

// CARTILHA



**NÃO
VENHA COM
ASSÉDIO!**

// **IFTM** NO
COMBATE
AO **ASSÉDIO**
MORAL E SEXUAL



**INSTITUTO
FEDERAL**
Triângulo Mineiro

APRESENTAÇÃO

A Comissão Organizadora da Campanha Contra Assédio Moral e Sexual do IFTM apresenta à comunidade acadêmica a cartilha *Não Venha Com Assédio!*, contribuindo para a construção contínua de um ambiente de trabalho e de estudo digno e respeitoso para todos nós!

Os assédios moral e sexual representam violação à dignidade da pessoa, assim como aos direitos fundamentais ao trabalho e à saúde, previstos na Constituição Federal, sendo dever de todos atuar para combatê-los, preventiva e repressivamente.

Com esta cartilha, o IFTM pretende combater a prática do assédio, em todas as suas modalidades, além de proporcionar

informações sobre dignidade e respeito ao ser humano na execução das atividades laborais e acadêmicas.

Em linguagem simples e direta, a cartilha traz conceitos, exemplos, orientações sobre como prevenir, a quem recorrer, entre outras informações úteis para o combate a essa prática abusiva. Trata-se de material valioso para conscientização e reflexão de todos.

Boa leitura!

- *Comissão Organizadora da Campanha Contra Assédio Moral e Sexual do IFTM*
Portaria nº 423, de 9 de abril de 2021



SUMÁRIO

O QUE É ASSÉDIO	03	ACOLHIMENTO	13
Assédio moral	04	COMBATE	16
Assédio sexual	06	Como denunciar assédio no IFTM ..	18
FATORES INFLUENCIADORES	08	MAIS INFORMAÇÕES	19
CONSEQUÊNCIAS	09	REFERÊNCIAS	20
PREVENÇÃO	11		



O QUE É ASSÉDIO

Assédio é todo ato prolongado e repetitivo, que fere a dignidade e a integridade física ou psíquica da vítima e a prejudica emocionalmente. A conduta abusiva pode se manifestar por meio de palavras, atitudes, gestos e comportamentos, que expõem à vítima a situações desconfortáveis em um esforço constante em desqualificá-la, conduzindo a um processo de destruição psicológica.

O assédio ocorre quando as atitudes constroem e humilham a vítima. Não é assédio o uso de ferramentas de controle para o bom andamento das atividades, como sistemas de registro de presença, cobrança para cumprimento de metas, aumento do volume de trabalho sob determinadas circunstâncias, dentro dos limites legais.



// Assédio moral

Assédio moral é a exposição a situações constrangedoras ou humilhantes, durante o exercício das atividades do indivíduo. Ocorre por meio de palavras, atos, comportamentos, gestos ou escritos que ofendam a personalidade, a dignidade, a autoestima, a estabilidade emocional, a integridade física ou psíquica, e até a evolução na carreira.

Algumas situações que caracterizam o assédio moral:

- *Contestar decisões, desconsiderar ou ironizar opiniões, advertir arbitrariamente, ou retirar a autonomia da vítima, a todo momento, injustificadamente*
- *Sobrecarregar a vítima ou retirar-lhe tarefas que habitualmente eram executadas, causando sensação de incompetência ou inutilidade*
- *Delegar tarefas humilhantes ou impossíveis de serem cumpridas no prazo estipulado, ou manipular informações para prejudicar a execução da atividade*



- *Vigiar excessivamente ou impor regras e condições diferentes das exigidas para outros colaboradores*
- *Isolar fisicamente a vítima de outros colegas, impedindo sua comunicação*
- *Ignorar a presença da vítima e evitar comunicar-se diretamente com ela, fazendo-o apenas por meio de bilhetes, recados ou terceiros*
- *Instigar um ambiente de controle entre colegas, fora de contexto hierárquico, gerando desconfiança*
- *Ofender, espalhar rumores ou criticar a vítima por sua vida particular*
- *Desrespeitar, gritar, apelidar, punir de forma vexatória ou constranger a vítima*
- *Desconsiderar problemas de saúde da vítima*



// Assédio sexual

Assédio sexual é uma violência consistente no constrangimento da vítima com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, utilizando a sua condição de superior hierárquico. A vítima é submetida contra sua vontade a uma situação de caráter sexual, ferindo sua liberdade e dignidade. O comportamento provoca medo, humilhação, tristeza e revolta.



Ao contrário do assédio moral, as atitudes não precisam ser reiteradas. Um único ato pode configurar assédio sexual. Além de uma conduta reprovável, o assédio sexual é crime previsto no artigo 216-A do Código Penal.



Algumas situações que caracterizam o assédio sexual:

- *Comentários constrangedores*
- *Gestos ou palavras escritas ou faladas, de caráter sexual*
- *Propostas inadequadas*
- *Humilhações ou ameaças veladas ou explícitas de represálias*
- *Beijos, abraços ou qualquer contato físico realizado sem consentimento e que cause desconforto*



- *Envio de mensagens de cunho sexual sem consentimento*
- *Punições por negar investidas de cunho sexual*



FATORES INFLUENCIADORES

Há vários fatores que acabam por fomentar ambientes propícios ao assédio, fundamentados em questões econômicas, culturais e emocionais, tais como:

- *Cultura autoritária*
- *Cultura machista*
- *Divisão sexista dos cargos*
- *Falta de participação dos servidores em instâncias decisórias*
- *Abuso de poder diretivo*
- *Despreparo para atividades de gerenciamento de pessoas*
- *Excesso na busca pelo cumprimento de metas*
- *Rivalidade no ambiente de trabalho*
- *Inveja*



CONSEQUÊNCIAS

O assédio provoca danos à identidade, à dignidade, às relações afetivas e sociais e à saúde física e mental do assediado. Esse prejuízo pode incapacitar a vítima de realizar suas atividades, causar desemprego, gerar problemas de ordem psicopatológica, psicossomática, comportamental e até mesmo a morte.

As principais consequências do assédio para a vítima:

- *Problemas de saúde (dores, palpitações, hipertensão, ganho ou perda excessiva de peso etc.)*
- *Estresse e irritabilidade*

- *Choro frequente e agressividade*
- *Alteração do sono*
- *Isolamento e problemas com relações interpessoais*
- *Consumo de drogas*
- *Esgotamento físico e mental*
- *Síndrome do pânico*
- *Depressão e ansiedade*
- *Suicídio*



As principais consequências do assédio para a instituição:

- *Redução da produtividade*
- *Rotatividade de pessoal*
- *Aumento de faltas e licenças médicas*
- *Aumento de erros e acidentes*
- *Exposição negativa da marca*
- *Problemas de ordem legal (processos, indenizações, multas)*

As principais consequências do assédio para o Estado:

- *Despesas com tratamentos médicos, benefícios sociais e processos administrativos e judiciais*



PREVENÇÃO

A responsabilidade pela prevenção aos diversos assédios é coletiva, envolvendo instituição, grupos e cada profissional, como indivíduo.

Para fomentar um ambiente propício ao combate, são práticas a serem adotadas pela instituição:

- *Instituir código de ética que reforce a incompatibilidade de práticas de assédio com os valores institucionais*
- *Promover ações de conscientização sobre o assunto*

- *Incentivar a participação de todos nas rotinas da instituição, definindo claramente as condições de trabalho, funções, metas e tarefas que competem a cada um*
- *Respeitar a diversidade, os perfis e ritmos de cada um, ampliando a autonomia de cada indivíduo e incentivando boas relações entre todos*
- *Garantir a aplicação justa, respeitosa e igualitária das práticas administrativas e gerenciais*



- *Investigar quando observar sinais que podem ser indicativos de situações de assédio, como aumento súbito e injustificado de faltas ou mudanças de comportamento*
- *Dar exemplo de condutas adequadas*
- *Avaliar riscos psicossociais no ambiente de trabalho*
- *Estabelecer canais e protocolos para apoio, orientação e encaminhamento de denúncias*



ACOLHIMENTO

A culpa não é da vítima. Não há qualquer razão para responsabilizar uma vítima de assédio por sofrer tal violência. Uma vítima de assédio precisa ser acolhida para que consiga superar a situação e combatê-la.

As principais formas de acolher uma vítima de assédio:

- *Demonstrar empatia*
- *Oferecer apoio moral e psicológico*
- *Disponibilizar-se como testemunha ao tomar conhecimento de uma situação de assédio*



Cuidado! Denunciar uma situação de assédio sem o consentimento ou mesmo conhecimento da vítima pode causar ainda mais danos. Ela pode se sentir ainda mais invadida, rebaixada e envergonhada, além de não contribuir ou mesmo atrapalhar as investigações necessárias. O ideal é acolher e oferecer apoio à vítima, orientando-a até que se sinta fortalecida o suficiente para dar prosseguimento à denúncia.



Se você, membro da comunidade acadêmica, seja estudante, servidor ou colaborador, vivenciar uma situação, como vítima ou como testemunha, mas ainda não tem certeza se pode ser caracterizada como assédio, ou se ainda não se sentir seguro(a) para fazer uma denúncia formal, pode procurar algum dos núcleos de apoio relacionados a seguir. Você será acolhido e orientado sobre como proceder.

Todos os núcleos dispõem de atendimento presencial de acordo com horários de funcionamento em cada unidade e podem dar orientações via e-mail.*

- **Núcleo de Apoio Pedagógico (NAP):**
Campina Verde – nap.cv@iftm.edu.br
Ituiutaba – nap.itb@iftm.edu.br
Paracatu – nap.ptu@iftm.edu.br
Patos de Minas – nap.ptm@iftm.edu.br
Patrocínio – nap.ptc@iftm.edu.br
Uberaba – nap.ura@iftm.edu.br
Uberaba Parque Tecnológico – nap.upt@iftm.edu.br
Uberlândia – nap.udi@iftm.edu.br
Uberlândia Centro – nap.udicentro@iftm.edu.br
- **Núcleo de Estudos de Diversidade de Sexualidade e Gênero do IFTM (NEDSEG):**
Campina Verde – nedseg.av.cv@iftm.edu.br
Ituiutaba – nedseg.itb@iftm.edu.br
Paracatu – nedseg.ptu@iftm.edu.br
Patos de Minas – nedseg.ptm@iftm.edu.br
Patrocínio – nedseg.ptc@iftm.edu.br
Uberaba – nedseg.ura@iftm.edu.br
Uberaba Parque Tecnológico – nedseg.upt@iftm.edu.br
Uberlândia – nedseg.udi@iftm.edu.br
Uberlândia Centro – nedseg.udicentro@iftm.edu.br

* Durante o estado de pandemia de covid-19, atendimentos presenciais somente mediante agendamento.

- Núcleo de Apoio a Pessoas com Necessidades Específicas (NAPNE):

Campina Verde – napne.av.cvr@iftm.edu.br

Ituiutaba – napne.itb@iftm.edu.br

Paracatu – napne.ptu@iftm.edu.br

Patos de Minas – napne.ptm@iftm.edu.br

Patrocínio – napne.ptc@iftm.edu.br

Uberaba – napne.ura@iftm.edu.br

Uberaba Parque Tecnológico – napne.upt@iftm.edu.br

Uberlândia – napne.udi@iftm.edu.br

Uberlândia Centro – napne.udicentro@iftm.edu.br

- Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros e Indígenas (NEABI):

Campina Verde – neabi.av.cv@iftm.edu.br

Ituiutaba – neabi.itb@iftm.edu.br

Paracatu – neabi.ptu@iftm.edu.br

Patos de Minas – neabi.ptm@iftm.edu.br

Patrocínio – neabi.ptc@iftm.edu.br

Uberaba – neabi.ura@iftm.edu.br

Uberaba Parque Tecnológico – neabi.upt@iftm.edu.br

Uberlândia – neabi.udi@iftm.edu.br

Uberlândia Centro – neabi.udicentro@iftm.edu.br



COMBATE

Situações de assédio não podem ficar em segredo. É preciso tomar providências para combatê-las.

Como uma vítima deve proceder:

- *Reunir provas, com anotações, documentos, e-mails, entre outras, que especifiquem nomes, datas, horários, locais, testemunhas ou informações que ajudem a demonstrar a ocorrência do assédio*
- *Contar a pessoas de confiança, principalmente àquelas que já testemunharam o fato ou passaram por situação semelhante*
- *Evitar conversar com o assediador sem a presença de outras pessoas*
- *Buscar orientação psicológica para lidar com a situação*
- *Relatar a situação ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou ao canal de recebimento de denúncias*
- *Se necessário, solicitar auxílio ao sindicato profissional ou órgão representativo de classe ou associação*
- *Avaliar a possibilidade de ingressar com ação judicial de reparação de danos morais*



Como uma testemunha deve proceder:

- *Comunicar a situação presenciada ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou ao canal de recebimento de denúncias, com o consentimento da vítima*
- *Se necessário, comunicar a situação presenciada ao sindicato profissional ou órgão representativo de classe ou associação, com o consentimento da vítima*

Como a instituição deve proceder:

- *Estruturar canais de recebimento de denúncias*
- *Orientar quanto aos procedimentos para registro de denúncias*
- *Abrir sindicâncias ou processos administrativos disciplinares para apurar denúncias*



// Como denunciar assédio no IFTM

Você, membro da comunidade acadêmica, seja estudante, servidor ou colaborador, que sofra ou testemunhe casos de assédio, pode e deve comunicar o fato a uma autoridade competente no IFTM por meio dos seguintes canais:

Ouvidoria:

- *Atendimento presencial de segunda-feira a sexta-feira das 7h30 às 11h e das 13h às 16h30**
- *Atendimento online via Sistema e-Ouv, disponível no site do IFTM, em iftm.edu.br/ouvidoria*

Comissão de Ética:

- *Via e-mail cse@iftm.edu.br*

Comissão Permanente de Procedimentos Disciplinares (CPPAD)

- *Via e-mail cppad@iftm.edu.br*

Para realizar a denúncia, basta um relato da situação vivenciada ou presenciada.

A denúncia pode ser feita de forma anônima e todo o processo é sigiloso. Sua privacidade será resguardada.

* Durante o estado de pandemia de covid-19, atendimentos presenciais somente mediante agendamento.



MAIS INFORMAÇÕES

Para saber mais sobre o tema:

- *Palestras informativas na playlist #NãoVenhaComAssédio, disponível no canal oficial do IFTM no YouTube, em youtube.com/iftmoficial/playlists*
- *Orientações do Serviço de Apoio e Atenção à Saúde do Servidor do IFTM (SAASS), via e-mail cass@iftm.edu.br*
- *Campanha Integridade no Governo Federal, disponível no site da Controladoria Geral da União, em gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica/assedio-moral-e-sexual*
- *Central de Atendimento à Mulher
Disque 180*
- *Direitos Humanos
Disque 100*



REFERÊNCIAS

- Brasil. Controladoria-Geral da União. **Assédio Moral e Sexual**. Disponível em <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica/assedio-moral-e-sexual>. Acesso em: 2 jun. 2021.
- _____. IFSP. **Assédio nas Organizações**. Set. 2020. Disponível em https://www.ifsp.edu.br/images/reitoria/Nucleos/Nugs/CARTILHA_ASSEDIO_NAS_ORGANIZAES_NUGS.pdf. Acesso em: 2 jun. 2021.
- _____. **IFTM**. [20-?]. Disponibiliza informações e documentos sobre o IFTM. Disponível em: <<http://www.iftm.edu.br/>>. Acesso em: 2 jun. 2021.
- Tribunal Superior do Trabalho. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral: Pare e Repare - Por um ambiente de trabalho + positivo**. Mai. 2019. Disponível em <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em: 2 jun. 2021.



Não Venha Com Assédio



**INSTITUTO FEDERAL
DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA**
Triângulo Mineiro