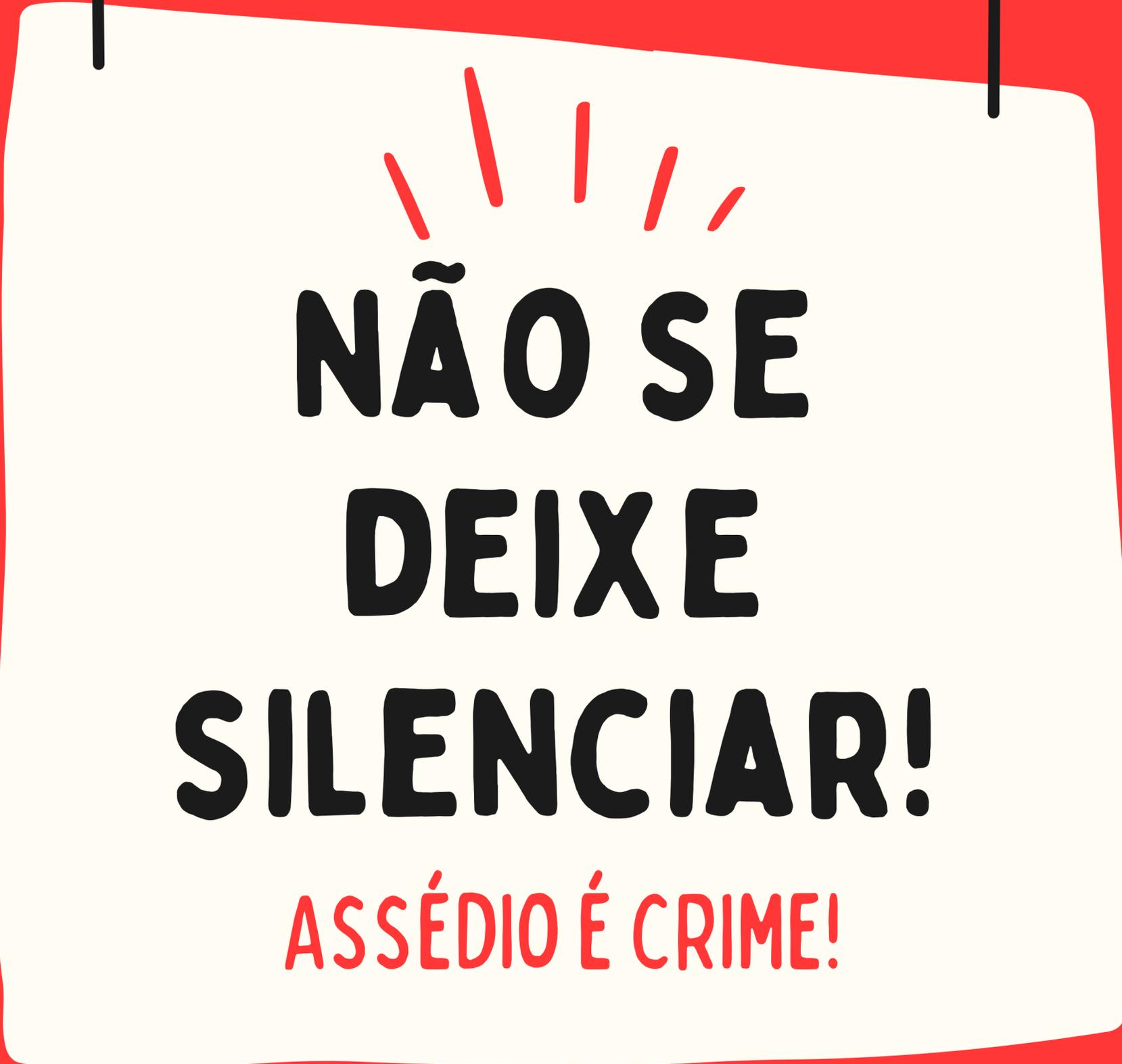




CEFET/RJ

Cartilha de prevenção ao
assédio moral e sexual



**NÃO SE
DEIXE
SILENCIAR!**

ASSÉDIO É CRIME!

ÍNDICE

- **Introdução**
- **Assédio moral**
 - O que é
 - Principais tipos
 - O que não é
 - Causa e efeito
- **Assédio Sexual**
 - O que é
 - Principais tipos
 - O que não é
 - Causa e efeito

ÍNDICE

- **Nas instituições de ensino**
- **O que fazer**
 - Vítima
 - Espectador
- **Como denunciar**
- **Ação Institucional**
 - Fluxo de denúncia
- **Ouvidoria Cefet/RJ**
- **Acolhimento**
- **Responsabilidades da Instituição**
- **Penalidades**

INTRODUÇÃO

O **assédio moral e sexual** e todas as formas de discriminação constituem a violação de direitos humanos e ameaçam a igualdade de oportunidades de trabalho, em especial para mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência e pessoas LGBTQIAP+.

Na nossa cultura, diversos comportamentos que **constrangem, humilham, desqualificam ou ameaçam** a dignidade ou a integridade psíquica ou física são naturalizados pela sociedade. Porém, é fundamental compreender que essas importunações caracterizam assédio e devem ser **enfrentadas, reprovadas e coibidas**.



LEMBRE-SE:

QUANDO SE TRATA DE
ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO,
É FUNDAMENTAL ACABAR
COM O SILÊNCIO.

ASSÉDIO MORAL



O QUE É

ASSÉDIO MORAL?

O **assédio moral** é uma forma de violência psicológica que ocorre em diversos contextos, consistindo-se na violação da dignidade ou integridade por meio de palavras, gestos e comportamentos negativos e hostis **que se repetem**, de forma intencional, direcionada a uma ou mais pessoas, com o objetivo de prejudicá-la psicologicamente ou degradar suas condições de trabalho ou estudo.

O assédio moral no ambiente acadêmico e de trabalho expõe as pessoas a **situações humilhantes, constrangedoras, intimidadoras, agressivas e de menosprezo**. Essas ações causam sofrimento psíquico ou físico, afetando negativamente tanto a vida pessoal quanto a profissional das vítimas, criando um **ambiente tóxico e prejudicial**, minando a confiança, a motivação e a produtividade das pessoas envolvidas.

CONHEÇA OS

PRINCIPAIS TIPOS

- **Agressão verbal**, gestos de desprezo, ameaças ou tom de voz alterado para intimidar e constranger;
- Desmoralização com **insultos ou grosserias**;
- **Críticas à vida privada**;
- **Segregação física** ou mediante recusa de comunicação;
- Estímulo excessivo e danoso à **competitividade** no grupo;
- **Críticas sistemáticas**, exageradas ou injustas das decisões ou forma de trabalhar;
- **Negligência de recomendações médicas**;
- **Controle da frequência e do tempo de utilização de banheiros**.

*O assédio moral no **ambiente acadêmico** pode ocorrer entre estudantes, entre estudantes e professores ou entre funcionários e professores, enquanto o assédio moral no **ambiente de trabalho** ocorre entre colegas de trabalho ou entre superiores e subordinados.*

O QUE NÃO É

ASSÉDIO MORAL?

É importante ressaltar que o **contexto e a repetição de comportamentos hostis e prejudiciais** são fatores cruciais na definição do assédio moral.

No ambiente acadêmico e de trabalho, **é normal que existam desavenças geradas a partir de cobranças, críticas, avaliações e situações que causam pressão e estresse**. Ainda sim, tais conflitos podem ser solucionados diante do diálogo, devendo ser resolvidos a fim de que não favoreçam, com o tempo, a prática de assédio moral.



O QUE NÃO É

ASSÉDIO MORAL?

As **exigências envolvendo prazos e cumprimento de metas** são parte do cotidiano e fundamentais para o bom funcionamento das atividades, não constituindo assédio moral. Estabelecer objetivos contribui para o crescimento pessoal e profissional, desde que sejam razoáveis e viáveis.

Feedbacks construtivos e reclamações sobre o não cumprimento de exigências são formas normais de comunicação nos ambientes acadêmicos e de trabalho. O diálogo aberto, com respeito, é valioso para o desenvolvimento individual e da equipe.

Da mesma maneira, **ambientes de trabalho desafiadores** podem ser estressantes, mas não são, por si só, assédio moral. É responsabilidade da empresa ou instituição proporcionar um ambiente saudável, priorizando o bem-estar físico e emocional de todos os envolvidos.

CAUSA E EFEITO:

ASSÉDIO MORAL

O assédio moral pode ocorrer devido a diversos fatores, como, por exemplo, o **ambiente tóxico de estudo ou trabalho**, em que há forte concorrência ou abuso de poder hierárquico que levam a comportamentos hostis por parte de semelhantes ou de pessoas em posições superiores. Além disso, a **pressão**, o **isolamento**, a **falta de orientação e educação**, visto que são situações que tornam as pessoas vulneráveis, podem favorecer o assédio moral.

O assédio moral traz consequências psíquicas, físicas, sociais e profissionais para o assediado, tendo efeitos como:

- Dores generalizadas;
- Alteração do sono;
- Irritabilidade;
- Crises de choro;
- Depressão
- Abandono de relações pessoais;
- Perda do significado do trabalho;
- Suicídio

ASSÉDIO SEXUAL



O QUE É

ASSÉDIO SEXUAL?

O assédio sexual é uma forma de **violência e discriminação de gênero** definida pelo constrangimento com conotação sexual no ambiente de trabalho, em instituições de ensino, espaços públicos ou até no âmbito pessoal. **A prática é um crime previsto pelo artigo 216-A do Código Penal** e ocorre quando a investida não é correspondida ou consentida.

É importante destacar que o assédio sexual é **uma violação dos direitos individuais** e pode ter **sérias consequências emocionais e profissionais para a vítima**, que por muitas das vezes se sente acuada e envergonhada.

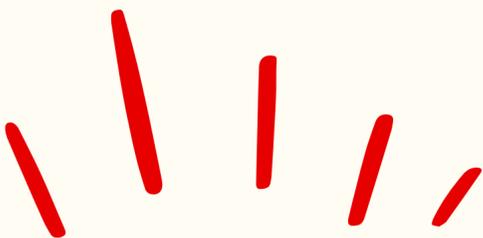


PRINCIPAIS TIPOS

DE ASSÉDIO SEXUAL

- Exigência de **atividade sexual como condição** para obter benefícios;
- **Praticado por superiores hierárquicos** (chefes, professores);
- **Abuso de poder está diretamente envolvido;**
- **Incitações sexuais** inoportunas;
- **Piadas** de teor sexual;
- **Contato físico** não desejado;
- Insistência em encontros ou **manifestações sexuais** verbais/físicas;
- **Ambiente hostil e intimidante;**
- **Pode ser praticado por pessoas na mesma posição hierárquica da vítima**

É importante destacar que o assédio sexual é sempre de natureza sexual e pode ocorrer entre pessoas de diferentes orientações sexuais, raças, classes ou gerações.



ATENÇÃO

**NAS SITUAÇÕES EM QUE HOVER VIOLÊNCIA OU AMEAÇA
PARA A PRÁTICA DE ATO LIBIDINOSO OU QUANDO
SIMPLEMENTE NÃO HOVER CONSENTIMENTO PARA
TAL, É CARACTERIZADO O CRIME DE ESTUPRO.**

NESTES CASOS, AS SANÇÕES LEGAIS OBEDECEM O ARTIGO 213 DO CÓDIGO PENAL

NAS INSTITUIÇÕES

DE ENSINO

Denominado como "**assédio vertical**", o assédio entre professores e alunos é caracterizado pela relação hierárquica entre as partes envolvidas. No caso mais comum, em que o agressor ocupa uma posição hierárquica superior, são observadas práticas como **críticas constantes ao comportamento, capacidade e intelecto do aluno, discriminação étnica, religiosa ou social, ameaças, intimidação e coerção.**

Apesar disso, **não é incomum que colegas sem relação de subordinação participem ou mesmo que sejam protagonistas da violência.** Os alvos mais comuns são pessoas que fazem parte de grupos socialmente oprimidos e que provocam insegurança ou rivalidade por seus méritos profissionais.



**DOIS GRANDES PROBLEMAS ACERCA DE OCORRÊNCIAS
E DENÚNCIAS DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL EM
INSTITUIÇÕES DE ENSINO FEDERAIS SÃO:**

**FALTA DE
ACOLHIMENTO**

**OMISSÃO PARA O COMBATE
A CULTURA DE ASSÉDIO**

O QUE FAZER

VÍTIMA

- **Anotar, com detalhes, todas as humilhações sofridas:** dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do(a) assediador(a) e dos colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais achar necessário;
- **Reunir provas,** bilhetes, e-mails, presentes, etc;
- **Romper o silêncio,** procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofrem humilhações do(a) assediador(a);
- Na hipótese de assédio sexual, caso a vítima seja mulher, **registrar a ocorrência na Delegacia da Mulher** e, na falta desta, em uma delegacia comum. Se a vítima for homem, **registrar a ocorrência na delegacia comum;**
- **Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas**
- **Denunciar por meio de algum canal de denúncia:** delegacia, ouvidoria, etc.

O QUE FAZER

ESPECTADOR

O espectador participa ou vivência, direta ou indiretamente, os efeitos da violência. Ele pode optar por não participar ativamente da violência, mas ao optar por também não freá-la, acaba por corroborar para a perpetuação do assédio.

Se você é testemunha de cena(s) de humilhação no ambiente acadêmico ou de trabalho, **seja solidário com seu colega**. Você poderá ser “a próxima vítima” e, nesta hora, o apoio dos colegas também será precioso.

Você pode cooperar das seguintes formas:

- **Oferecer apoio** à vítima;
- **Disponibilizar-se como testemunha;**
- Solicitar **mobilização;**
- Comunicar ao setor responsável



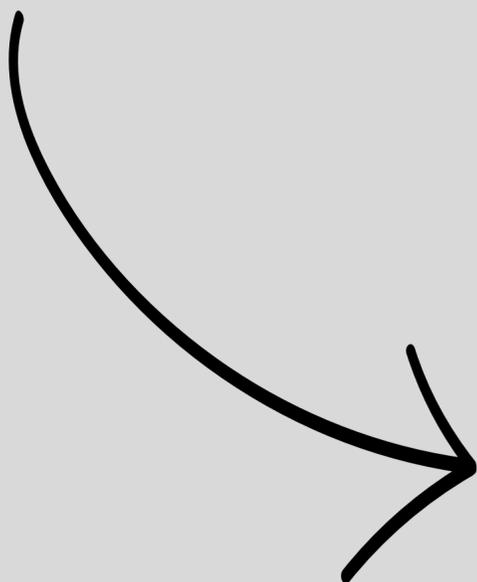
**A CULPA
NUNCA
É DA VÍTIMA**

COMO DENUNCIAR

Na esfera Federal, Fala.BR é a Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação do Poder Executivo Federal. Por meio dela você pode enviar pedidos de acesso à informação e manifestações de Ouvidoria, entre elas denúncias, aos órgãos e entidades.

A Controladoria-Geral da União indica que, antes de fazer uma denúncia de qualquer tipo de assédio, o denunciante deve tentar obter comprovação do ocorrido (gravações, mensagens, etc.).

Acesse aqui:



AÇÃO

INSTITUCIONAL

A instituição e seus membros têm o **dever de enfrentar o assédio moral e sexual de maneira decidida e assertiva.**

O **Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca reconhece** o impacto prejudicial dessas práticas em diversos níveis de relacionamentos, seja na família, no ambiente de trabalho ou, especialmente, na sala de aula.

Por essa razão, o Cefet/RJ posiciona-se **veementemente contra o assédio moral e sexual e assume a responsabilidade educativa de promover relações saudáveis no âmbito acadêmico e profissional.** A instituição age no sentido de identificar e responsabilizar os casos de assédio, buscando garantir um ambiente seguro e respeitoso para todos os seus membros.

OUVIDORIA

CEFET/RJ

Se você enfrenta alguma situação problemática no Cefet/RJ, **é fundamental que denuncie de maneira institucional**. Uma opção ideal para fazer isso é **através da plataforma Fala.BR**, uma vez que a ouvidoria do Cefet/RJ está vinculada à Direção-Geral e é fiscalizada pela Controladoria-Geral da União, responsável por direcionar as denúncias adequadamente.

Ao apresentar sua denúncia, caso seja necessário abrir uma sindicância para apurar e confirmar os fatos, os agressores estarão sujeitos a um processo disciplinar conforme os trâmites institucionais. **Se a culpa for comprovada, serão aplicadas punições administrativas ao denunciado.**

É crucial relatar tais situações, pois isso evita consequências graves e protege não só você, mas também outras possíveis vítimas.

Não hesite em denunciar.

ACOLHIMENTO

Além da plataforma Fala.BR, **as denúncias também podem ser acolhidas pelo DCE**, a entidade representativa dos alunos, **através de um formulário anônimo**. Essas denúncias serão encaminhadas à Ouvidoria como denúncias da própria entidade.

O coordenador do seu curso, as chefias de departamentos, as seções de articulação pedagógica dos campi (SAPED) e a divisão de apoio pedagógico do campus Maracanã (DIAPE) desempenham papéis essenciais nesse processo. Eles estão comprometidos em acolher, apoiar e encaminhar cada caso de forma adequada.

É importante que todos saibam que podem contar com o respaldo e a atenção dessas figuras quando precisarem relatar eventos ou comportamentos inapropriados.

RESPONSABILIDADES DA INSTITUIÇÃO

As ouvidorias têm o dever de manter a identidade dos denunciantes em sigilo e, se você preferir, também pode fazer a denúncia de forma anônima.

*Lembrando que o servidor público **não pode ser penalizado por informar sobre a prática de crimes ou improbidade de que tenha conhecimento à autoridade competente, conforme artigo 126-A, da Lei nº 8.112/90.***

O processo pós denúncia inclui investigações internas, coleta de evidências, entrevistas com as partes envolvidas e, se as acusações forem comprovadas, medidas disciplinares podem ser tomadas.

As punições podem variar desde advertências, suspensões, até a demissão do servidor público, dependendo da gravidade do caso.

RESPONSABILIDADES DA INSTITUIÇÃO

As **consequências e punições civis** em caso de abuso moral ou sexual comprovados são tomadas **fora da instituição**, envolvendo processos legais e investigações conduzidas pelas autoridades competentes, como a polícia e o sistema judiciário.

A instituição pode e deve colaborar com as autoridades ao fornecer informações e evidências pertinentes, mas a decisão final sobre as punições civis é tomada pelos órgãos responsáveis pelo sistema de justiça.



PENALIDADES

Para aplicação das penalidades previstas na Lei nº 8.112, são consideradas a natureza e a gravidade da infração, os danos causados ao serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

1) Advertência: A advertência será aplicada por escrito, nos casos de violação de proibição constante do art. 117, incisos I a VIII e XIX, e de inobservância de dever funcional previsto em lei, regulamentação ou norma interna, que não justifique imposição de penalidade mais grave.

2) Suspensão: aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com advertência e de violação das demais proibições que não tipifiquem infração sujeita a penalidade de demissão, não podendo exceder de 90 (noventa) dias. Será punido com suspensão de até 15 (quinze) dias o servidor que, injustificadamente, recusar-se a ser submetido a inspeção médica determinada pela autoridade competente, cessando os efeitos da penalidade uma vez cumprida a determinação.

PENALIDADES

3) **Demissão:** aplicada nos casos previstos nos Art. 132 e 133.

4) **Cassação de aposentadoria ou disponibilidade:** aplicada nos casos previstos nos Art. 133 e 134.

5) **Destituição de cargo em comissão:** aplicada nos casos previstos nos Art. 135 a 137.

6) **Destituição de função comissionada:** aplicada nos casos previstos nos Art. 133 e, por analogia, nos Art. 135 a 137. É importante destacar que as penalidades de advertência ou suspensão têm seus registros cancelados se o servidor não praticar nova infração no período de três a cinco anos, respectivamente.

O assédio sexual enquadra-se como falta grave, e a conduta configura afronta aos deveres funcionais previstos na Lei nº 8.112, entre eles a moralidade administrativa, configurando hipótese de improbidade administrativa, passível, portanto, de demissão.

REFERÊNCIAS

- Cartilha Assédio é Crime da UFMG
- GUIA LILÁS Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal
- Ministério Público Federal
- Cartilha de enfrentamento aos assédios moral e sexual



CEFET/RJ

PROGRAMA DE INTEGRIDADE DO CEFET/RJ

Saiba mais sobre o Programa de Integridade do Cefet/RJ por meio da [página da Diretoria de Gestão Estratégica.](#)

