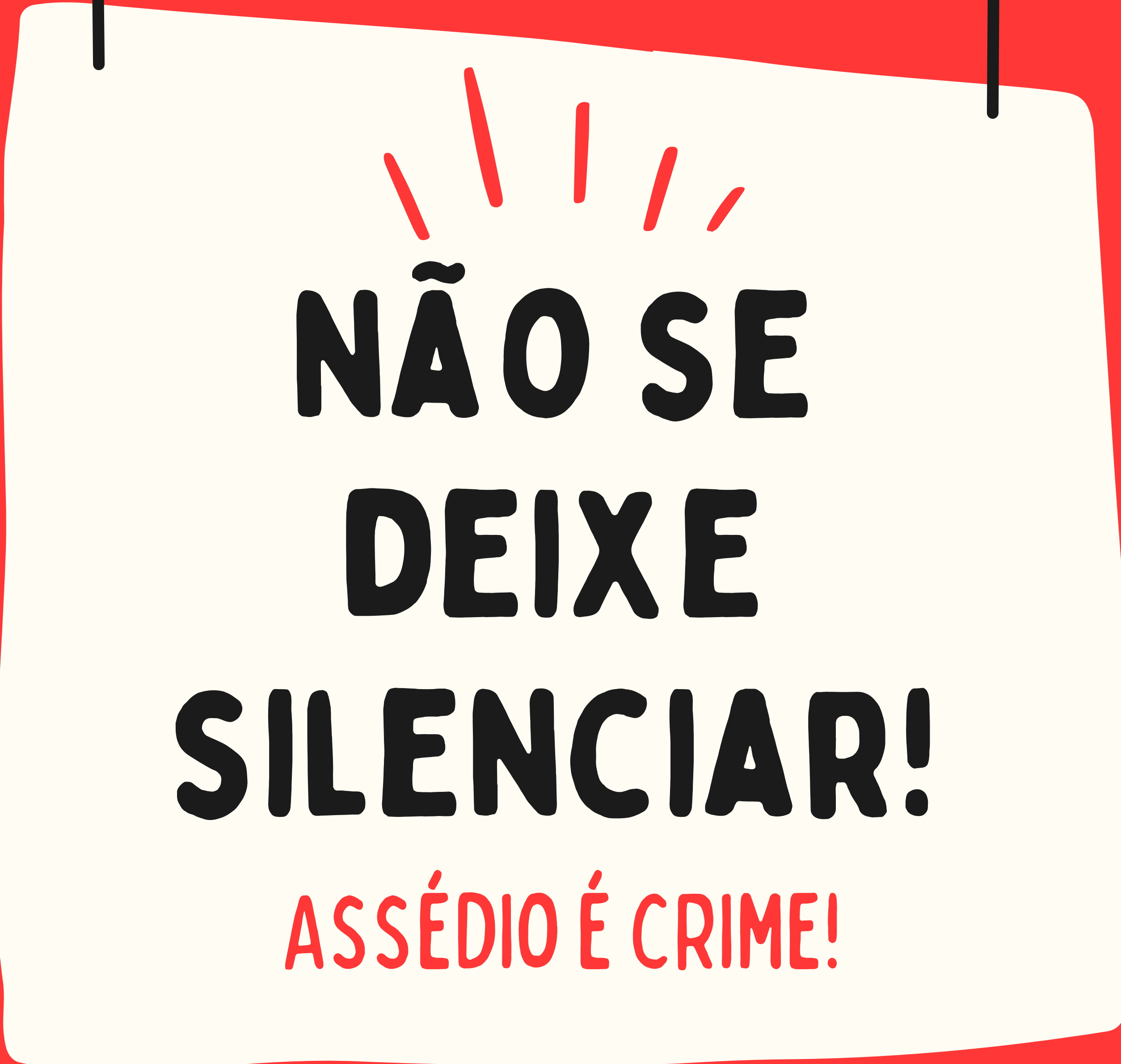




CEFET/RJ

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 HOUVER VIOLÊNCIA OU AMEAÇA PARA A PRÁTICA DE ATO LIBIDINOSO OU QUANDO SIMPLEMENTE NÃO HOUVER 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



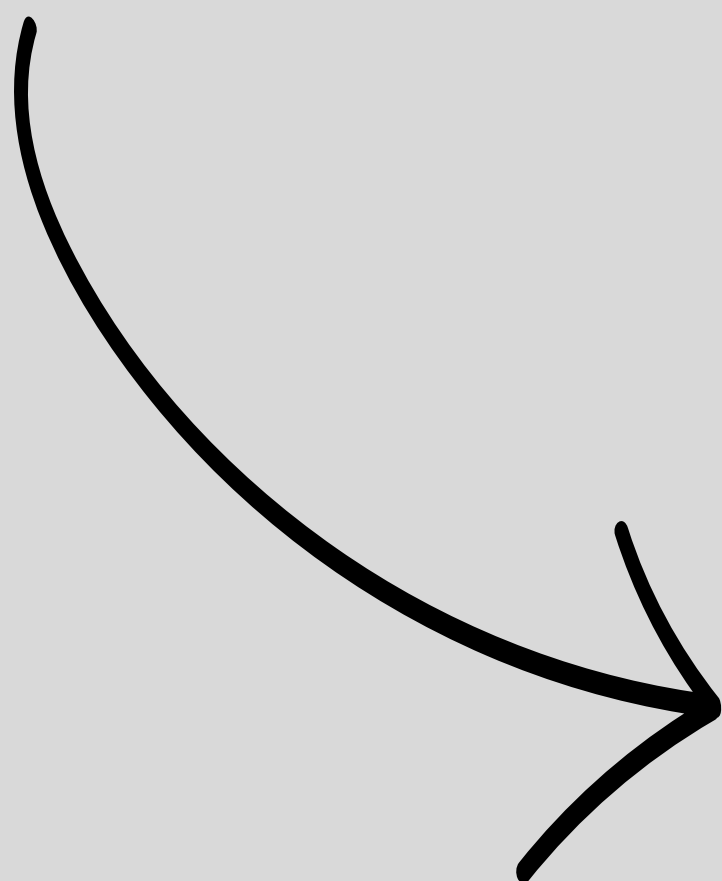
**A CULPA  
NUNCA  
É DA VÍTIMA**

# 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.

