

INSTITUTO FEDERAL CATARINENSE
CORREGEDORIA

Cartilha de

Prevenção e Combate aos Assédios e à Discriminação



2024

Lupércia Colossi Dal Piaz
Sandra Mara Valerius
Organizadoras

Cartilha de

Prevenção e Combate aos Assédios e à Discriminação

Orientação da Corregedoria para prevenção e tratamento aos assédios moral e sexual e à discriminação no IFC.

I59c Instituto Federal Catarinense. Corregedoria.
Cartilha de Prevenção e Combate aos Assédios e à
Discriminação : orientação da Corregedoria para prevenção e
tratamento aos assédios moral e sexual e à discriminação no IFC.
/ Organizadoras: Lupércia Colossi Dal Piaç, Sandra Mara
Valerius. -- Blumenau: IFC, 2024.
35 p.: il., color.

1. Corregedoria. 2. Assédio Moral. 3. Assédio Sexual.
4. Discriminação. I. Dal Piaç, Lupércia Colossi. II. Valerius, Sandra
Mara. III. Título.

CDD 341

Ficha catalográfica elaborada pela bibliotecária:
Shyrlei K. Jagielski Benkendorf – CRB 14/662

APRESENTAÇÃO

Esta cartilha tem como objetivo compartilhar informações sobre conceitos, enquadramento legal e responsabilidades, além de definir os eixos de atuação correcional. Ela visa orientar, divulgar e implementar mecanismos de prevenção, acolhimento, tratamento e análise de relatos e denúncias sobre assédio moral, assédio sexual e qualquer forma de discriminação no Instituto Federal Catarinense.

A Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023, instituiu o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e a outros crimes contra a dignidade sexual e violência sexual no âmbito da Administração Pública direta e indireta, incluindo as esferas federal, estadual, distrital e municipal. A Controladoria-Geral da União (CGU) lançou também o Guia Lilás, com orientações para o uso adequado e eficaz dos canais de denúncia de assédio e discriminação na Administração Pública Federal.

Na Corregedoria do IFC, estamos atentos! Em continuidade às campanhas educativas sobre o tema, esta cartilha oferece exemplos sobre o que configura ou não assédio e discriminação, o que a legislação estabelece, como prevenir, como agir em casos de possíveis ocorrências e onde realizar denúncias.

Pessoas informadas e conscientes ajudam a construir um ambiente de trabalho saudável e acolhedor.

ABRANGÊNCIA

As informações constantes nesta cartilha são destinadas aos servidores, professores substitutos, alunos, estagiários e demais colaboradores que integram a comunidade acadêmica do Instituto Federal Catarinense.

ATENÇÃO!

Os alunos figuram apenas como polo passivo (vítimas). Conduas disciplinares de discentes não são apuradas pela Corregedoria. Essas questões seguem um rito próprio estabelecido no Regulamento de Conduta Disciplinar Discente, conforme os termos da Resolução nº 005-CONSUPER/2017.



REFERÊNCIAS CONCEITUAIS

No âmbito administrativo, especialmente na Lei nº 8.112/1990, não há definições expressas para assédio moral, assédio sexual e atos de discriminação. Esses conceitos são fundamentados em diversas normas legais e diretrizes, conforme descrito abaixo:

- Constituição Federal: Princípios da dignidade humana, valor social do trabalho e direitos à segurança, saúde, trabalho e honra, proibindo todas as formas de assédio e discriminação.
- Convenção nº 190 da OIT: Direito a um ambiente de trabalho livre de violência e assédio.
- Guia Lilás (Portaria Normativa CGU nº 58/2023): Promoção da integridade no serviço público, fundamentada em valores de conduta positiva.
- Lei nº 14.540/2023: Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais crimes contra a dignidade sexual na administração pública.
- Nota Técnica nº 3285/2023 (CGU): Orientação sobre o enquadramento disciplinar de condutas de cunho sexual, prevenção e tratamento do assédio moral, sexual e discriminação no Governo Federal.
- Parecer nº 00001/2023 (AGU): Define assédio sexual, prevendo demissão em casos de assédio sexual no serviço público.
- Lei nº 14.612/2023: Adiciona punições para práticas de assédio sexual, moral e discriminação no Estatuto da Advocacia (Lei nº 8.906/1994).
- Nota Técnica nº 93/2024 (CGU): Aborda o enquadramento disciplinar para assédio moral e discriminação no ambiente de trabalho.

O QUE É ASSÉDIO MORAL?

Trata-se da exposição de indivíduos a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, durante o exercício de suas atividades. Esse comportamento causa danos à dignidade e à integridade da pessoa, afetando tanto sua saúde quanto o ambiente de trabalho.



No serviço público, o assédio moral é geralmente caracterizado por condutas reiteradas e contínuas. No entanto, práticas isoladas, se extremamente ofensivas, também podem configurá-lo.

Essas ações são realizadas por um(a) agente público(a) que, ao exceder os limites de suas funções, busca, por meio de ações, omissões, gestos ou palavras, atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira ou a estabilidade emocional de outro(a) agente público(a), impactando negativamente sua vida profissional.

O assédio moral manifesta-se de várias formas, como ações diretas, incluindo acusações, insultos, gritos e humilhações públicas, e ações indiretas, como propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social.

Essa forma de violência pode ocorrer entre colegas de mesmo nível hierárquico ou entre chefias e subordinados.

No ambiente de trabalho, o assédio moral pode ser classificado de acordo com a sua abrangência:

- **Assédio moral interpessoal:** Manifesta-se de forma individual, direta e pessoal, com o objetivo de prejudicar ou isolar o profissional em sua relação com a equipe;
- **Assédio moral institucional:** Ocorre quando a própria instituição incentiva ou tolera práticas de assédio. Nesse caso, a pessoa jurídica também se torna autora da agressão ao adotar, por meio de seus administradores, estratégias organizacionais desumanas para aumentar a produtividade, promovendo uma cultura institucional de humilhação e controle.

Quanto ao tipo, o assédio moral manifesta-se de três modos distintos:

- **Assédio moral vertical:** Ocorre entre pessoas de diferentes níveis hierárquicos, como chefes e subordinados, sendo subdividido em duas categorias:
 - **Descendente:** Exercido pelo chefe sobre o subordinado, com uso da autoridade para constranger, como atribuir tarefas fora de função e qualificação, geralmente como punição.
 - **Ascendente:** Praticado pelo subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe, visando constrangê-lo por diversos interesses, com atitudes de “boicote” a um novo gestor, indiretas frequentes diante de colegas e até chantagens com o objetivo de obter promoções.

- **Assédio moral horizontal:** Ocorre entre pessoas do mesmo nível hierárquico. Esse comportamento é geralmente motivado por um clima de competição exacerbada entre colegas de trabalho, em que o assediador assume uma liderança negativa, intimidando outros colegas de maneira semelhante ao *bullying*, direcionando suas ações a colegas vulneráveis.
- **Assédio moral misto:** Envolve tanto o assédio moral vertical quanto o horizontal, em que a pessoa é assediada tanto por superiores quanto por colegas de trabalho. Em muitos casos, a agressão inicia-se com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento.



CONDUTAS QUE PODEM SER COMPREENDIDAS COMO PRÁTICAS DE ASSÉDIO MORAL:

O assédio moral consiste no cometimento de condutas abusivas, que incluem:

- Retirar a autonomia do servidor ou contestar constantemente suas decisões;
- Sobrecarregar o servidor com novas tarefas ou retirar suas atribuições habituais, gerando sensação de inutilidade e incompetência;
- Ignorar a presença do assediado, comunicando-se apenas com os demais servidores;
- Isolar fisicamente o servidor para limitar sua comunicação com os colegas;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Espalhar rumores ou boatos ofensivos a respeito do servidor;
- Desconsiderar problemas de saúde da vítima;
- Criticar aspectos da vida pessoal da vítima;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Impor punições vexatórias (como dancinhas ou “prendas”);
- Postar mensagens depreciativas em grupos de redes sociais;
- Designar tarefas humilhantes;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima;
- Evitar comunicação direta e usar apenas e-mails, bilhetes ou terceiros para se dirigir à vítima;



- Retirar cargos e funções sem motivo justo;
- Advertir arbitrariamente;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, distintas das aplicadas aos demais profissionais;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para a sua conclusão;
- Manipular informações, omitindo-as ou repassando-as com atraso, dificultando que o servidor realize suas atividades de forma adequada;
- Limitar o número de idas ao banheiro ou monitorar o tempo de permanência;
- Instigar o controle de um servidor sobre outro, criando uma vigilância fora da estrutura hierárquica para fomentar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas;
- Exercitar vigilância excessiva sobre o servidor.



CONDUTAS QUE NÃO CONFIGURAM ASSÉDIO MORAL:

Não configuram assédio moral:

- **Exigências profissionais:** Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas não é assédio moral. Toda atividade possui um nível de cobrança com base nas tarefas e resultados esperados. No cotidiano do ambiente de trabalho, é natural existir cobranças, críticas e avaliações sobre o trabalho e o comportamento profissional dos colaboradores. Assim, reclamações ocasionais sobre tarefas não cumpridas ou realizadas com descuido não configuram assédio moral.
- **Aumento do volume de trabalho:** Dependendo do tipo de atividade desenvolvida, podem ocorrer períodos com maior carga de trabalho. O trabalho extraordinário é permitido, desde que dentro dos limites legais e por necessidade do serviço. A sobrecarga só caracteriza assédio moral quando é intencionalmente direcionada para desqualificar um indivíduo ou usada como forma de punição.
- **Uso de mecanismos tecnológicos de controle:** Para gerenciar o quadro de pessoal, as organizações utilizam cada vez mais mecanismos tecnológicos, como ponto eletrônico. A exigência do uso dessas ferramentas não pode ser considerada uma forma de intimidação; seu objetivo é apenas controlar a frequência e a assiduidade dos colaboradores.

- **Más condições de trabalho:** As condições físicas do ambiente (como espaço pequeno ou pouca iluminação) não representam assédio moral, exceto se o profissional for propositalmente colocado nessas condições com o intuito de desmerecê-lo diante dos demais;
- **Avaliação de desempenho:** Avaliações de desempenho realizadas por colegas ou superiores, desde que não exponham a pessoa a uma situação constrangedora, não caracterizam assédio moral.
- **Conflitos pontuais e divergências respeitosas:** Divergências respeitosas e conflitos ocasionais também não configuram assédio moral.

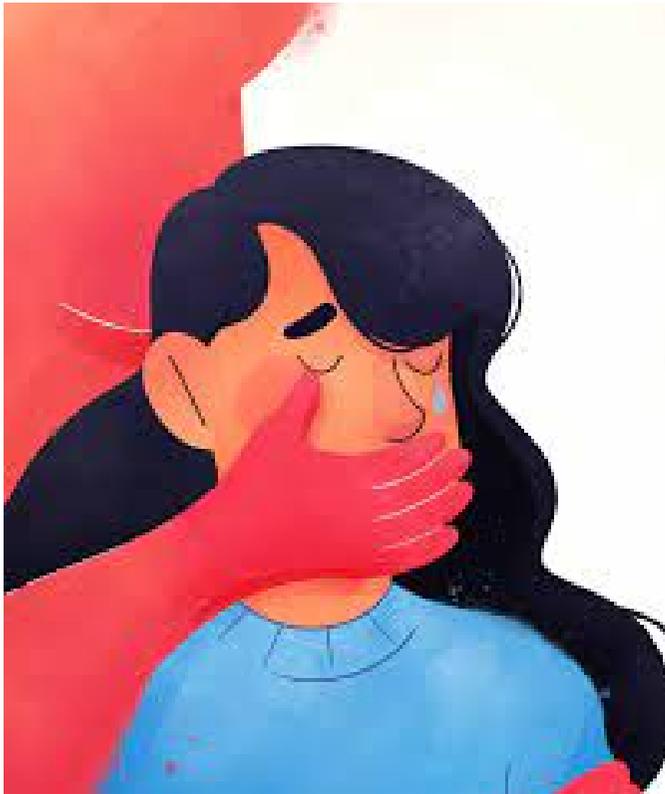
ATENÇÃO!

Situações isoladas e menos graves podem causar dano moral sem necessariamente caracterizar assédio moral. Essas práticas são consideradas condutas impróprias nas relações interpessoais de trabalho e, embora tenham menor potencial ofensivo, devem ser igualmente combatidas.



O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

Assédio sexual é toda conduta indesejada de natureza sexual que limita a liberdade da vítima, podendo ocorrer em um único ato que afete sua honra e dignidade, sem necessidade de repetição. Esse comportamento envolve ações verbais, não verbais ou físicas de teor íntimo, que a vítima considera desagradáveis, ofensivos e sem consentimento.



As manifestações de assédio sexual podem incluir mensagens escritas, gestos, cantadas, piadas, insinuações, chantagens ou ameaças, de forma sutil ou explícita, e não exigem contato físico; a simples perseguição indesejada já configura a conduta ilícita.

Importante ressaltar que, nesses casos, o silêncio da vítima não implica consentimento e não reduz a ilicitude do comportamento.

Na esfera administrativa, considera-se assédio sexual quando o agressor constrange a vítima, mesmo que em um único episódio e sem obter o favorecimento pretendido.

O assédio sexual pode ocorrer em qualquer ambiente, inclusive sem proximidade física entre agressor e vítima, como em mensagens eletrônicas ou interações em redes sociais.

Qualquer pessoa que tenha conhecimento de práticas de assédio sexual, de demais crimes contra a dignidade sexual ou de qualquer forma de violência sexual, tem o dever legal de denunciá-los e colaborar com os procedimentos administrativos internos e externos, de acordo com a Lei n.º 14.540/2023.

A Controladoria-Geral da União (CGU) é responsável pela apuração de quaisquer retaliações contra vítimas de assédio sexual, testemunhas ou auxiliares em investigações ou processos que investiguem essas condutas delituosas.

ATENÇÃO!

Condutas abusivas de cunho sexual praticadas por servidor público podem configurar assédio sexual, ainda que ocorram fora do ambiente da repartição pública, desde que estejam relacionadas à sua atuação pública.



As formas de assédio sexual variam conforme a relação hierárquica entre o agressor e a vítima, podendo ocorrer de maneiras distintas:

- **Vertical:** Caracteriza-se quando agressor e vítima estão em diferentes posições hierárquicas na organização. Quando o agressor tem poder sobre a vítima, trata-se de assédio vertical descendente; quando é a vítima quem possui o poder, é chamado de assédio vertical ascendente.
- **Horizontal ou Paritário:** Ocorre entre colegas de mesmo nível hierárquico, sem relação de poder ou ascendência.

O assédio sexual também se manifesta por diferentes tipos de conduta, conforme o contexto e a relação entre as partes:

- **Assédio Sexual por Intimidação:** Conhecido como assédio ambiental, envolve incitações sexuais inoportunas, solicitações ou condutas verbais ou físicas contra a vontade da vítima. Esse tipo de assédio pode ocorrer entre servidores ou em contextos como o ambiente escolar com estudantes.
- **Assédio Sexual por Chantagem:** Ocorre quando o agressor, em posição de poder, exige favores sexuais em troca de benefícios ou sob ameaça de prejuízos, configurando abuso de poder. Exemplos incluem a exigência de favores sexuais para manter um cargo ou obter vantagens acadêmicas.

CONDUTAS QUE PODEM SER COMPREENDIDAS COMO PRÁTICAS DE ASSÉDIO SEXUAL

A seguir, destacam-se algumas condutas (verbais, não verbais ou físicas) que podem configurar assédio sexual, também no ambiente de trabalho:

- Exibicionismo e/ou insinuações de caráter sexual, explícitas ou veladas;
- Qualquer ato de intimidade física não consensual, incluindo abraçar, beliscar, acariciar, agarrar, esfregar, tocar, fazer cócegas, fazer massagem inoportuna no pescoço ou no ombro;
- Gestos de natureza sensual ou sexual, como movimentos sugestivos com as mãos, ou olhar de forma insistente ou maliciosa;
- Perseguir alguém, ainda que somente no ambiente virtual;
- Envio insistente, incisivo ou agressivo de mensagens/declarações de amor ou de interesse, mesmo após negativas ou falta de correspondência.
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, com duplo sentido;
- Conversas indesejadas sobre sexo;
- Comentários ou perguntas intrusivas sobre a vida privada, a sexualidade, a aparência física ou vestimenta de alguém;
- Comentários sexistas ou piadas sobre características sexuais, comportamento sexual, orientação sexual ou identidade de gênero;
- Convites impertinentes;
- Solicitação de favores sexuais, muitas vezes com promessas de recompensa ou ameaças de retaliação.

ONDE E QUANDO PODE OCORRER ASSÉDIO SEXUAL?

O assédio pode ocorrer tanto dentro quanto fora das instalações da instituição e em qualquer momento, seja antes, durante ou após a jornada de trabalho, desde que relacionado ao ambiente laboral. Exemplos comuns incluem:

- **Carona após o expediente:** quando alguém oferece carona e, durante o trajeto, constrange a vítima com toques ou insinuações indesejadas.
- **Mensagens inapropriadas:** envio de mensagens de cunho inadequado em horários fora do expediente, como fins de semana ou feriados, por meio de aplicativos como *WhatsApp* ou redes sociais, criando um ambiente hostil para a vítima.

Essas atitudes podem caracterizar assédio e são prejudiciais ao ambiente da instituição, violando a dignidade e o bem-estar da vítima, sejam servidores, alunos ou demais integrantes da comunidade acadêmica.



O QUE NÃO CONFIGURA ASSÉDIO SEXUAL?

Não configura assédio sexual:

- Cumprimentos ou elogios neutros e respeitosos (sem conotação sexual);
- Conversas informais e amigáveis, sem insinuações ou provocações de cunho sexual;
- Paqueras e flertes correspondidos, quando há reciprocidade e respeito entre as partes;
- Uso de “emojis” ou linguagem descontraída em aplicativos, desde que essas mensagens sejam apropriadas para o contexto e não ultrapassem os limites do respeito e do consentimento;
- Brincadeiras leves e neutras, como comentários humorísticos sem conotação sexual ou que não coloquem a outra pessoa em uma situação desconfortável.
- Convites para um café ou almoço, desde que feitos de maneira respeitosa e sem insistência em caso de recusa, respeitando o espaço da outra pessoa;
- Demonstrações de apoio ou empatia, como oferecer ajuda em tarefas ou expressar solidariedade em situações desafiadoras, sem interpretações ambíguas ou segundas intenções.

ATENÇÃO!

O assédio pode ocorrer durante ou fora da jornada de trabalho, como no ambiente de trabalho, em deslocamentos, eventos, viagens, atividades sociais ligadas ao trabalho e ambientes virtuais (*cyberbullying*).



ATENÇÃO!

Quando o(a) assediador(a) é agente público(a) federal, poderá ser punido(a) nas esferas penal, civil e administrativa:

- No âmbito penal, com pena privativa de liberdade;
- Na esfera civil, com indenização à vítima;
- Na esfera administrativa disciplinar, com a pena de demissão.



DISCRIMINAÇÃO

A Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) define discriminação como qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em sexo, gênero, orientação sexual, crença religiosa, convicção filosófica ou política, cor, raça ou deficiência, com o objetivo de anular ou limitar, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e liberdades fundamentais.

É a prática de uma conduta injusta que conduz ao desequilíbrio das relações humanas, no sentido de anular ou restringir o exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais. Ela ultrapassa o campo abstrato e gera impactos concretos na vida da vítima, podendo se manifestar de forma **direta**, quando há uma intenção clara de discriminar, ou **indireta**, que decorre de práticas ou políticas aparentemente neutras, que geram atos discriminatórios.

A discriminação torna-se especialmente grave quando motivada por preconceito, manifestando-se em formas como piadas ofensivas, estereótipos, assédio e até exclusão social de determinados grupos.

A prática de discriminação ou preconceito motivada por fatores como raça, cor, etnia, religião ou origem nacional é considerada crime, conforme o art. 140 do Código Penal e a Lei nº 7.716/1989.



Exemplos de condutas que podem caracterizar discriminação incluem:

- Impedir ou dificultar a participação de servidores ou estudantes em atividades ou eventos por causa de sua raça, religião, orientação sexual ou identidade de gênero;
- Desconsiderar ou minimizar a contribuição de um colega em projetos ou reuniões devido à sua idade, gênero ou orientação sexual;
- Recusar ou dificultar adaptações necessárias para pessoas com deficiência, como materiais acessíveis ou recursos de apoio;
- Evitar designar tarefas de responsabilidade a servidores jovens, sob a alegação de falta de maturidade ou experiência, apesar de estarem qualificados;
- Fazer comentários ou piadas depreciativas sobre o sotaque, origem regional ou nacionalidade de colegas, criando um ambiente hostil;
- Excluir ou omitir mulheres de processos de tomada de decisão, principalmente em áreas consideradas "masculinas" ou técnicas;
- Negar oportunidades de capacitação a servidores mais velhos, presumindo que não se adaptariam às mudanças;
- Tratar com descaso ou desrespeito as práticas religiosas de colegas ou estudantes, impedindo sua liberdade de expressão religiosa;
- Criar ou perpetuar grupos fechados de trabalho que excluem colegas devido à sua orientação sexual, crenças ou qualquer outra característica pessoal.

INSTRUMENTOS PROBATÓRIOS

A prática de assédio sexual, moral e discriminação pode ser comprovada por meio documental, como bilhetes, cartas, mensagens eletrônicas, e-mails, áudios, vídeos, além de registros em canais internos da instituição ou em órgãos públicos.

Outras provas incluem registros de chamadas telefônicas, postagens em redes sociais (como *Facebook*, *WhatsApp*, *Instagram*) e depoimentos de testemunhas que conheçam os fatos.

É importante que a vítima saiba que seu próprio depoimento tem valor significativo como prova, especialmente quando há coerência com os outros elementos do processo.

Dada a dificuldade de comprovar casos de assédio, que frequentemente ocorrem de forma discreta, a doutrina e a jurisprudência valorizam a prova indireta, ou seja, indícios e circunstâncias que reforçam a ocorrência dos fatos. Assim, em determinados casos, regras de presunção são aceitas e os indícios assumem papel crucial.

Nesses casos, a gravação de conversas ou imagens feita por um dos envolvidos - o interlocutor - é considerada lícita, mesmo sem o consentimento do agressor.

Se você está sendo vítima de assédio ou discriminação, rompa a barreira do silêncio!

ACOLHIMENTO

A Administração Pública deve receber e acolher denúncias de assédio sexual, assédio moral e discriminação, proporcionando um atendimento inicial que assegure escuta atenta e empática, transmitindo segurança, compreensão e cuidado ao denunciante.

O acolhimento deve garantir privacidade, sigilo das informações, tempo adequado para escuta ativa e, sempre que possível, o registro da manifestação. É fundamental estabelecer uma relação de confiança e criar um ambiente acolhedor e seguro.

Uma escuta ativa e respeitosa envolve atenção, compreensão e valorização do relato, evitando julgamentos e perguntas desnecessárias que possam tornar a experiência desconfortável. Sempre que possível, o atendimento deve ser realizado por duas pessoas, para assegurar o registro das informações sem comprometer a qualidade do acolhimento.



Após a escuta, o denunciante poderá ser orientado sobre o processo de formalização da denúncia e seus possíveis desdobramentos, respeitando sua decisão e limites.

Se optar pelo registro formal, este pode ser feito diretamente na plataforma Fala.BR, de forma independente ou com o apoio da Ouvidoria.

Ao registrar a denúncia no Fala.BR, o denunciante obtém uma série de proteções e garantias:

- **Garantia de Tratamento:** A denúncia registrada será obrigatoriamente tratada pela unidade de Ouvidoria.
- **Garantia de Confidencialidade:** Os protocolos da Ouvidoria asseguram a proteção da identidade do denunciante. No entanto, caso a denúncia seja feita pela própria vítima, sua identidade pode ser revelada durante a apuração.
- **Proteção Contra Retaliação:** Em situações onde a identidade do denunciante é divulgada, ele(a) contará com um sistema de proteção contra possíveis atos de retaliação.

ATENÇÃO!

A Lei nº 13.431/2017 instituiu um sistema de garantias para os direitos das crianças e adolescentes vítimas ou testemunhas de violência, determinando que, em casos de assédio, devem ser ouvidas preferencialmente por meio de Escuta Especializada, realizada por psicólogos institucionais ou assistentes sociais, visando evitar a revitimização.

É essencial oferecer acolhimento e acompanhamento psicológico às vítimas de assédio e discriminação, com o apoio de uma equipe multidisciplinar.

Nos casos em que as vítimas são menores de idade, os representantes legais devem ser imediatamente informados sobre os fatos.



CONTATOS E CANAIS DE DENÚNCIAS

O registro de denúncias deve ser feito preferencialmente pela Plataforma Fala.BR - Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação, acessível em: <https://ouvidoria.ifc.edu.br/>.

Para registrar a denúncia:

1. Selecione a opção “Denúncia”.
2. Escolha o assunto específico, como “Assédio Moral”, “Assédio Sexual” ou “Discriminação”.
3. Descreva o ocorrido com detalhes.

As denúncias podem ser identificadas ou anônimas, conforme a preferência do denunciante. Em regra, o denunciante, mesmo sendo vítima, não é considerado parte interessada no processo e não terá acesso ao andamento da apuração enquanto ela estiver em curso.

Elas também podem ser realizadas presencialmente; enviadas por e-mail para a Ouvidoria (ouvidoria@ifc.edu.br) ou para a Corregedoria (corregedoria@ifc.edu.br). Nesses casos, será feita uma escuta ativa e a pessoa será orientada sobre a necessidade de registro na Plataforma Fala.BR, para assegurar a integridade do processo.



O que deve constar na denúncia?

Ao cadastrar uma denúncia, forneça o máximo de informações possível, pois isso é essencial para a análise inicial do caso. As informações devem responder às seguintes perguntas:

- **Quem?** | **O quê?** | **Como?** | **Onde?** | **Quando?**

Outros detalhes que podem ajudar na apuração incluem:

- Nomes de pessoas e empresas envolvidas;
- Data ou período em que o fato ocorreu e se ainda está em curso;
- Existência de registros ou documentos que comprovem o fato denunciado;
- Presença de testemunhas que possam relatar o ocorrido;
- Se você presenciou a situação que está denunciando ou tomou conhecimento por outras fontes.

Descreva sua denúncia de forma clara e objetiva, com o máximo de detalhes e evidências disponíveis. Isso permite que a Ouvidoria compreenda melhor o caso e ofereça o tratamento adequado.

Ao Registrar uma denúncia, é fundamental: Relatar os fatos com veracidade | Agir com respeito e boa-fé | Fornecer informações necessárias para esclarecer os fatos.

Esse procedimento ajuda a assegurar que a denúncia seja tratada com a seriedade e atenção necessárias.

APURAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO

A Corregedoria analisará a denúncia desde que ela cumpra os requisitos mínimos de admissibilidade, como a presença de elementos que indiquem **materialidade** e **autoria**. Caso esses critérios sejam atendidos, será iniciada uma investigação preliminar e, conforme o caso, um processo de apuração disciplinar.

O processo administrativo disciplinar, conduzido pela Corregedoria, observa rigorosamente o devido processo legal, assegurando a ampla defesa e o contraditório. Até a conclusão, não há presunção de culpa, e por isso devem-se evitar especulações.

O procedimento de apuração pode envolver diligências, convocação de testemunhas e outras medidas necessárias, conforme orientações do Manual de Processo Administrativo Disciplinar. Caso os fatos indiquem possível prática de crime, a denúncia poderá ser encaminhada ao Ministério Público, à Delegacia de Polícia Civil, ou ao Conselho Tutelar, especialmente em casos envolvendo menores de idade.

ATENÇÃO!

- A **identificação da vítima** é imprescindível para a apuração de casos de assédio e discriminação, sendo garantido a ela o direito de não ter contato com o investigado durante o processo.
- O investigado poderá ser **afastado preventivamente**, se necessário, para assegurar a condução regular do processo.



COMO PREVENIR

A forma mais eficaz de enfrentar e combater o assédio sexual, o assédio moral e a discriminação é por meio da prevenção. Dessa forma, é fundamental que os gestores locais dos campi e da reitoria do IFC desempenhem um papel ativo, promovendo práticas preventivas em cada unidade.

Como exemplos de ações práticas de prevenção, destacam-se as seguintes iniciativas que podem ser adotadas para evitar a ocorrência de assédio e discriminação:

- **Conscientização e Informação Contínua:** Instituir e divulgar materiais informativos e realizar palestras, oficinas, capacitações e cursos sobre os temas.
- **Avaliação de riscos:** Monitorar os riscos psicossociais no ambiente de trabalho.
- **Ação diante de ocorrências:** Não se omitir ao presenciar situações de assédio ou discriminação.
- **Ajustes no ambiente de trabalho:** Avaliar, quando necessário, a possibilidade de alterar lotação, posto de trabalho ou jornada para garantir o bem-estar dos envolvidos.
- **Responsabilidade com informações:** Não ignorar relatos de condutas inadequadas.
- **Divulgação do canais de denúncia:** Divulgar os meios de denúncia disponíveis.

BOAS PRÁTICAS INSTITUCIONAIS

As boas práticas estabelecem princípios de convivência e apoio, promovendo um ambiente de trabalho respeitoso e saudável. Ao orientar comportamentos e fortalecer relações, essas práticas ajudam a prevenir conflitos e a reduzir riscos de assédio e discriminação. Abaixo estão alguns exemplos que podem contribuir para uma cultura de respeito e cooperação no ambiente de trabalho:

- **Promoção de um ambiente de trabalho harmonioso e inclusivo:** Incentivar a aceitação da diversidade de perfis e ritmos de trabalho, com comunicação respeitosa e evitando linguagem ofensiva ou comentários desrespeitosos.
- **Estímulo à gestão participativa:** Favorecer o diálogo aberto, a solidariedade, e a transparência nas decisões, criando um ambiente de trabalho colaborativo e promovendo o bem-estar.
- **Apoio e acolhimento às vítimas:** Proporcionar acolhimento às pessoas que reportem situações de assédio, garantindo um ambiente de escuta e apoio.
- **Desenvolvimento contínuo de lideranças para gestão ética:** Capacitar continuamente as lideranças para que atuem de forma ética e estejam preparadas para promover um ambiente de respeito e lidar com conflitos de maneira adequada.
- **Comitês locais de enfrentamento:** Criar comitês de enfrentamento ao assédio e discriminação.

O QUE DIZ A LEI

1. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

O artigo 1º estabelece como fundamentos da República a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais da livre iniciativa (incisos II, III e IV). O artigo 3º define como objetivos fundamentais a construção de uma sociedade justa e solidária, e a promoção do bem de todos, sem discriminação de origem, raça, sexo, cor, idade ou qualquer outra forma (incisos I e IV).

Além disso, o artigo 5º garante que "todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza", assegurando aos brasileiros e estrangeiros residentes no país a inviolabilidade dos direitos à vida, liberdade, igualdade, segurança e propriedade, nos termos seguintes:

I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

(...)

III – ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante.

2. Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

- Convenção nº 111/1958: Ratificada pelo Brasil em 1965, define discriminação no trabalho como qualquer distinção ou exclusão baseada em sexo ou outros fatores que comprometa a igualdade em emprego ou profissão.
- Convenção nº 190/2019: Reconhece a violência e o assédio no trabalho como violações dos direitos humanos e impõe obrigações aos empregadores para prevenir e eliminar tais práticas.

3. Lei nº 8.112/1990, de 11 de dezembro de 1990 (Regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais).

A legislação não prevê explicitamente o assédio moral ou o assédio sexual como ilícito. No entanto, condutas que caracterizam assédio podem ser enquadradas em outros tipos normativos e resultar em penalidades, a depender da situação, por violação de dever funcional:

- Deveres (art. 116): manter conduta compatível com a moralidade administrativa e tratar as pessoas com urbanidade.
- Proibições (art. 117): proíbe o uso do cargo para proveito pessoal e manifestações de apreço ou despreço no local de trabalho.
- Penalidades (art. 132): prevê demissão para casos de improbidade, conduta escandalosa e ofensa física em serviço.

4. Decreto-Lei nº 2.848/1940, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal).

- Art. 140 - Injúria: Penaliza ofensas à dignidade ou decoro, com agravantes para casos que envolvam violência ou discriminação religiosa, etária, ou contra pessoas com deficiência (Lei nº 14.532/2023).
- Art. 215-A - Importunação Sexual: Criminaliza atos libidinosos sem consentimento, com pena de reclusão de 1 a 5 anos.
- Art. 216-A - Assédio Sexual: Define o assédio sexual, especialmente em relações hierárquicas, com pena de detenção de 1 a 2 anos.
- Art. 217-A, §5º: Prevê que penas para crimes sexuais se apliquem independentemente do consentimento da vítima ou de histórico de relações sexuais.

5. Lei nº 7.716/1989: Define crimes resultantes de preconceito de raça ou cor.

6. Lei nº 9.029/1995: Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências.

7. Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência): Protege os direitos das pessoas com deficiência contra discriminação.

8. Lei nº 10.224/2001: Tipifica o assédio sexual como crime de chantagem, punível com detenção de 1 a 2 anos, com aumento de pena se a vítima for menor de 18 anos.

9. Lei nº 13.718/2018: Tipifica os crimes de importunação sexual e de divulgação de cena de estupro, torna pública incondicionada a natureza da ação penal dos crimes contra a liberdade sexual e dos crimes sexuais contra vulnerável, estabelece causas de aumento de pena para esses crimes e define como causas de aumento de pena o estupro coletivo e o estupro corretivo.

CONCLUSÃO

A Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação do Instituto Federal Catarinense (IFC) é um instrumento fundamental para garantir um ambiente de trabalho seguro e respeitoso. Ela fornece aos servidores e colaboradores orientações sobre como identificar, prevenir e combater práticas de assédio e discriminação, detalhando também os direitos e responsabilidades de cada membro da comunidade acadêmica.

Essas práticas prejudiciais não afetam apenas as vítimas de maneira intensa e persistente, mas também comprometem o ambiente profissional como um todo. Assim, prevenir o assédio e a discriminação é uma responsabilidade compartilhada, que demanda a atuação proativa dos gestores e o comprometimento de cada servidor em construir um ambiente mais justo e inclusivo.

A cartilha vai além de medidas punitivas, incentivando ações preventivas e educativas. A Corregedoria, ao conduzir o processo de apuração com imparcialidade e rigor, assegura o tratamento adequado das denúncias e a proteção dos direitos das vítimas, reforçando o compromisso do IFC com a ética e a integridade.

Ao tornar esse tema acessível e ao orientar sobre condutas adequadas, a cartilha capacita gestores para uma tomada de decisão informada e ajuda servidores a compreender melhor as consequências e responsabilidades associadas a essas práticas ilícitas.

Assim, o IFC reforça seu compromisso com a construção de um ambiente de trabalho produtivo e acolhedor, onde todos possam desempenhar suas funções com dignidade e respeito.