



GUIA DE ENFRENTAMENTO AOS ASSÉDIOS

MORAL, SEXUAL E VIRTUAL

AMBIENTE SEGURO, INCLUSIVO E RESPEITOSO

SUMÁRIO

01	APRESENTAÇÃO	04
02	ASSÉDIO	05
	2.1 Assédio moral	06
	2.2 Assédio sexual	09
	2.3 Assédio virtual	12
03	ONDE PROCURAR APOIO NO CEFET-MG	15
04	ESTOU SOFREND O ASSÉDIO, O QUE POSSO FAZER?	19
	4.1 Como as testemunhas devem <i>proceder</i> ?	20
05	O QUE PODE ACONTECER?	22
06	CANAIS DE ATENDIMENTO NO CEFET-MG	23
07	REFERÊNCIAS	26

O presente Guia, tem como objetivo oferecer à comunidade acadêmica e sociedade em geral, informações que possibilitem a identificação de situações que caracterizem o assédio, bem como as providências cabíveis para garantir a proteção da pessoa assediada e a responsabilização do(a) assediador(a).

O CEFET-MG tem como função social “Promover a educação tecnológica pública, de excelência, gratuita e laica, por meio do ensino técnico de nível médio, da graduação e da pós-graduação, da pesquisa e da extensão, assegurando a formação socialmente responsável de cidadãos(ãs) crítico(a)-reflexivos(as) e éticos(as)”. (Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI 2023 - 2027). Contudo, o alcance pleno desses objetivos só é possível em um ambiente que preza pela igualdade, equidade, dignidade e pela ausência de práticas nocivas.

Nesse contexto, esperamos que a informação e a tomada de consciência de todas e todos, aliados a uma abordagem séria e efetiva dos assédios moral, sexual e virtual no ambiente administrativo e acadêmico por parte da Instituição, gerem resultados concretos na construção de um ambiente saudável e acolhedor para se estudar e trabalhar.

Este guia foi elaborado para agrupar e organizar conhecimentos que permitam identificar, reagir, prevenir e combater as formas de assédios moral, sexual e virtual no âmbito do CEFET-MG.

Desejamos que ele incentive a reflexão de servidores (as), discentes, estagiários(as), bolsistas e terceirizados(as), com o objetivo de criar um ambiente de trabalho, estudo e interação social mais humanizado, respeitando as diversidades e diferenças e combatendo todas as formas de violência.



Assédio é uma série de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças desses comportamentos e práticas, que se manifestam apenas uma única vez ou repetidamente, que objetivam causar, causam ou são suscetíveis de causar, danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos (*Organização Internacional do trabalho (OIT) Convenção 190 e a Recomendação nº 206*).

O assédio, seja moral, sexual e/ou virtual, pode ocorrer em relações verticais do superior hierárquico para com o inferior hierárquico (descendente), do inferior hierárquico para o superior hierárquico (ascendente), ou horizontais (entre colegas do mesmo nível hierárquico).

Ou seja, os assédios moral, sexual e virtual podem ocorrer entre servidores(as), entre servidor(a) e discente, entre discente e servidor(a), entre servidor(a) e estagiário(a) (bolsista) e entre discentes.

O assédio pode acarretar responsabilização administrativa e/ou judicial nos âmbitos cível, trabalhista e criminal.

O QUE É ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho/acadêmico e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e prejudicar psicologicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho ou acadêmicas, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional (FREITAS, HELOANI e BARRETO, 2008).

CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL

São características do assédio moral, ações que possam acarretar exclusão de servidores(as), discentes, estagiários(as), bolsistas e terceirizados(as) de suas funções ou que deterioram o ambiente de trabalho/acadêmico. Podem ocorrer não só durante a jornada de trabalho/acadêmica, mas também fora dela, desde que o seu exercício esteja vinculado à relação desenvolvida no âmbito profissional/acadêmico.



CONDUTAS QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO MORAL

- ◆ Advertir arbitrariamente;
- ◆ Fazer críticas constantes ao comportamento do(a) outro(a);
- ◆ Exercer atribuições incompatíveis com o cargo que ocupa;
- ◆ Gritar com as pessoas;
- ◆ Criticar a vida particular e espalhar rumores das pessoas;
- ◆ Divulgar boatos ofensivos sobre a moral das pessoas;
- ◆ Agir com desrespeito, sarcasmo, falta de atenção intencional e provocações;
- ◆ Fazer comentários indiscretos quando a(s) pessoa(s) falta(m) ao serviço ou à aula;
- ◆ Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que normalmente são desprezadas pelos(as) outros(as);
- ◆ Retirar autonomia do(a) subordinado(a), criticar seu trabalho e receber créditos pelo trabalho sem dar mérito ao(à) subordinado(a);
- ◆ Ignorar, de forma proposital, a presença das pessoas em determinado ambiente;
- ◆ Isolar fisicamente as pessoas no ambiente de trabalho ou escolar, para que não haja comunicação com os demais colegas;
- ◆ Contestar sistematicamente todas as decisões e criticar o trabalho de modo exagerado ou injusto, especialmente na frente de outras pessoas;
- ◆ Abusar em função do poder econômico, visando a desqualificação e desmoralização da pessoa;
- ◆ Impor condições e regras de trabalho personalizadas a determinado(a) servidor(a), discente, estagiário(a), bolsista e terceirizado(a), diferentes das que são cobradas dos demais, mais trabalhosas ou mesmo inúteis;
- ◆ Não atribuir atividades às pessoas, deixando-as sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência, ou colocando-as em uma situação humilhante frente aos demais.

ATENÇÃO

NEM TODAS AS SITUAÇÕES CONFLITUOSAS, SEJAM DE CARÁTER PROFISSIONAL, ACADÊMICO OU PESSOAL, CONFIGURAM ASSÉDIO MORAL

CONDUTAS QUE NÃO CARACTERIZAM O ASSÉDIO MORAL

- ◆ Críticas construtivas;
- ◆ Cobranças de trabalho realizadas de maneira respeitosa;
- ◆ Atribuição de tarefas aos subordinados, no interesse da Administração;
- ◆ Conflitos esporádicos com colegas ou chefias;
- ◆ Divergências sobre determinado tema comunicadas de forma direta e respeitosa;
- ◆ Avaliações de desempenho realizadas por colegas ou superiores, desde que não sejam feitas de forma a causar situação vexatória à pessoa avaliada.

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL

Assédio sexual é o ato de constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. (Código Penal, Art. 216 A)

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define assédio sexual como insinuações, contatos físicos forçados que devem caracterizar-se como condição para dar ou manter o emprego, influir nas promoções ou na carreira do assediado, prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima.



IMPORTANTE

Para que esta prática ocorra não é necessário que haja algum tipo de contato físico, podendo se dar, por exemplo: por meio de mensagens escritas; gestos; cantadas; toques; piadas; insinuações; chantagem ou ameaças; conversas indesejáveis sobre sexo; oferecimento de vantagens ou pequenas benesses para a pessoa assediada, em troca de sexo; envio ou solicitação de fotografias inapropriadas; convites impertinentes.

Portanto, o assédio nunca se confunde com a paquera, onde há uma relação mútua e uma intenção recíproca de aproximação.

O assédio sexual não tem gênero, orientação sexual, ou hierarquia. Por isso, deve-se ficar atento(a) aos sinais.

O assédio sexual é CRIME e não deve ser tolerado.

CONDUTAS QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO SEXUAL

- ◆ Palavras, gestos, olhares ou atos com a finalidade de obter vantagem ou favorecimento sexual, mesmo sem contato físico;
- ◆ Manifestação sexual ou sensual não consentida pela pessoa a quem essa manifestação se destina. Pode abranger “cantadas” grosseiras, ofensivas, ou situações em que há intuito de intimidação e conotação sexual, podendo ou não haver contato físico;
- ◆ Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- ◆ Contato físico não desejado ou qualquer tipo de toque que cause desconforto na vítima (beijo, abraço, carícia, etc);
- ◆ Solicitação de favores sexuais;
- ◆ Convites impertinentes;
- ◆ Pressão para participar de “encontros” e saídas;
- ◆ Criação de um ambiente pornográfico, de forma explícita ou velada;
- ◆ Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- ◆ Promessas de tratamento diferenciado mediante trocas de origem sexual;
- ◆ Chantagem com teor sexual, para permanência ou promoção no emprego no processo de desenvolvimento na carreira e manutenção ou designação em Cargo ou função de confiança;
- ◆ Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias (como a de perder o emprego, cargo ou função pública), com teor sexual, capazes de causar prejuízo ao cargo público e ao desenvolvimento da carreira;
- ◆ Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, (como a de reprovação na disciplina), com teor sexual, capazes de causar prejuízo à formação do aluno e ao desenvolvimento da formação acadêmica;
- ◆ Conversas indesejáveis sobre sexo ou com teor sexual;
- ◆ Qualquer ato que seja feito após a vítima dizer “não”.



CONDUTAS QUE NÃO CARACTERIZAM O ASSÉDIO SEXUAL

- ◆ Elogios sem conteúdo sexual;
- ◆ Paqueras e flertes correspondidos;
- ◆ Comentários normais sobre o trabalho;
- ◆ Proposta sexual feita sem insistência, ameaça ou pressão, em relação consensual já estabelecida;
- ◆ Aproximação para relacionamento consensual, por companheiro(a) de trabalho ou de classe, superior ou inferior hierárquico.



O QUE É ASSÉDIO VIRTUAL

O assédio virtual configura-se quando o(a) servidor(a), discente, estagiário(a), bolsista e terceirizado(a) e/ou um grupo de pessoas se utiliza do ambiente virtual (internet) para difamar, propagar mensagens de ódio, constranger, importunar, ofender, fazer comentários pessoais e ou sexuais contra outras pessoas.

O Assédio Virtual atinge diretamente a dignidade da pessoa assediada, podendo causar-lhe consequências irreversíveis, tanto no âmbito social, quanto no âmbito biopsicológico.

TIPOS DE ASSÉDIO VIRTUAL

Cyberbullying: É uma forma de intimidação repetitiva e sistemática, feita individualmente ou em grupo, contra uma ou mais pessoas, de modo intencional por meio de atos de intimidação, de humilhação de discriminação ou de ações morais, sexuais, sociais, psicológicas. Ocorre, por meio da rede de computadores, de rede social, de aplicativos, de jogos on-line ou por qualquer outro meio ou ambiente digital. Para maiores informações conheça a Lei nº 14.811/2024.

Stalking digital (ou virtual): uso da Internet ou de qualquer outro meio eletrônico para provocar o assédio e intimidação a uma determinada vítima . Perseguição na internet, por meio das redes sociais.



Exposing: Quando perfis em redes sociais postam conversas ou qualquer outro conteúdo privado que possa afetar a reputação das pessoas envolvidas. É comum percebermos que, após o exposing, ocorre o “cancelamento” da pessoa exposta, muitas vezes sem que essa tenha direito a se explicar ou tentar se defender.

Sextorsão: Ameaça de divulgação de imagens íntimas (fotos ou vídeos), a fim de obrigar alguém a fazer algo que não queira. Normalmente, esses ataques são direcionados às mulheres. Para maiores informações conheça a Lei Lola (Lei nº 13.642/2018).

CONDUTAS QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO VIRTUAL

- ◆ Propagar, virtualmente, boatos que atingem a honra objetiva ou subjetiva de outra pessoa;
- ◆ Postar mensagens depreciativas contra uma ou mais pessoas, em grupos virtuais de redes sociais;
- ◆ Ameaçar e ofender por meio de qualquer meio tecnológico virtual, inclusive, redes sociais;
- ◆ Fazer comentários sexuais ou pejorativos;
- ◆ Divulgar, sem autorização, dados pessoais, fotos ou informações íntimas de outros(as) em grupos virtuais e ou redes sociais;
- ◆ Enviar fotos de cunho sexual sem consentimento;
- ◆ Invadir a privacidade de outra pessoa por meio do uso da tecnologia;
- ◆ Propagar discursos de ódio em grupos virtuais, redes sociais ou aplicativos de mensagens;
- ◆ Constranger virtualmente outra pessoa;
- ◆ Divulgar foto(s) em redes sociais sem autorização da(s) pessoa(s).

CONDUTAS QUE NÃO CARACTERIZAM O ASSÉDIO VIRTUAL

- ◆ Solicitar a abertura da câmera em videoconferências, reuniões de trabalho ou aulas;
- ◆ Exigir disponibilidade online dentro do horário de trabalho;
- ◆ Exigir eficiência e qualidade na entrega do trabalho remoto;
- ◆ Exigir códigos de vestimenta e de comportamento em videoconferências.



Se você identificou que já vivenciou alguma situação dentre as aqui abordadas, no âmbito do CEFET-MG, você não está sozinha(o)!

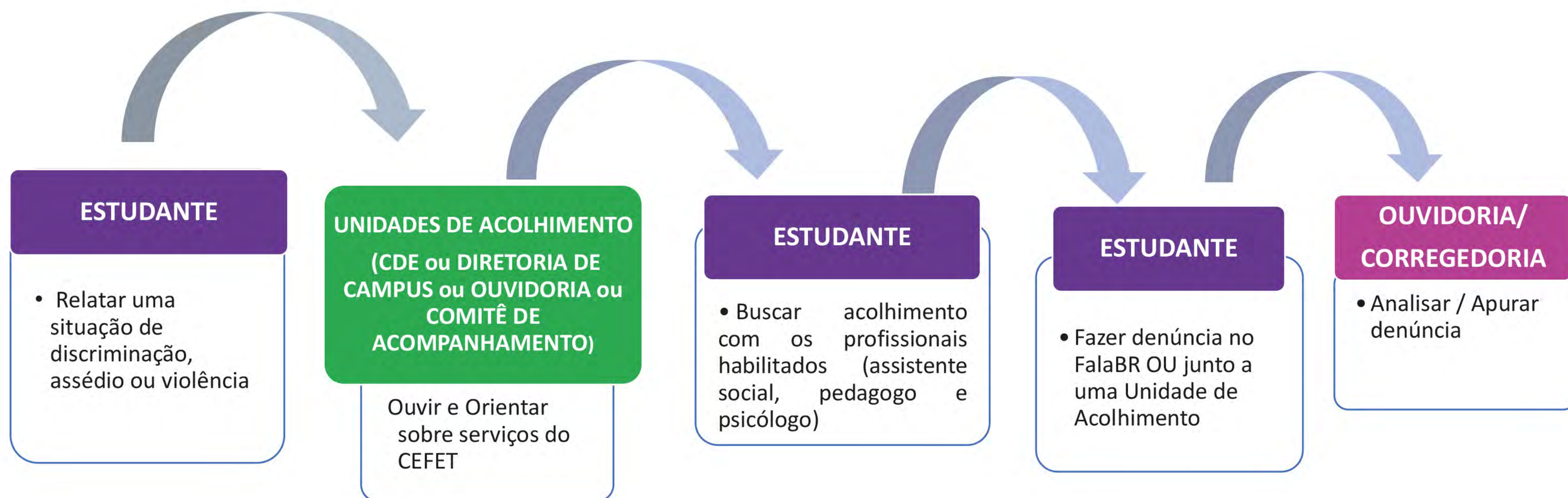
O CEFET-MG tem o compromisso de acolher, orientar e encaminhar para medidas administrativas, quando for o caso, em prol da sua segurança e do seu bem estar!

Conheça os setores envolvidos e o passo a passo (fluxo) para acolhimento e denúncia:

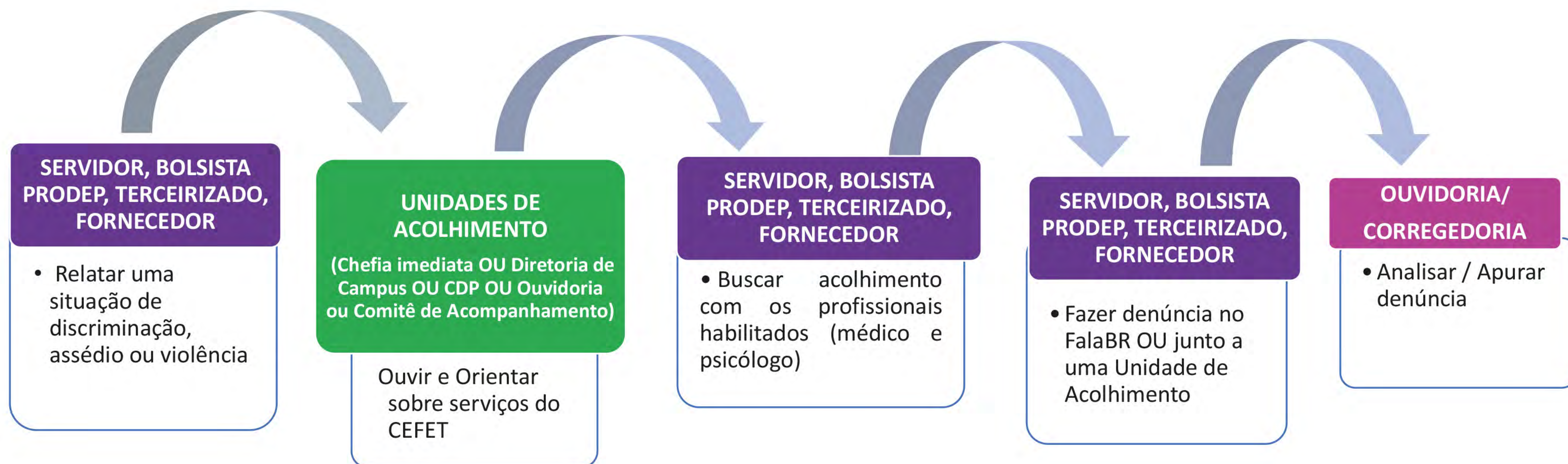
Fique atento!



◆ FLUXO ALUNO - ATENDIMENTO COM ACOLHIMENTO



◆ FLUXO SERVIDOR - ATENDIMENTO COM ACOLHIMENTO



◆ FLUXO - ATENDIMENTO SEM ACOLHIMENTO



ESTOU SOFRENDO ASSÉDIO, O QUE POSSO FAZER?

p4

- ◆ Conte o ocorrido para os(as) colegas, amigos(as) e/ou familiares de sua confiança;
- ◆ Não fique sozinho(a) com a pessoa, caso o contato com quem pratica o assédio seja inevitável. Peça sempre a companhia de alguém;
- ◆ Faça anotações com detalhes de todas as humilhações sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do(a) assediador(a), colegas que testemunharam, conteúdo da conversa, etc;
- ◆ Reúna provas para comprovar o assédio: mensagens telefônicas, mensagens eletrônicas via aplicativos de comunicação (whatsapp, telegram, etc.), mensagens virtuais via redes sociais, e-mail, bilhetes, áudios, vídeos, fotos, registros de ligações telefônicas, testemunhas;
- ◆ Busque orientação e apoio psicológico;
- ◆ Comunique a situação por escrito ao setor responsável ou a Ouvidoria, indicando, se houver, as testemunhas do ocorrido;
- ◆ Solicite, junto à Ouvidoria, uma mediação para solucionar o problema.

O assédio pode ocorrer de forma sutil e constante, mas também de modo agressivo e intimidador. Em ambos os casos, é comum que a pessoa assediada sinta-se culpada, constrangida e coagida a não falar sobre o assunto.

É importante que a vítima conheça e busque os seus direitos. Além da pessoa que sofre o assédio, qualquer pessoa que tenha notícia do cometimento de um crime ou infração de qualquer natureza pode denunciar.



COMO AS TESTEMUNHAS DEVEM PROCEDER?

Se você é testemunha de assédio moral, sexual ou virtual no trabalho ou em sala de aula, apoie seu colega. O medo reforça o poder do(a) assediador(a) e colabora para a manutenção da situação.

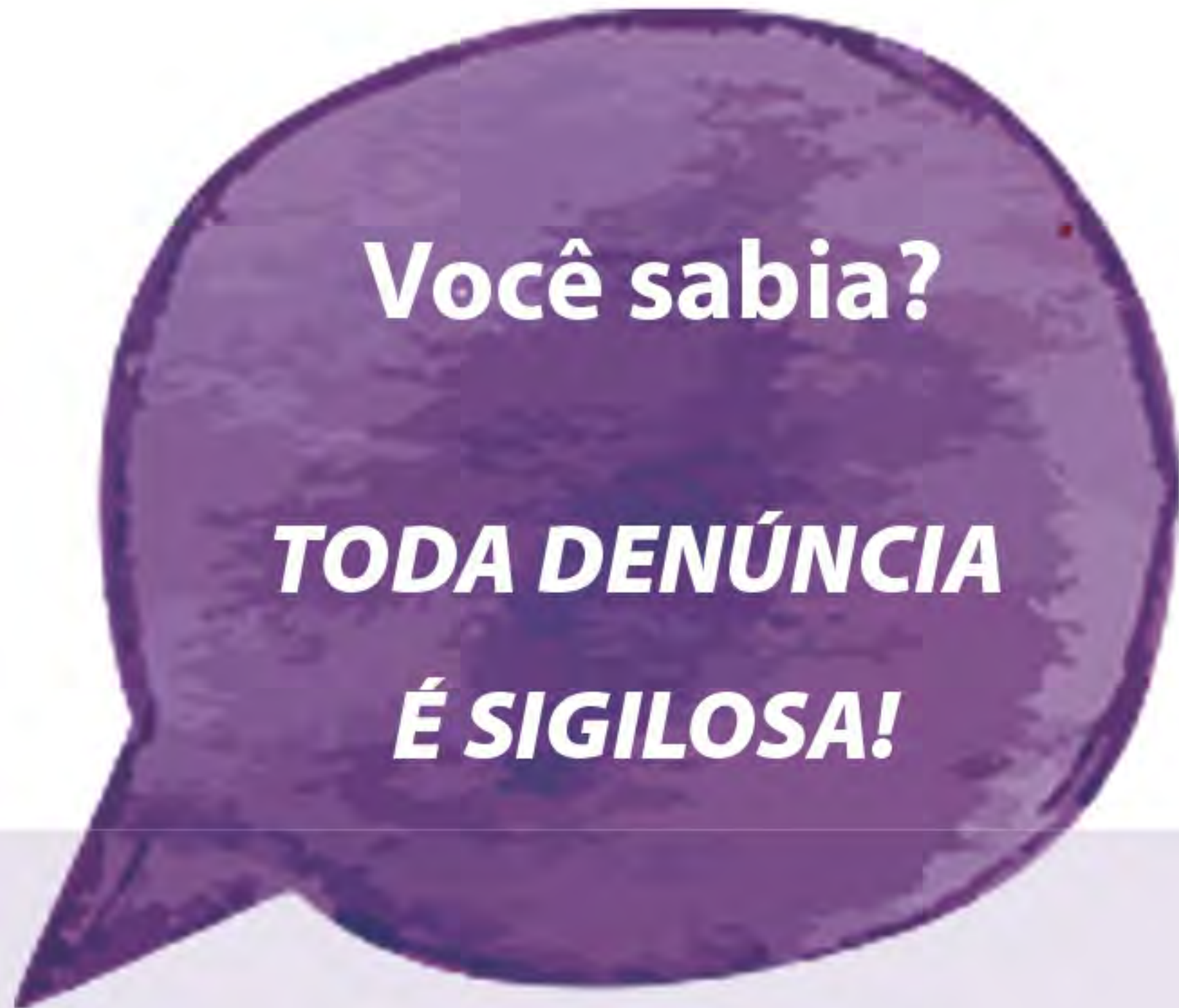
Você pode cooperar das seguintes formas:

- ◆ Incentivando a vítima do assédio a denunciar nos canais formais institucionais,
- ◆ Orientando-o na busca do apoio institucional para o problema;
- ◆ Disponibilizando-se como testemunha.

No serviço público, qualquer agente público que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio moral, sexual ou virtual no ambiente de trabalho pode fazer denúncia para a Ouvidoria.

As denúncias consideradas procedentes poderão ensejar a abertura de sindicância e de processo administrativo disciplinar.





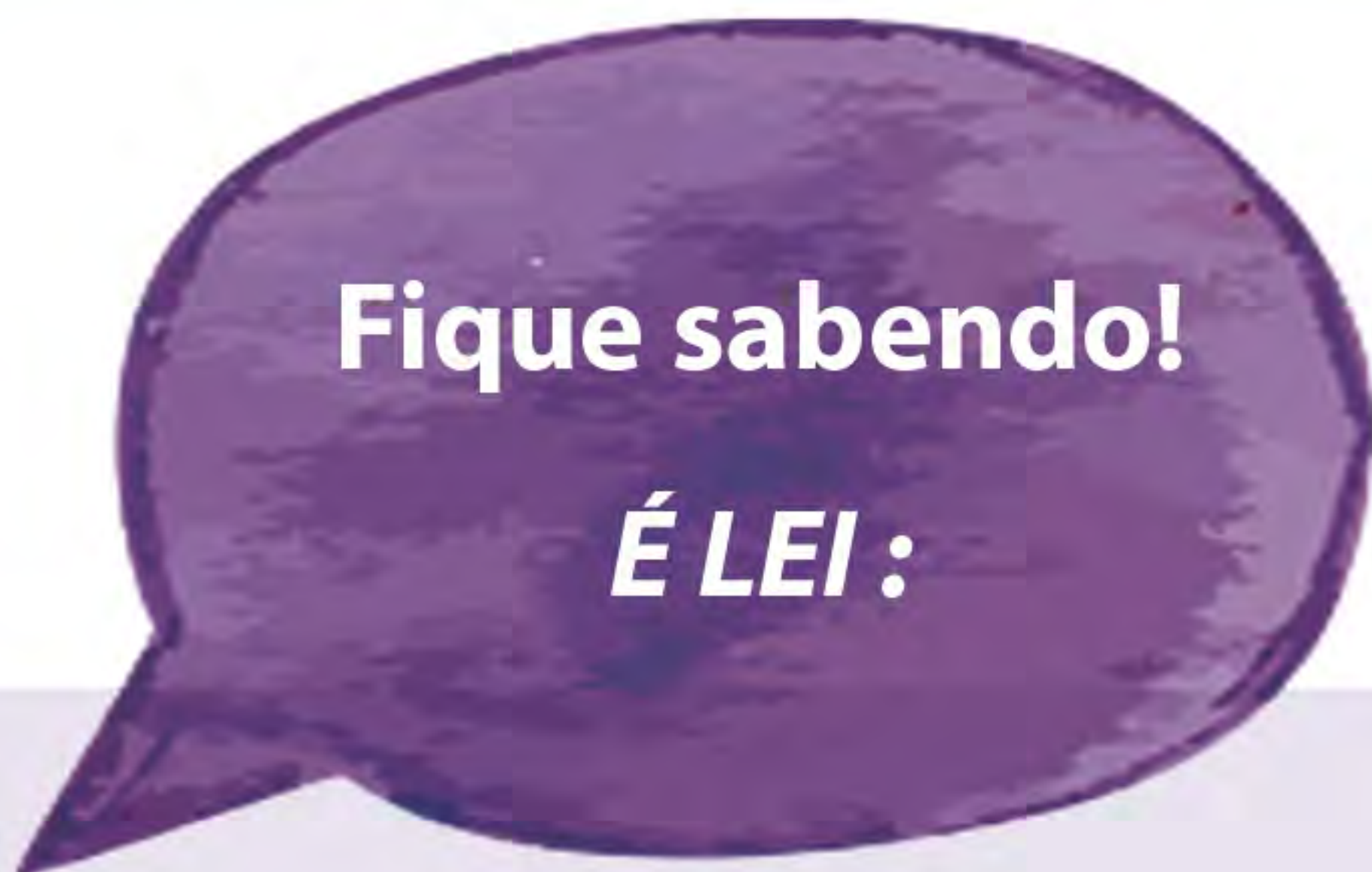
Você sabia?

***TODA DENÚNCIA
É SIGILOS!***

Durante todo o processo, desde o recebimento da denúncia, os elementos de identificação do(da) denunciante e o conteúdo da denúncia são de acesso restrito, sendo acessados apenas por pessoas com necessidade de conhecer.

Todas as instâncias acadêmicas e administrativas podem ser acionadas em caso de algum(a) servidores(as), discentes, estagiários(as), bolsistas e terceirizados(as) se sentir vítima de assédio.

Nestas instâncias você poderá encontrar orientação de como tratar a situação e onde serão realizados os encaminhamentos necessários.



Fique sabendo!

É LEI:

O professor e demais profissionais das redes públicas e particulares de ensino têm a responsabilidade de comunicar às autoridades competentes qualquer caso suspeito de violência ou maus-tratos contra estudantes com menos de 18 anos. Essa determinação está prevista no artigo 245 do Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA (Lei 8.069/90).

A Ouvidoria é a unidade responsável pelo recebimento da denúncia e por assegurar a sua proteção.

Caso a denúncia seja considerada habilitada na análise prévia da unidade de Ouvidoria, a denúncia é encaminhada à Corregedoria do órgão, para apuração

- ◆ Se o assédio for cometido por servidor(a) contra discente, ou servidor(a) contra servidor(a) público, o caso será tratado com base na lei 8.112/90, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.
- ◆ Se o assédio for cometido por discente contra discente ou discente contra servidor(a), será aplicado o Regime Disciplinar Discente.
- ◆ Se o assédio for cometido por estagiário(a) e bolsista, será aplicado o Regulamento Geral de Estágio do CEFET-MG.

O fato de a Instituição promover verificações internas (sindicância, PAD ou processo disciplinar discente) não impede que a vítima promova outro procedimento nas esferas cível e/ou penal, que ocorrem de maneira independente, podendo, inclusive, ter resultados diferentes.



DISCENTES:

◆ ***Ouvidoria do CEFET-MG:***

Atendimento presencial:

Av. Amazonas 5253 – Nova Suiça –

CEP 30.421-169 – Belo Horizonte/MG; Telefone: +55 (31) 3319-7429;

E-mail: ouvidoria@cefetmg.br

Canal de manifestação: Fala.BR

◆ ***Coordenação de Desenvolvimento Estudantil :***

Entre em contato com a CDE de seu Campus - Contato das CDEs | Diretoria de Desenvolvimento Estudantil

◆ ***Diretoria de Campus***

◆ ***Comitê de Acompanhamento***

SERVIDORES, ESTAGIÁRIOS(AS), BOLSISTAS E TERCEIRIZADOS:

◆ ***Ouvidoria do CEFET-MG:***

Atendimento presencial no endereço:

Av. Amazonas 5253 – Nova Suiça

CEP 30.421-169 – Belo Horizonte/MG; Telefone: +55 (31) 3319-7429;

E-mail: ouvidoria@cefetmg.br

Canal de manifestação: Fala.BR

◆ ***Divisão de Saúde*** - Para mais informações, entrar em contato através do telefone e whats app : 3319-7482

◆ ***Diretoria de Campus***

◆ ***Comitê de Acompanhamento***

CANAIS DE ATENDIMENTO EXTERNO

- ◆ *Ministério Público Federal*
- ◆ *Conselho Tutelar da sua cidade*
- ◆ *Delegacias especializadas ou comuns.*
- ◆ *Disque 190, em caso de emergência.*
- ◆ *Em casos de pornografia na internet, disque 100 (por telefone ou pelo e-mail disquedenuncia@sedh.gov.br) – canal gratuito e anônimo;*



ROMPA O SILÊNCIO!

DIGA NÃO AO ASSÉDIO!

AMPLIE E FORTALEÇA A REDE DE PROTEÇÃO



BRASIL. Controladoria-Geral da União (2023). GUIA LILÁS: Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Disponível https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/4/Guia_para_prevencao_assedio.pdf
Acesso em: 21/12/2023

BRASIL. Lei Nº 14.811, de 12 de janeiro de 2024. Institui medidas de proteção à criança e ao adolescente contra a violência nos estabelecimentos educacionais ou similares, prevê a Política Nacional de Prevenção e Combate ao Abuso e Exploração Sexual da Criança e do Adolescente e altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), e as Leis nºs 8.072, de 25 de julho de 1990 (Lei dos Crimes Hediondos), e 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente). Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2024.

BRASIL. Lei Nº 13.642, de 3 de abril de 2018. Altera a Lei nº 10.446, de 8 de maio de 2002, para acrescentar atribuição à Polícia Federal no que concerne à investigação de crimes praticados por meio da rede mundial de computadores que difundam conteúdo misógino, definidos como aqueles que propagam o ódio ou a aversão às mulheres. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2018.

BRASIL. Lei Nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 1990.

BRASIL. Código Penal. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Artigo 126 A.

Organização Internacional do Trabalho. Violência e assédio no mundo do trabalho: Um guia sobre a Convenção Nº 190 e a Recomendação N.º 206. 2021 [citado em 23 fevereiro 2024]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/d_BRASIL.ts/publication/wcms_832010.pdf

» https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_832010.pdf

FREITAS, M. E; HELOANI, R.; BARRETO, M. Assédio Moral no Trabalho. São Paulo: Cengage Learning, 2008

