



**ADVOCACIA GERAL DA UNIÃO
PROCURADORIA - GERAL FEDERAL**

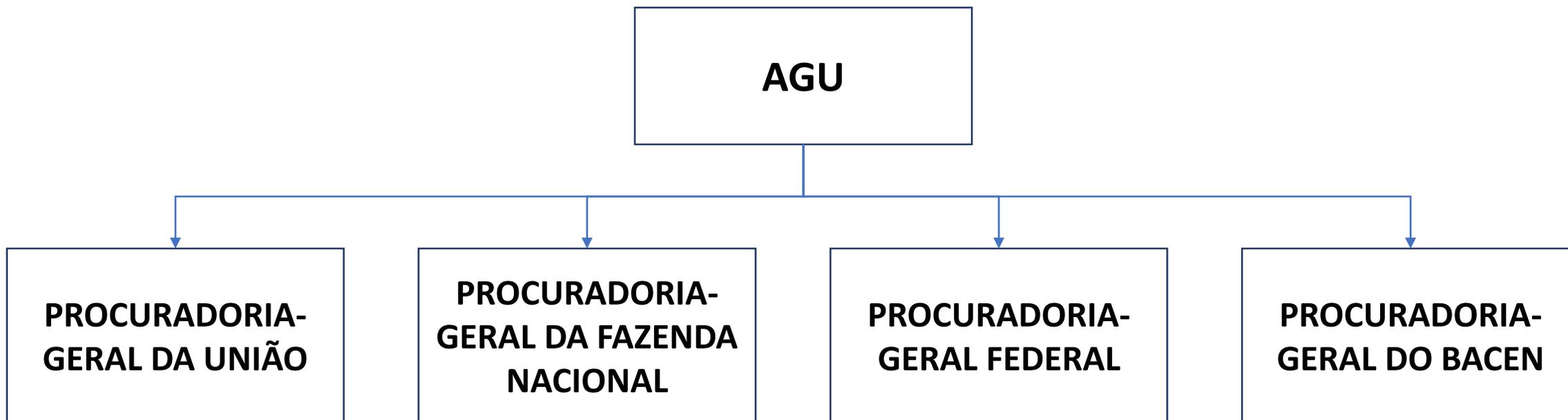
ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NAS INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO

**DIANA GUIMARÃES AZIN
PROCURADORA-CHEFE DA PF-IFCE**

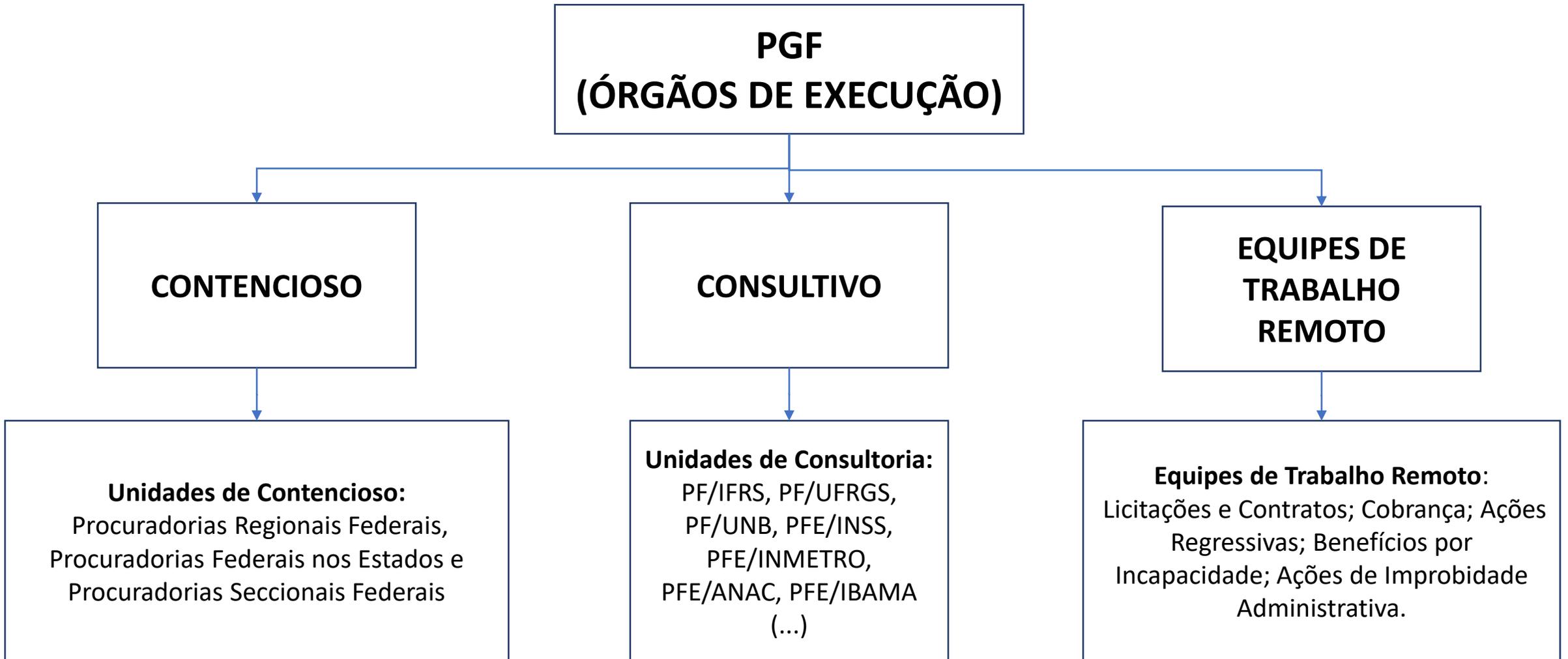
SUMÁRIO

- ✓ Por que falar sobre assédio nas Instituições Federais de Ensino
 - ✓ Identificando situações de assédio
 - ✓ Efeitos para a Vítima e para a Instituição
 - ✓ Desdobramentos jurídicos-disciplinares
 - ✓ Meios de prevenção

ESTRUTURA DA ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO



ESTRUTURA DA PROCURADORIA-GERAL FEDERAL



POLÍTICA DE GESTÃO DE RISCOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL

O papel dos Órgãos de Assessoramento da PGF



A [Portaria AGU nº 1.521/2009](#) estabelece como um dos objetivos estratégicos da AGU ***“Conferir sustentabilidade jurídico-constitucional às políticas públicas nas etapas de formulação, implementação e avaliação”***. Este objetivo decorre de uma das mais importantes missões institucionais da AGU, no sentido de zelar pelo respeito aos princípios da Administração Pública, e incumbe ao Procurador Federal o dever de produzir análises técnicas comprometidas com o resultado pretendido pelo Estado Brasileiro.

POLÍTICA DE GESTÃO DE RISCOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL

INSTRUÇÃO NORMATIVA CONJUNTA MP/CGU nº 01/2016 - Dispõe sobre controles internos, gestão de riscos e governança no âmbito do Poder Executivo federal.

ELABORAÇÃO DA POLÍTICA DE GESTÃO DE RISCOS – PRAZO 12 MESES (TERMO FINAL 10/5/2017)

Art. 18. Os órgãos e entidades, ao efetuarem o mapeamento e avaliação dos riscos, deverão considerar, entre outras possíveis, as seguintes **tipologias de riscos**:

b) riscos de imagem/reputação do órgão: eventos que podem comprometer a confiança da sociedade (ou de parceiros, de clientes ou de fornecedores) em relação à capacidade do órgão ou da entidade em cumprir sua missão institucional;

POLÍTICA DE GESTÃO DE RISCOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL

DECRETO Nº 9.203, DE 22 DE NOVEMBRO DE 2017 - Dispõe sobre a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Art. 19. Os órgãos e as entidades da administração direta, autárquica e fundacional instituirão programa de integridade, com o objetivo de promover a adoção de medidas e ações institucionais destinadas à prevenção, à detecção, à punição e à remediação de fraudes e atos de corrupção, estruturado nos seguintes eixos:

I – comprometimento e apoio da alta administração;

II - existência de unidade responsável pela implementação no órgão ou na entidade;



**POLÍTICA DE GESTÃO DE
RISCOS DA
ADMINISTRAÇÃO
PÚBLICA FEDERAL**

Portaria CGU nº 1.089/2018 - Programa de Integridade

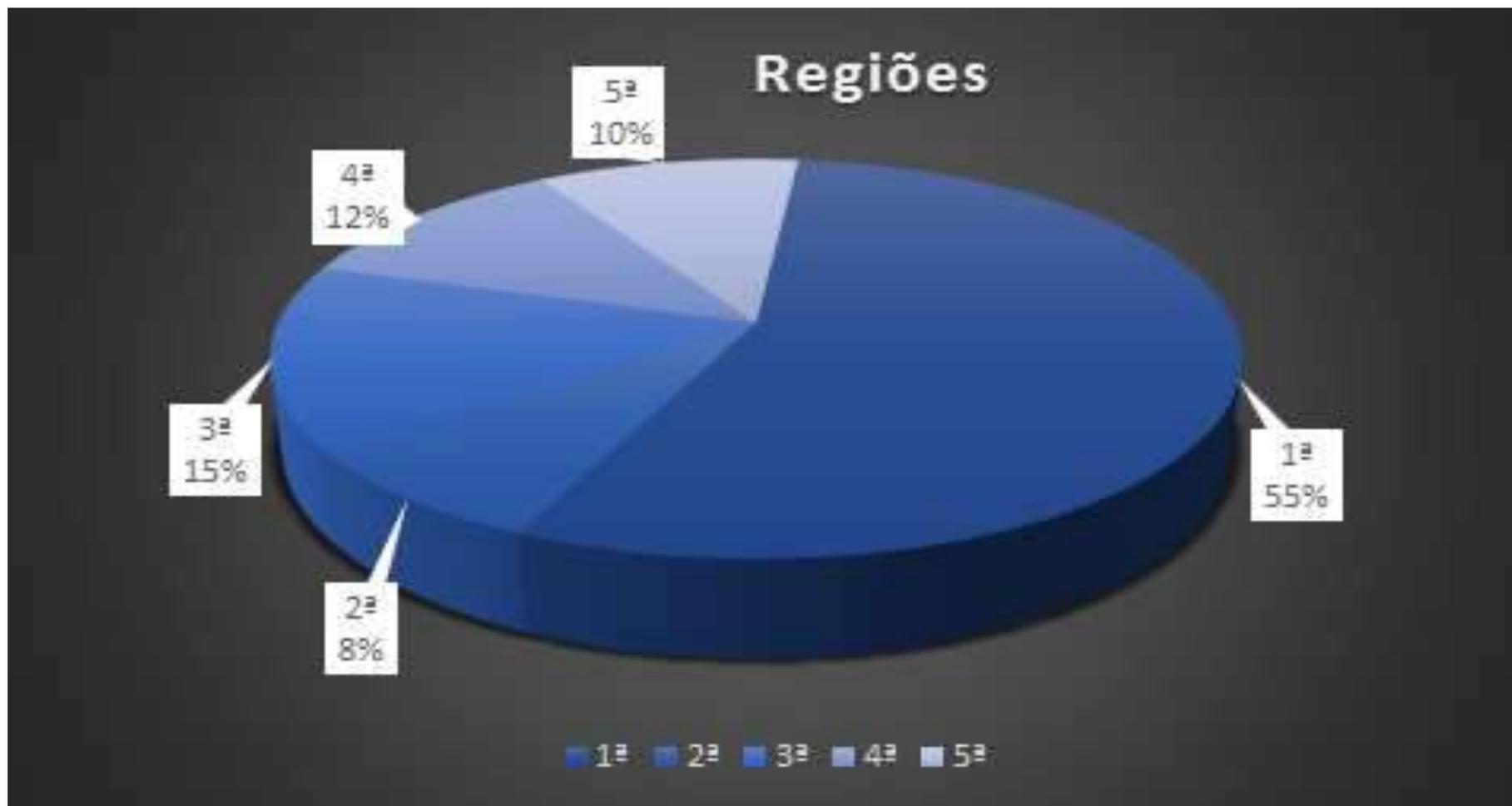
Art. 2º Para os efeitos do disposto nesta Portaria, considera-se:

I – ***Programa de Integridade***: conjunto estruturado de medidas institucionais voltadas para a prevenção, detecção, punição e remediação de fraudes e atos de corrupção, em apoio à boa governança; e

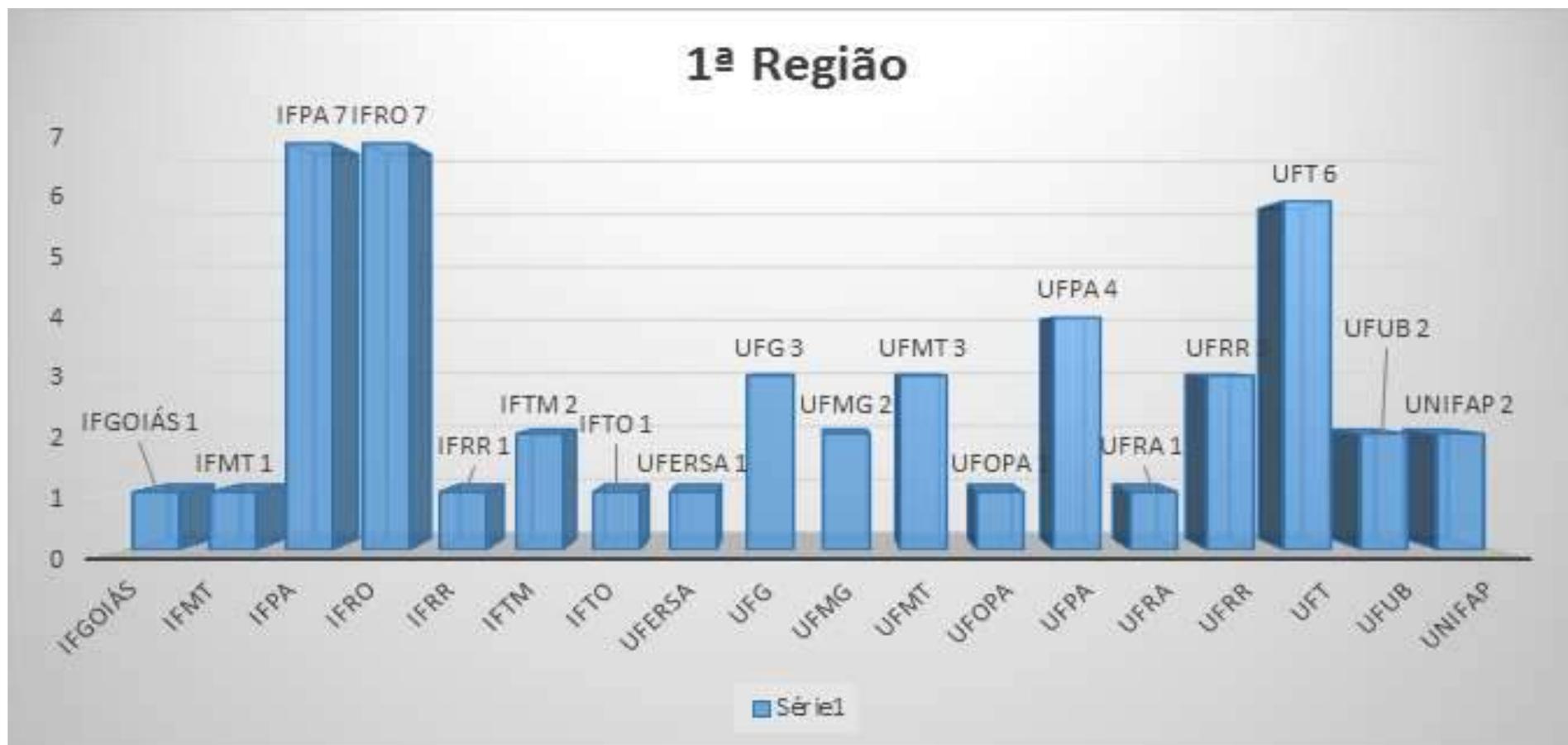
II – Riscos para a integridade: riscos que configurem ações ou omissões que possam favorecer a ocorrência de fraudes ou atos de corrupção.

Parágrafo único. Os riscos para a integridade podem ser causa, evento ou consequência de outros riscos, tais como financeiros, operacionais ou *de imagem*.

Casos de Assédio no Brasil



Casos de assédio na 1ª Região



A blue-tinted photograph showing a person's hands being held or restrained by another person's hands. The person whose hands are being held is wearing a light-colored, long-sleeved shirt. The hands are positioned in a way that suggests a struggle or a lack of consent. The background is a plain, light-colored wall.

ASSÉDIO SEXUAL

CONCEITO DE ASSÉDIO SEXUAL

A PARTIR DE CONSTRUÇÃO DOUTRINÁRIA E JURISPRUDENCIAL

Assédio Sexual é qualquer conduta com que, **independentemente dos sexos do assediador e do assediado**, de suas **posições hierárquicas no trabalho e de suas opções sexuais**, e mesmo após a não aceitação pela vítima, reiteradamente se busca alguma forma de satisfação sexual.

Esta conduta pode se manifestar de diversas maneiras e pode empregar e mesclar quaisquer meios executórios, podendo, em síntese, ser verbal (tanto de forma clara e direta quanto de forma dissimulada) ou não verbal (por meio de gestos, mensagens eletrônicas, exibição de material pornográfico, etc).

Há, portanto, uma finalidade de natureza sexual para os atos de perseguição e importunação. O assédio sexual consuma-se mesmo que ocorra uma única vez e os favores sexuais não sejam entregues pelo(a) assediado(a). *

* Cartilha de assédio moral e sexual do Senado Federal



Bem jurídico tutelado **Assédio Sexual**

Bem jurídico tutelado – dignidade
da pessoa humana - *liberdade
sexual*

Destaca Muñoz Conde, *“a liberdade sexual, entendida como aquela parte da liberdade referida ao exercício da própria sexualidade e, de certo modo, a disposição do próprio corpo, aparece como um bem jurídico merecedor de uma proteção penal específica, não sendo suficiente para abranger toda sua dimensão a proteção genérica concedida à liberdade geral”*.

MODALIDADES DE ASSÉDIO SEXUAL

POR CHANTAGEM

Definido quando existe exigência por parte de um superior hierárquico a um subordinado para que preste a atividade sexual como condição para a manutenção do emprego/função, ou obtenção de benefícios na relação de trabalho. Este tipo de assédio sexual está diretamente vinculado ao abuso de poder.

POR INTIMIDAÇÃO OU AMBIENTAL

Caracteriza-se por incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou outras manifestações da mesma índole verbais ou físicas, o que acaba por prejudicar a atuação de uma pessoa ou criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no ambiente de trabalho. Neste caso, o elemento poder é irrelevante sendo um tipo comum de assédio sexual praticado por colega de trabalho, estando ambos na mesma posição hierárquica.

Ambas as formas são contrárias ao Direito e, portanto, considerados atos ilícitos, merecendo o sancionamento da ordem jurídica, em instância administrativa e cível, sendo **também sancionado em instância penal a forma do assédio sexual por chantagem.**

ELEMENTOS ASSÉDIO SEXUAL

- a) ação dolosa;
- b) constrangimento da vítima e;
- c) resistência da vítima.

Agressor e vítima poderão ser do sexo masculino ou feminino, hetero ou homossexual.

COMO IDENTIFICAR ASSÉDIO SEXUAL?

Dimensões	Indicadores
Insinuações sexuais	Piadas ou comentários sobre o seu aspeto que o tenham ofendido; Piadas ou comentários ofensivos sobre o seu corpo; Piadas ou comentários ofensivos de carácter sexual.
Atenção sexual não desejada	Contactos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar, beijar ou tentar beijar); Agressão ou tentativa de agressão sexual.
Contacto físico e agressão sexual	Contactos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar, beijar ou tentar beijar); Agressão ou tentativa de agressão sexual.
Aliciamento	Pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho.



EFEITOS DANOSOS DO ASSÉDIO SEXUAL PARA A VÍTIMA

- ✓ **comprometimento permanente da saúde físico-psíquica em função da pressão psicológica sofrida;**
- ✓ **evasão escolar;**
- ✓ **privação da autonomia;**
- ✓ **integridade física e psicológica afetada, decorrente da desestabilização emocional causada pelo assédio, do sentimento de vergonha, do auto isolamento e da introjeção da culpa mediante questionamento da própria conduta;**
- ✓ **significativa redução da auto-estima;**
- ✓ **diminuição da produtividade;**
- ✓ **afastamentos por doenças.**

EFEITOS DANOSOS DO ASSÉDIO SEXUAL PARA A VÍTIMA

Sintomas

	Mulheres	Homens
Crises de choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Idéia de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

Fonte: Barreto, M. Uma Jornada de Humilhações. 2000 PUC/SP

EFEITOS DANOSOS DO ASSÉDIO SEXUAL PARA A INSTITUIÇÃO

**PREJUÍZO À IMAGEM
DA INSTITUIÇÃO**
perante a sociedade

**DEGRADAÇÃO DAS
CONDIÇÕES DE
TRABALHO**

com redução da
produtividade e do
nível de criatividade
de servidores,
empregados
terceirizadas e
estagiários;

**AUMENTO DAS
DOENÇAS
PROFISSIONAIS,
DOS ACIDENTES DE
TRABALHO E DOS
DANOS AOS
EQUIPAMENTOS**

**ALTERAÇÃO
CONSTANTE DE
LOTAÇÃO OU
POSTO DE
TRABALHO**

A CF prevê como fundamento republicano a **dignidade da pessoa humana** (art. 1º, III) e proteger, com status de **garantia fundamental** da pessoa, bens imateriais como **honra, privacidade e imagem** porventura atingidos por dano moral (art. 5º V e X).



TUTELA JURÍDICA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Princípio da Moralidade como norteador da atuação da Administração Pública

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, **moralidade**, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte

Art. 15. A criança e o adolescente têm **direito à liberdade, ao respeito e à dignidade** como pessoas humanas em processo de desenvolvimento e como sujeitos de direitos civis, humanos e sociais garantidos na Constituição e nas leis.

Art. 17. O **direito ao respeito** consiste na **inviolabilidade da integridade física, psíquica e moral da criança e do adolescente**, abrangendo a preservação da imagem, da identidade, da autonomia, dos valores, ideias e crenças, dos espaços e objetos pessoais.

Art. 18. É **dever de todos velar pela dignidade da criança e do adolescente, pondo-os a salvo de qualquer tratamento desumano, violento, aterrorizante, vexatório ou constrangedor.**

TUTELA JURÍDICA

ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

LEI 8069/90



TUTELA JURÍDICA - Lei n. 8.112/90



Dos Deveres

Art. 116. São deveres do servidor:

I - exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo;

II - ser leal às instituições a que servir;

III - observar as normas legais e regulamentares;

IV - cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;

V - atender com presteza:

a) ao público em geral, prestando as informações requeridas, ressalvadas as protegidas por sigilo;

b) à expedição de certidões requeridas para defesa de direito ou esclarecimento de situações de interesse pessoal;

c) às requisições para a defesa da Fazenda Pública.

VI - levar as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo ao conhecimento da autoridade superior ou, quando houver suspeita de envolvimento desta, ao conhecimento de outra autoridade competente para apuração;

VII - zelar pela economia do material e a conservação do patrimônio público;

TUTELA JURÍDICA - Lei n. 8.112/90



Dos Deveres

Art. 116. São deveres do servidor:

VIII - guardar sigilo sobre assunto da repartição;

IX - manter conduta compatível com a moralidade administrativa;

X - ser assíduo e pontual ao serviço;

XI - tratar com urbanidade as pessoas;

XII - representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder.

Parágrafo único. A representação de que trata o inciso XII será encaminhada pela via hierárquica e apreciada pela autoridade superior àquela contra a qual é formulada, assegurando-se ao representando ampla defesa.

TUTELA JURÍDICA - Lei n. 8.112/90

Das proibições

Art. 117. Ao servidor é proibido:

- I - ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato;
- II - retirar, sem prévia anuência da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da repartição;
- III - recusar fé a documentos públicos;
- IV - opor resistência injustificada ao andamento de documento e processo ou execução de serviço;
- V - promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição;**
- VI - cometer a pessoa estranha à repartição, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de atribuição que seja de sua responsabilidade ou de seu subordinado;
- VII - coagir ou aliciar subordinados no sentido de filiarem-se a associação profissional ou sindical, ou a partido político;
- VIII - manter sob sua chefia imediata, em cargo ou função de confiança, cônjuge, companheiro ou parente até o segundo grau civil;

Das proibições

Art. 117. Ao servidor é proibido:

TUTELA JURÍDICA - Lei n. 8.112/90

IX - valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;

X - participar de gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário;

XI - atuar, como procurador ou intermediário, junto a repartições públicas, salvo quando se tratar de benefícios previdenciários ou assistenciais de parentes até o segundo grau, e de cônjuge ou companheiro;

XII - receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;

XIII - aceitar comissão, emprego ou pensão de estado estrangeiro;

XIV - praticar usura sob qualquer de suas formas;

XV - proceder de forma desidiosa;

XVI - utilizar pessoal ou recursos materiais da repartição em serviços ou atividades particulares;

XVII - cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias;

XVIII - exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho;

XIX - recusar-se a atualizar seus dados cadastrais quando solicitado.

TUTELA JURÍDICA: CÓDIGO PENAL

ASSÉDIO SEXUAL

Art. 216-A. 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.

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

§ 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

IMPORTUNAÇÃO SEXUAL

Art. 215-A. Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro:

Pena - reclusão, de 1 (um) a 5 (cinco) anos, se o ato não constitui crime mais grave.

ESTUPRO

Art. 213. Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a ter conjunção carnal **ou a praticar ou permitir que com ele se pratique outro ato libidinoso:**

Pena - reclusão, de 6 (seis) a 10 (dez) anos.

§ 1º Se da conduta resulta lesão corporal de natureza grave **ou se a vítima é menor de 18 (dezoito) ou maior de 14 (catorze) anos:**

Pena - reclusão, de 8 (oito) a 12 (doze) anos.

§ 2º Se da conduta resulta morte:
Pena - reclusão, de 12 (doze) a 30 (trinta) anos

TUTELA JURÍDICA CÓDIGO CIVIL

O Código Civil Brasileiro aborda a questão da responsabilidade civil quanto aos atos ilícitos, obrigando o cidadão à reparação dos danos causados.



Código Civil:



Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (art. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

TUTELA JURÍDICA CÓDIGO DE ÉTICA

O Decreto 1.171/94, que aprova o **Código de Ética Profissional do Serviço Público**, estabelece a consciência dos princípios morais como um dos norteadores da conduta do servidor, não podendo este jamais desprezar o elemento ético em suas ações. Este código também estabelece algumas vedações sobre a conduta dos servidores.

Decreto 1.171/94



XV - E vedado ao servidor público: (...)

- f) permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com o público, com os jurisdicionados administrativos ou com colegas hierarquicamente superiores ou inferiores.

TUTELA JURÍDICA

LEI N° 8.429/92



Lei de Improbidade Administrativa

Art. 11. Constitui ato de improbidade administrativa que ***atenta contra os princípios da administração pública*** qualquer ação ou omissão que viole os deveres de honestidade, imparcialidade, legalidade, e lealdade às instituições, e **notadamente**:

I - praticar ato visando fim proibido em lei ou regulamento ou diverso daquele previsto, na regra de competência;

II - retardar ou deixar de praticar, indevidamente, ato de ofício;

[...]

Art. 17. A ação principal, que terá o rito ordinário, será proposta pelo Ministério Público **ou pela pessoa jurídica interessada**, dentro de trinta dias da efetivação da medida cautelar.

PRECEDENTES JURISPRUDENCIAIS



[TJMG - Apelação Cível 1.0024.14.288958-3/001](#)

EMENTA: APELAÇÃO CÍVEL - AÇÃO INDENIZATÓRIA POR DANOS MORAIS E MATERIAIS - JUSTIÇA GRATUITA - BENEFÍCIO DEFERIDO - ASSÉDIO SEXUAL COMETIDO POR PROFESSOR - COMPROVAÇÃO - TROCA DE MENSAGENS POR MEIO ELETRÔNICO - VÍTIMA MENOR À ÉPOCA DOS ACONTECIMENTOS - ARTIGO 227 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL - CRIANÇA E ADOLESCENTE - DEVER DE RESPEITO E DIGNIDADE - VIOLAÇÃO - DANOS MORAIS - OCORRÊNCIA - QUANTUM - MAJORAÇÃO

PRECEDENTES JURISPRUDENCIAIS



APELAÇÃO CRIMINAL 2004.42.00.001457-3/RR

CONDENADO À PENA DE UM ANO E SEIS MESES DE DETENÇÃO, POR ASSÉDIO SEXUAL, PROFESSOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE RORAIMA (UFRR) RECORREU AO TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 1.ª REGIÃO, ALEGANDO QUE AS PROVAS DOS AUTOS SÃO INSUFICIENTES E QUE SE ENCONTRAM AUSENTES OS REQUISITOS DO CRIME PREVISTO NO ARTIGO 216-A DO CÓDIGO PENAL.



CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS NA ESFERA ADMINISTRATIVA

Art. 132. A demissão será aplicada nos seguintes casos:

IV - improbidade administrativa;

Art. 136. A demissão ou a destituição de cargo em comissão, nos casos dos incisos IV, VIII, X e XI do art. 132, **implica a indisponibilidade dos bens e o ressarcimento ao erário, sem prejuízo da ação penal cabível.**

Art. 137. A demissão ou a destituição de cargo em comissão, por infringência do art. 117, incisos IX e XI, **incompatibiliza o ex-servidor para nova investidura em cargo público federal, pelo prazo de 5 (cinco) anos.**

Parágrafo único. **Não poderá retornar ao serviço público federal o servidor que for demitido ou destituído do cargo em comissão por infringência do art. 132, incisos I, IV, VIII, X e XI.**

PRECEDENTES JURISPRUDENCIAS



Informativo de
Jurisprudência

Número 523

Brasília, 14 de agosto de 2013.

DIREITO ADMINISTRATIVO. IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA POR VIOLAÇÃO AOS PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.

Configura ato de improbidade administrativa a conduta de professor da rede pública de ensino que, aproveitando-se dessa condição, assedie sexualmente seus alunos. Isso porque essa conduta atenta contra os princípios da administração pública, subsumindo-se ao disposto no art. 11 da Lei 8.429/1992.

REsp 1.255.120-SC, Rel. Min. Humberto Martins, julgado em 21/5/2013.



ENTENDIMENTO DA ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO

Art. 132 – APLICAÇÃO COMPULSÓRIA DA PENA DE DEMISSÃO

PARECER VINCULANTE AGU N° GO – 177

Verificadas a autoria e a infração disciplinar a que a lei comina penalidade de demissão, falece competência à autoridade instauradora do processo para emitir julgamento e atenuar a penalidade, sob pena de nulidade de tal ato.

PARECER VINCULANTE AGU N° GO – 183

É compulsória a aplicação da penalidade expulsiva, se caracterizada infração disciplinar antevista no art. 132 da Lei n° 8.112/1990, de 1990.

Enunciados em Matéria Disciplinar Advocacia-Geral da União

ENUNCIADO Nº 6⁶

O princípio da proporcionalidade deve ser considerado na análise jurídica do processo disciplinar para o efeito do enquadramento da conduta ao ilícito funcional. Nas hipóteses previstas no art. 132 da Lei nº 8.112/90, não há discricionariedade para graduar a pena, mas apenas para realizar o enquadramento, quando será observado o princípio da proporcionalidade. Uma vez enquadrado em uma das hipóteses do art. 132 da Lei nº 8.112, a demissão ou a cassação de aposentadoria serão obrigatórias. Em não se tratando de conduta grave o suficiente para justificar a aplicação da pena expulsiva, caberá o devido enquadramento da conduta para outra mais compatível com a gravidade dos fatos, nunca a atenuação da pena, medida que seria tecnicamente incorreta por ser ilegal.

Os princípios da razoabilidade e proporcionalidade devem ser considerados para fins de enquadramento da conduta ao ilícito funcional e não quando da aplicação da penalidade.

Portanto, uma vez enquadrado em uma das hipóteses do art. 132 da Lei nº 8.112, a demissão ou a cassação de aposentadoria serão obrigatórias. Em não se tratando de conduta grave o suficiente para justificar a aplicação da pena expulsiva, caberá o devido enquadramento da conduta para outra mais compatível com a gravidade dos fatos, nunca a atenuação da pena, medida que seria tecnicamente incorreta por ser ilegal.

CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS NA ESFERA PENAL

ASSÉDIO SEXUAL

Art. 216-A. 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.

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

§ 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

IMPORTUNAÇÃO SEXUAL

Art. 215-A. Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro:

Pena - reclusão, de 1 (um) a 5 (cinco) anos, se o ato não constitui crime mais grave.

ESTUPRO

Art. 213. Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a ter conjunção carnal ou a praticar ou permitir que com ele se pratique outro ato libidinoso:

Pena - reclusão, de 6 (seis) a 10 (dez) anos.

§ 1º Se da conduta resulta lesão corporal de natureza grave ou se a vítima é menor de 18 (dezoito) ou maior de 14 (catorze) anos:

Pena - reclusão, de 8 (oito) a 12 (doze) anos.

§ 2º Se da conduta resulta morte:
Pena - reclusão, de 12 (doze) a 30 (trinta) anos

CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS NA ESFERA IMPROBIDADE

Art. 12 da Lei nº 8.429/92 (sanções da LIA):

- ressarcimento integral do dano, se houver;
- perda da função pública;
- suspensão dos direitos políticos de três a cinco anos;
- pagamento de multa civil de até cem vezes o valor da remuneração do agente; e
- proibição de contratar com o Poder Público ou receber benefícios ou incentivos fiscais ou creditícios, pelo prazo de três anos.

CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS NA ESFERA IMPROBIDADE

Medidas possíveis no curso da ação:

- afastamento do agente público do exercício do cargo, emprego ou função (art. 20, parágrafo único);
- indisponibilidade de bens sobre o patrimônio dos réus de modo suficiente a garantir o integral ressarcimento de eventual prejuízo ao erário, levando-se em consideração, ainda, o valor de possível multa civil como sanção autônoma (art. 7º);

INDENIZAÇÃO EM CASO DE ASSÉDIO



O assédio:

- ofende a dignidade do trabalhador (1º, III, CF);
- afeta a honra objetiva e subjetiva (5º, X, CF);

Indenização por dano material e moral

Art. 5º, X, da CF dispõe:

“são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”

Por se tratar de condutas de difícil prova de sua ocorrência, muitas vezes de forma reservada, sem a presença de terceiros que possam testemunhar a conduta ilícita, a jurisprudência tem admitido a utilização de **PROVAS INDIRETAS** ou **CIRCUNSTANCIAIS** (presunções e indícios)

Também tem sido aceitas pelos tribunais, em razão do disposto no art. 373 do CPC, a **utilização de gravações ambientais efetuadas pela vítima** como prova da prática da violência, aliviando o rigor do ônus da prova.



MEIOS DE PROVA ASSÉDIO SEXUAL

Art. 373. O ônus da prova incumbe:

I - ao autor, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

II - ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.

§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos do caput ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juiz atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

§ 2º A decisão prevista no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil.

Ementa Assédio Sexual – Prova – Exigir-se a prova cabal e ocular para vislumbrar o assédio sexual é simplesmente impossibilitar a prova em Juízo, e assim contribuir para que ilicitude de tanta gravidade continue ocorrendo.” 10ª Turma, RO 20000383150, AC 20010503530, Juíza Rel. Vera Marta Publio Dias

DENÚNCIA ANÔNIMA

Nesse caso, deve-se proceder com cautela, antes de se decidir pela instauração do processo, adotando, para tanto, a investigação preliminar, prevista na Portaria/CGU nº 335, de 30.5.2006, buscando consubstanciar todo o teor fático (em termos de materialidade e de autoria) acerca do fato constante da peça anônima, No mesmo sentido corrobora o Enunciado nº 3, da CGU:

Enunciado-CGU/CCC nº 3, de 04.5.2011: “Delação anônima. Instauração. A delação anônima é apta a deflagrar apuração preliminar no âmbito da Administração Pública, devendo ser colhidos outros elementos que a comprovem.”.

ENUNCIADO Nº 10¹⁰

O Poder Público, provocado por delação de origem não confirmável (denúncia apócrifa, não identificada ou com identificação diversa do emissor e serviços eletrônicos de acesso ao cidadão, por exemplo), pode adotar medidas sumárias de verificação, com prudência e discrição, destinadas a conferir a plausibilidade dos fatos nela denunciados.

Acaso encontrados elementos de verossimilhança, poderá o Poder Público formalizar a abertura do processo ou procedimento cabível.

Indexação. Denúncia anônima. Providências investigatórias. Possibilidade. Sigilo. Necessidade.

COMO PREVINIR?

ASSÉDIO SEXUAL

Estabelecer política institucional de combate ao assédio sexual;

Dispor de instância administrativa para acolher denúncias (ampliar e fortalecer a rede de proteção);

Fazer constar do código de ética do servidor medidas de prevenção do assédio sexual;

Adoção de medidas cautelares visando à proteção da vítima;

Oferecer informação sobre o assédio sexual;

Atentando para as mudanças de comportamento;

Apurar e punir as violações denunciadas.

CASOS DE ASSÉDIO SEXUAL

CONCLUSÃO

22 Em virtude de todo o exposto, com atenção ao devido processo legal, à ampla defesa e ao contraditório, esta comissão entende que o servidor [redacted] matrícula [redacted] lotado na Diretoria de Ensino do campus [redacted] pelos fatos acima descritos, incorreu nas seguintes infrações: não "observar as normas legais e regulamentares" e não "tratar

ia-

com urbanidade as pessoas", respectivamente enquadrados no art. 116, incisos III e XI, da Lei nº 8.112, de 1990.

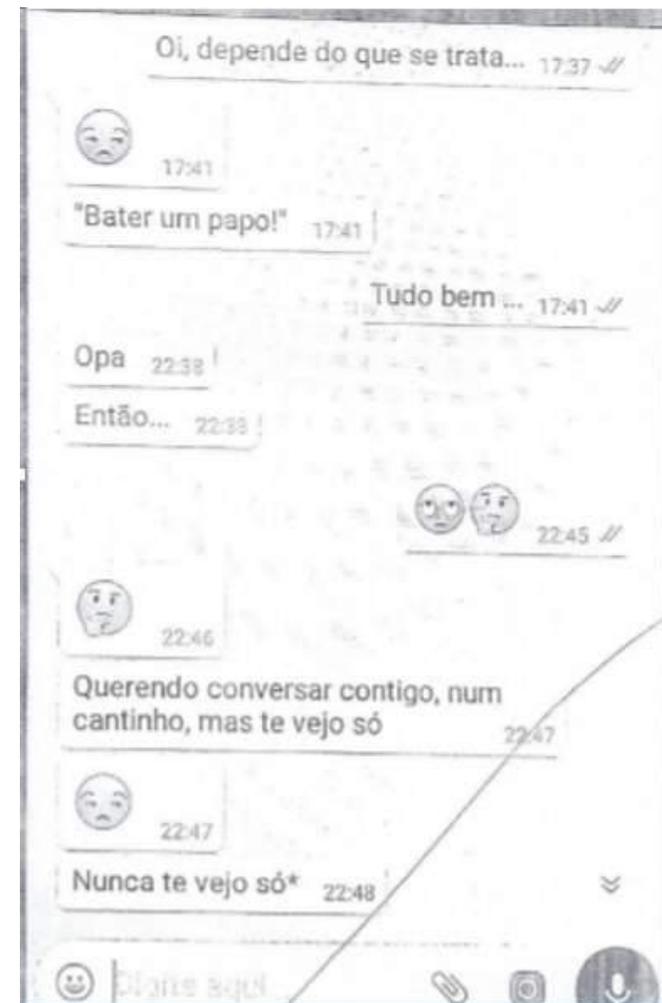
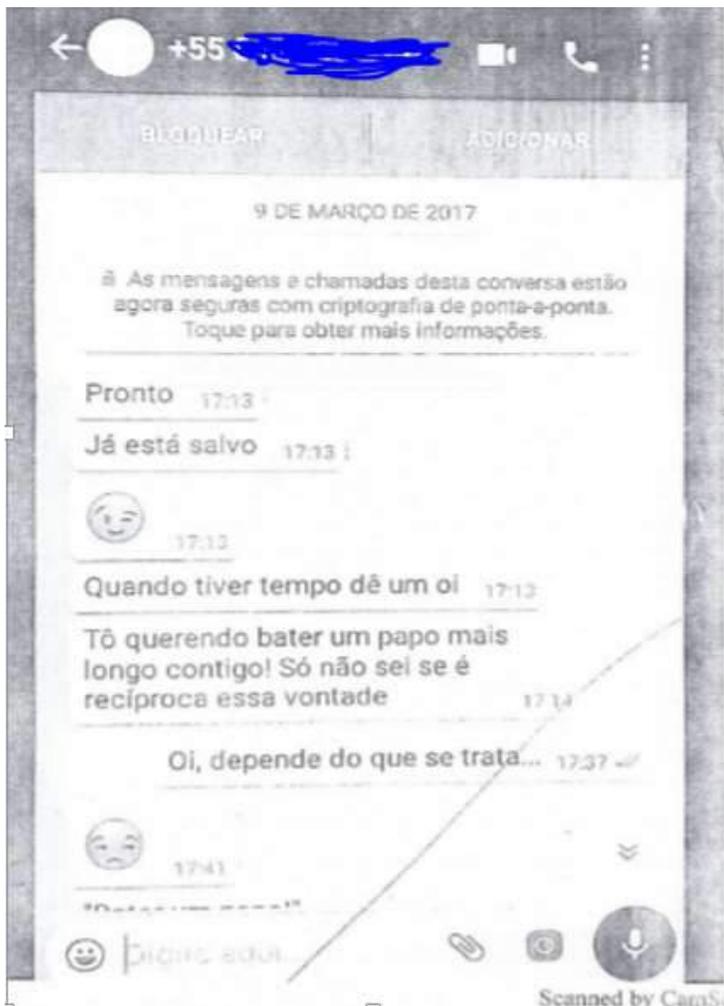
23 Nesse sentido, este colegiado manifesta-se pela aplicação da **pena de advertência** ao servidor [redacted] matrícula [redacted] conforme art. 129, da Lei 8.112/90, em razão de ter feito comentários lascivos, indecorosos e inapropriados ao ambiente educacional sobre a roupa e a situação de como se apresentava a aluna Vitória e ter colocado a mão por entre as pernas da aluna Camila para puxar bruscamente a cadeira onde ela estava sentada; duas atitudes que fizeram as alunas sentirem-se desrespeitadas.

s;

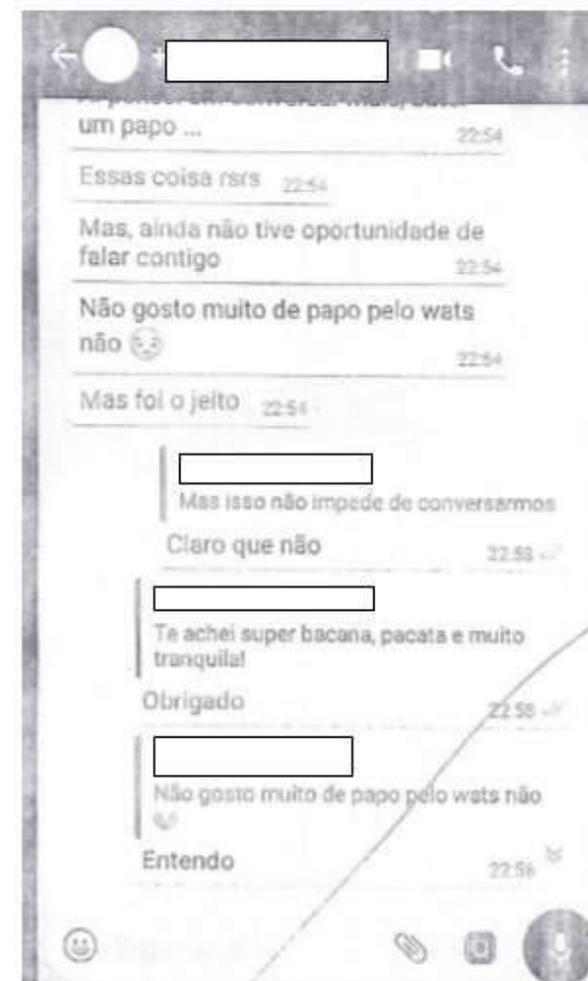
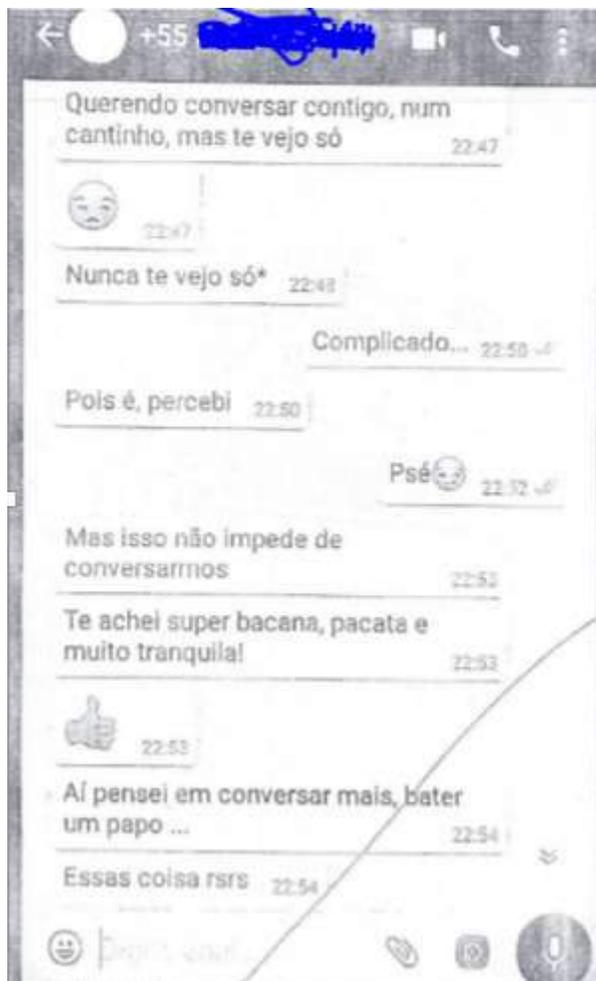
24 Neste relato da Comissão sugere-se, também, à Direção do campus que promova trabalho de orientação sobre urbanidade, ética nas relações interpessoais, cumprimento dos normativos e apresentação e marketing pessoal, para todos os servidores e alunos.

25 Por fim se agradece a confiança que a Direção Geral depositou nesta triade, a qual deu de si a isenção e o agir dentro da Lei, tecendo a melhor interpretação que poderia apresentar como final das discussões suscitadas ao longo dos estudos que efetuou.

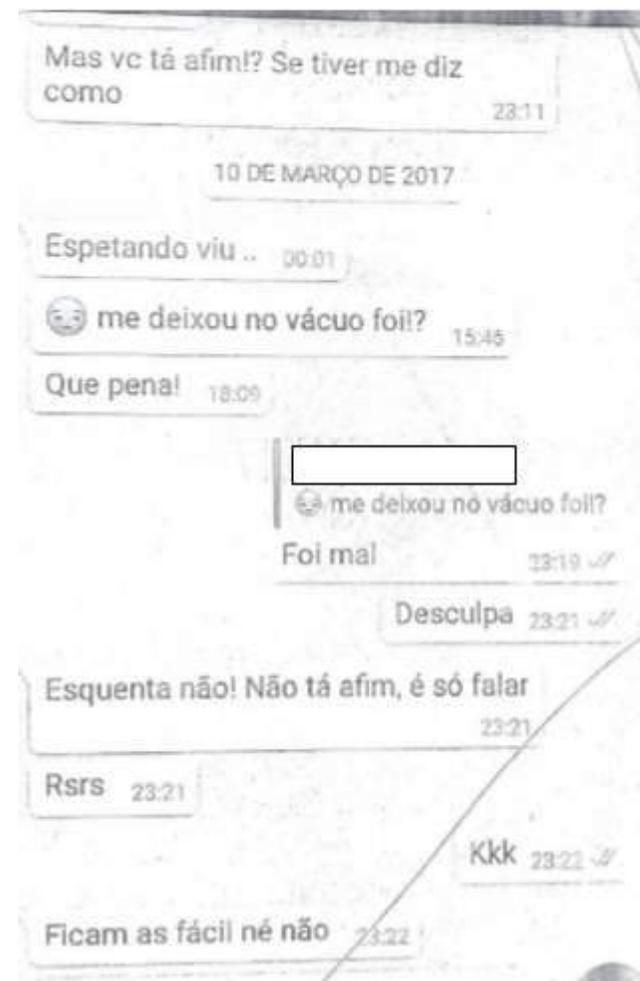
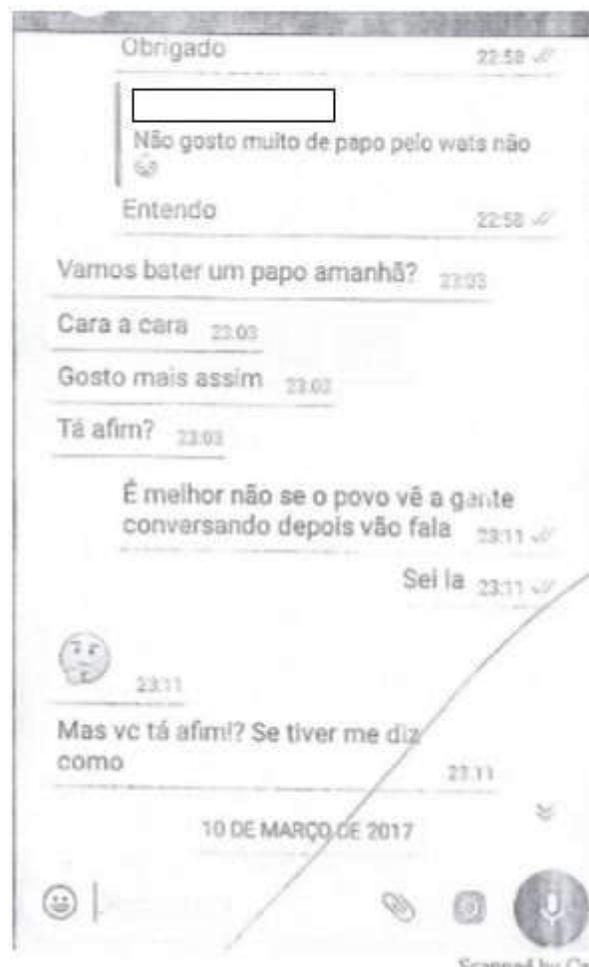
CASOS DE ASSÉDIO SEXUAL



CASOS DE ASSÉDIO SEXUAL



CASOS DE ASSÉDIO SEXUAL



CASOS DE ASSÉDIO SEXUAL

**ENVIO DE NUDES
POR REDES SOCIAIS**



CASOS DE ASSÉDIO SEXUAL

"no mês de XXX de 20XX, na xxx campus xxx, o professor (...) logo após a aula de xxx do curso acima referido ministradas por xxx, este abordou a declarante e, no intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo da condição de professor, falou que queria ficar com a declarante, sentia atração/tesão por ela, queria ter uma relação somente sexual e que a declarante não tinha nada a perder já que seria bom para ela [...] disse ainda que ficava excitado só em vê a declarante; QUE o assédio referido aconteceu somente uma vez haja vista que a declarante não ficou mais nenhum momento sozinho com [...]."

CASOS DE ASSÉDIO SEXUAL



UFG demite professor denunciado por assédio sexual contra aluna, em Jataí.

Aluna relatou que caso aconteceu em um apartamento de Goiânia, onde eles estavam hospedados para um congresso. Defesa do servidor alega inocência.

Fonte:: <https://g1.globo.com/go/goias/noticia/ufg-demite-professor-denunciado-por-assedio-sexual-contraluna-em-jatai.ghtml>

CASOS DE ASSÉDIO SEXUAL



Professor do IFAM é acusado de assédio sexual por alunas

Amazonas – O Campus do Instituto Federal, Ciência e Tecnologia do Amazonas (IFAM) localizado no município de Lábrea (a 852 quilômetros de Manaus) encaminhou ao Ministério Público cópia do Processo Administrativo Disciplinar (PAD) 23443.006885/201612 que culminou na demissão do **professor Edinaldo Lopes de Oliveira**, pela prática de atos de assédio moral e sexual, contra várias alunas da unidade de ensino do ano passado.

Fonte: <https://portalcm7.com/amazonas/interior/professor-do-ifam-e-acusado-de-assedio-sexual-por-alunas/>

CASOS DE ASSÉDIO SEXUAL



Professores universitários são demitidos após denúncias de agressão sexual

Um dos docentes trabalhava na UFF e outros dois na Federal de Goiás; eles negam as acusações das alunas

Fonte: <https://www1.folha.uol.com.br/ciencia/2019/02/professores-universitarios-sao-demitidos-apos-denuncias-de-agressao-sexual.shtml>

DEPOIMENTOS ASSÉDIO SEXUAL

"Se alguma menina ia ao banheiro, ele parava de falar e olhava para a bunda da menina. Uma vez fui de calça legging e, quando dei a mão para cumprimentá-lo, ele me virou para ver a minha bunda", relata uma aluna da Universidade Anhembi Morumbi sobre seu professor. **Clique [aqui](#) para ler o relato completo.**

"Um dia, quando mandei um e-mail perguntando sobre meu TCC, ele me respondeu: 'Nossa, quer dizer que poderei admirar por mais seis meses a sinuosidade de suas curvas, a voluptuosidade dos seus lábios carnudos, o brilho sensual do seu olhar enigmático, a doce fragrância do seu perfume?'. Eu fiquei muito chocada com o conteúdo desse e-mail, em que ele escolheu palavras de conotação claramente sexual", lembra uma ex-aluna da Universidade de São Paulo (USP). **Veja o relato completo [aqui](#).**

"Eu fui a um casamento no fim de semana e postei uma foto com a roupa, arrumada, no meu Facebook. Na semana seguinte encontrei esse professor na faculdade e ele falou: 'Nossa, Maria (nome fictício), se fosse seu marido não deixava você sair de casa. Porque com aquelas pernas que você tem, não é brincadeira, né meu", contou uma aluna da Pontifícia Universidade Católica (PUC-SP). **Quer ler o relato completo? Clique [aqui](#).**

DEPOIMENTOS ASSÉDIO SEXUAL

[...] Ele sempre parava a aula pra olhar para as meninas quando passavam para ir ao banheiro, e até começou a assoviar nesses momentos, incitando os demais meninos da sala a fazerem o mesmo, era só uma menina se levantar que a sala virava uma zona, com aplausos e assovios [...]

17 ANOS, BRASÍLIA



DEPOIMENTOS ASSÉDIO SEXUAL

[...] Ele foi explicar sobre atrito e deu o exemplo "imagine a fulana pelada fazendo (não lembro o que)". Toda a sala se sentiu incomodada, até os meninos. O que mais e incomoda é que a instituição sabe dos relatos de diversos professores e não fazem nada, alegando que os professores só podem ser demitidos por justa causa. O que é justa causa então?

---, BELO HORIZONTE





Alunas protestam durante colação de grau em Maringá

Reprodução Facebook

<https://noticias.r7.com/alunas-protestam-contra-assedio-de-professores-em-maringa-14032018>

<https://noticias.r7.com/cidades/assedio-motel-e-estupro-os-abusos-dos-professores-nas-universidades-08042018>



Universitárias protestam contra o assédio dos professores

Carol Paes e Júlia Sincero

The image features a dark blue background with silhouettes of two people. On the left, a man's silhouette is shown in profile, pointing his right hand towards the right. On the right, a woman's silhouette is shown with her head bowed and her hand covering her face, suggesting distress or shame. The text 'ASSÉDIO MORAL' is centered in white, bold, uppercase letters between the two figures.

ASSÉDIO MORAL

CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

A PARTIR DA CONSTRUÇÃO DOUTRINÁRIA E JURISPRUDENCIAL

Assédio moral é uma conduta abusiva, frequente e repetitiva que se manifesta por meio de palavras, atos, gestos, comportamentos ou de forma escrita, que humilha, constrange e desqualifica a pessoa ou um grupo, **atingindo sua dignidade e saúde física e mental, afetando sua vida profissional e pessoal.**

NOMENCLATURA

“O termo “assédio moral” foi utilizado pela primeira vez pelos psicólogos e não faz muito tempo que entrou para o mundo jurídico. O que se denomina assédio moral, também conhecido como mobbing (Itália, Alemanha e Escandinávia), harcèlement moral (França), acoso moral (Espanha), terror psicológico ou assédio moral entre nós, além de outras denominações, são, a rigor, atentados contra a dignidade humana. (...)”

(TRT 3ª R. – RO 01292.2003.057.03.00.3 – 2ª T. – Relª Alice Monteiro de Barros – DJMG 11.08.2004, p. 13).



**DISPOSIÇÕES
COMUNS
ASSEDIO MORAL E
ASSEDIO SEXUAL**

- **Tutela Jurídica**
- **Efeitos danosos à Vítima e à Instituição**
- **Consequências Jurídicas nas esferas Administrativa, Penal e Improbidade**
- **Meios de prova**



**DISPOSIÇÕES
COMUNS
ASSEDIO MORAL E
ASSEDIO SEXUAL**

Assédio Sexual	Assédio Moral
o agressor visa dominar a vítima visando vantagens sexuais.	o assediante visa atingir a dignidade e saúde física e mental, afetando a vida profissional e pessoal da vítima

É comum que o **Assédio Sexual** desencadeie uma ação **de Assédio Moral**, em razão da não aceitação da vítima.

PROPOSTA DE REGULAMENTAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

Ausência de legislação federal específica que tipifique o assédio moral.

Projeto de Lei nº 4.742, de 2001 – introduz art. 146-A no Código Penal Brasileiro – Decreto-lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho.

Assédio Moral no Trabalho

Art.146-A. Desqualificar reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral. Pena: Detenção de 3 (três) meses a um ano e multa.

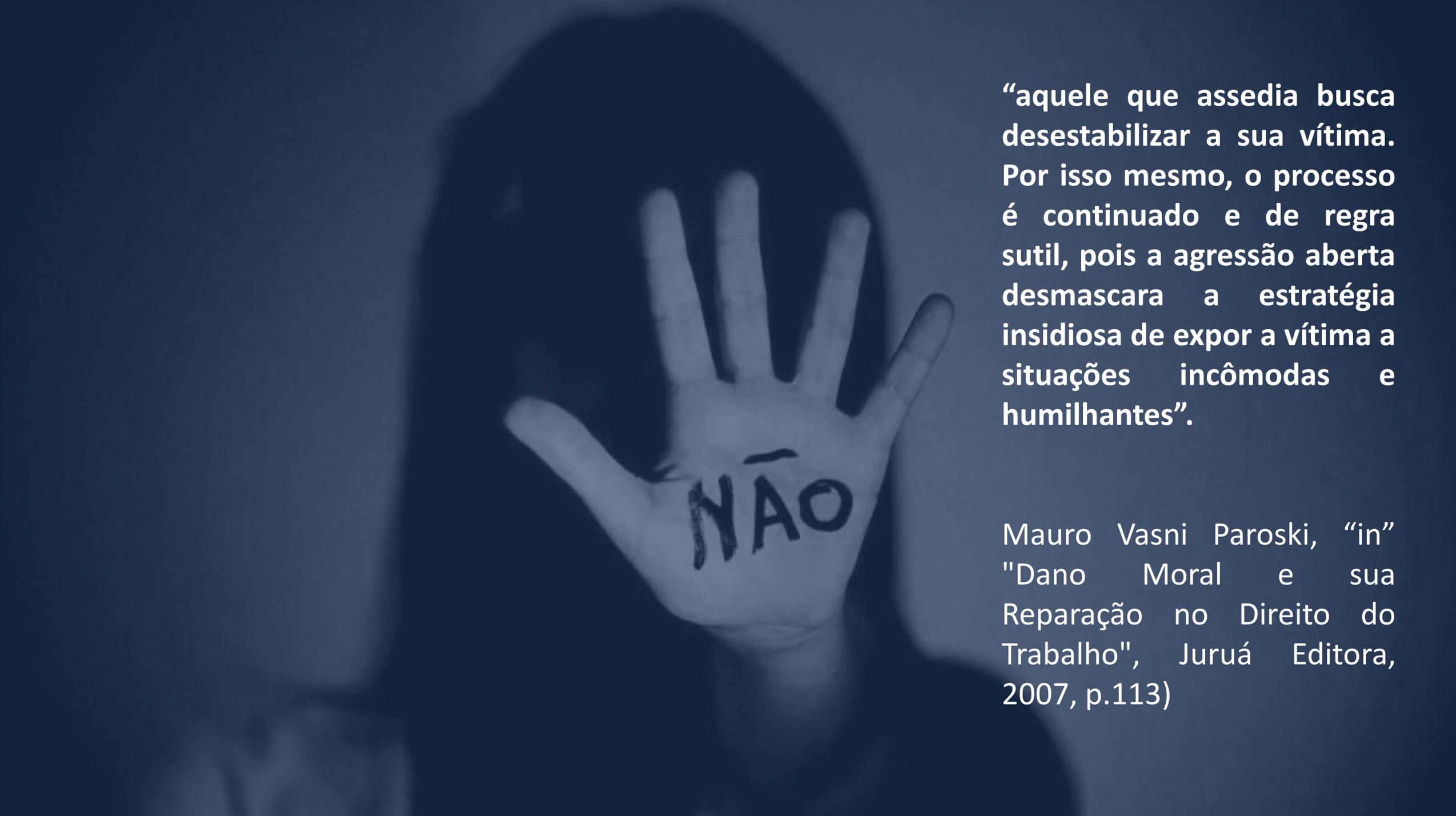
Proteção nas esferas **CÍVEL** e **ADMINISTRATIVA**, tendo como base a Constituição Federal de 1988 e outras legislações existentes.

ELEMENTOS ASSÉDIO MORAL

Conduta abusiva: referindo-se aos comportamentos ou atos atentatórios aos direitos da personalidade;

Reiteração e sistematização de conduta;

Consciência do agente, ou seja, do assediador

A hand is shown with the palm facing forward, with the word "NÃO" (No) written in black ink on the palm. The hand is positioned in the center-left of the frame. The background is dark and out of focus, showing the silhouette of a person's head and shoulders.

“aquele que assedia busca desestabilizar a sua vítima. Por isso mesmo, o processo é continuado e de regra sutil, pois a agressão aberta desmascara a estratégia insidiosa de expor a vítima a situações incômodas e humilhantes”.

Mauro Vasni Paroski, “in”
"Dano Moral e sua
Reparação no Direito do
Trabalho", Juruá Editora,
2007, p.113)

MODALIDADES DE ASSÉDIO MORAL

INTERPESSOAL

Assédio Moral Vertical - marcada pela posição hierárquica, podendo ser **DESCENDENTE** (praticado pelo chefe) ou **ASCENDENTE** (nesse caso, o chefe é o assediado, tendo o subordinado o objetivo de desestabilizar a gestão ou impedir o cumprimento do dever de fiscalizar e monitorar a prestação dos serviços);

Assédio Moral Horizontal – ocorre entre colegas de trabalho sem relação de subordinação; e

Assédio Moral Mista - cumulação de assédio moral vertical e horizontal.

ORGANIZACIONAL

Quando a própria organização incentiva e/ou tolera o assédio, com o propósito é atingir o trabalhador por meio de estratégias organizacionais de constrangimento com o objetivo de melhorar a produtividade e reforçar o controle ou de forçar o trabalhador indesejável a pedir demissão, o que evita custos à organização (como não pagar multas rescisórias).

COMO IDENTIFICAR ASSÉDIO MORAL?

Dimensões	Indicadores
Isolamento social	Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto em relação a colegas; Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto com chefias.
Perseguição social	Definição de objetivos impossíveis de atingir; Desvalorização sistemática do trabalho; Funções desadequadas.
Intimidação	Ameaças sistemáticas de despedimento; Ter sido alvo de situações de stress com o objetivo de provocar descontrolo.
Humilhação pessoal	Ter sido humilhado/a devido a características físicas psicológicas ou outras.

Fonte: Manual De Formação Para Prevenir E Combater O Assédio Sexual E Moral No Local De Trabalho: Trilhos Para A Tolerância Zero – Cite

NEM TODO CONFLITO CARACTERIZA ASSÉDIO MORAL



Atenção! Toda relação de trabalho requer certo grau de exigências que são próprias do contrato de trabalho. É normal haver cobranças, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho. Isso não constitui assédio. Este só acontece de acordo com a forma como a cobrança é realizada e quando objetiva claramente desqualificar o profissional.

PODER DIRETIVO

Cumpra mencionar também que o assédio moral não se confunde com o regular exercício do poder diretivo, que “deve limitar-se ao fazer laboral, jamais podendo invadir a esfera pessoal do trabalhador”³. Assim, o poder diretivo envolve:



a possibilidade de o empregador dirigir a prestação de serviços, e somente ela, indicando: o que fazer, como fazer, quando fazer, e onde fazer. [...] Também pode o empregador fiscalizar a adequada prestação de serviços, de modo a garantir que as ordens dadas sejam fielmente cumpridas. Tal fiscalização, no entanto, não pode invadir a intimidade dos trabalhadores porque incide tão somente, como já se vem sublinhando, sobre o *modus operandi* ⁴.

O QUE NÃO CONFIGURA ASSÉDIO MORAL

- O estresse profissional, eventuais picos de trabalho ou convocações para o trabalho fora do horário;
- Conflitos, quando há igualdade entre os debatedores;
- As más condições de trabalho, só caracterizam assédio moral se forem direcionadas a um único trabalhador;
- A sobrecarga de trabalho passa a ser assédio moral quando carrega em si a intenção de prejudicar alguém;
- Mudanças ou transferência de função, desde que não tenham caráter punitivo ou configurem perseguição;
- Críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho executado, desde que sejam explicitadas;
- Exigência de produtividade;
- Reprimendas normais dos chefes e o controle sobre os empregados, desde que este poder disciplinar do superior hierárquico seja exercido de maneira adequada;
- Mesmo uma reprimenda “humilhante” do chefe, num momento de raiva, não chega a tipificar o assédio moral.

ASSÉDIO MORAL E IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA PRECEDENTES STJ

A despeito da ausência de tipificação expressa do assédio moral como ato de improbidade administrativa, o Superior Tribunal de Justiça, por intermédio da 2ª Turma, já reconheceu a possibilidade de ato de improbidade administrativa em razão da prática de assédio moral.

ADMINISTRATIVO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. **IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA. ASSÉDIO MORAL.** VIOLAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. ART. 11 DA LEI 8.429/1992. ENQUADRAMENTO. CONDOTA QUE EXTRAPOLA MERA IRREGULARIDADE. ELEMENTO SUBJETIVO. DOLO GENÉRICO.

1. O ilícito previsto no art. 11 da Lei 8.249/1992 dispensa a prova de dano, segundo a jurisprudência do STJ.
2. Não se enquadra como ofensa aos princípios da administração pública (art. 11 da LIA) a mera irregularidade, não revestida do elemento subjetivo convincente (dolo genérico).
3. O assédio moral, mais do que provocações no local de trabalho — sarcasmo, crítica, zombaria e trote —, é campanha de terror psicológico pela rejeição.
4. **A prática de assédio moral enquadra-se na conduta prevista no art. 11, caput, da Lei de Improbidade Administrativa, em razão do evidente abuso de poder, desvio de finalidade e malferimento à impessoalidade, ao agir deliberadamente em prejuízo de alguém.**
5. A **Lei 8.429/1992** objetiva coibir, punir e/ou afastar da atividade pública os agentes que demonstrem caráter incompatível com a natureza da atividade desenvolvida.

(Recurso Especial 1.286.466/RS)

ADMINISTRATIVO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA. ATENTADO VIOLENTO AO PUDOR. PROFESSOR MUNICIPAL. ALUNAS MENORES. VIOLAÇÃO DO ART. 535 DO CPC NÃO CARACTERIZADA. VIOLAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. ART. 11 DA LEI 8.429/1992. ENQUADRAMENTO. INDEPENDÊNCIA DAS ESFERAS. ELEMENTO SUBJETIVO. DOLO GENÉRICO.

[...]

2. O ilícito previsto no art. 11 da Lei 8.249/1992 **dispensa a prova de dano**, segundo a jurisprudência do STJ.

3. Não se enquadra como ofensa aos princípios da administração pública (art. 11 da LIA) a mera irregularidade, não revestida do elemento subjetivo convincente (dolo genérico).

4. É possível a responsabilização do agente público, no âmbito do art. 11 da Lei 8.429/1992, ainda que este responda pelos mesmos fatos nas demais searas, em consideração à autonomia da responsabilidade jurídica por atos de improbidade administrativa em relação as demais esferas. Precedentes envolvendo assédio sexual e moral.

5. A repugnante prática de atentado violento ao pudor, praticado por professor municipal, em sala de aula, contra crianças de 6 (seis) e 7 (sete) anos de idade, não são apenas crimes, mas também se enquadram em 'atos atentatórios aos princípios da administração pública', conforme previsto no art. 11 da LIA, em razão de sua evidente imoralidade.

6. A Lei 8.429/1992 objetiva coibir, punir e/ou afastar da atividade pública os agentes que demonstrem caráter incompatível com a natureza da atividade desenvolvida.

7. Esse tipo de ato, para configurar-se como ato de improbidade exige a demonstração do elemento subjetivo, a título de dolo lato sensu ou genérico, presente na hipótese.

8. Recurso especial provido.

(REsp 1219915/MG, Rel. Ministra ELIANA CALMON, SEGUNDA TURMA, julgado em 19/11/2013, DJe 29/11/2013)

CONDUTAS QUE CARACTERIZAM ASSEDIO MORAL NA RELAÇÃO PROFESSOR-ALUNO

1. **Ameaçar ou agredir fisicamente o aluno;** atirar objetos no aluno para despertar sua atenção; recolher, de forma agressiva, cola do aluno, inclusive agredindo - o fisicamente.
2. **Agressão verbal aos alunos:** Tratar os alunos com termos pejorativos, palavras de baixo calão
3. **Ameaças aos alunos:** Ameaçar aumentar o nível de dificuldade das provas, dar faltas aos alunos, reprová-los, retirar da sala de aula certos alunos, expulsar aluno da instituição.
4. **Acusação agressiva e sem provas:** Alegar, de forma agressiva e sem provas, que os alunos copiaram trabalhos ou estão colando; revistar, de forma agressiva, os materiais dos alunos por suspeitar que estejam colando.
6. **Comentários depreciativos,** preconceituosos ou indecorosos: Fazer comentários pejorativos e preconceituosos sobre a orientação sexual dos alunos, sobre a escolha de sua profissão, sobre determinado credo religioso, sobre habilidades dos alunos, sobre o nome de aluno, sobre a cidade de alunos, que a instituição está situada; com idade mais avançada, com facilidade de aprendizagem; receber trabalhos de alguns alunos fora da data marcada; classificar os alunos de acordo com a posição ocupada em sala de aula.

CONDUTAS QUE CARACTERIZAM ASSEDIO MORAL NA RELAÇÃO PROFESSOR-ALUNO

7. Tratamento discriminatório e excludente: Dar tratamento diferenciado a alunos devido a sua aparência física, condição financeira, que vivem na cidade em que a instituição está situada; com idade mais avançada, com facilidade de aprendizagem; receber trabalhos de alguns alunos fora da data marcada; classificar os alunos de acordo com a posição ocupada em sala de aula.

8. Rebaixamento da capacidade cognitiva dos alunos: Comparar os alunos, de forma irônica, com alunos de outras instituições ou outros grupos de ensino; enaltecer seus próprios conhecimentos, ridicularizando os erros dos alunos em provas, perguntas e trabalhos; Ler, em voz alta, as notas, enfatizando, com comentários depreciativos, os alunos que obtiveram baixo rendimento; Impedir que os alunos opinem por considerar que eles não possuem capacidade para tal; Insultar aluno que não conseguiu realizar atividades ou que faz perguntas sobre a mesma; fazer comentários em público sobre as dificuldades, desempenho ou erros dos alunos.

9. Desinteresse e omissão: Ser omissos, demonstrar desinteresse, não repassando aos alunos as devidas orientações para a realização de trabalhos práticos, ao ministrar o conteúdo; pela apresentação dos trabalhos dos alunos.

10. Uso inadequado de instrumentos pedagógicos, prejudicando os alunos: administrar exercícios, valendo nota, sem explicar a matéria contida nos mesmos; aplicar prova, que demanda mais tempo para ser resolvida do que o disponível; aumentar o nível de dificuldade das provas, como forma de punir os alunos; punir, através de prova com maior nível de dificuldade, aluno que não se sujeitou ao assédio sexual do professor; realizar atividades valendo nota em dias que alunos, por motivo justo, não puderam estar presentes; avaliar trabalho somente pela aparência/estética.

11. Recusa em realizar seu trabalho: Negar-se a esclarecer as dúvidas ou ouvir os comentários dos alunos, demonstrando desinteresse, alegando que a dúvida é desnecessária, que o aluno consultou material inadequado, que já havia explicado a questão anteriormente.

12. Abandono do trabalho em sala de aula: Reclamar da conversa em sala de aula, retirando-se e negando-se a ministrar as aulas no restante do período; pela ausência da maioria dos alunos.

REFERÊNCIAS

- ✓ *Assédio Moral e Sexual no trabalho: prevenção e enfrentamento na Fiocruz, 2014.*
- ✓ *Anotações sobre Processo Administrativo Disciplinar, Marcos Salles Teixeira, 2015.*
- ✓ *Cartilha de prevenção contra o assédio CPRM -Serviço Geológico do Brasil*
- ✓ *Assédio: violência e sofrimento no ambiente de trabalho: assédio moral / Ministério da Saúde, Secretaria Executiva, Subsecretaria de Assuntos Administrativos. – Brasília : Editora do Ministério da Saúde, 2008*
- ✓ *Cartilha Assedio Moral e Sexual – Senado Federal*
- ✓ http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=416%22



(85) 34012326



pf.ifce@agu.gov.br

OBRIGADA!