



CARTILHA

# COMBATE AO ASSÉDIO



**ProAC**

Pró-Reitoria de  
Assuntos Comunitários



**UENF**

Universidade Estadual do  
Norte Fluminense Darcy Ribeiro



Reitora

**Rosana Rodrigues**

Vice-reitor

**Fabio Lopes Olivares**

Pró-reitor de Assuntos Comunitários

**Dr. Milton M. Kanashiro**

Assessora da Pró-reitoria de Assuntos Comunitários

**Dra. Annabell D.R. Tamariz**

Equipe Técnica ProAC

**Iassanã Soares**

**Neiva Haddad**

**Carlos Jobber**

**Ivisson Pinheiro**

**Luiz Almeida**

Pró-reitor de Graduação – ProGrad

**Prof. Juraci Aparecido Sampaio**

Pró-reitora de Pesquisa e Pós-Graduação

**Profa. Maria Cristina Canela**

Pró-reitora de Extensão – ProEx

**Profa. Deborah Guerra Barroso**

Produção criativa

**Assessoria de Comunicação da UENF / ASCOM-UENF**



# Sumário

Apresentação .....	4
Mensagem da Reitoria .....	5
Assédio Moral .....	6
Classificação e tipos de assédio moral .....	8
Exemplos de situações de assédio moral .....	10
Assédio Sexual .....	14
Categorias de assédio sexual .....	16
Exemplos de comportamentos no trabalho que podem ser assédio sexual .....	17
Algumas situações que não configuram assédio sexual .....	18
Prevenção .....	19
Ações para promover um ambiente de trabalho mais saudável e prevenir assédio na UENF .....	20
O que fazer em caso de assédio .....	21
Orientações práticas para lidar com situações de assédio .....	22
Como apoiar um colega .....	24
Como apoiar uma vítima de assédio .....	25
Documentação de ocorrências de assédio .....	26
Outras opções de denúncia .....	27
Identificação da denúncia .....	28
Onde denunciar .....	28
Não fique calado .....	29



## Apresentação

Os assédios moral e sexual são problemas recorrentes nos ambientes de trabalho. Embora o tema seja amplamente discutido, muitas pessoas ainda desconhecem ou têm uma compreensão parcial ou equivocada sobre o que constitui assédio.

A Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023, instituiu o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da Administração Pública, direta e indireta, em todas as esferas federativas: federal, estadual, distrital e municipal. Em apoio a essa iniciativa, a Controladoria-Geral da União (CGU) lançou o “Guia Lilás” sobre assédio moral e sexual no Governo Federal, com orientações sobre o uso adequado e eficaz dos canais de denúncia para atos de assédio e discriminação na administração pública federal.

Na UENF, 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 saudável e acolhedor.

*Mensagem da Reitora  
Rosana Rodrigues*

## Mensagem da Reitoria

Prezada Comunidade Acadêmica,

Nossa universidade é um espaço de aprendizado, convivência e respeito. Cada um de nós tem a responsabilidade de garantir que esse ambiente seja seguro, acolhedor e livre de qualquer forma de assédio. Infelizmente, comportamentos abusivos podem ocorrer e, quando isso acontece, é nosso dever, como instituição e indivíduos, agir com firmeza e compaixão.

Esta cartilha foi elaborada com o objetivo de informar, conscientizar e orientar sobre as diversas formas de assédio que podem se manifestar no ambiente acadêmico e em nossa sociedade. Seja o assédio moral, sexual, psicológico ou digital, ele não será tolerado em nossa comunidade. É importante que todos conheçam seus direitos, saibam identificar situações abusivas e, principalmente, sintam-se à vontade para denunciar, confiando que terão o devido suporte.

Nosso compromisso é promover um ambiente 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.

*Rosana Rodrigues*  
Reitora

*Fabio Lopes Olivares*  
Vice-reitor

**ASSÉDIO**

**WMO RFA L**





O assédio moral no ambiente de trabalho consiste na exposição repetitiva e prolongada de uma pessoa a situações humilhantes e constrangedoras durante o exercício de suas funções. Esse comportamento prejudica a dignidade e a integridade do indivíduo, afetando sua saúde e deteriorando o ambiente de trabalho.

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.

Essa forma de violência pode se manifestar através de ações diretas, como acusações, insultos, gritos e humilhações públicas, ou por meios indiretos, como a propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social.

Essas condutas são incompatíveis com a Constituição Federal e com diversas leis que protegem a dignidade humana e o valor social do trabalho, e por isso, precisam ser combatidas!

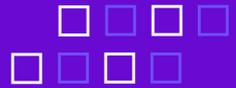


## CLASSIFICAÇÃO E TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

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

- **Assédio Moral Interpessoal:** Ocorre de forma individual, direta e pessoal, com o objetivo de prejudicar ou eliminar um(a) profissional na relação com a equipe.
- **Assédio Moral Institucional:** Acontece quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Nesse caso, a pessoa jurídica também se torna autora da agressão, utilizando estratégias organizacionais desumanas para aumentar a produtividade.





O assédio moral pode se manifestar de diferentes formas no ambiente de trabalho. Aqui estão os três tipos principais de assédio moral:

## 1. Assédio Moral Vertical

Este tipo de assédio ocorre entre pessoas que estão em diferentes níveis hierárquicos, como entre chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas categorias:

- **Assédio Descendente:** Quando um chefe exerce pressão sobre um subordinado, usando sua posição de poder para colocar o subordinado em situações desconfortáveis. Um exemplo disso é quando um superior ordena que o subordinado execute uma tarefa fora de suas atribuições para puni-lo por algum erro.
- **Assédio Ascendente:** Quando um subordinado ou um grupo de subordinados assedia um chefe, com o objetivo de constrangê-lo. Isso pode incluir ações como boicotar um novo gestor, fazer comentários indiretos na frente dos colegas, ou até mesmo chantagens.

## 2. 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. Um indivíduo assume uma liderança negativa, incentivando outros a intimidar um colega, comportamento que se assemelha ao bullying, pois geralmente tem como alvo vítimas mais vulneráveis.



### 3. Assédio Moral Misto

Neste caso, a pessoa é assediada tanto por superiores hierárquicos quanto por colegas de trabalho. Geralmente, a agressão começa com um autor, e os demais acabam adotando o mesmo comportamento, criando um ambiente hostil e opressivo.

Esses tipos de assédio são prejudiciais ao ambiente de trabalho e à saúde mental dos envolvidos, e precisam ser identificados e combatidos com seriedade.

#### Exemplos de Situações de Assédio Moral

Aqui estão algumas situações que podem ser consideradas como assédio moral no ambiente de trabalho:

- **Minar a Autonomia:** Quando o(a) superior constantemente contesta ou interfere nas decisões do(a) agente público(a), retirando sua autonomia.
- **Sobrecarga ou Ociosidade Forçada:** Quando o(a) agente público(a) é sobrecarregado com novas tarefas ou, ao contrário, quando suas responsabilidades habituais são retiradas, causando nele(a) uma sensação de inutilidade ou incompetência.



- **Desrespeito à Saúde:** Ignorar problemas de saúde ou recomendações médicas ao distribuir tarefas, colocando em risco o bem-estar do(a) agente público(a).
- **Exclusão Social:** Ignorar deliberadamente a presença do(a) agente público(a), falando apenas com os demais colegas, como forma de isolamento social.
- **Atribuição de Tarefas Humilhantes:** Passar tarefas que visam humilhar ou degradar o(a) agente público(a).
- **Abuso Verbal:** Gritar ou falar de forma desrespeitosa com o(a) agente público(a).
- **Espalhar Boatos:** Divulgar rumores ou boatos ofensivos sobre o(a) agente público(a).
- **Críticas à Vida Pessoal:** Criticar injustificadamente aspectos da vida pessoal do(a) agente público(a).
- **Desprezo pelas Opiniões:** Desconsiderar ou ironizar, sem razão, as opiniões do(a) agente público(a).
- **Remoção de Cargos e Funções:** Retirar cargos ou funções sem um motivo válido, prejudicando o(a) agente público(a).
- **Vigilância Excessiva:** Monitorar de forma exagerada as ações e o comportamento do(a) agente público(a).
- **Restrição de Necessidades Básicas:** Limitar injustificadamente o número de vezes que o(a) agente público(a) pode ir ao banheiro e monitorar o tempo que ele(a) passa lá.
- **Advertências Arbitrárias:** Dar advertências de maneira injusta e sem base, como forma de intimidação.



## ATENÇÃO

Embora situações isoladas no ambiente de trabalho possam causar dano moral, elas não são suficientes, por si só, para caracterizar assédio moral. Para que uma situação seja considerada assédio moral, as agressões precisam ocorrer de forma repetida e prolongada, e devem ter a intenção de causar prejuízos emocionais ao(à) agente público(a). Ou seja, o assédio moral não é um incidente isolado, mas sim um comportamento persistente e intencional.

Essas práticas são exemplos claros de assédio moral e são prejudiciais tanto para o indivíduo quanto para o ambiente de trabalho, devendo ser combatidas e denunciadas.

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

- **Más Condições de Trabalho:** Problemas no ambiente físico, como um espaço pequeno ou mal iluminado, não configuram assédio moral, a menos que essas condições sejam impostas intencionalmente para desmerecer o(a) profissional em comparação com os outros.
- **Aumento do Volume de Trabalho:** Em certas atividades, é normal haver períodos de maior carga de trabalho. O trabalho extraordinário é permitido, desde que dentro dos limites da legislação e quando necessário, e isso não constitui assédio.



- **Exigências Profissionais:** Pedir que o trabalho seja feito com eficiência e estabelecer metas não é assédio moral. Toda atividade tem exigências e expectativas relacionadas ao desempenho e resultados, e essas imposições são parte do trabalho.
- **Avaliação de Desempenho:** Avaliações feitas por colegas ou superiores, desde que realizadas de maneira respeitosa e sem expor a pessoa a constrangimento, não são consideradas assédio moral.

---

---

Esses pontos mostram que nem todas as situações desconfortáveis ou desafiadoras no trabalho configuram assédio moral; o contexto e a intenção por trás das ações são essenciais para diferenciar assédio de exigências legítimas do ambiente de trabalho.

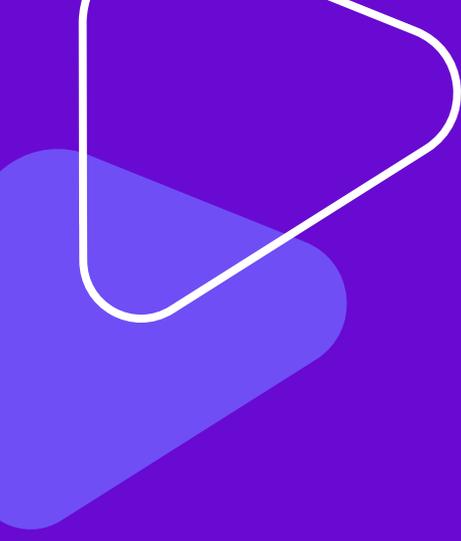
---

---



**ASSÉDIO**

**SEXUAL**





Assédio sexual é qualquer conduta indesejada de natureza sexual que restringe a liberdade sexual da vítima. Ao contrário do assédio moral, que normalmente exige repetição para ser caracterizado, um único ato de assédio sexual pode ser grave o suficiente para prejudicar a honra, dignidade e moral da vítima. O assédio sexual é uma grave violação da liberdade sexual e pode ocorrer em diferentes formas e contextos, independentemente da hierarquia no ambiente de trabalho.

Enquanto o assédio sexual viola a liberdade sexual da pessoa, o assédio moral afeta sua dignidade psíquica. No entanto, não é incomum que as vítimas sofram ambos os tipos de assédio, especialmente quando rejeitam as investidas sexuais do(a) agressor(a) e, em retaliação, passam a ser alvo de assédio moral.



**O assédio sexual é classificado em duas categorias principais:**

- 1. Assédio Sexual por Chantagem (Vertical):** Ocorre quando o(a) agressor(a) usa uma investida sexual para influenciar decisões relacionadas ao trabalho da vítima. Se a vítima aceita ou rejeita a investida, isso pode resultar em consequências favoráveis ou prejudiciais para ela no trabalho. Esse tipo de assédio pode ocorrer tanto dentro quanto fora do local de trabalho e durante ou fora do horário de expediente, pois a relação de poder não se limita ao ambiente físico.
- 2. Assédio Sexual por Intimidação (Ambiental ou Horizontal):** Nesse caso, o poder hierárquico não é relevante. O assédio ocorre entre colegas de trabalho que estão no mesmo nível hierárquico. Ele se manifesta através de comportamentos indesejados de natureza sexual, que podem ser verbais, não verbais ou físicos, e que criam um ambiente de trabalho ofensivo e hostil, prejudicando o desempenho profissional da vítima. O assédio sexual se caracteriza pela falta de consentimento da pessoa assediada.





## Exemplos de comportamentos que podem ser considerados assédio sexual no ambiente de trabalho:

- **Insinuações Sexuais:** Comentários ou gestos, seja de forma explícita ou disfarçada, que têm conotação sexual.
- **Gestos ou Palavras com Duplo Sentido:** Usar gestos, palavras escritas ou faladas que possam ter interpretações sexuais.
- **Conversas Indesejáveis sobre Sexo:** Falar sobre sexo de forma que a outra pessoa não queira ou se sinta desconfortável.
- **Piadas ou Expressões de Conteúdo Sexual:** Contar piadas ou usar expressões que tenham teor sexual.
- **Contato Físico Não Desejado:** Tocar alguém sem o consentimento dessa pessoa, de maneira que tenha conotação sexual.
- **Convites Inapropriados:** Fazer convites insistentes ou inapropriados que tenham um objetivo sexual.
- **Solicitação de Favores Sexuais:** Pedir diretamente ou insinuar que alguém deve realizar favores sexuais.

Esses comportamentos são todos exemplos de assédio sexual, pois envolvem interações de natureza sexual que não são desejadas pela outra pessoa e que criam um ambiente hostil e desconfortável.



## Algumas situações que, por si só, não configuram assédio sexual:

- **Elogios Sem Conteúdo Sexual:** Fazer elogios que não têm conotação sexual, como elogiar a competência ou aparência de alguém de maneira respeitosa, não é considerado assédio sexual.
- **Paqueras e Flertes Correspondidos:** Quando há interesse mútuo e consentimento entre as pessoas envolvidas, como em paqueras ou flertes, isso não é assédio sexual.
- **Comunicação Informal com Linguagem Coloquial e "Emoticons":** Utilizar uma linguagem descontraída e emojis em conversas informais, como em aplicativos de mensagens, não caracteriza assédio sexual, desde que não envolva conteúdo sexual inapropriado e seja consensual.

Esses exemplos mostram que nem todas as interações sociais ou informais no ambiente de trabalho têm natureza de assédio, desde que sejam respeitosas e consensuais.



## PREVENÇÃO

Diretrizes para promover um ambiente de trabalho respeitoso e prevenir o assédio, destacando as seguintes ações:

- **Incentivo a um Ambiente Respeitoso e Inclusivo:** Adotar uma comunicação respeitosa, evitando linguagem ofensiva, sarcasmo ou comentários que possam ser interpretados como insultos. Isso ajuda a manter um ambiente de trabalho saudável e livre de tensões desnecessárias.
- **Promoção de Gestão Participativa:** Fomentar um estilo de gestão que valorize o diálogo aberto, a solidariedade, a igualdade e a transparência. Isso pode ajudar a reduzir o risco de assédio, criando um ambiente onde todos se sintam valorizados e incluídos.
- **Ajustes Necessários:** Caso seja necessário, considerar a possibilidade de mudar a lotação ou o posto de trabalho do(a) funcionário(a) assediado(a), bem como ajustar a jornada de trabalho, para minimizar o impacto do assédio e melhorar as condições de trabalho.
- **Não Negligenciar a Situação:** É importante não ignorar ou minimizar situações de assédio que se perceba ou tenha conhecimento. O silêncio pode contribuir para a continuidade e agravamento do assédio. É essencial denunciar através dos canais disponíveis, como os fornecidos na cartilha, para que medidas apropriadas possam ser tomadas e para prevenir a ocorrência futura de assédio.

Essas diretrizes ajudam a criar um ambiente de trabalho mais seguro e acolhedor, e incentivam a ação proativa para resolver e prevenir problemas relacionados ao assédio.

## Ações para promover um ambiente de trabalho mais saudável e prevenir o assédio na UENF.

- **Avaliação do Clima Organizacional:** Realizar avaliações periódicas do clima organizacional nas unidades da UENF para identificar e resolver conflitos, promovendo boas relações e um ambiente mais harmonioso.
- **Divulgação de Informações sobre Prevenção de Assédio:** Fornecer informações regulares sobre a prevenção de assédio para todos os funcionários, incluindo estagiários, colaboradores, servidores e consultores.
- **Treinamentos e Eventos sobre Assédio:** Oferecer treinamentos e realizar eventos regularmente para educar os agentes públicos sobre como identificar e reportar situações de assédio.
- **Divulgação dos Canais de Denúncia:** Informar amplamente sobre os canais disponíveis para denunciar casos de assédio, garantindo que todos saibam onde e como buscar ajuda.
- **Acolhimento às Vítimas de Assédio:** Oferecer apoio e acolhimento aos agentes públicos que são vítimas de assédio, assegurando que eles recebam o suporte necessário.
- **Formação Contínua de Lideranças:** Promover a formação contínua para líderes e gestores, ajudando-os a gerir conflitos de maneira eficaz e a manter um ambiente de trabalho saudável.

Essas ações visam criar um ambiente de trabalho mais seguro e respeitoso, fornecendo as ferramentas e o suporte necessários para prevenir e lidar com o assédio de maneira eficaz.



## O QUE FAZER EM CASO DE ASSÉDIO?

- **Repúdio Imediato:** É crucial que qualquer comportamento de assédio, seja moral ou sexual, seja rejeitado e confrontado desde o início. Isso ajuda a prevenir a escalada do problema e a impedir que o assédio se torne uma situação contínua e mais difícil de lidar.
- **Consequências do Tempo:** Quanto mais tempo a vítima permanecer em uma situação de assédio, mais graves serão os danos causados a ela. Esses danos podem ser psicológicos, físicos, sociais e profissionais, tornando a situação ainda mais difícil de enfrentar sem apoio.
- **Romper o Isolamento:** Para mitigar os danos e resolver o problema, é essencial quebrar o isolamento e tornar público o que está acontecendo. Denunciar o assédio e trazer os fatos à luz ajuda a proteger a vítima, responsabilizar o agressor e criar um ambiente de trabalho mais seguro e respeitoso.
- **Ciclo do Silêncio:** O medo, constrangimento ou vergonha pode levar a vítima a ficar em silêncio sobre o assédio. Esse silêncio alimenta o comportamento agressor e pode fazer com que o assédio continue ou se repita, pois a pessoa agressora não enfrenta consequências imediatas.

Em resumo, o silêncio diante do assédio perpetua a situação e aumenta os danos à vítima, e é fundamental enfrentar e denunciar o assédio o quanto antes para proteger a vítima e resolver o problema.



## Orientações práticas para lidar com situações de assédio.

- **Resistência e Clareza:** Quando enfrentar uma situação de assédio, é fundamental rejeitar claramente o comportamento do agressor. Dizer "não" de forma direta e firme ajuda a deixar claro que o comportamento é inaceitável e constitui assédio.
- **Repúdio Imediato:** Imediatamente repudiar a atitude do assediador e deixar evidente que tal comportamento é uma forma de assédio é crucial para interromper a situação e estabelecer limites claros.
- **Evitar Contato Solo:** Para proteger-se e evitar situações de vulnerabilidade, deve-se evitar ficar a sós com a pessoa assediadora. Manter a presença de outras pessoas ajuda a garantir segurança e apoio.
- **Presença de Testemunhas:** Sempre que possível, ter testemunhas presentes durante interações com o assediador pode ajudar a validar a ocorrência do assédio e fornecer apoio em caso de denúncia.
- **Reunião de Provas:** É importante coletar e preservar evidências do assédio, como mensagens, e-mails ou qualquer outro tipo de documentação que comprove o comportamento inadequado.
- **Manutenção de um Diário:** Registrar um diário detalhado das ocorrências de assédio é uma estratégia valiosa. Anotar informações como datas, horas, locais, conteúdo das conversas, envolvidos e testemunhas ajuda a construir um relato consistente e detalhado dos eventos.

× × × × ×

× × × × ×

× × × × ×

- **Busca de Solidariedade e Estratégias Coletivas:** Procurar apoio e ajuda de colegas, especialmente aqueles que presenciaram o assédio, é importante. No entanto, é essencial evitar focos e manter o foco em estratégias coletivas para enfrentar e resolver o problema.
- **Ajuda dos Colegas:** Buscar apoio dos colegas de trabalho, especialmente aqueles que testemunharam o assédio, pode fornecer suporte adicional e reforçar a credibilidade das denúncias.
- **Falar com Alguém de Confiança:** É crucial não se isolar em momentos de dificuldade. Compartilhar suas experiências com alguém em quem você confia pode ajudar a aliviar o peso emocional e fornecer suporte.
- **Buscar Rede de Apoio:** Procure construir uma rede de apoio formada por amigos, familiares, colegas e profissionais como psicólogos. Essa rede pode oferecer suporte emocional e prático para ajudar a lidar com a situação.
- **Suporte Emocional:** Recorrer ao apoio emocional de pessoas próximas e de profissionais é importante para o bem-estar mental e emocional. Amigos, família e psicólogos podem ajudar a processar o ocorrido e oferecer consolo e orientação.
- **Afaste Sentimentos de Culpa e Inferiorização:** É importante reconhecer que o sentimento de culpa ou inferiorização não deve ser dirigido a si mesmo. A responsabilidade pela conduta inadequada recai sobre o assediador, não sobre a vítima.
- **Responsabilidade pela Conduta:** A irregularidade e a gravidade do comportamento não são determinadas pelo



comportamento da vítima, mas sim pela ação do assediador. A culpa pelo assédio é exclusivamente do agressor.

Denuncie por meio dos canais de denúncia indicados nesta cartilha.

Essas ações ajudam a proteger a vítima, a fornecer suporte e construir um caso sólido contra o assédio, além de promover um ambiente de trabalho mais seguro e respeitoso.

### **Como apoiar um colega que esteja enfrentando assédio, destacando o impacto do medo e a importância de utilizar os canais de denúncia.**

- **Ser Solidário:** É essencial demonstrar solidariedade para com o colega que está sendo assediado. Isso inclui oferecer apoio emocional e prático, ajudando-o a enfrentar a situação com empatia e compreensão.
- **Reconhecer o Impacto do Medo:** O medo pode aumentar o poder do assediador, fazendo com que a vítima se sinta ainda mais vulnerável e impotente. Ao oferecer apoio, você pode ajudar a diminuir esse medo e empoderar a pessoa assediada para que tome ações contra o assédio.
- **Acolher e Orientar:** Incentive o colega a buscar os canais de denúncia descritos na cartilha. Ajude-o a entender os seus direitos e o processo de denúncia, para que ele possa fazer uma denúncia de forma informada e adequada.

Essas orientações enfatizam a importância de oferecer apoio efetivo e encorajar o uso dos mecanismos formais de denúncia,

o que pode contribuir para a resolução do problema e criar um ambiente de trabalho mais seguro.

## **Como apoiar efetivamente uma vítima de assédio e garantir que sua experiência seja tratada com seriedade.**

- **Oferecer Apoio na Coleta de Provas:** Ajude a vítima a reunir evidências que possam corroborar sua denúncia. Isso pode incluir documentos, mensagens, registros de incidentes e outros tipos de provas que ajudem a demonstrar a ocorrência do assédio.
- **Disponibilizar-se como Testemunha:** Se você presenciou o assédio ou tem informações relevantes, ofereça-se para atuar como testemunha. Seu testemunho pode ser crucial para validar a denúncia e garantir que a situação seja tratada de forma adequada.
- **Apresentar a Situação a Outros Colegas:** Com a autorização da vítima, compartilhe a situação com outros colegas para mobilizar apoio e criar uma rede de suporte. É importante fazer isso sem espalhar fofocas ou rumores, para proteger a privacidade da vítima e manter a integridade da situação.
- **Não Culpar ou Minimizar a Experiência da Vítima:** Evite qualquer atitude que culpe a vítima ou minimize o impacto do assédio. Respeite a experiência da pessoa e evite qualquer comentário ou comportamento que possa fazer com que ela se sinta desvalorizada ou incompreendida.

Essas orientações ajudam a garantir que a vítima receba o apoio necessário, que o processo de denúncia seja eficaz e que o ambiente de trabalho se mantenha respeitoso e seguro.

## Como documentar e provar ocorrências de assédio:

### Documentação de Ocorrências de Assédio

- **Anotação Detalhada:** Registre todas as ocorrências de assédio com o máximo de detalhes possíveis. Isso inclui anotar a hora, data, e local do evento, assim como os nomes do agressor e das testemunhas. Descreva os eventos de forma clara para ajudar na coleta de provas e na construção de um relato consistente.
- **Tipos de Provas:** Existem várias formas de provar o assédio sexual. Além de anotações e descrições, evidências podem incluir bilhetes, cartas, mensagens eletrônicas, e-mails, documentos, áudios, vídeos, presentes, e registros em canais internos da empresa ou órgãos públicos. Também são úteis ligações telefônicas, registros em redes sociais (como Facebook, WhatsApp), testemunhas e gravações de conversas ou imagens.





## Como fazer uma denúncia de assédio e as opções disponíveis

### Abrace – UENF – ProAC

O Abrace é um canal vinculado ao setor de apoio da ProAC em que você vai agendar um horário para fazer a sua denúncia. No Abrace você vai encontrar um ambiente seguro e acolhedor e será atendida(o) por um(a) psicóloga(o) para realizar a sua denúncia. Nosso e-mail: [abrace@uenf.br](mailto:abrace@uenf.br)

### Outras Opções de Denúncia

- **OuveRJ**

Acessar a página da UENF e clicar em OuveRJ e selecionar a opção denúncia

- **Plataforma Fala.BR:** acessar a Plataforma Fala.BR para registrar denúncias. Este é um sistema integrado para ouvidoria e acesso à informação. Para realizar uma denúncia, você deve:

- Acessar a opção “denúncia” na plataforma.
- Escolher o assunto adequado, como “assédio moral” ou “assédio sexual”.
- Relatar o ocorrido de forma detalhada.



## Identificação da Denúncia

- **Denúncia Identificada ou Anônima:** Você pode optar por fazer uma denúncia identificada ou anônima:
  - Identificada: A denúncia é feita com seus dados pessoais, permitindo acompanhamento e feedback sobre o processo.
  - Anônima: Não é necessário fornecer suas informações pessoais. No entanto, ao optar pelo anonimato, você não terá acesso às informações sobre o andamento da apuração do caso.

Essas orientações garantem que você tenha acesso a diferentes canais para registrar uma denúncia e que saiba as implicações de escolher uma denúncia identificada ou anônima, ajudando a garantir que sua denúncia seja tratada de acordo com suas preferências e necessidades.

Quando configurar crime, a denúncia pode ser apresentada na Delegacia da Polícia Civil de Campos dos Goytacazes ou na Delegacia de Atendimento Especial à Mulher (DEAM).

**Polícia Civil de Campos dos Goytacazes**  
134a DP de Campos dos Goytacazes/RJ  
Rua Barão de Miracema, 231 –  
Centro, Campos dos Goytacazes/RJ  
Telefone: (22)2724-1580 / 27265297

**Delegacia Especial de Atendimento  
à Mulher (DEAM)**  
Rua Barão de Miracema, 231 –  
Centro, Campos dos Goytacazes/RJ  
Telefone: (22)2738-1336 / 2738-1473

## **Não Fique Calado(a): Sua Voz é Importante**

Se você está enfrentando situações de assédio, é essencial lembrar que você não está sozinho(a). O silêncio pode reforçar o poder do agressor e prolongar o sofrimento. Sua voz é crucial para mudar o ambiente e proteger a si mesmo(a) e aos outros.

Não hesite em buscar apoio e utilizar os canais de denúncia disponíveis. Documente tudo com cuidado e fale com pessoas de confiança. Não se deixe intimidar nem desvalorizar. Sua experiência é válida e merece ser ouvida. Ao falar, você ajuda a construir um ambiente mais justo e seguro para todos.

A mudança começa com a coragem de se manifestar. Juntos, podemos enfrentar e erradicar o assédio, promovendo um ambiente de respeito e dignidade. A sua atitude pode ser o primeiro passo para transformar a realidade de muitos.

Lembre-se: você tem direitos e merece ser tratado(a) com respeito. Não fique calado(a)—faça sua voz ser ouvida e ajude a criar um espaço de trabalho livre de assédio.

*Estamos aqui para apoiar você.*



