



**ASSÉDIO NA
UNIVERSIDADE:
CONHECER PARA
COMBATER**

SUPERVISÃO DE ASSISTÊNCIA ESTUDANTIL - SAE-CUVG

INTRODUÇÃO

O ambiente universitário deve ser um espaço seguro, acolhedor e respeitoso para todas as pessoas. No entanto, o assédio ainda é uma realidade presente em instituições de ensino superior, inclusive na Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT). Reconhecer, entender e combater essa prática é um compromisso coletivo que envolve estudantes, docentes, técnicos administrativos e toda a comunidade universitária.

Mas afinal, o que é considerado assédio? De forma geral, assédio é qualquer comportamento repetitivo ou sistemático, físico ou verbal, que constrange, humilha, intimida ou desrespeita a dignidade de uma pessoa. Pode se manifestar de diversas formas, como o assédio moral, o assédio sexual, o assédio virtual, entre outros, e pode ocorrer tanto entre colegas quanto em relações hierárquicas, como entre professores e estudantes ou entre chefias e subordinados.

Esta cartilha tem como objetivo informar e conscientizar sobre os diferentes tipos de assédio, apresentar exemplos comuns no contexto universitário e, principalmente, orientar como identificar, denunciar e combater essas práticas abusivas. Afinal, saber reconhecer os sinais de assédio é o primeiro passo para romper com o silêncio e promover uma cultura de respeito e equidade dentro da UFMT.

Convidamos você a conhecer, refletir e se engajar na construção de uma universidade mais justa, onde todas as pessoas possam estudar, trabalhar e conviver sem medo, sem violência e com pleno exercício de seus direitos.

O QUE É ASSÉDIO?

Assédio é qualquer comportamento ou prática que cause constrangimento, humilhação, intimidação ou degradação à dignidade de uma pessoa, comprometendo seu bem-estar físico, emocional ou psicológico.

A prática de assédio fere os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana (CF/88, art. 1º, III) e pode configurar infração disciplinar e até crime, conforme a legislação brasileira.

NA UFMT, ISSO PODE OCORRER ENTRE:

1. Relações sociais:

- **Entre estudantes**, em atividades acadêmicas, grupos de estudo, eventos culturais e organizações estudantis;
- **Entre estudantes e professores**, durante aulas, orientações de pesquisa, projetos de extensão e estágios;
- **Entre membros da comunidade acadêmica e setores administrativos**, como bibliotecas, secretarias, pró-reitorias e coordenações de curso;
- **Entre estudantes/servidores e funcionários terceirizados**, como nos serviços de portaria, limpeza, segurança e restaurante universitário.



2. Relações de trabalho:

- **Entre servidores técnico-administrativos e docentes**, na gestão de cursos, atividades administrativas, planejamento de eventos e execução de políticas institucionais;
- **Entre chefias e subordinados**, dentro dos diversos setores da universidade (departamentos, pró-reitorias, coordenações etc.);
- **Entre equipes de trabalho intersetoriais**, como comissões, grupos de pesquisa, núcleos de apoio, projetos de extensão e comitês institucionais;
- **Entre supervisores e estagiários**, em atividades acadêmicas, administrativas e laboratoriais.



Essas relações envolvem responsabilidades, hierarquias e convivência cotidiana, o que exige respeito, empatia e comunicação ética para garantir um ambiente saudável e colaborativo.

PRINCIPAIS TIPOS DE ASSÉDIO:

◆ **1. Assédio Moral:** É quando uma pessoa sofre, repetidamente, humilhações, críticas, isolamento ou tratamento injusto que afeta sua autoestima, dignidade e saúde mental.

Exemplos gerais: Gritar ou expor alguém na frente dos outros, Espalhar boatos, Ignorar ou excluir deliberadamente, Sobrecarregar com tarefas impossíveis, Retaliar por reclamações ou denúncias.

Principais formas de assédio moral:

▼ **Descendente (superior para subordinado):** Quem tem autoridade usa sua posição para humilhar ou coagir. Exemplo: coordenador ameaça cortar bolsa se o estudante não trabalhar fora do horário.

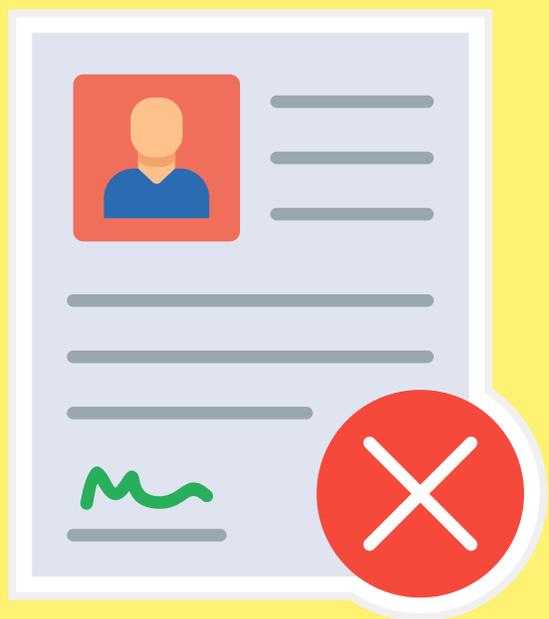


▲ **Ascendente (subordinado para superior):** Alguém em posição inferior tenta intimidar quem está acima. Exemplo: grupo de alunos pressiona o professor com ameaças para alterar notas.

🤝 **Horizontal (entre iguais):** Ocorre entre colegas do mesmo nível. Exemplo: colegas ridicularizam um estudante em grupos de mensagem.



 **Institucional:** A própria instituição impõe regras ou práticas que prejudicam ou excluem. Exemplo: negar trancamento ou prazos sem justificativa, mesmo com laudo médico.



 **Patrimonial:** Atinge os bens ou recursos da vítima como forma de punição. Exemplo: reter documentos ou cortar bolsa de forma injusta.

 **De Gênero:** Ataques ou desprezo baseados no gênero ou identidade da pessoa. Exemplo: piadas sexistas, menosprezo a pessoas LGBTQIAPN+ ou questionar a capacidade intelectual de uma mulher.



2. Assédio Sexual: São comportamentos de cunho sexual, sem consentimento, que causam desconforto, constrangimento ou intimidação.

Pode ocorrer com palavras, toques, gestos, convites, imagens ou propostas indevidas.

📌 Na lei (Art. 216-A do Código Penal):

"Constranger alguém com intenção sexual, abusando da hierarquia ou influência."

Pode gerar responsabilização administrativa e criminal.



3. Importunação Sexual: Acontece quando alguém comete um ato sexual sem permissão, com objetivo de satisfazer desejo próprio ou de terceiros.

Exemplos: Beijos forçados, Toques sem consentimento, Envio de conteúdo sexual (mensagens, fotos, vídeos).

Diferença entre Assédio Sexual e **Importunação Sexual**

Critério	Assédio Sexual	Importunação Sexual
Relação entre as partes	Envolve hierarquia ou poder	Pode ser qualquer pessoa (conhecida ou não)
Local comum	Ambiente de trabalho ou institucional	Espacos públicos ou privados diversos
Contato físico	Nem sempre há	Geralmente há toque ou ato físico
Consentimento da vítima	Há constrangimento com intenção sexual	Ato libidinoso sem consentimento
Previsão legal	Art. 216-A do Código Penal	Art, 215-A do Código Penal



🌐 **4. Assédio Virtual (Cyberbullying):** Quando alguém é atacado por meio digital: redes sociais, e-mail, grupos de mensagem etc.

Exemplos: Divulgação de prints, fotos ou vídeos sem autorização, Memes ofensivos, Comentários humilhantes ou ameaçadores.

👤 **5. Assédio Racial / Discriminatório:** São agressões verbais, comportamentos ou atitudes baseadas na cor, origem, religião, etnia, deficiência, orientação sexual ou nacionalidade.

Exemplos: Piadas sobre a cor da pele ou sotaque, Comentários xenofóbicos, Excluir pessoas de atividades por sua identidade, Negar apoio com base em preconceitos.





Acho que sofri assédio. O que devo fazer?

Se você foi vítima de assédio moral, sexual, virtual, racial ou outro tipo de violência na UFMT, siga os passos abaixo para proteger seus direitos e buscar apoio:

 **1. Reconheça e registre:** Reflita sobre o que aconteceu e reconheça que você sofreu assédio. Anote tudo: datas, locais, nomes dos envolvidos, testemunhas e guarde provas (prints, mensagens, e-mails, fotos etc.).

 **2. Procure apoio:** Converse com pessoas de confiança: colegas, amigos, servidores, familiares. O acolhimento emocional é essencial para enfrentar o processo.

 **3. Denuncie formalmente:** Você pode registrar a denúncia de forma segura pelos canais oficiais:

- Ouvidoria UFMT: www.ufmt.br/unidade/ouvidoria
- Plataforma Fala.BR: falabr.cgu.gov.br
-  Casos graves também podem ser denunciados ao Ministério Público ou à Polícia.

 **4. Acompanhe o processo:** A UFMT tem o dever de garantir sigilo, proteção e respeito ao devido processo.

A vítima tem direito a ser informada, ouvida com respeito e acompanhada durante toda a apuração.

♥ **5. Cuide da sua saúde emocional:** Busque ajuda psicológica e apoio contínuo:

- CREAS (SUS) – Atendimento psicossocial gratuito;
- Universidades com atendimento gratuito
 - UNIC - (65) 3363-1278
 - UNIFAAC - (65) 3052-8120
 - FASIPE - (65) 99953-4245
 - UFMT/SPA - (65) 3615-8492
 - UNIVAG - (65) 3688-6083
- SAE/UFMT-CUVG – Supervisão de Assistência Estudantil
 - Serviço de Psicologia SAE/UFMT - Atendimento inicial, online ou presencial (não é psicoterapia contínua) com escuta e orientação. Encaminhamentos são feitos quando necessário. ([Agende por aqui](#))
- Secretaria de Direitos Humanos (SEDH/UFMT) – Apoio institucional.

Importante lembrar:

- ✓ A UFMT tem o dever de garantir um ambiente seguro, ético e inclusivo.
- ✓ Nenhuma vítima pode ser retaliada por denunciar.
- ✓ Silenciar protege o agressor. Denunciar é um ato de coragem.

👁️ 👁️ PRESENCIEI UM ASSÉDIO. COMO DEVO PROCEDER?

Se você presenciou um assédio — moral, sexual, virtual, racial ou de outra natureza — saiba que o seu papel como testemunha é essencial para interromper a violência e proteger a vítima.

🚫 **O silêncio contribui para que o assédio continue.**

🗣️ **Por isso, agir de forma ética e responsável faz toda a diferença.**

AÇÕES QUE UMA TESTEMUNHA DEVE TOMAR:



1. Apoie a vítima: Converse com a pessoa que sofreu assédio. Demonstre apoio, escuta e acolhimento. Incentive-a a buscar ajuda e denunciar, se for possível e seguro para ela.



2. Registre o que viu: Anote detalhes do que presenciou: data, hora, local, envolvidos, o que foi dito ou feito, e outras testemunhas. Essas informações são importantes para o processo de apuração.



3. Oriente sobre canais de apoio: Informe a vítima sobre onde buscar ajuda e denunciar:

- Ouvidoria da UFMT: <https://www.ufmt.br/unidade/ouvidoria>;
- Serviços de acolhimento da UFMT (SAE, SPA, SEDH).

Se a vítima não quiser denunciar, você pode registrar a ocorrência como testemunha.



4. Não revitimizar a vítima: Não julgue, pressione ou exponha a vítima. Respeite sua privacidade e suas decisões. O acolhimento deve ser respeitoso e sem julgamento.



5. Denuncie (mesmo de forma anônima): A testemunha pode registrar o caso na Ouvidoria da UFMT, mesmo que a vítima não denuncie. A denúncia pode ser feita de forma sigilosa ou anônima e será encaminhada aos órgãos competentes.



6. Mantenha o apoio: Continue oferecendo escuta e acompanhamento à vítima, se ela desejar. Apoiar durante a denúncia ou em reuniões pode fazer a diferença.

Importante lembrar:

- ◆ Testemunhas não são obrigadas a denunciar, mas têm uma responsabilidade ética;
 - ◆ Em alguns casos, há dever legal, como em situações que envolvem menores de idade ou violência sexual;
-  A denúncia na UFMT pode ser feita de forma anônima ou sigilosa e será encaminhada aos órgãos responsáveis.

COMETI ASSÉDIO (AGI DE FORMA OFENSIVA OU CONSTRANGEDORA). COMO DEVO PROCEDER?



Reconhecer que cometeu uma atitude de assédio — seja moral, sexual, verbal, virtual ou de qualquer natureza — é um passo importante de responsabilidade e maturidade. Se você agiu de forma ofensiva, constrangedora ou abusiva, mesmo sem intenção, é essencial adotar uma postura ativa de mudança e reparação.

O QUE FAZER:

Reconheça o erro: Reflita com seriedade sobre o comportamento adotado e os impactos causados. Aceitar que houve excesso, abuso ou violência é o primeiro passo para evitar a repetição.

Pare com a conduta imediatamente: Interrompa qualquer atitude ofensiva, ameaçadora ou constrangedora. Respeite os limites e o espaço da outra pessoa.

Peça desculpas com sinceridade: Assuma a responsabilidade pelo que fez. Se for possível e seguro, peça desculpas diretamente à vítima, sem justificar ou minimizar o ocorrido.

Busque orientação: Procure apoio de serviços institucionais como: Supervisão de Assistência Estudantil (SAE/UFMT); Secretaria de Direitos Humanos (SEDH/UFMT). Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP)

Participe de ações educativas: Informar-se, refletir e se reeducar são formas reais de reparação. A UFMT pode oferecer campanhas, rodas de conversa e escuta qualificada para mudança de conduta.

Repare os danos, quando possível: Contribua para a reconstrução de um ambiente respeitoso e seguro. A reparação pode incluir: retratação formal, colaboração em ações preventivas, comprometimento com mudanças no convívio, dentre outras ações.

IMPORTANTE

Assédio não é um “mal-entendido” ou “brincadeira” se há dor, medo ou constrangimento real da outra parte.

A intenção não anula o efeito.

A responsabilidade existe mesmo quando o autor diz que “não quis ofender”.

Admitir o erro é o primeiro passo para reparar os danos e contribuir com um ambiente mais saudável.



CANAIS DE DENÚNCIAS:

Os principais canais de denúncia contra assédio (de qualquer natureza) no âmbito da Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT) e também em esferas externas, como Ministério Público e Polícia, são:

		Ouvidoria da UFMT https://www.ufmt.br/unidade/ouvidoria	
O que faz	Recebe denúncias de assédio moral, sexual, virtual, racial, entre outros.		
Quem pode denunciar	Qualquer pessoa: estudantes, servidores, terceirizados e visitantes.		
Como denunciar	Pode ser de forma anónima, sigilosa ou identificada.		
Atendimento presencial	Segunda a sexta-feira, das 07h30 às 11h30 e das 13h30 às 17h30		
Telefone / WhatsApp Business	(65) 3313-7210	ouvidoria@ufmt.br	
	E-mail	ouvidoria@ufmt.br	

Observação: este e-mail não deve ser usado para realizar manifestações de Ouvidoria com base na Lei nº 13.460/2017 (Dispõe sobre participação, proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos da administração pública). As manifestações podem ser registradas pessoalmente, na Ouvidoria física da UFMT, ou de forma eletrônica, pela Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação (Fala.BR) - **Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação (Fala.BR - <https://falabr.cgu.gov.br/web/home>)**



CANAIS EXTERNOS DE DENÚNCIA (CASOS GRAVES OU CRIMINAIS)

Órgão / Canal	Atuação / Informações
Polícia Civil / Delegacia da Mulher	Casos de assédio sexual, importunação sexual, ameaças, violência de gênero, entre outros.
Delegacia Especializada da Mulher (Cuiabá)	Telefone: (65) 3901-4277 Instagram: @delegaciadamulher.cuiaba
Boletim de Ocorrência Online	Registro disponível nos sites das Polícias Civas Estaduais.
Ministério Público de Mato Grosso (MPMT)	Atua em casos de assédio institucional, omissão da UFMT e defesa de direitos coletivos. Disque MP: 127 - Site institucional: www.mpmt.mp.br / Ouvidoria: Acesso aqui Formulário eletrônico no site Presencial: Rua 04, s/nº, CPA, PGJ, Cuiabá - MTE-mail: ouvidoria@mpmt.mp.br
Polícia Militar	Emergências: Ligue 190
Disque 100 (Direitos Humanos)	Canal nacional para denúncias de violência, assédio, discriminação, racismo, homofobia, etc.

Fluxo de Denúncia de Assédio

1. Reconhecimento do Assédio:

Identificação de comportamentos abusivos, constrangedores ou discriminatórios no ambiente acadêmico ou profissional.



2. Registro e Apoio Inicial:

Busca por acolhimento e orientação junto a setores como a Supervisão de Assistência Estudantil, setores de Psicologia, ou representação estudantil/sindical.



4. Apuração dos Fatos:

A denúncia é analisada e apurada pela Ouvidoria e/ou Comissão de Ética, com garantia de sigilo e respeito aos direitos das partes envolvidas.



3. Formalização da Denúncia:

Encaminhamento da denúncia pelos canais institucionais disponíveis, como:

- Ouvidoria UFMT e Plataforma Fala.BR
- Outros órgãos competentes



5. Adoção de Medidas:

Dependendo do caso, são adotadas medidas como: Mediação de conflitos; Instauração de processo investigativo; Encaminhamentos administrativos ou legais.



6. Acompanhamento do Processo:

A vítima tem o direito de acompanhar o andamento do processo, receber apoio institucional e informações sobre os encaminhamentos.



7. Comunicação dos Resultados:

Finalizado o processo, a vítima é comunicada formalmente sobre as decisões e medidas aplicadas, respeitando os trâmites legais e a proteção dos envolvidos.



Referências

- BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. Diário Oficial da União: seção 1, p. 23941, 31 dez. 1940. Art. 216-A – Assédio sexual. Art. 140, §3º – Injúria racial;
- BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais;
- BRASIL. Lei nº 13.718, de 24 de setembro de 2018. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar os crimes de importunação sexual e de divulgação de cena de estupro, de estupro ou de estupro de vulnerável;
- BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Guia Lilás: orientações para prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Brasília: MGI, nov. 2024. Disponível em: [Guia Lilás – CGU \(2024\)](#);
- Cartilha UFPB e UESC.

! LEMBRE-SE: O SILÊNCIO PROTEGE O AGRESSOR. DENUNCIAR É UM ATO DE CORAGEM E DE PROTEÇÃO À COLETIVIDADE.