar e cobrar reparações para si e colegas

##### Exemplos de contribuições possíveis:

- Participação nas ações e proposições sobre o tema;
- Contribuir com uma cultura respeitosa no ambiente de trabalho;
- Propor ideias e acolher medidas de cuidado e enfrentamento do problema;
- Observar conflitos em grupos como um problema coletivo.



Esse é um **chamado** para uma **construção colaborativa e comunitária** de uma Universidade **livre** do assédio e da discriminação.

Colabore com nosso trabalho oferecendo sugestões, através do e-mail:  
[ccad@univasf.edu.br](mailto:ccad@univasf.edu.br)



Guia Informativo elaborado pela Comissão de Combate ao Assédio e à Discriminação (CCAD) da Universidade Federal do Vale do São Francisco (Univasf), instituída pela Portaria Nº 1.722/2023, tendo por base o “Guia Lilás: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal”, da Controladoria Geral da União (CGU). Dezembro/2023.



**UNIVASF**