

# **CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO, DISCRIMINAÇÃO E VIOLÊNCIAS**



R341c RESENDE, Milena Silveira  
Cartilha Assédio UNIFIMES / Milena Silveira Resende; revisão de  
Eliane Vilela Melo; revisão de Fernanda Bittar de Sousa - Mineiros, 202 6.

20 p.

ISBN: 978-65-83767-00-4

1. Assédio 2. Assédio no trabalho 3. Relações de trabalho I. Título  
II. UNIFIMES III. Eliane Vilela Melo. IV. Fernanda Bittar de Sousa

CDU: 331.104.2

Ficha catalográfica: José Roberto da Cunha Barbosa - CRB-1/3733

# EDITORIAL

## Elaboração

Milena Silveira Resende

Coordenadora da Comissão Permanente de Promoção e Acompanhamento da Política contra Assédio na UNIFIMES

## Revisão

Eliane Vilela Melo

Representante do corpo técnico administrativo na Comissão Permanente de Promoção e Acompanhamento da Política contra Assédio na UNIFIMES

Fernanda Bittar de Sousa

Representante da assessoria jurídica na Comissão Permanente de Promoção e Acompanhamento da Política contra Assédio na UNIFIMES

## Editoração e finalização

William da Silva Lopes - Assessor de Comunicação

Alessandro Silveira Rezende - Analista de Sistemas

Sandra Rosa de Melo Flores

Membro da Comissão Permanente de Promoção e Acompanhamento da Política contra Assédio na UNIFIMES e Coordenadora do Departamento de Comunicação

## EDUFIMES

### Editora Chefe

Deise Katiuscia Xavier Kaisa Oliveira

### Presidente do Conselho Editorial

Evandro Salvador Alves de Oliveira

### Conselho Editorial

Camila Botelho Miguel

Cleia Simone Ferreira

Danilo Marques da Silva Godinho

Elisângela Maura Catarino

Eric Mateus Nascimento de Paula

Flaviane Cristina Rocha Cesar

Glicélia Pereira Silva

Reuber da Cunha Luciano

Sebastião Donizete de Carvalho

Wainny Rocha Guimarães Ritter



# EXPEDIENTE

## **Centro Universitário de Mineiros (UNIFIMES)**

Julienne Rezende Cunha  
Reitora da UNIFIMES

Marilaine de Sá Fernandes  
Vice-Reitora

Evandro Salvador Alves de Oliveira  
Pró-Reitor de Ensino, de Pesquisa e de  
Extensão

Roselaine Lage Fonseca Prado  
Diretora de Ensino

Glicélia Pereira Silva  
Diretora de Pesquisa

Andrisley Joaquim da Silva  
Diretor de Extensão, Assuntos  
Comunitários, Estudantis e Culturais

Camila Botelho Miguel  
Diretora de Pós-Graduação e Expansão

Daniel Rezende Freitas  
Diretor de Empreendedorismo e  
Inovação

Liomar Alves dos Santos  
Pró-Reitor de Administração e  
Planejamento

Laise Mazurek  
Diretora de Administração

Sebastião Donizete de Carvalho  
Diretor do Campus de Trindade-GO

## **Comissão Permanente de Promoção e Acompanhamento da Política contra Assédio na UNIFIMES**

Andrisley Joaquim da Silva  
Diretoria de Extensão, Assuntos  
Comunitários, Estudantis e Culturais

Ana Clara Mateus Carvalho  
Tomazett  
NAPSI (Trindade)

Debora da Silva Freitas  
Ribeiro  
Docente (Mineiros)

Eliane Vilela Melo  
Técnico-administrativo

Emanuelle Joergensen  
Fernandes de Souza  
Discente

Evandro Salvador Alves de  
Oliveira  
Pró-Reitoria de Ensino,  
Pesquisa e Extensão

Fernanda Bittar de Sousa  
Assessoria Jurídica

Kelly Cristina Rodrigues da  
Silva Petri  
NAPSI (Mineiros)

Laysa Peixoto Amorim  
Recursos Humanos

Liomar Alves dos Santos  
Pró-Reitor de Administração e  
Planejamento

Milena Silveira Resende  
Coordenadora da Comissão

Ricardo Cambraia Parreira  
Docente (Trindade)

Roselaine Lage Fonseca Prado  
Diretoria de Ensino

Sandra Rosa de Melo Flores  
Coordenadora do  
Departamento de  
Comunicação

Zélia Borges de Souza  
Diretoria de Gestão de  
Pessoas

# SUMÁRIO

MENSAGEM INSTITUCIONAL .....	7
MENSAGEM DA COMISSÃO .....	8
O QUE É ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO E ENSINO? .....	9
OS TIPOS DE ASSÉDIO .....	10
O QUE É ASSÉDIO MORAL? .....	11
O QUE É ASSÉDIO SEXUAL? .....	13
VIOLÊNCIAS DE GÊNERO, SEXUALIDADE E ÉTNICO -RACIAIS. O que são? .....	15
ESTEJA VIGILANTE! .....	17
O QUE ESPERAMOS DE VOCÊ? .....	18
COMO DENUNCIAR? .....	19
CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO, DISCRIMINAÇÃO E VIOLÊNCIAS .....	20
PALAVRAS FINAIS DA COMISSÃO DE ENFRENTAMENTO .....	21

# MENSAGEM INSTITUCIONAL

À Comunidade Acadêmica da UNIFIMES

É com elevado senso de responsabilidade institucional e compromisso com a dignidade humana que apresentamos a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual, Discriminação e Violências da UNIFIMES, materializada nesta cartilha de orientação.

Em um ano emblemático em que celebramos nossas quatro décadas de existência, reforçamos nosso propósito de assegurar um ambiente acadêmico e laboral ético, inclusivo e seguro, alinhado não apenas à legislação vigente, mas aos valores fundamentais de respeito, igualdade e integridade que regem nossa comunidade. Com esta política, consolidamos nosso compromisso de olhar para o futuro, garantindo que nossas conquistas acadêmicas sejam também acompanhadas por um legado de respeito e cuidado com todas as pessoas que fazem parte desta instituição.

Sabemos que normas sozinhas não transformam realidades. É preciso ação, vigilância constante e participação ativa de cada servidor, estudante, terceirizado e colaborador para que possamos identificar, prevenir e combater situações que violem a dignidade de qualquer membro desta instituição.

Convidamos todos a se apropriarem deste material, a refletirem sobre suas práticas e a atuarem como agentes de uma cultura institucional pautada pelo diálogo, pela empatia e pela corresponsabilidade. Denunciar não é apenas um direito – é um ato de cidadania e de cuidado com o próximo.

A UNIFIMES está comprometida em oferecer os canais adequados, o acolhimento necessário e a apuração rigorosa de todos os casos, sempre com transparência e respeito aos envolvidos.

Contamos com cada um de vocês para que, juntos, façamos da UNIFIMES um espaço onde todos possam aprender, ensinar, trabalhar e crescer com liberdade, segurança e respeito.

Prof. Ma. Juliene Rezende Cunha  
Reitora do Centro Universitário de Mineiros – UNIFIMES



## MENSAGEM DA COMISSÃO

O assédio moral, o assédio sexual, as violências e as discriminações são situações reais que infelizmente assombram a sociedade globalizada e podem ocorrer em qualquer ambiente, inclusive em instituições de ensino. Ciente dessa realidade, a UNIFIMES reafirma seu compromisso com a dignidade humana e anuncia a intensificação de ações voltadas ao combate e à prevenção de todas as formas de violação aos direitos das pessoas que integram essa comunidade. Nossa prioridade é o zelo pelo bem-estar de cada servidor, discente, terceirizado e colaborador, assegurando um ambiente acadêmico e laboral saudável.

Nesse contexto, a conscientização e a capacitação de todos os servidores são pilares fundamentais. Sabemos que muitas vezes existem dúvidas sobre o que configura uma prática ilícita, e é justamente com o intuito de esclarecer, orientar e instrumentalizar a comunidade que lançamos esta cartilha com os seguintes objetivos:

1. Esclarecer de forma clara e objetiva o que caracteriza assédio moral, assédio sexual, violência e discriminação, com exemplos contextualizados.
2. Orientar a comunidade sobre como identificar essas situações e quais medidas adotar, seja como vítima ou testemunha.
3. Incentivar a notificação de casos por meio dos canais oficialmente estabelecidos, garantindo sigilo e proteção contra retaliações.
4. Prevenir ocorrências por meio da promoção de uma cultura institucional baseada no respeito mútuo, na empatia e na gestão humanizada.
5. Reduzir os impactos negativos no ambiente de trabalho e estudo, incluindo adoecimentos psicológicos e afastamentos decorrentes dessas práticas.

Acreditamos que o conhecimento é a base para a transformação. Ao promover boas práticas de convivência e gestão, construiremos juntos uma UNIFIMES cada vez mais saudável, segura e acolhedora para todos.

Contamos com o engajamento de cada um de vocês nesta jornada por uma UNIFIMES cada vez mais livre, acolhedora e respeitosa.

Comissão Permanente de Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação  
Portaria Reitoria nº 025/2025

# O QUE É ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO E ENSINO?

O assédio é uma conduta abusiva que viola a dignidade, a integridade psicológica ou física e a liberdade de uma pessoa. Ele se manifesta por meio de palavras, gestos, comportamentos ou atitudes não desejados pela vítima, criando um ambiente intimidativo, hostil, humilhante ou degradante.

No contexto da UNIFIMES, o assédio pode ocorrer em:

- Ambiente de trabalho: entre servidores, terceirizados, estagiários e gestores.
- Ambiente de ensino: entre professores e alunos, alunos e alunos, ou em qualquer relação acadêmica.
- Espaços físicos ou virtuais: salas de aula, laboratórios, corredores, redes sociais, e-mails ou mensagens.

## O QUE NÃO É ASSÉDIO?

Nem toda crítica, cobrança, brincadeira ou feedback no ambiente de trabalho ou acadêmico configura assédio. A distinção está na frequência, na intenção, no conteúdo e no efeito da conduta.

Além disso, é essencial entendermos a diferença entre um conflito interpessoal pontual e o assédio moral, sem, no entanto, banalizar nenhuma das situações. Ambas podem ser dolorosas, mas possuem naturezas distintas.

O comportamento que gera o assédio moral nem sempre é claro para quem o pratica. Todos podemos, sem intenção, adotar atitudes que ofendam ou constranjam o outro. Por isso, é essencial que estejamos sempre atentos ao impacto das nossas palavras e ações.

A principal diferença está na repetição, na intensidade e na intenção:

- **Conflitos pontuais** são desentendimentos que podem ocorrer em qualquer ambiente, muitas vezes decorrentes de estresse, falhas de comunicação ou divergências de opinião. Embora possam ser agressivos ou constrangedores, são eventos isolados, não fazendo parte de um padrão de comportamento destinado a diminuir alguém.
- **Assédio Moral** é caracterizado por condutas repetitivas e prolongadas, com o claro objetivo de humilhar, isolar ou causar dano à dignidade e à saúde psicológica de uma pessoa. É uma violência sistemática.

**Atenção:** Um único episódio, se for de extrema gravidade (como uma humilhação pública profunda, uma ameaça grave ou um ato discriminatório explícito), pode ser considerado assédio moral. A linha que separa um conflito agressivo de um assédio pode ser tênue e será analisada pela Comissão.

É fundamental que gestores, professores e colegas ajam com bom senso, profissionalismo e respeito, assegurando que suas ações tenham caráter construtivo e pedagógico, e não intimidativo, humilhante ou pessoal.



Promover um ambiente seguro e respeitoso na comunidade acadêmica é um compromisso de todos nós. Juntos, podemos prevenir e combater o assédio, garantindo dignidade e integridade para estudantes, servidores, terceirizados e colaboradores.

## OS TIPOS DE ASSÉDIO

O assédio pode assumir diversas formas, mas abordaremos duas categorias principais: o moral e o sexual.

### ASSÉDIO MORAL

É a prática que **humilha, constrange, isola ou desqualifica** a vítima, afetando sua autoestima, saúde mental e desempenho.

### ASSÉDIO SEXUAL

É a prática de **importunação**, com o objetivo de obter **vantagem sexual**.



## O QUE É ASSÉDIO MORAL?

É qualquer ação repetida – como palavras, gestos, humilhações ou perseguições – que fere a dignidade, a saúde psicológica ou a integridade de uma pessoa no ambiente de trabalho ou de estudo.

Isso vale para qualquer membro da comunidade acadêmica – servidores, professores, estudantes ou terceirizados – independentemente de cargo ou hierarquia.

- Não é uma discussão ou feedback pontual: é um comportamento contínuo e abusivo.
- A intenção é diminuir, constranger ou isolar a vítima.
- Pode vir de qualquer pessoa: colega, chefe, subordinado, professor ou aluno.

Como se manifesta?

O assédio moral pode aparecer de várias formas. Se alguma dessas situações acontece de forma repetida, configuram assédio:

### 1. Ataques com Medidas Organizacionais

- Perseguir ou vigiar excessivamente uma pessoa.
- Tirar tarefas importantes sem justificativa.
- Passar funções muito abaixo da sua capacidade ou cargo.
- Dar prazos impossíveis ou sem os recursos necessários.
- Impedir férias ou descansos sem motivo válido.
- Bloquear promoções ou crescimento profissional.
- Criticar publicamente o trabalho de alguém de forma humilhante.

01

### 2. Exclusão e Isolamento Social

- Ignorar alguém deliberadamente (fingir que não existe).
- Não chamar pelo nome ou se recusar a cumprimentar.
- Impedir que colegas conversem com a pessoa.
- Excluir de grupos de trabalho ou discussões importantes.
- Fazer “jogos de silêncio” ou olhares de desprezo.

02

### 3. Crimes Verbais e Discriminatórios

- Xingar, gritar ou ameaçar (seja fisicamente, emocionalmente ou sobre o patrimônio).
- Espalhar fofocas ou mentiras para manchar a reputação.
- Criticar a vida pessoal, aparência, orientação sexual, identidade de gênero, religião, sotaque, origem ou condição social.
- Fazer piadas ofensivas sobre raça, gênero, deficiência ou qualquer característica pessoal.

03

### 4. Assédio Moral Contra Mulheres

- Dificultar consultas de pré-natal ou direitos da gestante.
- Pressionar para não engravidar ou questionar escolhas familiares.
- Não respeitar a licença-maternidade ou desvalorizar a profissional que voltou da licença.
- Dar tarefas arriscadas ou pesadas para grávidas.
- Ignorar a opinião técnica de uma mulher em sua área de formação.

04



## POR QUE ISSO É GRAVE?

O assédio moral causa sofrimento mental, medo, ansiedade e pode levar a doenças mais sérias, além de prejudicar totalmente o ambiente de trabalho ou estudo.

### Lembre-se:

- Não é brincadeira se constrange ou fere.
- Não é gestão se humilha, ameaça ou exclui.
- Não é liberdade de expressão se discrimina ou ofende.

### Exemplo 1

Ava, técnica administrativa, é constantemente alvo de brincadeiras inadequadas de seu chefe, o Sr. Noah. Em reuniões, ele a interrompe com frases como "Você não entende de números", ri quando ela comete algum erro e a exclui de e-mails importantes relacionados aos seus projetos. Ava se sente humilhada e desmotivada.

### Exemplo 2

James, aluno do curso de Engenharia, possui uma deficiência física que afeta sua mobilidade. Seu professor, Dr. Oliver, frequentemente comenta em voz alta na sala: "James, de novo atrasando a turma?", "Por que você não escolheu um curso mais fácil?", e ignora suas contribuições durante os trabalhos em grupo. Em uma apresentação, Dr. Oliver disse: "Você não tem capacidade para seguir nessa área". James evita ir às aulas e seu desempenho caiu.

**Juntos, podemos construir uma cultura de respeito e dignidade onde todos possam trabalhar e estudar com segurança e orgulho.**

# O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

É qualquer comportamento de natureza sexual, não desejado pela outra pessoa, que ocorra no ambiente da UNIFIMES ou em atividades relacionadas à instituição (aulas, eventos, estágios, reuniões etc.).

Pode acontecer com qualquer pessoa, independentemente de gênero, cargo ou função por:

- Palavras: cantadas insistentes, comentários sobre o corpo, perguntas íntimas.
- Gestos: olhares insistentes, gestos obscenos, invasão do espaço pessoal.
- Toques: abraços, beijos ou toques não consentidos.
- Mensagens: envio de conteúdo sexual por e-mail, WhatsApp, redes sociais etc.
- Chantagem: ameaças ou promessas de benefícios em troca de favores sexuais.

## COMO SE MANIFESTA?

O assédio sexual pode aparecer de várias formas. Qualquer uma dessas situações, se não desejada por você, configura assédio sexual:

1. **Conversas de teor sexual** que você não queira ter.
2. **Insinuações** ou indiretas com duplo sentido.
3. **Convites repetidos** para sair ou para programas, mesmo após você dizer não.
4. **Pressão** para participar de encontros, happy hours ou eventos sociais.
5. **Toques, abraços, beijos ou qualquer contato físico** sem a sua permissão.
6. **Pedidos ou "propostas"** por favores sexuais.
7. **Promessas de benefícios** como notas melhores, promoções ou tarefas mais fáceis em troca de algo sexual.
8. **Ameaças veladas ou explícitas** de te prejudicar no trabalho (não renovar contrato, não promover) ou nos estudos (te reprovar, dificultar sua permanência no curso) se você não ceder às investidas.
9. **Chantagem** para que você seja aprovado(a) ou se mantenha em uma disciplina, grupo de pesquisa ou estágio.
10. **Intimidação** com ameaças de espalhar rumores, fotos ou de te causar qualquer tipo de prejuízo se você não aceitar.

## POR QUE ISSO É GRAVE?

**ISSO É GRAVE PORQUE NÃO SÃO “BRINCADEIRAS” OU “EXAGERO”.**

Essas situações **destroem a dignidade, a saúde mental e o direito de existir e trabalhar/estudar com segurança.**

As consequências para a vítima podem ser:

- **Trauma psicológico:** ansiedade, depressão, pânico, vergonha e culpa injusta.
- **Desespero:** medo constante de encontrar o agressor no campus ou no trabalho.
- **Adoecimento físico:** insônia, crises de pressão, exaustão.
- **Prejuízos concretos:** evasão escolar, abandono do emprego, piora no desempenho.
- **Silêncio forçado:** a maioria se cala por medo de não ser acreditada ou sofrer retaliação.



### Lembre-se:

- **Não importa o seu cargo ou função:** pode vir de chefe, colega, professor, aluno ou subordinado.
- **Não importa o lugar:** pode ser no escritório, na sala de aula, no corredor, no WhatsApp ou em um e-mail.
- **A chave é o NÃO desejo:** se você não quer aquilo e a pessoa insiste, é assédio.

### Exemplo 1

Emma, técnica administrativa, precisa se reunir frequentemente com seu supervisor, Sr. Thompson, para revisar relatórios. Durante as reuniões, ele faz comentários como: “Você fica tão linda quando usa esse vestido, Emma” e já a elogiou dizendo “Você é inteligente demais para ser apenas uma técnica administrativa... Eu poderia ajudá-la a conseguir uma promoção se nos tornássemos mais próximos”. Em uma ocasião, ele tocou suas costas de forma prolongada e desnecessária enquanto revisava um documento em seu computador. Emma se sente extremamente desconfortável, mas teme denunciar porque Sr. Thompson é influente na instituição.

### Exemplo 2

Harper, estudante de graduação, busca orientação do Professor Davis para seu projeto de pesquisa. Em vários momentos, ele enviou mensagens pelo WhatsApp como: “Você tem uma mente tão brilhante... e olhos lindos” e “Devíamos discutir seu trabalho durante um jantar algum dia”. Harper ignorou os convites, mas ele persistiu: “Eu sou seu orientador, Harper. Seria uma pena se você não recebesse o apoio de que precisa. Na última semana, ele a pressionou: “Encontre-se comigo sozinha em meu escritório após a aula. Precisamos conversar sobre suas notas”. Harper agora evita as aulas dele e está reconsiderando sua escolha de curso.

**Denunciar é agir contra a cultura do silêncio e proteger toda a comunidade.**



## **VIOLÊNCIAS DE GÊNERO, SEXUALIDADE E ÉTNICO-RACIAIS**

### **O que são?**

Estas violências são agressões ou discriminações que atingem pessoas com base em:

- Seu gênero (ser homem, mulher, trans, não-binário);
- Sua sexualidade (ser lésbica, gay, bissexual etc.);
- Sua raça ou etnia (ser negro, indígena, cigano etc.).

São comportamentos ou ações que:

- Não são desejados e sem consentimento;
- Causam dor, humilhação, medo ou prejuízo;
- Podem ser físicos, verbais, psicológicos ou virtuais.

### **COMO SE MANIFESTA?**

Estas violências podem aparecer de muitas formas. Algumas delas são:

#### **Violências de Gênero e Sexualidade**

(Quando alguém é agredido ou humilhado por ser mulher, LGBTQIA+, etc.)

- Insinuações sexuais verbais, por mensagens, imagens ou gestos obscenos.
- Toques não consentidos ou aproximação física invadida e repetida.
- Piadas de duplo sentido, perguntas invasivas sobre a vida íntima ou comentários que constrangem.
- Chantagem sexual (“dou nota melhor se você sair comigo” ou “te prometo se me fizer um favor”).
- Ameaças que atrapalhem o trabalho ou estudo da vítima.
- Criar um ambiente hostil para pessoas LGBTQIAPN+ com brincadeiras, discursos ou atitudes preconceituosas.
- Recusar-se a usar o nome social de pessoas trans em documentos ou no dia a dia.

**01**

#### **Violências Étnico-Raciais**

(Quando alguém é agredido ou humilhado por sua cor, raça ou origem)

- Acreditar ou dizer que uma raça é superior à outra.
- Assediar, discriminar ou oprimir alguém com base na cor ou etnia.
- Xingar, comparar a animais ou atribuir características pejorativas à pessoa.
- Desrespeitar tradições, religiões ou costumes culturais (como música, dança, crenças).
- Sexualizar ou desumanizar corpos negros e indígenas (como comentários hipersexualizados ou exotificantes).
- Discriminar beneficiários de políticas de ações afirmativas (cotas, programas de inclusão).

**02**



# POR QUE ISSO É GRAVE?

Estas violências:

- Ferem a dignidade e o direito de ser quem se é;
- Criam ambientes hostis e excludentes;
- Podem levar a depressão, ansiedade e evasão (no trabalho ou nos estudos);
- São crimes previstos em lei.



## Lembre-se:

- Não importa quem você é: A violência pode vir de chefes, colegas, professores, alunos ou subordinados. Nenhum cargo ou hierarquia justifica agressão.
- Não importa onde acontece: Pode ser na sala de aula, no laboratório, no corredor, no WhatsApp, em e-mails ou até em eventos externos da UNIFIMES.
- A chave é o DANO e a DISCRIMINAÇÃO: Se a ação fere sua dignidade, humilha, exclui ou causa medo por quem você é (sua identidade, raça, gênero ou sexualidade), é violência.

### Exemplo 1

Ava, técnica administrativa, é a única mulher em uma equipe majoritariamente masculina. Seu colega, James, frequentemente faz comentários como "Mulher devia é ficar em casa cuidando de filho" e "Isso é trabalho para homem, Ava". Em reuniões, ele interrompe suas falas, ri quando ela apresenta ideias e já sugeriu que ela "usasse um decote" para "convencer melhor o chefe". Ava sente-se humilhada e excluída, mas teme represálias por James ser amigo do gestor do setor.

### Exemplo 2

Noah, estudante negro de enfermagem, ouve frequentemente piadas racistas de alguns colegas. Frases como "Seu lugar não é aqui na universidade" e "Cabelo ruim é o seu, Noah" são comuns. Em um trabalho em grupo, uma colega disse: "Você pode ficar com a parte manual, porque intelectual não é sua praia, né?". Além disso, Noah já foi diversas vezes questionado e impedido de entrar na universidade pela portaria, enquanto colegas brancos, mesmo nas mesmas condições (usando uniforme), entravam sem impedimentos. Esse conjunto de episódios tem gerado forte isolamento, levando-o a evitar atividades acadêmicas e até considerar o trancamento do curso.

**A UNIFIMES rejeita toda forma de ódio e discriminação.  
Respeito é direito humano básico, não é favor!**





## ESTEJA VIGILANTE

O assédio também acontece no ambiente virtual.

Na UNIFIMES, reconhecemos que o assédio moral, sexual e outras violências não se limitam aos espaços físicos da instituição. Eles podem ocorrer por:

- Mensagens no WhatsApp, e-mail ou redes sociais;
- Comentários em plataformas de aula online;
- Chamadas de vídeo ou áudio fora do horário institucional.

### ISSO AFETA DIRETAMENTE:

#### No trabalho:

- Viola o direito à desconexão do servidor;
- Compromete o descanso, o lazer e o convívio familiar;
- Pode causar mais estresse do que o assédio presencial, pois a violação invade o espaço pessoal a qualquer momento.

#### No ensino:

- Prejudica a concentração e o desempenho acadêmico;
- Cria um ambiente de insegurança mesmo fora da sala de aula;



## COMO SE PROTEGER E AGIR:

- 01** **ESTABELEÇA LIMITES:** Não se sinta obrigado a responder mensagens fora do horário institucional.
- 02** **DOCUMENTE TUDO:** Salve prints, e-mails e registros das interações inadequadas.
- 03** **NÃO COMPARTILHE:** Suspeitas de assédio virtual devem ser denunciadas imediatamente à Ouvidoria ou à Comissão de Enfrentamento.
- 04** **BUSQUE APOIO:** O NAPSÍ está disponível para oferecer suporte emocional.



# O QUE ESPERAMOS DE VOCÊ?

Um compromisso de toda a comunidade UNIFIMES.

Diante de qualquer situação de assédio moral, assédio sexual, violência ou discriminação, esperamos de cada membro da nossa comunidade:

## SE VOCÊ TESTEMUNHAR:

1. **NÃO SE CALE.** Sua voz pode interromper um ciclo de violência.
2. **INTERVENHA COM RESPONSABILIDADE:**
  - Frases como "Isso não é aceitável aqui" ou "Você está ofendendo alguém" ajudam a mostrar que o comportamento não será tolerado.
3. **OFEREÇA APOIO IMEDIATO À VÍTIMA:**
  - Pergunte: "Você está bem? Precisa de ajuda?"
  - Garanta que ela não está sozinha.
4. **INCENTIVE A NOTIFICAÇÃO:**
  - Informe sobre os canais de denúncia: Ouvidoria, Comissão de Enfrentamento, NAPSI.
5. **REGISTRE OS FATOS:**
  - Anote data, local, envolvidos e o que foi dito ou feito. Isso pode ser crucial posteriormente.

## SE VOCÊ TESTEMUNHAR:

1. Lembre-se: **A CULPA NÃO É SUA.** Ninguém merece passar por isso.
2. **BUSQUE APOIO:**
  - Procure o NAPSI para acolhimento psicológico.
  - Converse com alguém de confiança (colega, professor, gestor).
3. **DOCUMENTE TUDO:**
  - Salve prints, e-mails, mensagens.
  - Anote datas, locais, testemunhas e detalhes dos episódios.
4. **DENUNCIE:**
  - Procure a Ouvidoria ou a Comissão de Enfrentamento.
  - Sua identidade será preservada. Você não sofrerá retaliação.



PARE

# PARA TODOS:

**EDUQUE-SE:** Participe das campanhas e capacitações sobre respeito e diversidade.

**REFLITA:** Antes de falar ou agir, pergunte-se: "Isso pode ofender ou excluir alguém?"

**FAÇA DA UNIFIMES UM ESPAÇO SEGURO:** Pequenas atitudes diárias constroem um ambiente de respeito.

## POR QUE AGIR IMPORTA?

- O silêncio fortalece o agressor e isola a vítima.
- Sua coragem protege você e outras pessoas.

### Como Denunciar?

#### 1. Ouvidoria UNIFIMES:

- [ouvidoria@unifimes.edu.br](mailto:ouvidoria@unifimes.edu.br)
- 64-3672-5156
- Presencialmente na Sala 06, Bloco 2 - Mineiros-GO.

#### 2. NAPSI (Apoio Psicopedagógico):

- 64-3672-5152 (Mineiros-GO)
- 62-99966-0812 (Trindade-GO)

#### 3. Comissão de Enfrentamento

- Pessoalmente (Conheça todos os membros em <https://unifimes.edu.br/comissao-assedio/>)

### Canais Externos de Denúncia e Apoio

#### 1. Disque Direitos Humanos (Disque 100)

- O que é: Serviço do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania que recebe denúncias anônimas de violações de direitos humanos, incluindo discriminação, assédio e violência.
- Como acessar: Ligue 100 ou use o aplicativo Direitos Humanos Brasil.

#### 2. Delegacia da Mulher

- O que é: Atendimento especializado para mulheres vítimas de violência (incluindo assédio sexual, moral e violência de gênero).
- Como acessar: Procure a Delegacia da Mulher mais próxima.

#### 3. Polícia Civil

- O que é: Para registrar Boletim de Ocorrência (BO) em casos de crimes como assédio sexual, ameaças, injúria racial ou discriminação.
- Como acessar: Disque 190 ou compareça a qualquer delegacia de polícia ou use canais online, como o Delegacia Eletrônica (varia por estado).

Você não está sozinho(a)!



Existem redes de apoio dentro e fora da instituição. Denunciar é um direito seu!

# CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO, DISCRIMINAÇÃO E VIOLÊNCIAS

Entenda como a UNIFIMES age para apurar e responsabilizar os infratores

## COMO FUNCIONA A APURAÇÃO?

- Denúncia recebida pela Ouvidoria ou Comissão é analisada para enquadramento em situação de assédio, discriminação ou violência, e se constatada a situação, encaminhada imediatamente para apuração.
- O processo é sigiloso, rápido e respeitoso com todos os envolvidos.
- A apuração na UNIFIMES é independente de processos em outras instâncias (ex.: polícia, Justiça).

## QUEM APURA?

- Servidores: Segue o Estatuto do Servidor Público Municipal de Mineiros.
- Discentes (alunos): Segue o Regimento Geral da UNIFIMES.
- Terceirizados: A empresa contratada é notificada e deve apurar conforme seus procedimentos.
- Outros casos: A Comissão de Enfrentamento da UNIFIMES orienta o processo.

## PENALIDADES PREVISTAS

Conforme a gravidade da conduta, as penalidades podem incluir:

- Advertência formal;
- Suspensão;
- Demissão (para servidores);
- Desligamento (para terceirizados);
- Suspensão ou expulsão (para alunos).

## DIREITOS GARANTIDOS DURANTE A APURAÇÃO

- Sigilo total até a conclusão do processo.
- Direito à defesa do acusado (contraditório e ampla defesa).
- Informação do resultado para o denunciante (quando não anônimo).

## TRANSPARÊNCIA PÓS-JULGAMENTO

Após o processo, as informações tornam-se acessíveis conforme a Lei de Acesso à Informação (LAI), mas dados sensíveis (como imagem e honra) permanecem protegidos.

## POR QUE ISSO É IMPORTANTE?

- Garante justiça às vítimas.
- Desencoraja novos casos ao mostrar que há consequências.
- Reforça o compromisso da UNIFIMES com um ambiente seguro e ético.

**Denunciar é proteger a comunidade e fortalecer a cultura do respeito!  
Na UNIFIMES, assédio, discriminação e violência têm consequências.**





## **PALAVRAS FINAIS DA COMISSÃO DE ENFRENTAMENTO**

Esta cartilha é um marco inicial - fruto do compromisso coletivo da Comissão de Enfrentamento ao Assédio, Discriminação e Violências da UNIFIMES em promover um ambiente acadêmico e laboral livre, seguro e respeitoso para todos.

Sabemos que este é um caminho em constante construção. Políticas se efetivam não apenas no papel, mas na mudança de cultura, no dia a dia, nas atitudes de cada um de nós.

Por isso, contamos com você - servidor, estudante, terceirizado, gestor - para:

- Divulgar esta cartilha e seus canais de apoio;
- Agir com empatia e respeito em todos os espaços da universidade;
- Denunciar situações que ferem a dignidade humana;
- Apoiar quem sofre e não se calar diante de violações.

A UNIFIMES será um ambiente verdadeiramente inclusivo quando cada membro da nossa comunidade se tornar agente de transformação.

Juntos, podemos mais!

**Comissão Permanente de Enfrentamento ao Assédio, Discriminação e Violências  
UNIFIMES – Por uma cultura de respeito.**