



**PROFEPT**

INSTITUTO FEDERAL  
Minas Gerais

# CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO



**INSTITUTO FEDERAL**  
Minas Gerais

Mauro Júnior Moraes de Oliveira  
Heleniara Amorim Moura

**2025**



# **CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO**

**Mauro Júnior Moraes de Oliveira**

**Heleniara Amorim Moura**

---

O48p Oliveira, Mauro Júnior Moraes de.

Cartilha de prevenção ao assédio/ Mauro Júnior Moraes de Oliveira. – 2025.

25f.: il.col.

Orientadora: Heleniara Amorim Moura.

Produto Educacional (mestrado) – Instituto Federal de Minas Gerais. *Campus* Ouro Branco, Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica, 2025.

1. Cartilha. 2. Assédio. 3. Mulheres. I. Moura, Heleniara Amorim. II. Instituto Federal de Minas Gerais. *Campus* Ouro Branco. III. Título.

CDU: 343.85

# Autores

---

## Mauro Júnior Moraes de Oliveira

Possui experiência como Professor de Língua Portuguesa, Produção Textual e Metodologia Científica em escolas nos municípios de Conselheiro Lafaiete e Ouro Branco, atuou como Consultor e Analista Educacional em Instituição Privada. Possui graduação de nível superior em Letras pela Faculdade Santa Rita FASAR. Especialização em Língua Portuguesa pela Universidade Presidente Antônio Carlos UNIPAC, Especialização em Gestão da Educação Pública, pela Universidade Federal de Juiz de Fora - MG. Especialização em Educação de Jovens e Adultos pelo Instituto de Ensino Superior de Minas Gerais - IESMIG. Entre outros cursos de Licenciatura e atualização profissional.

## Heleniara Amorim Moura

Doutora em Estudos Literários pela UFMG (2015). Mestre em Letras pela UFSJ (2007). Graduada em Letras pela Universidade Federal de São João del-Rei (2003). É professora de Literatura nos cursos integrados no Instituto Federal de Minas Gerais (Campus Ouro Branco). Também atua na pós-graduação como professora colaboradora no Programa de Mestrado em Artes Cênicas (PPGAC/UFSJ) na linha de pesquisa "Cultura, Política e Memória". Desde 2001, é pesquisadora de acervos teatrais e biografias, além de atuar no estudo da produção literária e teatral contemporânea de autoria feminina. Também atua em projetos de extensão nas áreas de musicalização, literatura e teatro. Em 2021, passou a integrar o GPAC (Grupo de Pesquisas em Artes Cênicas) da Universidade Federal de São João del-Rei.

---

**ASSÉDIO**

**É CRIME!**

**DENUNCIE**



# SUMÁRIO

- 
- 01** Introdução

---

  - 02** Evolução das leis para proteção da mulher contra o assédio no Brasil

---

  - 03** Você conhece o guia lilás?

---

  - 04** Alguns programas que promovem ações para as mulheres acadêmicas

---

  - 05** Você entende sobre os tipos de assédio que pode sofrer e suas consequências?

---

  - 06** Assédio Moral

---

  - 07** Assédio Sexual

---

  - 08** Assédio Institucional

---

  - 09** Assédio Psicológico

---

  - 10** Assédio Discriminatório

---

  - 11** Contextualizando nosso tema

---

  - 12** Saiba como agir em caso de assédio

---

  - 13** Conclusão

---

  - 14** Referências

---





# INTRODUÇÃO

O assédio acadêmico pode se manifestar de diversas formas, afetando alunas em cursos de graduação e pós-graduação. Hoje em dia, fala-se muito sobre a necessidade de um ambiente acadêmico seguro e respeitoso, mas, muitas vezes, essa preocupação é tratada de forma abstrata. Todos concordam que combater o assédio é fundamental, mas ainda existem muitas dúvidas sobre quem sofre esse tipo de violência e quais são suas consequências.

Sobre quem estamos falando? Frequentemente, abordamos o assédio acadêmico como se atingisse apenas um grupo específico de estudantes, quando, na realidade, qualquer aluna pode ser alvo de assédio moral. No entanto, algumas enfrentam obstáculos ainda mais desafiadores, como as alunas que são mães, precisando equilibrar os estudos com as responsabilidades familiares, e aquelas que, por diferentes razões, se sentem desprotegidas ao lidar com situações de coerção e abuso dentro da instituição.

Frequentemente, as vítimas de assédio acadêmico encontram-se imersas em concepções equivocadas, que, embora possam partir de boas intenções, carecem de esclarecimento e aprofundamento.

Observou-se uma evolução significativa na legislação para a proteção das mulheres, reforçando o direito a um ambiente acadêmico seguro e respeitoso. Normas como a Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006) e a Lei nº 14.188/2021, que criminaliza a violência psicológica contra a mulher, são marcos importantes nesse avanço.

No entanto, apesar dessas conquistas, ainda não havia sido elaborada uma legislação específica voltada exclusivamente para o m assédio acadêmico, o que contribuiu para a persistência de lacunas institucionais no enfrentamento dessa prática dentro das universidades e institutos federais.

Assim, embora as leis existentes ofereçam algum respaldo, a ausência de uma regulamentação direcionada dificulta a punição eficaz dos assediadores e a proteção integral das vítimas. No entanto, garantir um ambiente verdadeiramente seguro e respeitoso ainda é um desafio, pois o direito à educação deve ser assegurado a todas as alunas, sem que precisem enfrentar situações de intimidação, constrangimento ou violência moral e sexual.

Muitas alunas ainda têm dúvidas sobre como lidar com casos de assédio moral e sexual no ambiente acadêmico. Este guia tem o objetivo de auxiliar nesse sentido, fornecendo informações essenciais sobre como identificar, prevenir e combater essas práticas abusivas. Como podemos garantir um ambiente seguro para as alunas se não compreendemos plenamente o que caracteriza o assédio e quais são suas implicações?

Vamos explorar os diferentes tipos de assédio que podem ocorrer no ambiente acadêmico e as medidas que devem ser adotadas para assegurar o respeito, a dignidade e a proteção das estudantes. Afinal, um ambiente universitário ético e seguro é um direito de todas.

# EVOLUÇÃO DAS LEIS PARA PROTEÇÃO DA MULHER CONTRA O ASSÉDIO NO BRASIL

**Constituição federal**  
Art. 5º: garante igualdade entre homens e mulheres em direitos e obrigações, incluindo a proteção contra discriminação. Aplicável em casos de assédio moral em sala de aula, assegurando o direito à dignidade e integridade psicológica.

**Código penal brasileiro**  
Art. 215º: Define o crime de assédio sexual como constrangimento com o objetivo de obter vantagem sexual, especialmente em relações hierárquicas.

1998

1991

2001

2006

**Lei 8.112/1990**  
Estabelece penalidades para servidores públicos que cometem assédio moral e sexual, aplicável em ambientes educacionais.

**Lei Maria da Penha (11.340/2006)**  
Amplia medidas de proteção contra violência doméstica e familiar, incluindo assédio moral e sexual. Pode ser aplicada em contextos de abuso psicológico em sala de aula.

**Lei nº 14.540/2023**  
Estabelece medidas rigorosas para prevenir e combater o assédio moral e sexual em instituições de ensino, exigindo políticas de denúncia e apoio às vítimas.

**Lei de importunação sexual (Lei nº 13.718/2018)**  
Tipifica a importunação sexual como crime, abrangendo atos libidinosos sem consentimento, aplicável em casos de assédio moral com conotação sexual em sala de aula.

**Lei 12.845/2013**  
Garante atendimento obrigatório e integral a vítimas de violência sexual.

2023

2021

2018

2017

2013

**Lei 14.188/2021**  
Introduz o crime de violência psicológica contra a mulher, reforçando a proteção contra assédio moral.

**Reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017)**  
Inclui o conceito de dano extrapatrimonial, protegendo contra assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, incluindo instituições de ensino.

# VOCÊ CONHECE O GUIA LILÁS?

O Guia Lilás, publicado em 2023 pelo Governo Federal, representa um importante avanço na promoção de ambientes institucionais mais seguros e inclusivos. Com **diretrizes voltadas para a prevenção e o enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação**, o documento reforça a necessidade de práticas institucionais comprometidas com a ética e o respeito mútuo. A criação do Guia é um reflexo do **compromisso do Estado com a dignidade dos servidores públicos e da comunidade acadêmica em instituições federais de ensino**, como os Institutos Federais (IFs) e universidades.

O primeiro objetivo do Guia Lilás é promover a **conscientização sobre a gravidade** do assédio moral, sexual e da discriminação dentro das instituições federais. Isso significa que o documento não apenas reconhece a existência dessas práticas, mas também propõe estratégias para ampliar o debate e fortalecer a compreensão da sociedade sobre suas consequências. Segundo o documento, "**as instituições públicas devem ser espaços exemplares na promoção da igualdade e na prevenção de qualquer tipo de violência institucional**" (BRASIL, 2024). Dessa forma, busca-se criar uma cultura organizacional baseada no respeito e na dignidade humana.



## GUIA LILÁS NA ÍNTEGRA

[Clique aqui!](#)





# VOCÊ SABIA?

ALGUNS PROGRAMAS QUE PROMOVEM AÇÕES PARA  
AS MULHERES ACADÊMICAS

Programa/Política	Instituição	Data de Criação	Objetivo	Link de acesso
<b>Programa Nacional Mulheres Mil</b>	Governo Federal (MEC)	2007 institucionalizado em 2011	Inclusão educacional e profissional de mulheres em situação de vulnerabilidade.	<a href="#">Clique aqui</a>
<b>Programa AMANHÃ (Parent in Science)</b>	Movimento Parent in Science	2021	Auxílio financeiro e mentoria para estudantes mães na graduação.	<a href="#">Clique aqui</a>
<b>Programa de Apoio à Maternidade e Universidade (ManU)</b>	Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP)	2023	Apoio a alunas mães, com licença-maternidade e acesso de filhos ao restaurante universitário.	<a href="#">Clique aqui</a>
<b>Programa Especial PAE - Pesquisadoras Mães</b>	Universidade de São Paulo (USP)	Não especificado	Concessão de bolsas para pesquisadoras mães na pós-graduação.	<a href="#">Clique aqui</a>
<b>Política Nacional de Permanência Materna no Ensino Superior</b>	Governo Federal (MEC)	Em discussão (2024)	Implementação de medidas para garantir a permanência de mães universitárias.	<a href="#">Clique aqui</a>
<b>Comissão para Equidade de Gênero</b>	Universidade Federal do Pará (UFPA)	2024	Promoção de ações institucionais para equidade de gênero no ambiente acadêmico.	<a href="#">Clique aqui</a>
<b>Lei 14.986 - Ensino sobre contribuições femininas na ciência e sociedade</b>	Governo Federal (MEC)	2024	Inclusão do ensino sobre a importância das mulheres na ciência e na sociedade nos currículos escolares.	<a href="#">Clique aqui</a>

Fonte: Elaborado pelo autor, 2025.

# VOCÊ ENTENDE SOBRE OS TIPOS DE ASSÉDIO QUE PODE SOFRER E SUAS CONSEQUÊNCIAS?

O assédio acadêmico é uma realidade que pode comprometer gravemente a trajetória das alunas em cursos superiores e de pós-graduação. Ele se manifesta de diferentes formas, afetando não apenas o desempenho acadêmico, mas também a saúde mental, a confiança e a permanência da mulher no ambiente universitário. A seguir, apresento os principais tipos de assédio, suas definições e as consequências que podem gerar para as vítimas.



O assédio moral ocorre quando há condutas repetitivas de humilhação, desqualificação ou isolamento que afetam a autoestima e a dignidade da aluna. Essas atitudes criam um ambiente hostil, minando sua segurança e desenvolvimento acadêmico.



## EXEMPLO

Professores que **ignoram propositalmente** as contribuições da aluna em sala de aula, **ridicularizam** seu desempenho ou impõem **cobranças excessivas** sem justificativa acadêmica



## CONSEQUÊNCIA

O assédio moral pode levar a quadros de ansiedade, depressão e insegurança acadêmica, além de afetar a capacidade de concentração e aprendizado. Em muitos casos, a vítima pode desistir do curso ou evitar a participação em atividades importantes por medo de novas situações de constrangimento.



O assédio moral nas universidades não é um fenômeno isolado, mas uma manifestação das sutilezas da desigualdade de gênero que evoluíram das práticas opressivas do passado para as formas sutis de controle e exclusão que ainda prevalecem nas instituições acadêmicas (Barreto G Heloani, 2014).



O assédio sexual no ambiente acadêmico consiste em qualquer comportamento de cunho sexual indesejado, incluindo toques inadequados, insinuações, convites insistentes e chantagens envolvendo notas ou benefícios acadêmicos.



#### EXEMPLO

Um professor que faz **comentários inapropriados** sobre a aparência da aluna, sugere **encontros com conotação sexual** ou a pressiona para aceitar favores em troca de benefícios acadêmicos.



#### CONSEQUÊNCIA

O assédio sexual pode gerar sentimentos de vergonha, culpa e medo, levando à evasão acadêmica ou à dificuldade de estabelecer confiança em ambientes acadêmicos e profissionais. Além disso, a ausência de medidas institucionais eficazes pode fazer com que a vítima sinta-se desamparada e sem perspectivas de justiça.



O assédio institucional ocorre quando a **própria universidade ou instituição de ensino** falha em oferecer suporte adequado às vítimas de assédio, seja por omissão, falta de regulamentação específica ou impunidade dos agressores.

#### EXEMPLO

A **ausência de canais eficazes para denúncias**, a **revitimização** da aluna que busca ajuda ou a **demora** excessiva na apuração e resolução dos casos.

#### CONSEQUÊNCIA

A falta de amparo institucional pode levar a um estado de **desesperança e descrença na justiça acadêmica**, fazendo com que muitas vítimas desistam de denunciar ou abandonem o curso. Esse cenário perpetua a impunidade e contribui para a repetição de casos de assédio.



As práticas abusivas, como humilhação pública e discriminação, refletem uma continuidade das dinâmicas de poder que historicamente relegaram as mulheres a posições de subordinação (Butler, 1999; Freitas, 2021).



## ASSÉDIO PSICOLÓGICO

O assédio psicológico envolve manipulação emocional e pressão excessiva para desestabilizar a vítima, resultando em um ambiente de tensão constante que prejudica seu desempenho e saúde mental. É um termo mais amplo que abrange diversas formas de violência psicológica, incluindo o assédio moral, mas também pode incluir outras formas de abuso, como o bullying, a manipulação emocional e o terror psicológico.



### EXEMPLO

Um orientador que **menospreza a produção acadêmica** da aluna repetidamente, **ignora** seus pedidos de ajuda ou **cria obstáculos** para a sua pesquisa sem justificativa plausível.



### CONSEQUÊNCIA

O assédio psicológico pode levar a uma perda progressiva de autoconfiança, resultando em insegurança acadêmica, bloqueios emocionais e, em casos mais graves, no abandono do curso. Além disso, a vítima pode desenvolver distúrbios como síndrome do pânico e crises de ansiedade.



## ASSÉDIO DISCRIMINATÓRIO

Esse tipo de assédio ocorre quando há discriminação explícita ou velada contra alunas devido a **características pessoais**, como **maternidade, idade, raça, classe social ou deficiência**.



## EXEMPLO

Uma aluna **mãe que recebe menos oportunidades acadêmicas** ou é desencorajada a continuar seus estudos por precisar conciliar maternidade e vida acadêmica.



## CONSEQUÊNCIA

A discriminação pode gerar um sentimento de invisibilidade e exclusão, dificultando a permanência no ambiente acadêmico. Alunas que enfrentam esse tipo de assédio podem se sentir forçadas a abdicar da formação acadêmica ou a abrir mão de oportunidades por falta de suporte institucional.



"As mulheres, particularmente, são vítimas de uma forma de **violência que é muitas vezes invisível**, mas que corrói lentamente sua autoestima e capacidade de reação" (Hirigoyen, 2019, p.89).

## CONTEXTUALIZANDO NOSSO TEMA: VOCÊ SABIA?



Os quadros a seguir apresentam os dados coletados sobre a distribuição de gênero nos cursos de mestrado profissional do IFMG, destacando a participação feminina entre os concluintes. Essas informações são essenciais para compreender os desafios enfrentados pelas alunas, além de subsidiar estratégias institucionais voltadas para a promoção da equidade no ambiente acadêmico.

# AEFETIVA PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NOS CURSOS DE MESTRADO ANALISADOS NO (IFMG)

<b>Mestrado Profissional em Sustentabilidade – Campus Bambuí.</b>	
<b>Homens</b> que concluíram o Curso	<b>Mulheres</b> que concluíram o Curso
54,9%	45,1%

Dados fornecidos pela secretaria - Campus IFMG. Atualizados 1º semestre de 2025.

<b>Mestrado Profissional em Educação Tecnológica – Campus Ouro Branco.</b>	
<b>Homens</b> que concluíram o Curso	<b>Mulheres</b> que concluíram o Curso
47,6%	52,4%

Dados fornecidos pela secretaria - Campus IFMG. Atualizados 1º semestre de 2025.

## Mestrado Profissional em Ensino de Geografia em Rede – Campus Ouro Preto.

<b>Homens</b> que concluíram o Curso	<b>Mulheres</b> que concluíram o Curso
54,5%	45,5%

Dados fornecidos pela secretaria - Campus IFMG. Atualizados 1º semestre de 2025.

## Mestrado Profissional em Administração – Campus Formiga.

<b>Homens</b> que concluíram o Curso	<b>Mulheres</b> que concluíram o Curso
85%	15%

Dados fornecidos pela secretaria - Campus IFMG. Atualizados 1º semestre de 2025.

# SAIBA COMO AGIR EM CASO DE ASSÉDIO



## 1. Identifique o tipo de assédio

Ao fazer o registro da denúncia, é importante anexar o máximo de provas e informações como:

- Registrar datas, horários e locais em que as situações ocorreram;
- Anotar o que foi dito ou feito pelo agressor;
- Guardar e-mails, mensagens, prints ou qualquer outra evidência que possa comprovar o comportamento abusivo;
- Identificar possíveis testemunhas que tenham presenciado os episódios de assédio.

**Lembre-se:** É possível e recomendável registrar a denúncia desde o primeiro indício de assédio, mesmo na ausência de provas documentais. Embora tais evidências possam fortalecer a acusação, sua inexistência não constitui impedimento para o devido registro.



## 2. Buscar Apoio e Orientação

Você pode buscar apoio em setor interno do IFMG para receber orientação sobre como proceder.

**Aviso Importante:** A Ouvidoria é um espaço institucional de escuta, acolhimento, onde há pelo menos uma mulher em todas as ouvidorias locais, para proporcionar um ambiente mais acolhedor às vítimas e realizar registro de manifestações diversas – como sugestões, elogios, reclamações e denúncias –, mas lembre-se que o canal oficial destinado à formalização de denúncias é a plataforma Fala.BR, disponível no endereço eletrônico: <https://falabr.cgu.gov.br/web/home>

Essa distinção é fundamental para assegurar que as denúncias sigam os trâmites legais apropriados e recebam o devido tratamento pelos órgãos competentes.



### 3. Formalizar a Denúncia

A Ouvidoria do IFMG atua como o canal institucional responsável por receber, acolher e encaminhar manifestações da comunidade acadêmica, incluindo denúncias. O registro formal dessas manifestações é realizado por meio da plataforma Fala.BR, que permite o envio de denúncias de forma identificada ou anônima.

Para ilustrar esse processo de forma clara, seguem os tópicos para orientação:

- Acessar a plataforma Fala.BR e registrar a denúncia (<https://falabr.cgu.gov.br/web/home>), que pode ser feita de forma anônima ou identificada.
- Procurar a Ouvidoria local do campus ou a Ouvidoria Geral do IFMG para receber orientações e apoio no registro da denúncia, pois é o espaço oficial de acolhimento do órgão.
- Relatar o ocorrido a um servidor do IFMG de confiança, pois todo servidor tem o dever de representar contra irregularidades e, ao ser informado sobre uma situação de assédio, deve auxiliar a vítima no registro da denúncia ou tomar providências formais para formalizar a representação.



**A identidade do denunciante é protegida pela Ouvidoria no registro de denúncias.**



**VOCÊ NÃO  
ESTÁ SOZINHA**



## ENTRE EM CONTATO COM OS CANAIS DA OUVIDORIA LOCAL NO IFMG.

Campus	Contato
Arcos	<a href="mailto:ouvidoria.arcos@ifmg.edu.br">ouvidoria.arcos@ifmg.edu.br</a>
BambuÍ	<a href="mailto:ouvidoria.bambui@ifmg.edu.br">ouvidoria.bambui@ifmg.edu.br</a>
Betim	<a href="mailto:ouvidoria.betim@ifmg.edu.br">ouvidoria.betim@ifmg.edu.br</a>
Congonhas	<a href="mailto:ouvidoria.congonhas@ifmg.edu.br">ouvidoria.congonhas@ifmg.edu.br</a>
Conselheiro Lafaiete	<a href="mailto:ouvidoria.lafaiete@ifmg.edu.br">ouvidoria.lafaiete@ifmg.edu.br</a>
Formiga	<a href="mailto:ouvidoria.formiga@ifmg.edu.br">ouvidoria.formiga@ifmg.edu.br</a>
Governador Valadares	<a href="mailto:ouvidoria.gv@ifmg.edu.br">ouvidoria.gv@ifmg.edu.br</a>
Ibirité	<a href="mailto:ouvidoria.ibirite@ifmg.edu.br">ouvidoria.ibirite@ifmg.edu.br</a>
Ipatinga	<a href="mailto:ouvidoria.ipatinga@ifmg.edu.br">ouvidoria.ipatinga@ifmg.edu.br</a>
Itabirito	<a href="mailto:ouvidoria.itabirito@ifmg.edu.br">ouvidoria.itabirito@ifmg.edu.br</a>
Ouro Branco	<a href="mailto:ouvidoria.ourobranco@ifmg.edu.br">ouvidoria.ourobranco@ifmg.edu.br</a>
Ouro Preto	<a href="mailto:ouvidoria.ouopreto@ifmg.edu.br">ouvidoria.ouopreto@ifmg.edu.br</a>
Piumhi	<a href="mailto:ouvidoria.piumhi@ifmg.edu.br">ouvidoria.piumhi@ifmg.edu.br</a>
Ponte Nova	<a href="mailto:ouvidoria.pontenova@ifmg.edu.br">ouvidoria.pontenova@ifmg.edu.br</a>
Ribeirão das Neves	<a href="mailto:ouvidoria.neves@ifmg.edu.br">ouvidoria.neves@ifmg.edu.br</a>
Sabará	<a href="mailto:ouvidoria.sabara@ifmg.edu.br">ouvidoria.sabara@ifmg.edu.br</a>
Santa Luzia	<a href="mailto:ouvidoria.santaluzia@ifmg.edu.br">ouvidoria.santaluzia@ifmg.edu.br</a>
São João Evangelista	<a href="mailto:ouvidoria.sje@ifmg.edu.br">ouvidoria.sje@ifmg.edu.br</a>



PLATAFORMA FALA.BR -

[Clique aqui!](#)



E-MAIL DA OUVIDORIA GERAL IFMG:

[ouvidoria@ifmg.edu.br](mailto:ouvidoria@ifmg.edu.br)

# CONCLUSÃO

A cartilha contra o Assédio Moral no IFMG foi elaborada como um instrumento essencial para a conscientização e o enfrentamento das diversas formas de conflito que afetam os alunas dos cursos de pós-graduação. Fundamentado em estudos teóricos, normativas institucionais e análises documentais, o material busca fornecer orientações práticas e previsões sobre a identificação, prevenção e denúncia de assédio moral e sexual no ambiente acadêmico. A criação desta cartilha responde à necessidade de um suporte informativo acessível e específico para alunas que enfrentam situações de intimidação, abuso psicológico e discriminação de gênero em sua trajetória acadêmica. Ao reunir conceitos fundamentais sobre assédio, exemplos práticos, mecanismos institucionais disponíveis e sugestões de aprimoramento das políticas de combate, este material visa não apenas proteger as alunas, mas também fomentar um ambiente mais equitativo e seguro dentro do IFMG.

Além de ser uma ferramenta de prevenção e apoio, a cartilha se configura como um produto acadêmico aplicável a futuras pesquisas e ações institucionais. Ela pode servir de referência para análises mais aprofundadas sobre a incidência do impacto moral na pós-graduação, bem como para estudos especializados à formação de novas políticas institucionais de proteção às alunas. Além disso, sua utilização pode ser ampliada para subsidiar a implementação de treinamentos obrigatórios para docentes e gestores, fortalecendo a cultura de respeito e equidade de gênero no meio acadêmico.

Os Programas apresentados nesta cartilha demonstram projetos que podem ser adaptados e aprimorados dentro do IFMG, especificamente como referência para aprimoramento das políticas institucionais de combate ao assédio moral. A conscientização sobre esse tema deve ser conduzida com responsabilidade, evitando sua banalização em todas as discussões acadêmicas.

O assédio é uma questão séria e complexa, que exige um tratamento cauteloso e o comprometimento de todos os entes que compõem uma instituição – alunas, corpo docente, equipe administrativa e sociedade.

A aplicação deste material dentro do IFMG representa um passo significativo para a construção de um ambiente acadêmico mais seguro, ético e inclusivo. Espera-se que a disseminação desta cartilha contribua para a eficácia da redução dos casos de assédio, além de incentivos, novas discussões e aprimoramentos nas políticas institucionais. A luta contra o assédio acadêmico deve ser contínua, e o compromisso com a equidade de gênero e a proteção dos direitos das alunas deve estar no centro das iniciativas institucionais. É pertinente salientar que O Instituto Federal de Minas Gerais (IFMG) está desenvolvendo uma Política de Prevenção e Enfrentamento à Violência de Gênero, ao Assédio Sexual e ao Assédio Moral. Em 12 de dezembro de 2023, foi apresentada à equipe gestora do IFMG uma minuta de resolução elaborada pelo coletivo BASTA!, composta por servidoras e alunas de oito campi. O documento propõe medidas como capacitação contínua da comunidade acadêmica, criação de canais institucionais para acolhimento e orientações, e condições para que a Ouvidoria e a Corregedoria acompanhem e encaminhem denúncias.

Para formalizar o processo de construção da política, o reitor do IFMG instituiu, por meio da Portaria nº 321 de 08 de março de 2024, um Grupo de Trabalho (GT) responsável pela elaboração da minuta da Política de Prevenção e Enfrentamento à Violência de Gênero, ao Assédio Sexual e ao Assédio Moral. O GT é composto por servidoras e servidores de diferentes campi e setores da instituição, incluindo representantes da Ouvidoria, Corregedoria, Pró-Reitoria de Ensino e Pró-Reitoria de Extensão.

Atualmente, a minuta do documento está em fase de revisão e, em breve, será submetida à consulta pública. Após esse processo, seguirá para análise e aprovação pelo Conselho Superior (CONSUP) do IFMG.

# REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARRETO, Margarida; HELOANI, Regina. **Assédio Moral: Violência no Trabalho e Seus Efeitos**. Revista Brasileira de Política Internacional, v. 57, n. 1, p. 153-168, 2015.

BARRETO, M., G Heloani, R. (2015). **A discussão do assédio moral em organizações públicas e sindicais: situando o debate**. In M. L. Emmendoerfer, S. R., Tolfo, G T. S. Nunes (Org.). *Assédio moral: em organizações públicas e a (re)ação dos sindicatos* (pp.31-51). 1. Ed. Curitiba, PR: ed. CRV.

BUTLER, Judith. **Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity**. New York: Routledge, 1999.

BRASIL. Cartilha do Conselho Nacional do Ministério Público. **Assédio moral e sexual: previna-se**. Brasília: CNMP, 2016. Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>>. Acesso em: 15 fev. 2022.

BRASIL. Ministério da Educação. **Base Nacional Comum Curricular**. Brasília, 2018. Disponível em: <http://basenacionalcomum.mec.gov.br/>. Acesso em: 18 de out. de 2024.

BRASIL. Controladoria-Geral da União. **Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação - Fala.BR**. Brasília, DF: CGU, [2025]. Disponível em: <https://falabr.cgu.gov.br/web/home>. Acesso em: 12 abr. 2025.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. **Guia Lilás: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal**. Brasília: MGI, 2024. Disponível em: [https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2024/12/cgu-lanca-versao-atualizada-do-guia-lilas-contr-assedios-e-discriminacao-no-governo/22nov24-vfinal\\_cgu-guialilas2024.pdf](https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2024/12/cgu-lanca-versao-atualizada-do-guia-lilas-contr-assedios-e-discriminacao-no-governo/22nov24-vfinal_cgu-guialilas2024.pdf)

FREIRE, Paulo. **A Pedagogia do Oprimido**. 17. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1970.

FREIRE, Paulo. **Educação como Prática da Liberdade**. 19. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1987.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia: Saberes Necessários à Prática Educativa**. 31. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

FREITAS, Renata. **Assédio Moral na Academia: Entre o Poder e a Vulnerabilidade**. Revista de Estudos Feministas, v. 29, n. 2, p. 77-97, 2021.

FOUCAULT, Michel. **História da sexualidade I: A vontade de saber**. Rio de Janeiro: 13a Edição. Graal, 1988.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder**. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1979.

HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria. Rosa (Org.). **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: A Violência Perversa no Cotidiano**. Bertrand Brasil, 2019.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal Estar no Trabalho. Redefinindo o Assédio Moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

MACHADO, Marina. **Educação profissional e desenvolvimento social: reflexões sobre o mundo do trabalho**. São Paulo: Cortez, 2021.

MACHADO, Marina. **Trabalho e formação profissional no Brasil contemporâneo**. Educação e Sociedade, v. 41, n. 150, p. 245-262, 2020.

OLIVEIRA, Zuleica Lopes Cavalcanti de. **“Trabalho e gênero: a construção da diferença”**. Mulher e Trabalho, Porto Alegre, v. 3, 2003.