

**Grupo de Estudo e Trabalho
relacionado aos Assédios (GET)**

RELATÓRIO FINAL



RELATORAS:

- CÉRIDA AURÉLIA RODRIGUES DE OLIVEIRA
- ILZA DE CARVALHO SANTOS

REVISÃO DOS TEXTOS:

- SARAH SUZANE A. BERTOLLI V. GONÇALVES

Acesse o Relatório no site do SIASS IF Goiano/IFG:



you had so much fear
of my voice
that I decided
to be afraid too



Fonte: KAUR, Rupi. Outros jeitos de usar a boca. Editora Planeta: São Paulo, 2017.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA GOIANO

PORTARIA INTERINSTITUCIONAL IF GOIANO/IFG Nº 02/2023

O REITOR DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA GOIANO E A REITORA DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE GOIÁS, no uso das atribuições que lhes conferem, e considerado o processo eletrônico nº 23216.000195.2023-62, RESOLVEM:

Art. 1º Alterar, conforme abaixo, a Comissão do Grupo de Estudos e Trabalho (GET) responsável pela elaboração dos Documentos institucionais sobre combate de assédios no âmbito das instituições e a indicação para a composição da Comissão de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios, que foi constituída pela Portaria Interinstitucional N. 02/2023:

- Designar a servidora Ádria Assunção Santos de Paula, Matrícula Siape 2864372, lotada no IF Goiás como membro da Comissão;

- Dispensar a servidora Uyara Ferreira Silva, Matrícula Siape 1058110, lotada no IF Goiás da Comissão.

Art. 2º A Comissão passará a ter a seguinte composição:

NOME	MATRÍCULA	INSTITUIÇÃO	FUNÇÃO
Ilza de Carvalho Santos	1937472	SIASS	Coordenadora
Alcyone Cardoso Novais	2154889	IFG	Membro
André Luiz dos Santos Vargas	2404876	IFG	Membro
Andreia Alves do Prado	1532228	IFG	Membro
Ariandeny Silva de Souza Furtado	1727070	SIASS	Membro
Camila Alves Rodrigues	2370534	IF Goiano	Membro
Cérida Aurélia Rodrigues de Oliveira	1806865	SIASS	Membro
Douglas de França Alves	1048871	IF Goiano	Membro
Fernando Henrique Silva Carneiro		IFG	Membro
Giuliano Moreira de Carvalho	1853012	IF Goiano	Membro
Gláucia Mendes da Silva	1656124	IFG	Membro
Iarle Sousa Ferreira	1197676	IFG	Membro
Ivoneire Christina Vieira Garcez	2052246	IF Goiano	Membro
Marcelo Pereira Ramos	1810744	IFG	Membro

Marcos de Luca Rothen	1699291	IFG	Membro
Maria Alexandre de Sousa	2819374	IF Goiano	Membro
Marina Conceição dos Santos Moreira	3145573	IFG	Membro
Paula Christina de Abrantes Figueiredo	1940778	SIASS	Membro
Rafael Gomes da Silveira	2607056	IF Goiano	Membro
Renata Silva Pamplona	1491846	IF Goiano	Membro
Rose Helen Shimabuku Rodrigues Bastos	1870048	IFG	Membro
Sarah Suzane Amâncio Bertolli V. Goncalves	2049092	IF Goiano	Membro
Tatianne Silva Santos	1744102	IF Goiano	Membro
Tcherena de Amorim Brasil	1554012	IF Goiano	Membro
Thais Camargo	1826529	IFG	Membro
Wesley Pacheco Calixto	2921520	IFG	Membro
Ádria Assunção Santos de Paula	2864372	IFG	Membro

Art. 3º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua assinatura.

(Assinado Eletronicamente)

Elias de Pádua Monteiro
Reitor IF Goiano

(Assinado Eletronicamente)

Oneida Cristina Gomes Barcelos Irigon
Reitora IFG

Documento assinado eletronicamente por:

- ONEIDA CRISTINA BARCELOS IRIGON, ONEIDA CRISTINA BARCELOS IRIGON - 1112 - DIRIGENTES GERAIS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás - Ifg (1), em 12/06/2023 17:19:06.
- Elias de Padua Monteiro, REITOR(A) - CD0001 - IFGOIANO, em 12/06/2023 07:06:26.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 08/06/2023. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifgoiano.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 502448
Código de Autenticação: cee6d7f333



Sumário

INTRODUÇÃO	7
OBJETIVOS DO GET.....	9
Objetivo Geral	9
Objetivos Específicos.....	9
ESTRATÉGIAS	10
MINUTA POLÍTICA INTERINSTITUCIONAL DE PREVENÇÃO ENFRENTAMENTO AOS ASSÉDIOS ..	13
REFERÊNCIAS.....	29
ANEXO - 01	32
Carta do SIASS para IF Goiano e IFG.....	32
ANEXO - 02	38
Breve relato das ações do GET	38

INTRODUÇÃO

Este documento apresenta os fundamentos de uma Minuta da Política Interinstitucional de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios, com vistas a garantir que o trabalho, base da organização social, direito humano fundamental e constituinte da personalidade dos indivíduos, aconteça em condições que contribuam para a realização social, organizacional e pessoal, sem causar prejuízos à saúde ou à dignidade dos seres humanos.

O tema do assédio moral e outros temas de referências são objetos de atenção da Organização Mundial de Saúde (OMS), da Organização Internacional do Trabalho (OIT), do Ministério da Saúde do Brasil (MS), da comunidade científica, de especialistas em gestão do trabalho e em saúde do trabalhador e de setores de gestão de pessoas de diversas instituições públicas e privadas, tal é sua relevância e impacto na saúde do trabalhador e no processo produtivo.

As propostas elencadas são resultantes de um processo de discussões, que se iniciou no SIASS IF Goiano/IFG, a partir da constatação do aumento de atestados, queixas e adoecimentos referentes a distúrbios físicos e psíquicos de trabalhadores que se sentiam discriminados, injustiçados, insatisfeitos e até perseguidos – ou seja, situações que poderiam ser caracterizadas como violência psicológica no trabalho.

As queixas trazidas pelos trabalhadores de diferentes vínculos, gêneros, idades e raças são relacionadas às dificuldades vividas nos ambientes de trabalho.

Tais dificuldades, muitas vezes, refletem uma organização do trabalho inadequada que contribui para um clima abusivo e acaba por destruir as relações interpessoais e por interferir negativamente na saúde e na vida dos trabalhadores.

Diante da necessidade de estratégias específicas para acolher, avaliar e encaminhar casos dessa natureza, constituiu-se um Grupo de Estudo e Trabalho (GET), através da Portaria Interinstitucional IF Goiano/IFG Nº 01/2023, posteriormente alterada para a Portaria Interinstitucional IF Goiano/IFG Nº 02/2023, para aprofundar a temática e apresentar a Minuta da Política Interinstitucional de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios no IF Goiano e no IFG, como propostas capazes de responder a essa demanda.

O GET foi formado no final de fevereiro de 2023, por profissionais que atuam no campo da atenção à saúde do trabalhador e de representantes de diferentes instâncias envolvidas com a questão, como: Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP), Diretoria de Desenvolvimento de Recursos Humanos (DDRH), Procuradorias, Ouvidorias, Comissão de Ética, Correição, Integralidade, Coordenação de Assistência ao Servidor (CAS) e Núcleo de Atenção à Saúde do Servidor (NASS).

Diante da complexidade da situação apontada por diferentes realidades das unidades das Instituições, como também detectada no SIASS IF Goiano/IFG e da necessidade de um amplo envolvimento interinstitucional, o SIASS IF Goiano/IFG tomou a iniciativa de apresentar aos Reitores e Pró-reitores de Gestão de Pessoas das Instituições, a proposta de somar e assumir a construção de uma Minuta da Política de Prevenção e Enfrentamento dos Assédios nos locais de trabalho.

Desde sua criação, o GET reuniu-se semanalmente com o objetivo de estudar, aprofundar e redigir o documento base da Minuta da Política Interinstitucional de Enfrentamento e Combate aos Assédios no âmbito do IF Goiano e do IFG.

Além disso, realizou interlocuções com outras instituições públicas e eventos internos, tais como palestras, encontros com os Reitores, Pró-Reitores, Gestores de pessoas, Procuradorias, Ouvidorias, Comissão de Ética, Correição, Integralidade, CAS e NASS, visando a divulgação da proposta de trabalho, o conhecimento da sua realidade e o fortalecimento das interfaces com os diversos atores envolvidos na abordagem do tema.

A Minuta da Política Interinstitucional de Enfrentamento e Combate aos Assédios define estratégias de intervenção na organização do trabalho, de proteção e cuidado aos trabalhadores e para coibir atos de violência, tanto física quanto psíquica e moral.

Também estabelece as diretrizes, responsabilidades institucionais, pontua a importância de se ter recursos financeiros e mecanismos de gestão, acompanhamento e controle social, que deverão orientar os planos de trabalho e ações que busquem a superação da fragmentação, da desarticulação e da superposição de medidas implementadas pelos diversos setores e unidades das referidas instituições.

Para fins de tal Minuta, é considerada comunidade institucional: servidores(as) do IF Goiano/IFG, estudantes, estagiários(as) e trabalhadores(as) terceirizados(as) que exercem suas atividades no IF Goiano, IFG e no SIASS.

Para atender a metodologia de trabalho estabelecida, o GET preparou este documento, que deverá ser submetido a exame e discussão nas instâncias deliberativas de cada Instituição.

OBJETIVOS DO GET

Objetivo Geral

- Elaborar documentos institucionais sobre combate aos assédios no âmbito do IF Goiano e do IFG.

Objetivos Específicos

- Formar e capacitar os membros do GET;
- Escrever a minuta da Política Interinstitucional de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios;
- Escrever o Regulamento da Política Interinstitucional de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios;
- Propor o fluxo de atendimento às denúncias; e
- Contribuir na composição da Comissão de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios.

ESTRATÉGIAS

Acolhimento e proteção - todas as pessoas submetidas a situações de violências relacionadas à abordagem descrita na referida minuta serão acolhidas e ouvidas pela Comissão de Enfrentamento e Combate aos Assédios. Entretanto, é necessário capacitar todos os servidores para que, diante de uma demanda de assédio, tenham condições necessárias para realizar o acolhimento e orientar a pessoa de acordo com os fluxos estabelecidos por decretos institucionais.

O processo de descentralização do atendimento e cuidado na área da saúde, nesse caso, do atendimento à pessoa que necessita do apoio institucional, poderá ser descentralizado, ou seja, atendido diretamente nos *campi*, por intermédio dos setores de RH/ DGP, Saúde, Comissão de Ética, CAS, NASS, Correição, Integralidade e Ouvidoria, que avaliarão o caso e, em conjunto com o trabalhador, definirão as estratégias a serem adotadas.

Tais estratégias poderão incluir o encaminhamento para suporte psicoterapêutico e/ou acompanhamento médico, quando indicado.

Prevenção – as ações deverão priorizar a intervenção nos fatores organizacionais que facilitam o surgimento de relações éticas, adotando métodos de avaliação de risco dos ambientes e processos de trabalho.

Sigilo - todos os casos deverão ser tratados em caráter reservado (sigilo), até o estabelecimento das responsabilidades.

Educação Permanente e Comunicação – o tema da violência e assédio moral no trabalho deverá ser amplamente discutido e divulgado, tanto nas ações de desenvolvimento e capacitação, quanto por meio de palestras e material impresso, tais como cartilhas, folders, cartazes e código de ética dos servidores.

Mediação – será a estratégia de primeira eleição na resolução dos conflitos que for possível se adequar, pois o objetivo de negociar soluções e harmonizar interesses viabiliza o diálogo, uma melhor comunicação e, sempre que possível, o entendimento entre as pessoas envolvidas.

Avaliação constante – as ações definidas deverão ser monitoradas e avaliadas ao longo do tempo, investigando periodicamente a prevalência de práticas abusivas na Instituição.

Com base nos princípios e estratégias acima expostos, este documento propõe dois eixos prioritários de atuação no IF Goiano e do IFG e suas respectivas ações:

1 - Prevenção de situações de violência e fortalecimento da gestão do trabalho no âmbito do IF Goiano e do IFG, enfatizando as ações de caráter preventivo,

principalmente a corresponsabilidade de servidores e gestores quanto ao problema em tela.

Desta forma, pretende-se detectar e eliminar situações que possam potencialmente, se conduzidas indevidamente, caracterizar-se como violentas, sem excluir a possibilidade da aplicação de sanções previstas na legislação a eventuais situações de abuso.

Dentre as diversas ações, que devem ser implementadas de acordo com a especificidade de cada *campus*, consideram-se como estratégicas:

- a) Realização de pesquisa para dimensionamento dos assédios nas instituições;
- b) Elaboração e disseminação de cartilha contendo as legislações sobre os direitos dos servidores, os fluxos, normativas, leis, bem como o código de ética do servidor público em página da internet e material impresso;
- c) Corresponsabilidade dos servidores e gestores sobre o tema da violência no trabalho, assédio moral, sexual e qualquer outro tipo de discriminação no trabalho, por meio de rodas de conversa e oficinas;
- d) Inclusão do tema da ética nas relações e da prevenção de situações de violência no trabalho nos programas de capacitação e desenvolvimento institucionais;
- e) Avaliação dos ambientes e processos de trabalho com destaque nos fatores de risco biopsicossociais;
- f) Análise e intervenção na organização do trabalho de forma a propiciar a valorização do trabalhador e a criação de um clima de respeito, confiança e cooperação;
- g) Constituição de espaços coletivos de reflexão sobre a organização do trabalho viabilizando a criação e a negociação de novas formas de fazer;
- h) Construção de espaços de mediação de situações de conflito no trabalho; e
- i) Capacitação dos profissionais dos setores envolvidos no acolhimento e atendimento, serviços de Gestão de Pessoas e gestores institucionais dos diversos níveis, em temas de gestão do trabalho como, por exemplo, mediação de conflitos no trabalho.

2 - Acolhimento e tratamento das situações de violência no trabalho, respeitando-se os fluxos de atendimento, recepção e acompanhamento das demandas, dando sentido à proposta de enfrentamento das situações já existentes no âmbito institucional.

Dentre as ações a serem desenvolvidas, elencam-se como fundamentais:

a) Legitimação da Comissão Permanente de Enfrentamento e Combate aos Assédios, como locais de acolhimento, acompanhamento, orientação e encaminhamento das demandas de violência no trabalho;

b) Legitimação dos serviços de Gestão de Pessoas, Ouvidoria, Comissão Comissão de Ética, CAS, NASS, Correição, Integralidade e das ações descentralizados nos *campi*, por meio do setor de saúde, como locais de acolhimento e encaminhamento das demandas de violência no trabalho;

c) Constituição da Comissão Permanente de Enfrentamento e Combate aos Assédios, para discussão dos casos, visando definir as ações e os fluxos de tratamento das situações de violência no IF Goiano e no IFG, composto por representantes das equipes supracitadas (item a e b);

d) Formação e Capacitação da Câmara de Mediação de Conflitos com o objetivo de facilitar a resolução dos conflitos, podendo adotar um termo de compromisso pactuado entre as partes envolvidas;

e) Inclusão do tema da ética nas relações e da prevenção de situações de violência no trabalho nos programas de capacitação e desenvolvimento institucional;

f) Inclusão da Política de Combate aos assédios no PDI de ambas instituições;

g) Participação da Comissão Permanente de Enfrentamento e Combate aos Assédios, na condução do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI); e

h) Implantação precedida de ampla divulgação e discussão com a comunidade institucional, incluídos os trabalhadores terceirizados e os estagiários.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA GOIANO
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE GOIÁS

MINUTA POLÍTICA INTERINSTITUCIONAL DE PREVENÇÃO ENFRENTAMENTO AOS ASSÉDIOS

RESOLUÇÃO/CONSUP/IF GOIANO Nº XX DE XX DE JUNHO DE 2023

RESOLUÇÃO/CONSUP/IFG Nº XX DE XX DE JUNHO DE 2023

Institui a Política Interinstitucional de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no âmbito do Trabalho no IF Goiano / IFG.

O CONSELHO SUPERIOR DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA GOIANO – IF Goiano e O CONSELHO SUPERIOR DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE GOIÁS - IFG, no uso de suas atribuições legais e considerando:

I - os direitos garantidos na Constituição Federal de 1988;

II - o Código Penal;

III – a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 - Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) e dá outras providências;

IV - a Lei Federal nº 13.431/2017 que estabelece o sistema de garantia de direitos da criança e do adolescente vítima ou testemunha de violência e altera a Lei no 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente);

V - a Convenção sobre os Direitos da Criança que foi adotada pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) em 20 de novembro de 1989 e entrou em vigor em 2 de setembro de 1990;

VI – a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher, "Convenção de Belém do Pará";

VII - a Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 - Lei Maria da Penha;

VIII - a Lei nº 8.112/1990, que dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais;

IX - a Portaria/PGF nº 790, de 5 de setembro de 2019, que institui o Projeto de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual nas Instituições Federais de Ensino Superior;

X - a atual Medida Provisória nº 1.140/2022, que institui o Programa de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual no âmbito dos sistemas de ensino federal, estadual, municipal e distrital.

XI - a Portaria Normativa nº 20/PGF/AGU, de 22 de junho de 2022, que institui o Programa de Auxílio à Prevenção e de Combate ao Assédio Sexual no âmbito das Autarquias e Fundações Públicas Federais;

XII - a Lei Federal Lei 7.716/89, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor;

XIII – a Política de Gestão de Riscos da Administração Pública Federal, que concerne aos riscos para a integridade que podem ser causa, evento ou consequência de outros riscos;

XIV - o Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002, que promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984;

XV - a Lei 14540/2023, que institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal;

XVI - o Guia Lilás - Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal, de 2023;

XVII - o Código de Ética dos Servidores Federais - Decreto Nº 1.171, de 22 de junho de 1994;

XVIII - a Declaração Universal dos Direitos Humanos. Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (Resolução 217 A III) em 10 de dezembro 1948;

XIX - o Ofício nº 3/2023 - SIASS-REI/DGP-REI/IFGOIANO, Goiânia, 24 de janeiro de 2023. Expediente da Comissão Interinstitucional SIASS IF Goiano/IFG, solicitando às instituições a composição de uma comissão interinstitucional de prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e discriminação nas instituições parceiras: IF Goiano e IFG;

XX – os documentos das Comissões de Ética, das Ouvidorias, do Núcleo de Atenção à Saúde do Servidor (NASS), da Coordenação de Assistência ao Servidor (CAS), das duas instituições, bem como da Coordenação de Avaliação e Correição do IFG e da Coordenação de Integralidade do IF Goiano;

XXI - as demais leis e decretos sobre a temática a nível federal e institucionais, no combate a qualquer violência referente ao tema da referida **Minuta** da Política.

RESOLVE:

Art. 1º Aprovar, nos termos da Ata da XX Reunião Ordinária/2023 do Conselho Superior do IF Goiano e da Ata da XX Reunião Ordinária/2023 do Conselho Superior do IFG, a Política Interinstitucional de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no âmbito do Trabalho no IF Goiano/IFG.

Art. 2º Esta Resolução entra em vigor em XX de XXXXXX de 2023.

Oneida Cristina Gomes Barcelos Irigon

Presidente do Conselho Superior do IFG

Elias de Pádua Monteiro

Presidente do Conselho Superior do IF Goiano



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA GOIANO
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE GOIÁS

MINUTA DA POLÍTICA INTERINSTITUCIONAL DE PREVENÇÃO E COMBATE AOS ASSÉDIOS MORAL E SEXUAL DO IF GOIANO / IFG

Institui a Política Interinstitucional de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no âmbito do Trabalho no IF Goiano / IFG.

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 1º A Política Interinstitucional de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano e de Goiás é um conjunto de princípios e objetivos em consonância com as políticas públicas nacionais. Tal Política se estabelece perante a organização, as competências e o modo de funcionamento do IF Goiano/IFG para a implantação de ações que coíbam condutas que configurem assédios moral e/ou sexual no âmbito do trabalho em ambas as instituições.

Art. 2º A Política Interinstitucional de Prevenção e Combate aos Assédios do IF Goiano/IFG obedecerá aos seguintes princípios e diretrizes:

- I - respeito à dignidade da pessoa humana;
- II - proteção à honra, à imagem e à reputação pessoal;
- III - preservação dos direitos sociais do trabalho;
- IV - garantia de um ambiente acadêmico e de trabalho saudável;
- V - preservação do denunciante e das testemunhas a represálias;

VI - preservação do denunciado, para evitar punição prévia ou dupla punição;

VII - promoção e disseminação dos princípios éticos e morais no ambiente de trabalho;
e

VIII - manutenção de processos sistemáticos e contínuos na prevenção e no combate a todas as formas de assédio e importunação sexual.

CAPÍTULO II DOS CONCEITOS, DEFINIÇÕES E VALORES

Art. 3º Segundo a Política Interinstitucional de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios do IF Goiano/IFG, entende-se por:

I - comunidade institucional: servidores(as) do IF Goiano/IFG, estudantes, estagiários(as) e trabalhadores(as) terceirizados(as);

II - assédio moral: conduta abusiva, frequente e repetitiva que se manifesta por meio de palavras, atos, gestos, comportamentos ou de forma escrita, que humilha, constrange e desqualifica a pessoa ou um grupo, atingindo a sua dignidade, sua personalidade e saúde física e mental, podendo ocorrer de forma vertical, ascendente ou descendente, ou horizontal;

III - assédio sexual: é qualquer conduta com que, independentemente dos sexos do assediador e do assediado, de suas posições hierárquicas no trabalho e de suas orientações sexuais, e mesmo após a não aceitação pela vítima, se busca alguma forma de satisfação sexual.

§ 1º Assédio sexual é todo comportamento indesejado de caráter sexual, demonstrado de maneira verbal ou não verbal, com ou sem contato físico, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger alguém, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

§ 2º Entende-se por abordagem não desejada a intenção sexual que não encontra receptividade da outra parte, configurando-se como insistência inoportuna.

IV - violência sexual: todo ato sexual, tentativa de consumir um ato sexual ou insinuações sexuais indesejadas, bem como ações para comercializar ou usar de qualquer outro modo a sexualidade de uma pessoa por meio da coerção por outra pessoa, independentemente da relação dessa com a vítima, em qualquer âmbito, incluindo o lar e o local de trabalho;

V - violência psicológica: conduta que provoca abalo emocional e diminuição da autoestima ou prejudica comportamentos e decisões, mediante ameaça,

constrangimento, humilhação, intimidação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação;

VI - violência física: qualquer ato deliberado e indesejável que caracterize ofensa à integridade física ou à saúde de membro da comunidade acadêmica;

VII - violência de gênero: qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial;

VIII - importunação sexual: praticar contra alguém e sem sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lasciva ou a de terceiro;

IX - assédio racial: conduta que incomoda, humilha, insulta, ameaça ou trata de forma injusta, frequente e repetidamente, por causa da sua raça/etnia, cor, antepassados, local de origem nacional ou étnica, por exemplo insultos concernentes às roupas que liguem às origens, humilhações relativas ao sotaque ou ao credo ou às práticas religiosas;

X - violência racial: é a conduta que desrespeita, viola a integridade física e psicológica, coisifica, humilha e discrimina qualquer pessoa ou grupo com base na sua cor ou grupo étnico-racial; e

XI – agente público: todo aquele que exerce mandato, cargo, emprego ou função, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura, no âmbito dos Institutos Federais;

Parágrafo único. Todos os tipos de assédios e violências supramencionados podem se configurar a partir de atos que denotem preconceitos contra a aparência física, a origem étnica ou geográfica, a idade, a condição socioeconômica, a orientação sexual, a identidade de gênero, a religião, a deficiência ou qualquer outra característica pessoal.

CAPÍTULO III DAS CONCEPÇÕES QUE FUNDAMENTAM A POLÍTICA INTERINSTITUCIONAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AOS ASSÉDIOS

Seção I Dos Objetivos

Art. 4º É objetivo geral da Política Interinstitucional de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios estabelecer diretrizes gerais a serem seguidas pela comunidade institucional, com vistas a proporcionar um ambiente saudável e criar mecanismos de prevenção, acolhimento e resolução nos temas referentes ao assédio. Busca-se, também,

implementar ferramentas de enfrentamento e encaminhamento adequado a ações que configuram assédio, na busca por um ambiente de trabalho que contribua para o desenvolvimento físico, emocional e social da comunidade institucional.

Art. 5º São objetivos específicos da Política Interinstitucional de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios:

I - promover ambiente saudável, respeitoso e sem discriminação, reconhecendo à diversidade;

II - implementar cultura institucional pautada no respeito mútuo, na equidade de tratamento e na garantia da dignidade;

III - fomentar campanhas e eventos sobre o tema, com ênfase na conceituação, na caracterização e nas consequências do assédio;

IV - monitorar e avaliar periodicamente as atividades institucionais, de modo a prevenir a degradação do ambiente institucional;

V - incentivar ações de mediações para os problemas de relacionamento ocorridos no ambiente institucional, com vistas a evitar o surgimento de situações de conflito;

VI - promover pesquisas institucionais que avaliem anualmente o tema do assédio no IF Goiano/IFG;

VII - produzir e divulgar anualmente relatórios sobre o tema do assédio no IF Goiano/IFG;

VIII - propor e orientar a comunidade institucional sobre os fluxos e os procedimentos institucionais referente ao tema do assédio;

IX - promover a avaliação e o monitoramento constante da efetividade da Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual, a fim de aprimorá-la continuamente; e

X - incluir os temas da prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual no trabalho, bem como do respeito à diversidade e outros conteúdos correlatos, relacionando-os com os processos de promoção à saúde no trabalho e com os currículos dos programas de aperfeiçoamento e capacitação.

Seção II

Das Ações dos Membros da Comunidade Institucional

Art. 6º Configuram-se como ações que devem ser instituídas e sustentadas pelos membros da comunidade institucional do IF Goiano/IFG:

- I - respeitar as diferenças e as limitações individuais dos sujeitos;
- II - adotar o diálogo oportuno, aberto e honesto, priorizando o reconhecimento das boas práticas e zelando pelo respeito nas relações;
- III - promover e atualizar o detalhamento e a descrição das tarefas, de forma a dar clareza às atividades;
- IV - estabelecer metas e prazos compatíveis com a tarefa demandada, considerando as informações existentes e as contribuições da comunidade institucional;
- V - incentivar a participação da comunidade institucional em ações de promoção da saúde;
- VI - estabelecer espaços coletivos de discussão buscando a clareza das informações e a melhoria das relações acadêmicas e de trabalho, por meio da revisão das práticas e do reconhecimento do trabalho desenvolvido;
- VII - manter-se atento aos indícios de assédio, violência de qualquer natureza, omissão ou negligência em seu ambiente de trabalho e estudo;
- VIII - reportar, por meio dos órgãos responsáveis, qualquer ação que tenha participado, testemunhado ou tenha conhecimento relacionada ao assédio, à violência de qualquer natureza, à negligência ou à omissão;
- IX - reconhecer os estudantes como sujeitos de um processo educativo de qualidade, dentro dos marcos referenciais dos documentos institucionais e legais;
- X - respeitar e ser respeitado(a) pelos membros da comunidade acadêmica, combatendo o bullying ou qualquer tipo de preconceito, seja social, econômico, etário, de gênero, raça, cor, etnia, orientação sexual, opção religiosa ou de qualquer outra natureza; e
- XI - participar dos processos de decisão do IF Goiano/IFG, segundo o princípio da gestão democrática, nas questões administrativas e pedagógicas.

Art. 7º São consideradas ações passíveis de enquadramento como assédio praticadas pelos membros da comunidade institucional do IF Goiano/IFG, quando acontecerem de maneira recorrente e intencional:

- I - deteriorar intencionalmente as condições de trabalho material e imaterial do servidor, retirando-lhe os meios de trabalho necessários ao exercício profissional;
- II - atribuir ao servidor, de modo frequente e repetitivo, função incompatível com o cargo;

III - agir de maneira a fazer com que o sujeito se sinta incompetente, confuso ou inseguro utilizando gestos de desprezo, insinuações desqualificantes que podem ou não ser presenciadas pelos membros da comunidade acadêmica ou outras pessoas;

IV – proferir críticas desalinhadas com os propósitos de trabalho;

V - induzir membro da comunidade institucional ao erro, como delegar instruções impossíveis de serem seguidas ou ainda persuadi-lo(a) a praticar ato ilegal ou a deixar de praticar ato determinado em lei;

VI - constranger, isolar e/ou maltratar membro da comunidade institucional de forma repetitiva, como deixá-lo de fora das conversas e/ou discussões formais ou informais, recusar falar-lhe, não convidá-lo(a) para as reuniões e outras atividades profissionais, privá-lo(a) do convívio com os(as) colegas, interrompê-lo(a) frequentemente, comunicar-se somente por escrito, evitar contato (até visual) ou ignorar sua presença;

VII - intimidar, desrespeitar ou humilhar membro da comunidade institucional por suas escolhas ou características como raça, sexo, idade, posição social, preferência ou orientação política, ideológica e/ou sexual, expondo-o à situação vexatória, ou fomentar comentários maliciosos;

VIII - desrespeitar qualquer característica individual do membro da comunidade institucional em virtude de doença física ou psíquica, atribuindo-lhe atividades incompatíveis com a sua condição;

IX - contar piadas pejorativas à sexualidade e/ou às escolhas sexuais das pessoas;

X - fazer comentários ou atos tipicamente sexistas ou constrangedores sobre a figura de gênero;

XI - criar condições de trabalho inaceitáveis, num processo intimidatório de hostilização; e

XII - restringir, sem motivo, à atuação de alguém ou criar uma circunstância ofensiva ou abusiva no trabalho.

Art. 8º Constituem-se como situações que configuram assédio sexual, ainda que aconteçam uma única vez, sem a necessidade de recorrência:

I - ofertar vantagens por atitudes de cunho sexual;

II - chantagear, insistir e importunar a pessoa para fins sexuais; e

III - realizar incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou outras manifestações verbais ou físicas, o que acaba por prejudicar a atuação de uma pessoa ou criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou de abuso.

CAPÍTULO IV
DA ESTRUTURA PARA ACOMPANHAMENTO E ENFRENTAMENTO DE DENÚNCIAS
RELACIONADAS ÀS QUESTÕES DE ASSÉDIOS

Seção I

Da Comissão Permanente Central para Acompanhamento de Questões Relacionadas
ao Assédio: composição e atribuições

Art. 9º O IF Goiano/IFG deverá constituir uma comissão central e comissões locais em todos os *campi*. A Comissão Interinstitucional Permanente para Acompanhamento e Enfrentamento aos Assédios será composta por servidores efetivos, conforme segue:

I - 1 (um) servidor(a) da Gestão de Pessoas;

II - 1 (um) representante da Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD);

III - 1 (um) representante da Comissão Interna de Supervisão (CIS);

IV - 1 (um) servidor vinculado(a) à Assistência Estudantil;

V - 1 (um) servidor(a) do Núcleo de Estudos Afro-brasileiros e Indígenas (NEABI);

VI - 1 (um) servidor(a) da Comissão Interna de Saúde do Servidor Público (CISSP);

VII- 1 (um) representante discente do Conselho Superior;

VIII – 1 (um) representante do Núcleo de Estudos e Pesquisas em Diversidade Sexual e de Gênero (NEPEDs);

IX - 1 (um) representante dos profissionais terceirizados e/ou vinculado à área de contratos e serviços;

X - 1 (um) psicólogo de cada Instituição; e

XI - servidores escolhidos pelo Grupo de Estudos e Trabalho (GET).

Parágrafo único. A composição da comissão deverá ser paritária quanto a questões de gênero, assim como abranger espaços de representatividade étnico-racial, podendo ser relativizada no caso em que não se atenda a essa condição.

Seção II

Da Comissão Local para Acompanhamento de Questões Relacionadas aos Assédios

Art. 10. A Comissão Local poderá ser constituída aos moldes da Comissão Central.

§1º Na impossibilidade de uma comissão completa, é preciso ser constituída por ao menos 2 (duas) pessoas representando cada *campus*, que serão escolhidas em reunião específica à comunidade institucional.

§ 2º Os membros escolhidos deverão ser de gêneros diferentes.

§ 3º No processo de denúncia de um assédio, a denunciante, sendo mulher, será acolhida apenas por mulheres, exceto quando ela optar pelo contrário.

Seção III Das Competências da Comissão Interinstitucional Permanente

Art. 11. Compete à Comissão Interinstitucional Permanente para Acompanhamento e Enfrentamento aos Assédios (CP-PEA):

I - planejar ações de prevenção e combate ao assédio;

II - realizar o acolhimento e a orientação da vítima do possível caso de assédio e/ou do denunciante, preservando sua identidade, bem como o sigilo das informações;

III - realizar o acompanhamento da vítima e/ou do denunciante que presenciou alguma situação de possível assédio, seguindo os protocolos definidos nesta Política;

IV - propor espaços de formação continuada com a comunidade institucional sobre a temática;

V - orientar a comunidade institucional quanto ao fluxo de procedimentos a serem adotados em casos que se configuram como assédio; e

VI - realizar o acompanhamento das ações necessárias para mitigar eventuais casos de assédio.

CAPÍTULO V DO ACOLHIMENTO DOS ENVOLVIDOS, DO REGISTRO E ENCAMINHAMENTO DA DENÚNCIA DE ASSÉDIOS

Seção I Da Notícia de Assédio

Art. 12. Toda conduta que possa configurar assédio poderá ser noticiada por:

I – qualquer pessoa que se perceba alvo de assédio no trabalho;

II – qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio;
e

III - qualquer agente público ou empregado de empresa prestadora de serviço em atividade no IF Goiano ou no IFG, que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho, poderá formular denúncia perante as Ouvidorias das referidas instituições, mediante os meios disponibilizados.

Art. 13. A notícia de assédio poderá ser acolhida em diferentes instâncias institucionais nos respectivos institutos, observadas suas atribuições específicas:

I – Comissão Interinstitucional de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios;

IV – Comissão de Ética;

V – Coordenação e Avaliação de Correição / Coordenação-Geral de Integridade;

VI – Ouvidoria; e

VII - Coordenação de Atenção à Saúde (CAS) / Núcleo de Atenção à Saúde do Servidor (NASS).

§ 1º O encaminhamento da notícia a uma das instâncias institucionais não inibe as práticas restaurativas para a resolução de conflitos e a promoção de ambiente de trabalho saudável.

§ 2º A instância que receber a notícia de assédio informará à Comissão Interinstitucional de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios para acolhimento, suporte, orientação e auxílio na modificação das situações noticiadas sempre que o noticiante assim o desejar.

§ 3º Quando julgar conveniente, o noticiante poderá buscar orientação e suporte externo de entidades representativas, serviços de apoio, organizações da sociedade civil ou pessoas de sua confiança, sem nenhum prejuízo do encaminhamento da notícia ou pedido de acompanhamento às instâncias institucionais.

§ 4º Se o noticiante considerar inviável a resolução do conflito, poderá solicitar, a qualquer tempo, o encaminhamento da notícia à autoridade competente para providências cabíveis, inclusive, conforme o caso, apuração por meio de sindicância ou processo administrativo disciplinar.

Art. 14. Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento da notícia de assédio.

Seção II
Do Acolhimento dos Envolvidos na Denúncia

Art. 15. Qualquer integrante da comunidade institucional poderá auxiliar o(a) denunciante e acompanhá-lo(a) para acolhimento e registro da denúncia de assédio.

Art. 16. O acolhimento do denunciante e, quando for o caso e houver procura, do denunciado, será realizado por, ao menos 2 (dois) integrantes da CP-PEA na reitoria ou nos *campi*, ao qual caberá:

I – realizar a escuta, de modo a garantir a confidencialidade das informações apresentadas;

II – conceituar o que é assédio sexual e/ou moral;

III – orientar os(as) envolvidos(as) na denúncia sobre os procedimentos e os trâmites processuais e sobre as possibilidades de formalização via sistema de ouvidorias Fala.Br e extrainstitucionais;

IV - acompanhar o(a) denunciante, primando por seu bem-estar, mesmo após a formalização da denúncia, realizando encaminhamentos aos equipamentos de saúde, serviço social e segurança pública, se necessário; e

V - averiguar possibilidades e encaminhar para as instâncias adequadas, dentro das instituições ou fora dela, visando a proteção do(a) denunciante, proposta de realocação temporária da(s) parte(s) envolvida(s), com a devida justificativa motivada nos termos do Art. 50 da Lei 9.784.

§1º Os responsáveis pelo acolhimento não se pronunciarão sobre a caracterização ou não de assédio moral e/ou sexual em relação ao caso concreto apresentado pelo(a) denunciante.

§2º Qualquer pessoa que se sinta vítima de condutas que possam configurar assédio no âmbito institucional poderá encaminhar a notícia desses atos às CP-PEAs.

§3º O procedimento a ser realizado pela CP-PEA inclui escuta, orientações ao denunciante, realização de encaminhamentos que se fizerem necessários aos equipamentos públicos sociais, de saúde e de segurança e registro da denúncia no sistema Fala.BR do governo federal (<https://falabr.cgu.gov.br/>), caso acordado com o denunciante.

Art. 17. Caso a denúncia seja recebida diretamente pela Ouvidoria, por meio do registro em sistema eletrônico, será encaminhada à CP-PEA para avaliação quanto à necessidade de providências de acolhimento, considerando a garantia de proteção aos envolvidos e observando-se o sigilo das informações, bem como para orientar e monitorar as providências tomadas na reitoria ou em cada unidade administrativa.

Parágrafo único. Caso a Ouvidoria solicite informações à CP-PEA, tal comissão terá prazo de até 20 (vinte) dias corridos para os devidos encaminhamentos e resposta à Ouvidoria, a fim de instruir o processo e dar andamento aos procedimentos de apuração ou arquivamento.

Art. 18. Denúncias de violência contra criança ou adolescente deverão ser encaminhadas para os órgãos de proteção e autoridades competentes, via ofício, pela unidade em que a criança ou o adolescente está matriculado(a).

Parágrafo único. Nos casos envolvendo menores de 18 (dezoito) anos, os pais ou responsáveis serão informados dos fatos, desde que não ofereçam risco ao denunciante/criança ou adolescente.

Art. 19. Caso algum dos envolvidos na denúncia não se sinta confortável em se submeter ao acolhimento e à formalização da denúncia em sua unidade, ou mesmo que os integrantes da equipe de acolhimento possuam vínculo que caracterize proximidade com os envolvidos na denúncia, serão encaminhados para a CP-PEA da reitoria, sendo *campus*, ou para a CP-PEA de um dos *campi*, sendo reitoria.

Art. 20. Sem a concordância dos envolvidos, não haverá a abordagem de denunciante junto ao denunciado.

Seção III Do Registro e Encaminhamento da Denúncia

Art. 21. O procedimento para o registro da denúncia de assédio moral e/ou sexual será iniciado:

I – por provocação da parte ofendida ou, mediante sua autorização, por entidade sindical ou associação representativa da categoria dos agentes públicos envolvidos; e

II – por qualquer pessoa que tiver ciência ou notícia da prática de quaisquer condutas que possam configurar assédio moral e/ou sexual, desde que tenha indícios mínimos de autoria e materialidade.

§1º A(s) denúncia(s) poderão ser realizadas de forma anônima ou identificada pelo sistema Fala.Br.

§2º Casos que envolvam crianças e adolescentes deverão ser denunciados, havendo ou não indícios.

Art. 22. O registro da denúncia de assédio moral e/ou sexual será realizado mediante formalização no sistema de ouvidorias Fala.Br do governo federal.

§1º Após formalização no sistema de ouvidorias Fala.Br do governo federal, a ouvidoria encaminhará o caso para a CP-PEA para acolhimento adequado à garantia de proteção à vítima e observando-se o sigilo das informações.

§2º Formalizada a denúncia pela CP-PEA e havendo materialidade, a ouvidoria encaminhará a documentação para apuração aos setores responsáveis.

§3º Consideradas as especificidades do caso, as providências poderão desencadear abertura de processos administrativos, éticos e judiciais, simultaneamente.

§4º As denúncias registradas que envolvam assédio moral, após apreciação da Ouvidoria, serão encaminhadas às instâncias competentes, tais como: Comissão de Ética e Coordenação de Avaliação e Correição/ Coordenação-Geral de Integridade.

Art. 23. Constituem-se elementos relevantes para o registro de denúncias e devem ser apresentados sempre que possível: nomes e contatos de pessoas que tenham presenciado, registros, documentos e quaisquer outros meios que contribuam para materializar processualmente o assédio ou situações de sua decorrência.

Art. 24. Manifestações de assédio relatadas informalmente, em meios não institucionais, deverão ser denunciadas por qualquer membro da comunidade institucional que venha a ter conhecimento.

Art. 25. As CP-PEAs poderão adotar, entre outras, as seguintes medidas para restabelecer o bem-estar e a segurança dos envolvidos na denúncia:

I – encaminhamento para acompanhamento psicológico e/ou médico aos envolvidos em episódios de assédio moral e/ou sexual; e

II – proposição de medidas aos setores e unidades de lotação das pessoas envolvidas, com o objetivo de colaborar para a minimização dos danos provenientes do assédio moral e/ou sexual.

CAPÍTULO VI DO ORÇAMENTO NECESSÁRIO PARA EFETIVAR A POLÍTICA INTERINSTITUCIONAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AOS ASSÉDIOS

Art. 26. O IF Goiano e IFG deverão incluir em seu orçamento anual os recursos necessários à operacionalização desta Política.

CAPÍTULO VII
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS PARA O REGULAMENTO E FLUXOS DA POLÍTICA
INTERINSTITUCIONAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AOS ASSÉDIOS

Art. 27. O Regulamento que organizará o fluxo e os procedimentos das denúncias sobre assédios e orientará os trabalhos da CP-PEA, será construído por representação da Coordenação de Avaliação e Correição/ Coordenação-Geral de Integridade, Ouvidoria, Comissão de Ética, Diretoria de Assuntos Estudantis e Diretoria de Gestão de Pessoas.

Art. 28. Esta Política foi aprovada pelas RESOLUÇÃO/CONSUP/IF GOIANO Nº XX DE XX DE JUNHO DE 2023 e RESOLUÇÃO/CONSUP/IFG Nº XX DE XX DE JUNHO DE 2023, revogadas as disposições contrárias.

REFERÊNCIAS

Ministério da Saúde do Brasil. *Resoluções da 3ª Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador*. Mimeo, 2006.

BATALHA, I. Ramos. *O Assédio Moral em Face do Servidor Público*, In: www.buscalegis.ufsc.br.

BARRETO, MMS. *Violência, Saúde e Trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDUC; 2003.

Brasil. Resolução Nº 351, 28 de outubro de 2020. Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a *Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação*. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557>

CARVALHO, SG. *A Dimensão ética nas Relações de Trabalho em Hospital: questão de Humanização?* [Dissertação de Mestrado] Rio de Janeiro: ENSP/FIOCRUZ, 2007.

CARVALHO, L, N. *“Eu era ignorante, hoje sou doente”*. Uma análise sobre as relações interpessoais, o ambiente de trabalho e o processo de adoecimento dos trabalhadores [Monografia de conclusão de especialização em Saúde do Trabalhador]. RJ, ENSP/FIOCRUZ/ 2008.

HIRIGOYEN Marie-France. *Mal-estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil;2002.

IFRS. *Política Institucional de Prevenção e Combate ao Assédio e à Violência no IFRS*. Bento Gonçalves, Rio Grande do Sul – Brasil, Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Rio Grande do Sul, 2020. Disponível em: https://ifrs.edu.br/wp-content/uploads/2020/11/Resolucao_042_2020_Aprova_Politica-Institucional-Combate-ao-Assedio-e-a-Violencia_IFRS.pdf

OMS. *Oficina Regional para las Américas de la Organización Mundial de la Salud*. Genebra[SWZ]: OMS; 2002. [citado junho 2003]. Disponível em: http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/summary_es.pdf. OMS. Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo. 2004. [citado agosto 2008]. Disponível em: http://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4sp.pdf.

PALÁCIOS, M. et al. *Violência no trabalho no setor saúde: um estudo epidemiológico*, in SOBOLL, Lis (org).

Tribunal de Contas da União. *Prevenção e Combate ao Assédio: Práticas e Modelo para Implantação*. Brasil – TCU, 2021. Disponível em: https://portal.tcu.gov.br/data/files/68/F7/3A/6A/531B18102DFE0FF7F18818A8/AC456_2022_prevencao_e_combate_ao_assedio.pdf

Violência Psicológica e Assédio Moral no Trabalho: pesquisas brasileiras. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008 – p. 247- 270. *Violência, Saúde e Direitos humanos. Dicionário de Violência contra a mulher.* 2003. [citado agosto 2008]. Disponível em: <http://www.mulheres.org.br/violencia/artigos04.htm>

OIT. *Ambientes de trabalho seguros e saudáveis livres de violência e de assédio* – Genebra, OIT, 2020 Versão portuguesa ISBN: 978-972-704-447-4 (web pdf). Disponível em: file:///C:/Users/80914438700/Desktop/EQUATORIAL/wcms_783092.pdf. Acesso em 5 maio 2023.

ANEXOS

ANEXO - 01

Carta do SIASS para IF Goiano e IFG

Criação da Comissão do Grupo de Estudo e Trabalho (GET) Combate aos Assédios



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA GOIANO

Ofício nº 3/2023 - SIASS-REI/DGP-REI/IFGOIANO

Goiânia, 24 de janeiro de 2023.

À Comissão Interinstitucional SIASS IF Goiano / IFG

Assunto: SOLICITA A INSTITUIÇÃO DE COMISSÃO INTERINSTITUCIONAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO NAS INSTITUIÇÕES PARCEIRAS: IF GOIANO E IFG

Prezados gestores,

CONSIDERANDO que “o SIASS (Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Federal) tem por objetivo promover, coordenar e integrar ações e programas nas áreas de perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores da administração federal direta, autárquica e fundacional, de acordo com a política de atenção à saúde e segurança do trabalho do servidor público federal, estabelecida em Lei;

CONSIDERANDO que a missão do IF Goiano é de “ buscar promover educação profissional de qualidade, visando à formação integral do cidadão para o desenvolvimento da sociedade”;

CONSIDERANDO que o IF Goiano busca “consolidar-se como instituição de referência nacional na promoção de educação profissional verticalizada”;

CONSIDERANDO que o IF Goiano assume como valores primordiais e essenciais a ética, o respeito à diversidade e ao Meio Ambiente, o comprometimento com a Gestão Democrática, busca a Integração do trabalho e preza pela transparência e excelência na atuação;

CONSIDERANDO que o “IFG tem por finalidade formar e qualificar profissionais para os diversos setores da economia, bem como realizar pesquisas e promover o desenvolvimento tecnológico de novos processos, produtos e serviços, em estreita articulação com os setores produtivos e com a sociedade, oferecendo mecanismos para a educação continuada”;

CONSIDERANDO que “o IFG atua, na forma integrada”,

CONSIDERANDO o princípio da dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a proibição de todas as formas de discriminação e o direito à saúde e segurança no trabalho (artigos 1º, inciso IV; 6º; 7º, inciso XXII; 37 e 39, & 3º; 170, caput, da Constituição Federal);

CONSIDERANDO a Convenção Interamericana sobre Toda Forma de Discriminação e Intolerância; a Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância; a Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher; a Convenção sobre os direitos da pessoa com deficiência, a Convenção nº 111 da OIT;

CONSIDERANDO a Lei 14.532 de 12 de janeiro de 2023 que tipifica como crime de racismo e injúria racial, com a pena aumentada de um a três anos para de dois a cinco anos de reclusão. Enquanto o racismo é entendido como um crime contra a coletividade, a injúria é direcionada ao indivíduo (Fonte: Agência Senado).

CONSIDERANDO a adesão do Conselho Nacional de Justiça ao pacto pela implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU, entre os quais estão o apoio e o respeito à proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente, bem como a sua não participação em violações destes direitos;

CONSIDERANDO que o assédio sexual viola o direito à liberdade sexual, à intimidade, à vida privada, à igualdade de tratamento e ao meio ambiente de trabalho saudável e seguro, atentando contra a dignidade da pessoa e o valor social do trabalho;

CONSIDERANDO que as práticas de assédio e discriminação são formas de violência que afetam a vida do trabalhador, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, podendo ocasionar graves danos à saúde física, psíquica e mental, inclusive a morte, constituindo risco psicossocial concreto e relevante na organização do trabalho;

O Gestor do SIASS IF Goiano / IFG, com a concordância dos servidores lotados na unidade e em conformidade com os representantes das instituições parceiras do IF Goiano e do IFG, em Reunião Interinstitucional no dia 06/07/2022, assumiu o compromisso de elaborar um documento para subsidiar a criação de uma Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, bem como o enfrentamento da Discriminação no âmbito das instituições.

A proposta surgiu da necessidade de promover ampla discussão sobre o tema Assédio Moral e Assédio Sexual e Discriminação no ambiente de trabalho, objetivando a criação de ambientes digno, saudável, seguro e sustentável para toda comunidade institucional.

Na mesma perspectiva, pontua-se a necessidade da elaboração da Política de Prevenção e Combate

do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação.

Lamentavelmente, a prática do assédio e da discriminação é corriqueira no Brasil e não se limita apenas à iniciativa privada. Nesse contexto, o IF Goiano e o IFG não estão imunes à ocorrência de tais práticas, que necessitam ser definitivamente extirpadas do ambiente de trabalho.

O SIASS IF Goiano/IFG, por ser o órgão que absorva as demandas advindas do adoecimento dos servidores e tem como responsabilidade dar respostas à essas demandas, tem acompanhado, no percurso de seus atendimentos diários, servidores com sérios problemas de saúde física e mental, causados pelos diversos tipos de assédios, dentre eles o Assédio Moral, Assédio Sexual e consequentemente as manifestações de discriminação.

Na falta de uma Política de Prevenção do Assédio Moral e do Assédio Sexual bem como a Discriminação, que dê o respaldo necessários para as vítimas serem acolhidas, atendidas e orientadas, o SIASS IF Goiano/IFG se depara com a falta de fluxo formalizado para o atendimento preventivo e curativo de forma continuada para esses casos específicos de assédios.

Pontua-se a urgência de se ter protocolos e um fluxo de atendimento, como também servidores preparados para realizar todo o processo de acompanhamento às vítimas, sem que elas passem mais uma vez pelo processo discriminatório e sejam sujeitadas ao descaso institucional.

Foi considerando essa realidade que o SIASS IF GOIANO/IFG, decidiu solicitar com urgência, a criação de protocolos de prevenção e o atendimento às pessoas vítimas do assédio moral, assédio sexual ou discriminação, como a principal ferramenta para a mudança de cultura existente nas instituições parceiras (IF Goiano e IFG). Diante desse contexto, a prevenção e o combate ao assédio somente serão eficazes se as instituições se debruçarem sobre a temática, sendo necessário compreender que a adoção de medidas preventivas, e até mesmo as repressivas, são fundamentais para a prevenção e o efetivo combate ao assédio e à discriminação. Para tanto, reafirmamos a necessidade da criação de uma Comissão Interinstitucional para elaboração da Política de Fluxo de atendimento, como também o atendimento em si, pela urgência dos casos.

É inaceitável que as instituições de ensino, destinados a alterar culturas e promover a igualdade de direitos, a valer pelo pleno exercício da dignidade da pessoa humana e pelo processo de construção de novos saberes, do aprendizado coletivo, sejam palco das práticas de assédio moral, sexual e discriminação.

Por isso a necessidade das instituições supracitadas adotarem medidas eficazes para a prevenção contra o assédio e a discriminação. Devem planejar um rigoroso enfrentamento de tais práticas em todos os seus diferentes ambientes de trabalho com formação e treinamento de equipes para atendimento às vítimas, com ações, campanhas e pesquisas, por meio da instituição da Comissão Interinstitucional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e Discriminação.

Na oportunidade, é necessário ressaltar a importância de se ter uma equipe multiprofissional/ multidisciplinar para atuarem de forma impessoal e imparcial no que se refere ao processo de acompanhamento das pessoas assediadas ou assediadoras. Essa postura profissional, dará a essa equipe maior credibilidade, segurança e capacidade de atuarem de forma respeitosa perante a instituição e as pessoas que estão sendo acompanhadas.

Salientamos a importância da composição da comissão com servidores que possuam formação em áreas relacionadas ao tema, como psicologia, serviço social, psicopedagogia, pedagogia, direito, medicina e outras. Entretanto, mais importante que a formação prévia é a sensibilidade à causa e o desejo de contribuir com os trabalhos, já que será oportunizada capacitação específica para os membros da comissão.

Faz-se necessária a criação de uma rede de apoio interinstitucional para dar cumprimento à Política de Combate e Enfrentamento ao Assédio Moral, Assédio Sexual e a Discriminação, quando for de fato efetivada.

A Política deve conter todo o direcionamento necessário para que essas práticas de assédio e discriminação não representem a realidade no ambiente institucional de ambas instituições

Evidente que as instituições promovam medidas preventivas e punitivas nos casos de assédios e discriminação, e por isso, as instituições, através dos servidores públicos, devem priorizar o desenvolvimento de um meio ambiente de trabalho sustentável a todos, no qual sejam assegurados a saúde e a segurança dos próprios membros e servidores e de todos os colaboradores (servidores, estagiários, aprendizes, terceirizados, prestadores de serviços, etc.).

Esse ambiente de trabalho sustentável é adquirido por meio de uma gestão participativa, com fomento à cooperação vertical, horizontal e transversal, do reconhecimento do valor social do trabalho, da valorização da subjetividade, da vivência, da autonomia e das competências do trabalhador, todos esses princípios, devem ser considerados na elaboração da Política de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de discriminação.

A promoção da integração e respeito mútuo entre os servidores e colaboradores, com a valorização da subjetividade, proporciona o desenvolvimento do respeito e conseqüentemente previne a prática do assédio e da discriminação, oportunizando um ambiente de trabalho sadio e preservando a saúde mental, o que acarreta aumento de produtividade e da qualidade do trabalho desempenhado.

A possível omissão das instituições no combate do assédio e da discriminação implica no incentivo ao cometimento de tais práticas, promovendo, assim, um ambiente de trabalho inseguro, nocivo e que afronta o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, contrariando os deveres inerentes à Constituição Federal, o que não pode ser admitido.

A fim de promover o combate a todas as formas de violação da dignidade da pessoa humana, o SIASS IF Goiano/IFG, solicita que o IF Goiano e o IFG se comprometam a implantar as seguintes ações:

A fim de promover o combate a todas as formas de violação da dignidade da pessoa humana, o SIASS IF Goiano/IFG, solicita que o IF Goiano e o IFG se comprometam a instituir a Comissão Interinstitucional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de discriminação e disponibilizar carga horária para que possam atuar de forma eficaz, contínua e permanente;

A comissão trabalhará objetivando as seguintes ações, que deverão ser respaldadas pelas instituições:

1. Criar e implementar (efetivar) a Política de Combate e Enfrentamento ao Assédio Moral, Assédio Sexual e a Discriminação;
2. Capacitar todos os servidores da rede de enfrentamento e atendimento que atuam na Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual;
3. Criar rede de atendimento e canais adequados (fluxo) para o recebimento das denúncias de assédio e discriminação, promovendo atendimento adequado das vítimas, incentivando-as a relatar os fatos vivenciados;
4. Criar protocolos para atendimento e sigilo das vítimas durante o atendimento da denúncia de assédio e discriminação, considerando as peculiaridades de cada instituição;
5. Dar tratamento célere aos casos reportados, mantendo a vítima informada de sua tramitação;
6. Inserir o combate ao assédio e à discriminação na agenda das ações permanentes,

promovendo, periodicamente, ações, campanhas, diálogos interativos com diversidades e representatividade dos servidores e colaboradores para o enfrentamento do assédio e da discriminação;

7. Promover, periodicamente, cursos e programas de capacitação sobre a temática nos diferentes campi, com adesão obrigatória e exigência de frequência mínima;
8. Promover um ambiente de trabalho sustentável por meio da gestão e planejamento participativo e colaborativo;
9. Promover atividades interativas, como encontros coletivos de conquistas individuais e coletivas, práticas agregadoras das equipes, premiação para destaques e realização de dinâmicas e metodologias que ressaltam a importância do papel de cada pessoa e do coletivo, do trabalho que desempenha, a fim de incentivar e fortalecer os laços entre superiores e subordinados, para que seja criado um ambiente de trabalho de respeito mútuo e pacífico;
10. Criar cadastro que permita verificar e acompanhar a prática de ações que caracterizam assédio e discriminação no ambiente de trabalho, de forma que possa ser adotada ação estratégica e preventiva, a fim de proporcionar um ambiente harmonioso de trabalho;
11. Divulgar nas redes sociais bem como cadastrar as boas práticas implementadas pela Política de Combate e Enfrentamento ao Assédio Moral, Assédio Sexual e a Discriminação, a fim de promover a disseminação de experiências exitosas;
12. Dar ampla publicidade e divulgação das medidas preventivas de combate ao assédio e à discriminação no âmbito das instituições, em todos os meios possíveis, como redes sociais, e-mails institucionais, páginas oficiais, dentre outros.
13. Criar uma equipe de fomento à pesquisa, objetivando obter dados sobre os diferentes tipos de adoecimentos causados por assédio moral, assédio sexual ou discriminação;

O SIASS, assume o compromisso de se fazer presente em todo o processo de construção da Comissão Interinstitucional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e Discriminação, como também na elaboração de todo o conjunto de procedimentos necessários para efetivação do atendimento.

Sem mais para o momento, nos colocamos à inteira disposição

Respeitosamente,

(Assinado Eletronicamente)
Ilza de Carvalho Santos
Assistente Social - SIASS IF Goiano / IFG

(Assinado Eletronicamente)
Mario Raimundo dos Santos Neto Gestor SIASS IF Goiano / IFG

Documento assinado eletronicamente por:

Mario Raimundo dos Santos Neto, GESTOR-SIASS, em 24/01/2023 10:31:46.

Ilza de Carvalho Santos, ASSISTENTE SOCIAL, em 24/01/2023 10:31:35.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 24/01/2023. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifgoiano.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código 460341

Verificador:

Código de Autenticação:



1d945b90e7

INSTITUTO FEDERAL GOIANO

Reitoria

Rua 88, 310, Setor Sul, GOIÂNIA / GO, CEP 74.085-010

None

ANEXO - 02

Breve relato das ações do GET

Quadro 01 – Ações GET – 1º Semestre de 2023

Nº	EVENTOS	QTDADE ENCONTROS	CH
01	Reunião semanal	22	100
02	Encontros de Estudo Formativo	11	50
03	Encontro dos GT Minuta	06	36
04	Tempo de estudo e trabalho extra sobre o tema	38	228
05	Total de encontros	77	414
06	OBS: Em média as reuniões tinham um total de 25 participantes		

FONTE: Registros de atas das reuniões 2023

