INSTITUTO FEDERAL
Ceará

CONSTRUINDO UMA CULTURA DE RESPEITO E CUIDADO

CONHEÇA A POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO DO IFCE (RESOLUÇÃO Nº 328/2025)

COMISSÃO GESTORA DA POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO (CGPEAD)



A EXCELÊNCIA ACADÊMICA E PROFISSIONAL SÓ EXISTE ONDE HÁ DIGNIDADE HUMANA.

Um ambiente seguro, digno e equânime não acontece por acaso. Ele é construído diariamente.
A Política do IFCE existe para garantir que o seu local de trabalho e o nosso ambiente acadêmico sejam espaços de crescimento, livres de opressão.



MARCO NORMATIVO: A ORIGEM



A Medida Provisória nº 1.140/2022 foi posteriormente convertida na Lei nº 14.540/2023 e instituiu originalmente o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual no âmbito da administração pública e dos sistemas de ensino.

MARCO NORMATIVO: MUDANÇAS DE CONCEITOS

Os conceitos de assédio moral e discriminação foram formalmente unificados a essa política federal por meio do Decreto nº 12.122/2024, que criou o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD).

MARCO NORMATIVO E ABRANGÊNCIA DA POLÍTICA



Resolução Consup/IFCE nº 328/2025: Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito presencial e nos ambientes virtuais do IFCE.

Público de Alcance: Aplica-se a toda a comunidade acadêmica - estudantes, servidores(as) docentes e técnicos(as), trabalhadores(as) terceirizados(as), estagiários(as), voluntários(as) e colaboradores(as).

Objetivo Geral: Promover um ambiente institucional seguro, saudável, ético e inclusivo, fundamentado na dignidade da pessoa humana e na equidade.

OS LIMITES DO NOSSO AMBIENTE

- **Violações de espaço e poder (os assédios)**
  Abusos amparados em hierarquia, força ou táticas de desgaste no ambiente profissional/acadêmico.

  Assédio Moral

  Assédio Organizacional

  Assédio Sexual

- **Violações de identidade (as discriminações)**
  Opressões estruturais que anulam a igualdade baseadas em características inatas ou crenças.

  Racismo

  Misoginia

  LGBTfobia

  Etarismo

  Capacitismo

  Intolerância religiosa

ASSÉDIO MORAL:
O PESO NAS RELAÇÕES

O que é:

Conduta praticada no ambiente de trabalho ou acadêmico por meio de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham a pessoa a situações humilhantes e constrangedoras.

Impacto:

Causa ofensa à dignidade e à integridade psíquica ou física, degradando o clima e colocando em risco a vida profissional ou acadêmica.

Direções da violência

Vertical descendente
(chefia para equipe)

Horizontal
(entre colegas de mesmo nível)

Vertical ascendente
(equipe para chefia)

Misto


FAÇA ESSE RELATÓRIO ATÉ O FIM DO DIA.
Mas faltam 10 minutos
É MAIS FÁCIL PROCURAR OUTRO EMPREGO?


Quero sua folha de ponto na minha mesa ainda hoje. Se atrasar de novo, você vai ter problema.
Eu vou providenciar agora...
E as entregas? Se você não cumprir o prazo, eu acabo com qualquer chance sua aqui dentro.
Isso está parecendo uma ameaça...
Pare de dar desculpas. Faça do meu jeito ou prepare-se para as consequências.
...
Cobrar folha de ponto e entregas faz parte do trabalho, mas ameaça, humilhação e intimidação não são aceitáveis.
Entendi... preciso buscar apoio.
RESPEITO
DIÁLOGO
AMBIENTE
SAUDÁVEL
DIREITOS
RH
Cobrança com ameaça e humilhação pode caracterizar conduta abusiva no trabalho.

ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL
A ENGRENAGEM TÓXICA

Estratégia → **Pressão** → **Exclusão** → **Esgotamento**

O que é:
Processo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais ou métodos gerenciais.

O objetivo:
Visa obter engajamento intensivo (metas inatingíveis, pressão irreal) ou excluir pessoas que a instituição "não deseja" manter em sua estrutura, operando por meio do desrespeito aos direitos fundamentais.

Assédio sexual: a invasão de fronteiras

- **O que é:**
  Conduta de conotação sexual praticada no exercício profissional (ou em razão dele) ou no ambiente acadêmico, contra a vontade da pessoa, violando a sua liberdade e causando constrangimento.

Atenção aos sinais!

Pode ser imposta fisicamente ou por meio de palavras, insinuações, piadas, mensagens, chantagens ou gestos.

- **Fato crucial:**
  O contato físico NÃO É OBRIGATÓRIO para configurar o assédio sexual. **O limite é o não-consentimento.**


QUADRINHOS ÁCIDOS EM:
FOI SEM QUERER
POR PEDRO LEITE
OPS! ENCOXEI VOCÊ SEM QUERER!
OPS! PASSEI A MÃO EM VOCÊ SEM QUERER!
OPS! LEVANTEI A SUA SAIA SEM QUERER!
OPS! FILMEI A SUA BUNDA SEM QUERER!
OPS! ME TORNEI MEMBRO DE UM GRUPO DE ENCOXADORES SEM QUERER!
OPS! AGARREI VOCÊ A FORÇA SEM QUERER!
OPS! ENCOXEI VOCÊ SEM QUERER!


SUZANA, VOCÊ FICA LINDA COM ESSE BATOM.
É IMPOSSÍVEL NÃO IMAGINAR COISAS...
SENHOR RONALDO, PODEMOS FALAR APENAS DE TRABALHO?
FOI SÓ UM ELOGIO



https://www.youtube.com/watch?v=QAXHugxATyM

DISCRIMINAÇÃO:
A RAIZ DAS OPRESSÕES

O que é:
Toda distinção, exclusão, restrição ou preferência que anule a igualdade de direitos e oportunidades nos campos econômico, social, cultural ou laboral.

A base:
Fundada em características inatas, identidades ou crenças da pessoa (raça, etnia, sexo, religião, deficiência, idade, orientação sexual, identidade de gênero, entre outras).



OPRESSÕES ESTRUTURAIS I: COR E CRENÇA

Racismo

Fenômeno social e estrutural marcado por dinâmicas de poder e hierarquias étnico-raciais. Promove desigualdades baseadas na raça, cor ou etnia por meio de práticas, ações ou omissões institucionais
e interpessoais (sejam voluntárias ou não).

Intolerância religiosa

Falta de respeito, aceitação ou exclusão em relação às crenças religiosas de indivíduos ou grupos, manifestada por atitudes, discursos e ações desrespeitosas.



OPRESSÕES ESTRUTURAIS II: GÊNERO E SEXUALIDADE

Misoginia

Comportamentos, opressão institucional, machismo e ações que geram sofrimento, constrangimento e exclusão direcionados especificamente às mulheres.

LGBTfobia

Prática discriminatória que atenta contra os direitos fundamentais, gerando violência contra pessoas LGBTQIA+ (lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, não binárias e outras) em razão de sua identidade de gênero, orientação sexual ou características sexuais.

OPRESSÕES ESTRUTURAIS III: CORPO E IDADE

Capacitismo

Discriminação baseada na deficiência, fundamentada na “corponormatividade” - a crença de que existe um corpo padrão. É o ato de subestimar a capacidade e as habilidades de pessoas por viverem com deficiência.

Etarismo (idadismo)

Estereótipos, categorizações e divisões socialmente injustas baseadas na idade (sejam mais velhos ou mais jovens), resultando em preconceito e discriminação estrutural nas relações.

O QUE ACONTECE SE O LIMITE FOR CRUZADO?

Você nunca estará só. O IFCE possui uma rede de acolhimento para apoiar e intervir.

Para garantir que todos tenham acesso à justiça e ao cuidado, o IFCE separa estruturalmente suas ações em dois pilares complementares de enfrentamento:

Pilar 1
o acolhimento
(escuta, saúde e apoio)

Pilar 2
a denúncia
(registro, fatos
e responsabilização)

ACOLHIMENTO E REDE DE APOIO NO IFCE

O que é
Escuta ativa, empática, qualificada e sem julgamentos, garantindo sigilo, proteção e não revitimização.
Importante! Acolhimento NÃO é investigação formal.

Estudantes: Acolhidos(as) preferencialmente pelas equipes de Assistência Estudantil dos campi

Servidores(as): Atendimento pelas Coordenadorias de Gestão de Pessoas (CGP) nos campi e pelo SIASS com suporte da PROGEP na Reitoria

Trabalhadores(as) Terceirizados(as): Acolhidos(as) pelas Direções-Gerais nos campi e pela PROAP na Reitoria

Estagiários(as): Acolhimento realizado pelas unidades de Gestão de Pessoas (SIASS e CGPs)

COMO CONTRIBUIR PARA UMA INSTITUIÇÃO MAIS HUMANA, INCLUSIVA E RESPEITOSA?

Aprenda em 5 passos

Passo 1: promoção de uma cultura de Respeito e Inclusão

Tratamento Equânime: agir com equidade, urbanidade e profissionalismo, garantindo que todas as pessoas (colegas, terceirizados, estagiários e usuários) recebam o mesmo padrão de atendimento e dignidade, independente de gênero, raça, orientação sexual, idade ou deficiência.

Comunicação Não Violenta (CNV): adotar uma linguagem compassiva e colaborativa, evitando tons agressivos, imposições desnecessárias e críticas desqualificadoras que gerem constrangimento.

COMO CONTRIBUIR PARA UMA INSTITUIÇÃO MAIS HUMANA, INCLUSIVA E RESPEITOSA?

Aprenda em 5 passos

Passo 2: combate ativo a preconceitos e "microviolências"

Eliminação de Piadas e Estereótipos: Não reproduzir, tolerar ou silenciar diante de comentários preconceituosos, "brincadeiras" de mau gosto ou piadas de cunho machista, racista, LGBTfóbico ou capacitista. Estas microviolências diárias servem de porta de entrada para o assédio moral e sexual institucionalizado.

Reconhecimento da Diversidade: Valorizar e apoiar a pluralidade das equipes de trabalho, combatendo ativamente o isolamento ou a exclusão de minorias de espaços de deliberação ou convívio social.

COMO CONTRIBUIR PARA UMA INSTITUIÇÃO MAIS HUMANA, INCLUSIVA E RESPEITOSA?

Aprenda em 5 passos

Passo 3: buscando conhecimento e procurando letramento nos assuntos

Passo 4: não sendo conivente com qualquer prática que reproduza preconceito, discriminação e assédio

Passo 5: denunciando essas práticas

ESTUDO DE CASO - LGBTFOBIA

Estudante trans do ensino médio, pede para ser chamado pelo nome social. Na secretaria, o Servidor diz: "Aqui no sistema consta outro nome, vou chamar pelo que está no documento". Na fila, outros estudantes riem. Estudante passa a evitar ir à secretaria e já pensa em trancar a matrícula

ESTUDO DE CASO - ETARISMO

Servidora de 61 anos é a mais experiente do setor. Ao ser implantado um novo sistema, a chefia decide não incluí-la no treinamento: "Para quê, se você já vai se aposentar?". Colegas mais jovens a chamam de "tia" e fazem piadas sobre "tecnologia não ser pra ela". Servidora passa a se sentir invisível na equipe.

ESTUDO DE CASO - RACISMO

Em um evento de extensão do IFCE, Professora pede que "os alunos mais bem-apresentáveis" recebam os convidados. Ela escolhe apenas estudantes brancos. Quando uma estudante negra pergunta por que não foi escolhida, a professora responde: "Não é nada contra você, é que o cabelo precisa estar mais arrumado". A Estudante tem cabelo crespo e usa tranças.

ESTUDO DE CASO - MISOGINIA

Em uma reunião de coordenação, a Servidora apresenta uma proposta. Seu colega Servidor a interrompe várias vezes ("deixa que eu explico") e, minutos depois, repete a mesma ideia com outras palavras. A chefia elogia: "Boa ideia, Servidor!". Servidora tenta reivindicar a autoria e ouve: "Não precisa disputar espaço".

ESTUDO DE CASO - CAPACITISMO

Estudante cadeirante é matriculada em um curso cujas aulas práticas acontecem em um laboratório no segundo andar, sem elevador. Um servidor sugere: "Ela pode acompanhar só pela teoria, não precisa se esforçar tanto". Outro comenta: "Coitadinha, é tão guerreira, devia ter escolhido outro curso".

ESTUDO DE CASO - CAPACITISMO

Servidor surdo usa Libras e conta com intérprete nas reuniões. Em uma delas, a chefe se dirige apenas à intérprete ("pergunta pra ele se entendeu"). Depois, ele deixa de ser indicado para um projeto novo: "Seria complicado, nem todo mundo sabe Libras".

ESTUDO DE CASO - INTOLERÂNCIA RELIGIOSA

Na entrada da escola, Servidor manda a Estudante de 15 anos tirar as guias (colares de contas) que usa por baixo do uniforme: "Aqui é escola, não é terreiro. Esse negócio de macumba assusta os colegas". Dias depois, outro Estudante que usa pulseira de contas e um ojá (pano na cabeça) em um evento cultural, é chamado de "filho do demônio" por colegas, enquanto uma professora comenta que "seria melhor ele deixar isso em casa". Estudantes de religiões cristãs usam crucifixos e camisetas com mensagens religiosas sem qualquer advertência. Os Estudantes passam a esconder os acessórios e a evitar falar sobre sua fé na escola.

ESTUDO DE CASO - INTOLERÂNCIA RELIGIOSA

Toda segunda-feira, antes da reunião de equipe, a Coordenadora conduz uma oração de uma religião específica, e todos são convidados a "se unir em pensamento e de mãos dadas". Quem não participa é visto com estranheza. O Servidor, que é de religião de matriz africana, costuma chegar alguns minutos depois para evitar o momento. Um dia, é questionado diante de todos: "Por que você nunca ora com a gente? Será que está faltando fé?". Outra colega, que é ateia, comenta em particular que também se sente constrangida, mas teme ser prejudicada se falar. Quando Servidor sugere que a reunião comece direto na pauta, ouve: "É só uma oração, não faz mal a ninguém. Se não gosta, o problema é seu".

O IFCE é construído por TODOS NÓS!

Um serviço público de qualidade também se constrói nas relações.

Respeito não é apenas uma regra. É uma prática cotidiana.



ENTENDA OS CONCEITOS, FAÇA OS CURSOS GRATUITOS, ACOMPANHE AS REUNIÕES

https://portal.ifce.edu.br/institucional/documentos-institucionais/

Clique em

Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação

INSTITUTO FEDERAL
Ceará