



# CONSTRUINDO AMBIENTES SEGUROS

Cartilha para Prevenção  
ao Assédio Sexual  
e Moral



PUCRS



# CONSTRUINDO AMBIENTES SEGUROS

Promover um **ambiente seguro e saudável para nossa comunidade universitária** é essencial para construir boas relações profissionais e para garantir a qualidade de vida de quem faz a PUCRS acontecer.

Uma das formas de fazer isso é combatendo o assédio, um problema que impacta a convivência entre colegas, a dignidade das pessoas e a produtividade nos ambientes de trabalho e estudo. E cada um de nós pode desempenhar um papel importante nessa luta, **ajudando a manter nossos ambientes cada vez mais seguros.**

Por isso, preparamos este material explicativo com **informações relevantes** para proteger nossos/as colaboradores/as e alunos/as, além de **direcionamentos** para que você saiba o que fazer se viver ou presenciar alguma situação como essa.

**Juntos/as vamos construir ambientes cada vez mais seguros e saudáveis.**



# O QUE É ASSÉDIO MORAL?

O assédio moral é um conjunto de **comportamentos e práticas inaceitáveis** que violam a dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva. Ele pode se manifestar **apenas uma vez ou repetidamente** por meio de gestos, palavras (ditas ou escritas) ou atitudes que exponham a vítima a **situações de humilhação, constrangimento, intimidação, agressividade ou menosprezo**, causando sofrimento psíquico ou físico e interferindo negativamente tanto na sua vida pessoal quanto na sua vida profissional.

## Exemplos de condutas de assédio moral:

- Privar a pessoa do acesso aos instrumentos necessários para realizar o seu trabalho ou estudo;
- Sonegar informações necessárias à realização de tarefas ou fornecer informações que induzam ao erro;
- Provocar a sensação de inutilidade e de incompetência, ou colocá-la em uma situação humilhante frente aos colegas;
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões e criticar suas entregas de modo exagerado ou injusto, em especial na frente de outras pessoas;
- Exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente e desnecessária;
- Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou superiores em questões técnicas, ou de quantidade superior em comparação aos seus colegas;
- Controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiro;
- Pressionar para que não exerça seus direitos estatutários ou trabalhistas;
- Dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas;
- Segregar a pessoa no ambiente de trabalho ou estudo, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação;
- Agredir verbalmente, gritar, dirigir gestos de desprezo ou ameaçar com outras formas de violência física e/ou emocional;
- Criticar a vida privada, as preferências ou as convicções pessoais ou políticas;
- Espalhar boatos ou fofocas a respeito da pessoa assediada, ou fazer

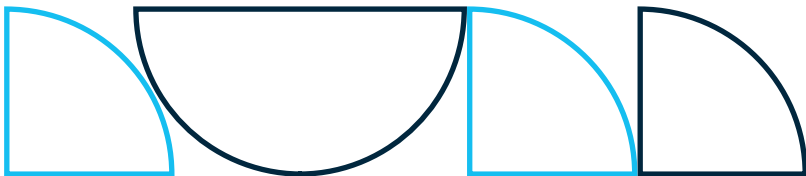
piadas, procurando desmerecê-la ou constrangê-la perante seus superiores, colegas ou subordinados;

- Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas;
- Ignorar a presença da pessoa e/ou evitar a comunicação direta;
- Isolar a pessoa assediada de confraternizações, almoços e atividades realizadas em conjunto com os demais colegas;
- Fazer comentários indiscretos quando a pessoa falta ao serviço;
- Invadir a intimidade da pessoa, procedendo a escutas de ligações telefônicas, leituras de correspondências, mensagens em aplicativos ou e-mails;
- Atribuir tarefas vexatórias ou humilhantes à pessoa.

## Exemplos de assédio moral contra mulheres:

- Fazer insinuações ou afirmações de incompetência ou incapacidade da pessoa pelo fato de ser mulher;
- Questionar a sanidade mental da pessoa pelo fato de ser mulher;
- Apropriar-se das ideias de mulheres, sem dar os devidos créditos e reconhecimento;
- Interromper constantemente mulheres no ambiente de trabalho e/ou estudo;
- Tratar mulheres de forma infantilizada e/ou condescendente, com apresentação de explicações e/ou opiniões não solicitadas;
- Dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas fora do ambiente de trabalho;
- Interferir no planejamento familiar das mulheres, sugerindo que não engravidem;
- Emitir críticas ao fato de a mulher ter engravidado;
- Desconsiderar recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas;
- Desconsiderar sumária e repetitivamente a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento;
- Proferir piadas de cunho sexista.

Fonte: Controladoria Geral da União, Guia Lilás. Brasil, 2023.



# O QUE NÃO CARACTERIZA ASSÉDIO MORAL

Os conflitos fazem parte das relações humanas, e de trabalho também. Por isso, nem toda situação de atrito ou discordância configura assédio moral, especialmente quando são pontuais ou moderados.

## Assim, não representa assédio moral:

- Cobranças de trabalho, realizadas de maneira respeitosa;
- Críticas construtivas;
- Atribuição de tarefas adequadas aos subordinados;
- Conflitos esporádicos com colegas ou superiores, que envolvam divergências sobre determinado tema comunicadas de forma direta e respeitosa;
- Avaliações de desempenho realizadas por colegas ou superiores, desde que não causem humilhação na pessoa avaliada.

## QUEM PODE SER DENUNCIADO POR ASSÉDIO MORAL?

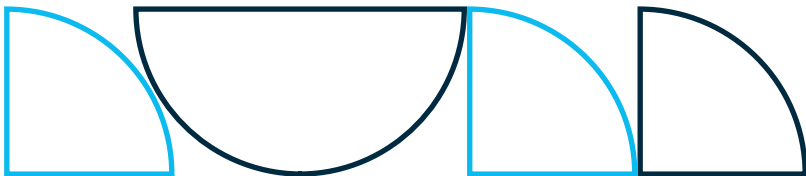
**Não importa a hierarquia:** tanto superiores quanto colegas podem ser denunciados/as por assédio moral. Em geral, o/a assediador/a possui **sentimento de autoridade** em relação à pessoa assediada e **abusa do poder** conferido pelo cargo, emprego ou função exercida.

### Para que isso não aconteça, preste atenção à sua volta!

Normalmente, quem sofre assédio moral de forma contínua rompe os laços afetivos com as pessoas. Por isso, **veja se colegas estão se isolando** no ambiente de trabalho e/ou estudo e procure conversar com eles.

Também cuide se colegas estão **reproduzindo os atos** de violência psicológica iniciados por alguém e seja o primeiro a **romper o pacto coletivo de tolerância, omissão e silêncio** com o assédio.

Fonte: Controladoria Geral da União, Guia Lilás. Brasil, 2023.



# O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

O assédio sexual é definido como o ato de **constranger alguém com o objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual**. É um comportamento ou atitude de **teor íntimo e sexual**, considerado desagradável, ofensivo e impertinente pela vítima, que **se caracteriza pelo não consentimento da pessoa assediada**.

Esse tipo de assédio contempla **insinuações e contatos físicos forçados**, que se caracterizam como **condição para dar ou manter o emprego, influir nas promoções ou na carreira do/a assediado/a, prejudicar o rendimento profissional e/ou acadêmico, humilhar, insultar ou intimidar a vítima**.

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

## Veja alguns exemplos de condutas de assédio sexual:

- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Contato físico não desejado;
- Solicitação de favores sexuais;
- Convites impertinentes;
- Pressão para participar de encontros;
- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- Promessas de tratamento diferenciado;
- Chantagem para permanência ou promoção no emprego;
- Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego;
- Perturbação e ofensas;
- Comentários e observações insinuantes e comprometedoras sobre a aparência física ou sobre a personalidade da pessoa assediada;
- Contato físico não solicitado e além do formal, com intimidade não construída, como toques, beijos, carícias, tapas e abraços;
- Insistência em qualquer um dos comportamentos anteriores, especialmente se houver uma relação de hierarquia ou diferença de gênero.

## Não é assédio sexual:

- Elogios sem conteúdo sexual;
- 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.

O crime de **assédio sexual vertical** pode ocorrer **entre superior e subordinado/a**, quando uma pessoa se vale da sua **condição de superioridade hierárquica** para constranger alguém com objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual. Já o crime de **importunação sexual** pode ocorrer **entre colegas (ausência da hierarquia)**, previsto no art. 215-A.

## O QUE FAZER SE VOCÊ FOR ASSEDIADA/O?

O primeiro passo é **romper o ciclo do silêncio**. Por medo, constrangimento ou vergonha, a vítima costuma silenciar, contribuindo para a repetição do assédio.

Esse tipo de comportamento costuma acontecer **quando não há testemunhas em volta**, o que dificulta a obtenção de provas. Assim, algumas medidas devem ser observadas para prevenir ou reprimir novos atos, ou até mesmo para fornecer meios para levar essa conduta ao conhecimento de quem possa tomar providências:

- **Anote TUDO**: as situações de assédio, relatando detalhes como dia, local, nome da(s) pessoa(s) envolvida(s) e de testemunhas, motivos alegados e conteúdo das conversas;
- Converse com pessoas que possam ter presenciado a situação de assédio e possam ser **possíveis testemunhas**;
- **Evite ficar a sós** com a pessoa assediadora, procurando sempre ter a presença de outras pessoas;
- Reúna **todas as provas possíveis**, tais como gravações, fotos, e-mails, bilhetes, presentes e testemunhas;

- Fale com alguém de sua confiança e não se isole. Busque uma **rede de apoio** que ajude você a lidar com o ocorrido;
- **Denuncie** na Ouvidoria (sala 222 do Living) ou pelo site [www.pucrs.br/ouvidoria](http://www.pucrs.br/ouvidoria);
- Se achar necessário, faça um boletim de ocorrência na Delegacia de Atendimento Especial à Mulher (DEAM) ou em qualquer delegacia comum. **O número 180** também fica disponível para denúncias desta natureza.

## QUEM PODE DENUNCIAR?

**Qualquer pessoa pode fazer a denúncia**, que pode ser escrita ou verbal, de forma identificada ou anônima. A escolha fica a critério do denunciante. Nas denúncias anônimas não é registrado nenhum dado cadastral do/a denunciante - no entanto, nesses casos ele/a não terá acesso às informações sobre o andamento e os desdobramentos do processo.

## POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO SEXUAL

Para dar visibilidade ao seu **posicionamento institucional** no que diz respeito à prevenção, ao enfrentamento e ao tratamento de condutas sexuais indesejadas manifestadas no âmbito da comunidade universitária, a PUCRS criou uma **POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO SEXUAL**, tendo a prevenção como eixo central e prioritário. Acesse nossa política: [portal.pucrs.br/sobre-a-pucrs/prevencao-ao-assedio](http://portal.pucrs.br/sobre-a-pucrs/prevencao-ao-assedio).

Fonte: Controladoria Geral da União, Guia Lilás. Brasil, 2023.



PUCRS



# CANAL NOSSOS VALORES

É o canal de **Compliance e Integridade** da Rede Marista para a PUCRS e para onde devem ser dirigidas as denúncias e os relatos sobre assédio sexual, bem como outras situações relacionadas a comportamentos pessoais que vão de encontro às diretrizes do Código de Conduta e das políticas institucionais.

Trata-se de um espaço independente, que visa à manutenção de um **ambiente ético, com mais segurança física e emocional**, buscando também a melhoria contínua de processos com eficiência e qualidade.

As informações registradas no Canal serão recebidas por uma empresa especializada, **assegurando sigilo absoluto e o tratamento adequado de cada situação**, livre e isento de conflitos de interesses, sob o acompanhamento da área corporativa de compliance da Rede Marista.

## CANAL NOSSOS VALORES

[www.nossosvalores.org.br](http://www.nossosvalores.org.br)

**0800-643-8422**

Funcionamento 24 horas por dia,  
nos 7 dias da semana, de forma gratuita.



**PUCRS**

# OUVIDORIA INSTITUCIONAL

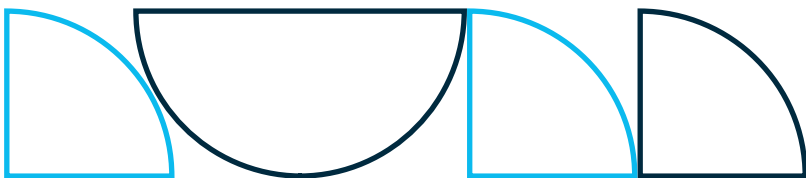
É um **espaço de acolhimento, registro e mediação que preza pelo sigilo e confidencialidade das informações**, atuando na mediação da relação entre a PUCRS e os membros da comunidade universitária e terceiros. Além de receber críticas, elogios, sugestões, dúvidas e outras solicitações, atua como mecanismo institucional para **aprimorar processos pedagógicos, gerenciais e administrativos**.

Assim, a Ouvidoria Institucional também fica disponível para **receber denúncias de suspeitas ou ocorrências de assédio sexual**, apoiando o Canal Nossos Valores nos desdobramentos e encaminhamentos necessários.

## OUVIDORIA INSTITUCIONAL

**Prédio 15 - Living 360° - sala 222**  
**(51) 3353-4854 | (51) 99853-1706**  
das 8h30 às 18h

Acessível 24 horas de forma online:  
[www.pucrs.br/ouvidoria](http://www.pucrs.br/ouvidoria)





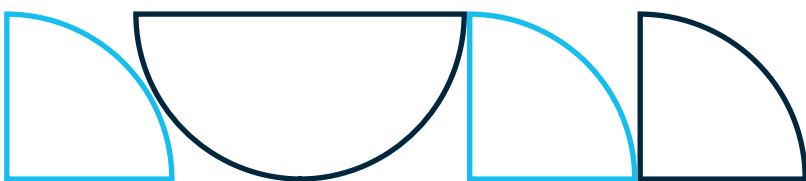
## NOSSO COMPROMISSO

A PUCRS reforça seu compromisso de **cuidado a qualquer pessoa da sua comunidade universitária**, garantindo os desdobramentos pedagógicos e administrativos necessários sempre que houver manifestação sobre assédio sexual e moral de qualquer natureza sofrida por nossos colaboradores.

A Instituição se reserva ao direito e dever de, ao tratar as situações recebidas no Canal Nossos Valores e na Ouvidoria, e apurando a existência de indícios mínimos que tornem possível configurar como assédio as situações denunciadas, **levá-las ao conhecimento das autoridades públicas competentes**, podendo ser aplicadas sanções ou penalidades administrativas previstas em nosso Regimento.

**Nossas ações estratégicas estarão sempre voltadas à construção e manutenção de uma cultura de respeito e de cuidado.**

**Contem conosco!**





PUCRS

