

UEM SEM ASSÉDIO, DISCRIMINAÇÃO E PRECONCEITO.



AV. COLOMBO, 5790 - ZONA 7

CEP: 87020-900

MARINGÁ - PARANÁ

WWW.UEM.BR



COMITÊ DE DIREITOS HUMANOS, PROMOÇÃO E PROTEÇÃO DE
GRUPOS VULNERÁVEIS E GARANTIA DAS LIBERDADES INDIVIDUAIS

POR UM AMBIENTE UNIVERSITÁRIO SEGURO E RESPEITOSO

**DENUNCIE QUALQUER FORMA DE ASSÉDIO
MORAL, SEXUAL, DISCRIMINAÇÃO OU PRECONCEITO:**

CANAIS DE DENÚNCIA



DIREITOS HUMANOS



OUVIDORIA



CANAIS DE DENÚNCIA

Denunciar é um passo corajoso para promover a justiça e garantir a segurança de todos.

Se você ou alguém que você conhece foi vítima de assédio, saiba que há canais de denúncia disponíveis para oferecer suporte e tomar medidas contra os agressores.

Sua voz importa e sua denúncia pode fazer a diferença, juntos, podemos trabalhar para criar um ambiente seguro e respeitoso para todos.




DIREITOS HUMANOS
 **UEM**
 Universidade
 Estadual de
 Maringá




OUVIDORIA
 **PARANÁ**
 GOVERNO DO ESTADO

SUMÁRIO

ASSÉDIO MORAL	4
ASSÉDIO SEXUAL	6
IMPORTUNAÇÃO SEXUAL	8
PERSEGUIÇÃO.....	10
DISCRIMINAÇÃO OU PRECONCEITO	12
CANAIS DE DENÚNCIA	14



ASSÉDIO MORAL



Trata-se de comportamento reiterado ou não que busca hostilizar, humilhar e deteriorar o ambiente em que a vítima encontra-se inserida, sendo este o ambiente de trabalho, o ambiente escolar ou acadêmico e o ambiente familiar.

Recentemente, o crime de injúria racial, por força da Lei Federal nº 14.532/2023, passou a integrar a Lei Antirracismo e merecer as mesmas penas, além de ser considerado crime inafiançável e imprescritível (artigo 5º, XLII, Constituição Federal), que independe de denúncia da vítima para o seu processamento.

Diferentemente do assédio moral ou sexual, na discriminação ou preconceito a ideia de reiteração ou habitualidade não é necessária, bastando um gesto desrespeitoso apenas para a sua configuração. Do ponto de vista administrativo (Lei Estadual nº 20.656/2021, Resolução nº 063/2024-CAD/UEM e Regimento Disciplinar Discente (Resolução nº 001/2016-COU/UEM), servidores públicos, tanto docentes quanto técnicos, bem como acadêmicos podem incorrer nas normativas específicas que denotam a falta de cumprimento do dever de urbanidade no ambiente universitário.

De igual modo, em se constatando hipótese de discriminação, preconceito ou racismo, as autoridades universitárias (Chefes de Departamento, Coordenadores de Curso, Diretores de Centro e Reitoria) devem ser alertadas destas violações através dos canais competentes para acolhimentos das denúncias que constam desta cartilha informativa, para que as devidas providências sejam tomadas.

As sanções contra a discriminação ou preconceito também podem variar desde a mera advertência verbal, até a repreensão por escrito, passando, nos casos mais graves, pela suspensão das atividades laborais ou acadêmicas e até a expulsão/exoneração do estudante ou do servidor da Instituição.

DISCRIMINAÇÃO OU PRECONCEITO

O preconceito deve ser interpretado, conforme interpretação do Supremo Tribunal Federal, como uma forma de racismo que atinge e discrimina ou segrega as pessoas em razão de sua raça, cor, etnia, idade, sexo, gênero, orientação sexual, condição de pessoa com deficiência ou procedência nacional.

As penas para o crime de racismo são variáveis, mas podem chegar a 2 (dois) a 5 (cinco) anos de reclusão e multa.

Muito frequente no ambiente de trabalho, o assédio moral laboral (*mobbing*) começou a ser investigado mais fortemente pelo Direito na década de 1990, e recebeu a seguinte classificação: assédio moral vertical descendente (de cima para baixo, quando o superior hierárquico assedia o seu subordinado, com o fim de provocar a sua demissão/remoção voluntária ou simplesmente de tornar a sua vida profissional impossível); assédio moral vertical ascendente (quando um pessoa ou grupo de pessoas assedia moralmente sua chefia, com o fim de desmoralizá-la ou desacreditá-la em sua posição superior de hierarquia em relação aos demais, com o fim de provocar a sua saída do cargo). Já o assédio moral horizontal é aquele praticado entre colegas de trabalho, muitas vezes motivado pela forte competição no ambiente laboral.

No assédio moral praticado na escola ou ambiente acadêmico (*bullying*), são professores quem assediam os acadêmicos, valendo-se de sua hierarquia (assédio vertical descendente), ou mesmo os colegas de classe quem hostilizam um colega de classe (assédio horizontal). Como no anterior, a ideia pode ser ou não provocar a saída da vítima assediada do ambiente acadêmico. Com a aprovação da Lei 14.811/2024, os casos de bullying, quando reiterados, também foram incluídos no Código Penal e têm suas penas bem estabelecidas: o infrator pode ser punido com multa ou com dois a quatro anos de prisão, se o crime for praticado por meio da internet.

Embora muito frequente nas organizações privadas, todas as formas de assédio moral podem ocorrer também na esfera da Administração Pública, cuja estrutura mais formal e a menor mobilidade laboral torna mais difícil a denúncia e o afastamento entre agressor e vítima.

Para todas estas formas de assédio moral, existem previsões administrativas específicas, pois os servidores públicos violam o Estatuto do Servidor Público do Paraná (Lei Estadual nº 6.177/70), bem como a Lei Estadual nº 20.656/2021 (Sindicâncias e Processos Administrativos), faltando com os seus deveres de urbanidade e moralidade, além de incorrerem nas disposições da Resolução nº 063/2024-CAD/UEM, e os acadêmicos violam o Regimento Disciplinar Discente (Resolução nº 001/2016-COU/UEM).

Assim, as autoridades universitárias (Chefes de Departamento, Coordenadores de Curso, Diretores de Centro e Reitoria) devem ser alertadas destas violações através dos canais competentes para acolhimentos das denúncias que constam desta cartilha informativa, para que as devidas providências sejam tomadas. As sanções para o assédio moral podem variar desde a mera advertência verbal, até a repreensão por escrito, passando, nos casos mais graves, pela suspensão das atividades laborais ou acadêmicas e até a expulsão/exoneração do estudante ou do servidor da Instituição.



ASSÉDIO SEXUAL



O assédio sexual consiste em constranger alguém, com o fim de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência sobre a vítima, inerentes ao exercício de cargo, emprego ou função.

Considerada uma forma particular de assédio, nada impede que, do ponto de vista administrativo (Lei Estadual nº 20.656/2021, Resolução nº 063/2024-CAD/UEM e Regimento Disciplinar Discente (Resolução nº 001/2016-COU/UEM), servidores públicos, tanto docentes quanto técnicos, bem como acadêmicos incorram nas normativas específicas que denotam a falta de cumprimento do dever de urbanidade e de moralidade no ambiente universitário.

De igual modo, em se constatando hipótese de assédio sexual, as autoridades universitárias (Chefes de Departamento, Coordenadores de Curso, Diretores de Centro e Reitoria) devem ser alertadas destas violações através dos canais competentes para acolhimentos das denúncias que constam desta cartilha informativa, para que as devidas providências sejam tomadas.

As sanções contra a perseguição também podem variar desde a mera advertência verbal, até a repreensão por escrito, passando, nos casos mais graves, pela suspensão das atividades laborais ou acadêmicas e até a expulsão/exoneração do estudante ou do servidor da Instituição.



PERSEGUIÇÃO

A perseguição consiste em perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade.

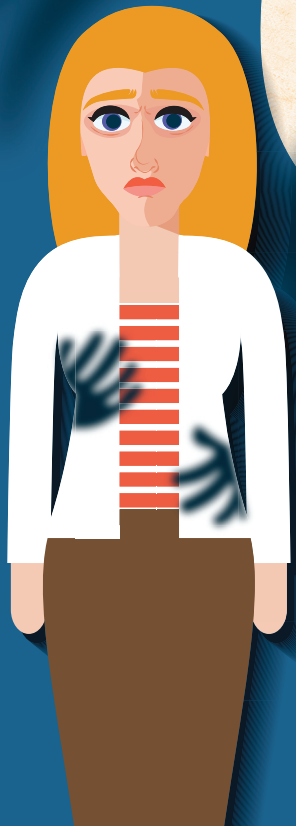
As penas para o crime são de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos de reclusão e multa e dependem de representação da vítima na Delegacia da Polícia Civil.

Presente tanto na Administração Pública como nas organizações privadas, o assédio Sexual tende a ocorrer mais frequentemente na forma vertical descendente, como prevê o Código Penal em seu artigo 216-A, mas nada impede que, do ponto de vista administrativo (Lei Estadual nº 20.656/2021, Resolução nº 063/2024-CAD/UEM e Regimento Disciplinar Discente (Resolução nº 001/2016-COU/UEM), servidores públicos, tanto docentes quanto técnicos, bem como acadêmicos incorram nas normativas específicas que denotam a falta de cumprimento do dever de moralidade para com o outro.

As sanções podem variar desde a mera advertência verbal, até a repreensão por escrito, passando, nos casos mais graves, pela suspensão das atividades laborais ou acadêmicas e até a expulsão/exoneração do estudante ou do servidor da Instituição.

De igual modo, em se constatando hipótese de assédio sexual, as autoridades universitárias (Chefes de Departamento, Coordenadores de Curso, Diretores de Centro e Reitoria) devem ser alertadas destas violações através dos canais competentes para acolhimentos das denúncias que constam desta cartilha informativa, para que as devidas providências sejam tomadas.

IMPORTUNAÇÃO SEXUAL



A importunação sexual independe de hierarquia funcional e consiste em praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro. A pena é de reclusão, de 1 (um) a 5 (cinco) anos, se o ato não constitui crime mais grave (por exemplo, estupro).

Visivelmente mais grave que o assédio sexual, que tende a ser praticado mediante palavras, gestos, mensagens e leves toques físicos (abraços, carícias), a importunação sexual atinge em cheio a dignidade sexual da vítima (ex. toques em partes pudendas), sendo uma porta de entrada para a configuração do estupro, que requer ainda a prática de violência ou grave ameaça com finalidade sexual.

Como independe de denúncia da vítima, também em se constatando hipótese de importunação sexual, as autoridades universitárias (Chefes de Departamento, Coordenadores de Curso, Diretores de Centro e Reitoria) devem ser acionadas sobre estas violações através dos canais competentes para acolhimentos das denúncias que constam desta cartilha informativa, para que as devidas providências sejam tomadas sendo que as sanções administrativas podem variar desde a mera advertência verbal, até a repreensão por escrito, passando, nos casos mais graves, pela suspensão das atividades laborais ou acadêmicas e até a expulsão/exoneração do estudante ou do servidor da Instituição, por clara violação ao dever de moralidade administrativa.