



**INSTITUTO FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL  
CAMPUS CAMPO GRANDE  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E  
TECNOLÓGICA**

**DOUGLAS GARAJO DE MOURA**

**ASSÉDIO SEXUAL: UMA PROPOSTA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO  
NO IFMS**

Campo Grande  
OUTUBRO/2023

**DOUGLAS GARAJÓ DE MOURA**

**ASSÉDIO SEXUAL: UMA PROPOSTA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO  
NO IFMS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo Campus Campo Grande do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso do Sul, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Educação Profissional e Tecnológica.

Orientador: Danilo Ribeiro de Sá Teles.  
Coorientadora: Marilyn Aparecida Errobidart de Matos.

Campo Grande  
OUTUBRO /2023

Moura, Douglas Garajo de  
M929a Assédio sexual: uma proposta de prevenção e enfrentamento no  
IFMS / Douglas Garajo de Moura. – Campo Grande-MS, 2023. 149  
p. : il. ; 29 cm.

Dissertação (Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica)  
– Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e  
Tecnológica, Instituto Federal de Mato Grosso do Sul-IFMS, Campus  
Campo Grande, 2023.

Orientador: Prof. Dr. Danilo Ribeiro de Sá Teles.

Coorientadora: Prof. Dra. Merylyn Aparecida Errobidarte de Matos.

Inclui apêndices.

Inclui referências.

Inclui anexos.

1. Cartilha. 2. Assédio sexual. 3. Conscientização. 4. Educação  
profissional e tecnológica. 5. Prevenção e enfrentamento. I. Moura,  
Douglas Garajo de. II. Instituto Federal de Mato Grosso do Sul.  
Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e  
Tecnológica. III. Título.

CDD 23. ed. 341.55528

**DOUGLAS GARAJÓ DE MOURA**

**ASSÉDIO SEXUAL: UMA PROPOSTA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO  
NO IFMS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo Campus Campo Grande do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso do Sul, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Educação Profissional e Tecnológica.

Aprovado em 30 de outubro de 2023.

**COMISSÃO EXAMINADORA**

---

Prof. Dr. Danilo Ribeiro de Sá Teles  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso do Sul  
Orientador

---

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Marilyn Aparecida Errobidarte  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso do Sul  
Coorientadora

---

Dr. Joelmo de Jesus Oliveira  
Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações  
Membro titular externo

---

Prof. Dr. Luis Eduardo Moraes Sinésio  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso do Sul  
Membro titular interno

**DOUGLAS GARAJÓ DE MOURA**

**CARTILHA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO SEXUAL NO  
IFMS**

Produto Educacional apresentado ao Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo Campus Campo Grande do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso do Sul, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Educação Profissional e Tecnológica.

Aprovado em 30 de outubro de 2023.

**COMISSÃO EXAMINADORA**

---

Prof. Dr. Danilo Ribeiro de Sá Teles  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso do Sul  
Orientador

---

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Marilyn Aparecida Errobidarte  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso do Sul  
Coorientadora

---

Dr. Joelmo de Jesus Oliveira  
Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações  
Membro titular externo

---

Prof. Dr. Luis Eduardo Moraes Sinésio  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso do Sul  
Membro titular interno

*Dedico este trabalho a mim mesmo, em reconhecimento ao meu comprometimento,  
dedicação e perseverança ao longo desta jornada de mestrado.  
Cada desafio superado, cada momento de auto descoberta e aprendizado  
contribuíram para o crescimento pessoal que este trabalho representa.  
Agradeço a mim mesmo por nunca desistir e por seguir com determinação em busca  
do conhecimento e realização pessoal.*

## **AGRADECIMENTOS**

A conclusão deste mestrado marca não apenas o fim de uma jornada acadêmica, mas o início de uma nova fase repleta de aprendizados e realizações.

Gostaria de expressar minha profunda gratidão à Deus, por ser meu alicerce e fortaleza e sempre me munir de força e ação.

Gostaria também de agradecer à minha Mãe, Inês Garajo que sonhou comigo na realização deste projeto e me apoiou desde o início.

À minha filha, Amanda Moura e aos meus amigos: Victor, Clarissa e Bruno.

Às amizades construídas ao longo deste período, agradeço por compartilharem não apenas o ambiente acadêmico, mas também por serem fontes valiosas de inspiração e apoio mútuo: Gisele, Gisela, Flávia e Carol.

Pelo apoio incondicional, paciência e incentivo constante dos meus colegas de trabalho: Cinara, Adriana, Christian, Carol, Wilmara, Giane, Marcus, Arnaldo, Laura e em especial à Daniela Passos pelas contribuições, tempo e generosidade dispensada a mim nos momentos em que me encontrei perdido.

Não posso deixar de reconhecer a instituição de ensino, seus professores em especial aos que participaram da pesquisa e os membros da banca examinadora, por proporcionarem um ambiente propício ao aprendizado e crescimento intelectual.

Este é um marco significativo, e estou verdadeiramente grato por cada pessoa e experiência que contribuíram para este momento.

Obrigado a todos que fizeram parte desta jornada.

*As qualidades ou virtudes são construídas por nós  
no esforço que nos impomos para diminuir a distância entre  
o que dizemos e o que fazemos.  
(FREIRE, 2011, p.63).*

## RESUMO

O Assédio sexual é qualquer comportamento indesejado de caráter sexual, demonstrado de maneira verbal ou não verbal, com ou sem contato físico, com o objetivo de perturbar ou constranger, atentar contra a dignidade, ou, ainda, criar ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. Esse fenômeno se configura como um problema relevante encontrado em todas as classes sociais, podendo ser visto, tanto no âmbito do trabalho, quanto no social e educacional, produzindo consequências traumáticas para quem sofre. Nessa perspectiva, é de fundamental importância o comprometimento da educação com essa problemática, tendo em vista que é dever das instituições de ensino, em sua função social, o preparo para o exercício da cidadania. Assim, entende-se a educação profissional e tecnológica como ambiente central de conhecimento na prevenção e resposta à violência, quando responsáveis pela formação integrada, omnilateral e dialógica na formação humana. Diante disso, as questões que nortearam este trabalho foram se: O docente do IFMS sabe caracterizar o assédio sexual no âmbito da Educação Profissional e Tecnológica?; O docente do IFMS sabe onde denunciar o assédio sexual e onde é indicado procurar ou orientar para obter o acolhimento da vítima ou denunciante de assédio sexual no IFMS? Em face ao exposto, esta pesquisa teve como objetivo geral compreender a percepção dos docentes do IFMS acerca do assédio sexual no contexto da Educação Profissional e Tecnológica (EPT). Para isso, os objetivos específicos foram traçados de modo a caracterizar o assédio sexual no âmbito da EPT, analisar os conhecimentos dos docentes em relação aos elementos caracterizadores do assédio sexual, acolhimento e denúncia; e desenvolver uma cartilha informativa acerca do assédio sexual, acolhimento e denúncia. Para atingir nossos objetivos, pontua-se que esta pesquisa caracteriza-se como aplicada e teve como meios de investigação a pesquisa bibliográfica e de campo, com a aplicação da técnica de revisão de literatura de dados coletados em publicações científicas e acadêmicas e a percepção do conhecimento dos docentes sobre o tema, por meio da aplicação de questionário. Com relação à finalidade, elenca-se que a pesquisa é exploratória, descritiva e explicativa, de natureza quantitativa. A elaboração e validação do produto educacional foi pautada no levantamento da revisão bibliográfica e na análise dos dados coletados, com base na aplicação de questionários aos docentes do IFMS, a partir da técnica de Marconi e Lakatos e Kaplún G. Espera-se, com os resultados do estudo proposto, colaborar com a conscientização da comunidade escolar, ao disseminar o assunto em forma de conhecimento, mediante a publicização de uma cartilha informativa, de forma on-line, sobre assédio sexual, difundindo o saber produzido e imprimindo a identidade da instituição com foco nas carências de informação da sua comunidade, ao apoiar a prevenção e o enfrentamento do acontecimento supracitado.

**Palavras-Chave:** Cartilha. Assédio Sexual. Conscientização. Educação Profissional e Tecnológica. Prevenção e Enfrentamento.

## ABSTRACT

Sexual harassment is any unwanted behavior of a sexual nature, expressed verbally or non-verbally, with or without physical contact, aimed at disturbing or embarrassing, violating dignity, or creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating, or destabilizing environment. This phenomenon is a significant problem found in all social classes and can be observed both in the workplace and in social and educational settings, producing traumatic consequences for those who experience it. In this perspective, the commitment of education to this issue is of fundamental importance, considering that it is the duty of educational institutions, in their social role, to prepare individuals for citizenship. Thus, professional and technological education is understood as a central knowledge environment in the prevention and response to violence, when responsible for integrated, omnilateral, and dialogic human development. In light of this, the questions that guided this study were: Do IFMS educators know how to characterize sexual harassment in the context of Professional and Technological Education? Do IFMS educators know where to report sexual harassment and where to recommend or guide victims or reporters of sexual harassment at IFMS to seek support? In view of the above, this research aimed to understand the perception of IFMS educators regarding sexual harassment in the context of Professional and Technological Education (PTE). To achieve this, specific objectives were outlined to characterize sexual harassment in the context of PTE, analyze educators' knowledge regarding the defining elements of sexual harassment, support, and reporting; and develop an informative booklet about sexual harassment, support, and reporting. To achieve our objectives, it should be noted that this research is characterized as applied and used bibliographic and field research methods, with the application of the literature review technique based on data collected from scientific and academic publications and educators' knowledge on the subject through a questionnaire. In terms of purpose, the research is exploratory, descriptive, and explanatory, of a quantitative nature. The development and validation of the educational product were based on the literature review and the analysis of collected data, based on the application of questionnaires to IFMS educators, following the Marconi and Lakatos and Kaplún G techniques. With the results of the proposed study, it is expected to contribute to raising awareness within the school community by disseminating the subject as knowledge through the publication of an online informative booklet on sexual harassment, spreading the knowledge produced and imprinting the institution's identity with a focus on the information needs of its community, supporting the prevention and addressing of the aforementioned occurrence.

**Keywords:** Booklet. Sexual Harassment. Awareness. Professional and Technological Education. Prevention and Response.

## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura 1:</b> Painel de processos de responsabilização de agentes públicos da CGU, assunto assédio sexual na Rede Federal nos últimos dez anos.....	22
<b>Figura 2:</b> Matéria do G1 envolvendo o IFMS.....	45
<b>Figura 3:</b> Distribuição dos participantes por gênero.....	54
<b>Figura 4:</b> Distribuição dos participantes por faixa etária.....	55
<b>Figura 5:</b> Distribuição dos participantes por unidade de atuação.....	56
<b>Figura 6:</b> Distribuição dos participantes por vínculo.....	57
<b>Figura 7:</b> Páginas: 01, 02 e 03 da Cartilha de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual.....	94
<b>Figura 8:</b> Páginas: 04, 05 e 06 da Cartilha de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual.....	95
<b>Figura 9:</b> Páginas: 07, 08 e 09 da Cartilha de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual.....	96
<b>Figura 10:</b> Páginas: 10, 11 e 12 da Cartilha de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual.....	96
<b>Figura 11:</b> Páginas: 13, 14 e 15 da Cartilha de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual.....	97
<b>Figura 12:</b> Páginas: 16, 17 e 18 da Cartilha de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual.....	98
<b>Figura 13 -</b> Aspecto conceitual do produto educacional.....	99
<b>Figura 14 -</b> Aspecto pedagógico do produto educacional.....	100
<b>Figura 15 -</b> Aspecto comunicacional do produto educacional.....	100

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1:</b> da questão 1.9 - Um(a) estudante lhe diz que está sendo assediado(a) sexualmente, mas não existe nenhuma outra prova além do relato do(a) estudante, assim não configura motivo razoável para efetuar denúncia.....	81
<b>Gráfico 2:</b> da questão 2.3 - Fazer críticas ou piadas sexuais ofensivas.....	82
<b>Gráfico 3:</b> da questão 2.6 - Conversar ou mandar mensagens indesejáveis com conotação sexual.....	83
<b>Gráfico 4:</b> da questão 2.12 Fazer insinuações, de caráter sexual, de forma a constranger pessoa ou grupo.....	83
<b>Gráfico 5:</b> da questão 1.6 - O professor deve levar ao conhecimento das autoridades competentes supostos casos de assédio sexual contra estudantes.....	85

## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro 1:</b> Quantidade de processos disciplinares instaurados para apurar situação de assédio sexual.....	21
<b>Quadro 2:</b> Etapas da pesquisa.....	43
<b>Quadro 3:</b> Caracterização dos materiais educativos encontrados nos sites oficiais dos Institutos Federais.....	52

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1:</b> Composição do questionário Parte I.....	57
<b>Tabela 2:</b> Composição do questionário Parte II.....	58
<b>Tabela 3:</b> Composição do questionário Parte III.....	59
<b>Tabela 4:</b> Parte I - Questão 1.1 Para configurar assédio sexual tem que ter contato físico.....	60
<b>Tabela 5:</b> Parte I - Questão 1.2 Um único ato pode configurar o assédio sexual.....	60
<b>Tabela 6:</b> Parte I - Questão 1.3 O assédio sexual só ocorre entre superior hierárquico em relação ao subordinado.....	61
<b>Tabela 7:</b> Parte I - Questão 1.4 O assédio sexual pode ocorrer entre estudantes.....	62
<b>Tabela 8:</b> Parte I - Questão 1.5 Para se configurar o assédio sexual é necessário o “não consentimento” da pessoa assediada ao objetivo do assediador de obter vantagem ou favorecimento sexual.....	62
<b>Tabela 9:</b> Parte I - Questão 1.6 O professor deve levar ao conhecimento das autoridades competentes supostos casos de assédio sexual contra estudantes.....	63
<b>Tabela 10:</b> Parte I - Questão 1.7 O assédio sexual também pode ocorrer fora do ambiente de convivência escolar, como, por exemplo, em uma confraternização, uma carona ou um passeio.....	64
<b>Tabela 11:</b> Parte I - Questão 1.8 A denúncia de suposto assédio sexual não pode ser anônima.....	64
<b>Tabela 12:</b> Parte I - Questão 1.9 Um(a) estudante lhe diz que está sendo assediado(a) sexualmente, mas não existe nenhuma outra prova além do relato do(a) estudante, assim não configura motivo razoável para efetuar denúncia.....	65
<b>Tabela 13:</b> Resumo da distribuição de percentuais e frequência das respostas - Parte I.....	66
<b>Tabela 14:</b> Parte II - Questão 2.1 Paquerar colega de trabalho.....	67
<b>Tabela 15:</b> Parte II - Questão 2.2 Fazer convite para encontro ou saída.....	68
<b>Tabela 16:</b> Parte II - Questão 2.3 Fazer críticas ou piadas sexuais ofensivas.....	69
<b>Tabela 17:</b> Parte II - Questão 2.4 Seguir, espionar e/ou realizar abordagem com intuito sexual.....	69
<b>Tabela 18:</b> Parte II - Questão 2.5 Insinuar/agredir, com gestos ou propostas sexuais.....	70

<b>Tabela 19:</b> Parte II - Questão 2.6 Conversar ou mandar mensagens indesejáveis com conotação sexual.....	70
<b>Tabela 20:</b> Parte II - Questão 2.7 Beijar, abraçar ou qualquer contato físico realizado sem consentimento e que cause desconforto.....	71
<b>Tabela 21:</b> Parte II - Questão 2.8 Realizar convites impertinentes para encontros e saídas com intuito sexual.....	71
<b>Tabela 22:</b> Parte II - Questão 2.9 Fazer chantagens, promessas ou oferecer tratamento diferenciado mediante solicitação de favores sexuais ou atentatórios ao pudor.....	72
<b>Tabela 23:</b> Parte II - Questão 2.10 Realizar exibicionismo de cunho sexual.....	72
<b>Tabela 24:</b> Parte II - Questão 2.11 Criar ambiente pornográfico no âmbito institucional.....	73
<b>Tabela 25:</b> Parte II - Questão 2.12 Fazer insinuações, de caráter sexual, de forma a constranger pessoa ou grupo.....	73
<b>Tabela 26:</b> Parte II - Questão 2.13 Fazer ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, perturbação, ofensa, caso não receba o favor sexual.....	74
<b>Tabela 27:</b> Resumo da distribuição de percentuais e frequência das respostas - Parte II.....	74
<b>Tabela 28:</b> Parte III – Questão 3: Você sabe onde INSTITUCIONALMENTE é indicado denunciar suposto assédio sexual no IFMS?.....	76
<b>Tabela 29:</b> Parte III – Questão 4: Você sabe onde INSTITUCIONALMENTE é indicado procurar ou orientar para obter o acolhimento da vítima ou denunciante de assédio sexual no IFMS?.....	78
<b>Tabela 30:</b> Teste de comparação no que tange ao gênero (afirmações Parte I -1.1 a 1.9).....	79
<b>Tabela 31:</b> Teste de comparação no que tange ao gênero (afirmações Parte II - 2.1 a 2.13).....	81
<b>Tabela 32:</b> Teste de comparação no que tange ao vínculo com o IFMS (afirmações Parte I -1.1 a 1.9).....	84
<b>Tabela 33:</b> Teste de comparação no que tange ao vínculo com o IFMS (afirmações Parte II – 2.1 a 2.13).....	85

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- BDTD** – Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações
- CAPES** – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
- CEFET** – Centros Federais de Educação Tecnológica
- CGU** – Controladoria-Geral da União
- CLT** – Consolidação das Leis do Trabalho
- CNS** – Conselho Nacional de Saúde
- CONEP** - Comissão Nacional de Ética em Pesquisa
- CP** – Código Penal
- CP-PEA** – Comissão Permanente para a Prevenção e Enfrentamento dos Assédios Moral e Sexual
- EPT** – Educação Profissional e Tecnológica
- IBGE** – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
- IFET** – Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia
- IFMS** – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso do Sul
- LDB** – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
- MEC** – Ministério da Educação e Cultura
- MPV** – Medida Provisória
- NUREI** – Núcleo de Apoio à Correição
- OMS** – Organização Mundial da Saúde
- ONU** – Organização das Nações Unidas
- PAD** – Processo Administrativo Disciplinar
- PDI** – Plano de Desenvolvimento Institucional
- PGF** – Procuradoria-Geral Federal
- PPI** – Projeto Pedagógico Institucional
- ProfEPT** – Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica
- STJ** – Superior Tribunal de Justiça
- TCC** – Trabalho de Conclusão de Curso
- TCLE** – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
- TCU** – Tribunal de Contas da União
- UFMS** – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
- UTFPR** – Universidade Tecnológica Federal do Paraná

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	19
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	24
2.1. Assédio Sexual e sua Caracterização na Educação Profissional e Tecnológica.....	25
2.1.1 Elementos Caracterizadores.....	30
2.1.2 Sujeitos e Responsabilização Administrativa.....	30
2.1.3 Atos e Condutas.....	35
2.1.4 Não Consentimento à conduta.....	36
2.1.5 Reiteração do Ato.....	36
2.2 O Ambiente da Educação Profissional e Tecnológica.....	37
2.3 Cartilha Como Proposta de Prevenção e Enfrentamento.....	39
<b>3 PERCURSO METODOLÓGICO</b> .....	44
3.1 Concepções Teórico-Metodológicas da Pesquisa.....	44
3.2 Locus e Sujeitos da Pesquisa.....	47
3.3 Critério de Inclusão e Exclusão dos Participantes.....	48
3.4 Aspecto Éticos da Pesquisa.....	49
3.5 Pesquisa Bibliográfica e Documental.....	50
3.6 Pesquisa de campo - Questionário.....	51
3.7 Produto Educacional - Cartilha.....	53
<b>4 RESULTADOS E DISCUSSÕES</b> .....	54
4.1 Levantamento Bibliográfico e Documental.....	54
4.2 Aplicação do Questionário.....	56
4.2.1 Caracterização da Amostra.....	56
4.2.1.1 Gênero.....	56
4.2.1.2 Faixa Etária.....	57
4.2.1.3 Unidade de Atuação.....	58
4.2.1.4 Vínculo.....	59
4.2.2 Apresentação dos Resultados.....	60
4.2.3 Testes de Comparações.....	82
4.2.3.1 Quanto ao Gênero.....	82
4.2.3.2 Quanto ao Vínculo com o IFMS.....	87
4.2.4 Análise e Discussões de Resultados.....	89

4.3	Elaboração da Cartilha.....	97
4.3.1	Validação do Produto Educacional.....	101
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>105</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>110</b>
	<b>APÊNDICE A</b> – TERMOS DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE) - DIRECIONADO AO DOCENTE DO IFMS.....	<b>118</b>
	<b>APÊNDICE B</b> – QUESTIONÁRIO DESTINADO AOS DOCENTES.....	<b>120</b>
	<b>APÊNDICE C</b> - CARTILHA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO SEXUAL NO IFMS.....	<b>125</b>
<b>ANEXO A</b>	- DECISÃO DA REITORIA Nº 39/2022 - DIRPE/DIREP/PROPI/RT/IFMS.....	<b>143</b>
<b>ANEXO B</b>	- PARECER CONSUBSTANCIADO Nº 6.075.310.....	<b>144</b>
<b>ANEXO C</b>	- PARECER CONSUBSTANCIADO.....	<b>146</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Entendendo a educação profissional como ambiente central de conhecimento na prevenção e resposta à violência, quando responsáveis pela formação integrada, omnilateral e dialógica na formação humana, acreditamos que é fundamental a importância do comprometimento desta comunidade escolar com o Assédio Sexual no ambiente da Educação Profissional e Tecnológica. Isso se deve ao fato de que é dever das instituições de ensino, em sua função social, formar cidadãos de direitos. Quanto a isso, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) preconiza e apresenta, em seu Art. 22, a seguinte redação - “A educação básica tem por finalidade desenvolver o educando, assegurar-lhe a formação comum indispensável para o exercício da cidadania e fornecer-lhe meios para progredir no trabalho e em estudos posteriores” (BRASIL, 1996).

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), agência especializada em saúde, subordinada à Organização das Nações Unidas (ONU), a violência sexual é definida:

como todo ato sexual, tentativa de consumir um ato sexual ou insinuações sexuais indesejadas; ou ações para comercializar ou usar de qualquer outro modo a sexualidade de uma pessoa por meio da coerção por outra pessoa, independentemente da relação desta com a vítima, em qualquer âmbito, incluindo o lar e o local de trabalho. (OMS, 2018).

Entre as diversas formas de coerção que a violência sexual abrange, está o tipo “assédio sexual”. Para compreender essa denominação, é pertinente verificarmos o significado etimológico desses termos. À vista disso, destaca-se que a palavra “assédio”, segundo o *Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa*, representa a “insistência inconveniente, persistente e duradoura, em relação a alguém, perseguindo, abordando ou cercando essa pessoa”; já o termo “sexual” traz a qualificação ao assédio. Portanto, o assédio sexual é a insistência importuna, com a finalidade de obter favores sexuais, ferindo a liberdade e a integridade física, moral e psicológica da pessoa (Organização Internacional Do Trabalho, 2001).

Por conseguinte, destaca-se que, segundo o Ministério da Saúde (2012), o assédio sexual é uma das manifestações da violência sexual, a qual pode ser considerada como cruel e persistente. Quanto a isso, elucida-se que essa violência tem atravessado períodos históricos e sobrevivido, de forma cada vez mais notória,

numa dimensão que atinge todas as idades, desde crianças, adolescentes e, principalmente, mulheres em todos os espaços sociais, produzindo vulnerabilidade e insegurança, perpetuando, assim, uma cultura gradualmente mais violenta. Logo, nota-se que é um tema que vem ocupando lugar de destaque na mídia e em pautas de movimentos sociais, sendo amplamente discutido, sobretudo nas relações trabalhistas (Organização Internacional Do Trabalho, 2001; Brito, 2011; Fonseca, 2021; Oliveira, Silva, 2012).

Outrossim, trata-se de uma violência que se manifesta em contextos distintos, podendo ser vista, também, no ambiente educacional, conforme demonstrou Aguiar *et al.* (2019), os quais, com a finalidade de apropriar-se de conhecimentos empíricos acerca da tipologia “violência sexual em ambiente educacional universitário”, entrevistaram discentes, docentes e gestores escolares. Com isso, registraram o destaque de relatos sobre lacunas de abordagens a respeito do tema na formação profissional. Para tanto, a pesquisa demonstrou que a temática é vista como “tabu”, dada a sua complexidade, especialmente no ambiente educacional, somada à polêmica que causa nas salas de aula.

Observou-se, assim, nos estudos de Aguiar *et al.* (2019), a preocupação identificada nos relatos produzidos, os quais pontuaram o desejo manifestado, tanto de discentes, quanto dos docentes, de que o tema seja discutido além dos portões das instituições educacionais. Nesse contexto, é mister que essa discussão seja feita com visibilidade à comunidade, haja vista que pode influenciar opiniões e comportamentos, semeando, desse modo, debates a respeito da temática. Logo, tais debates são relevantes, uma vez que apontam importantes diálogos, a princípio, em caráter repressivo, sem desconsiderar o empoderamento e o protagonismo daquele que sofre ou sofreu violência sexual.

O estudo comparativo realizado por Maia e Quirino (2019), no cenário da violência simbólica de gênero em escolas federais de educação profissional e tecnológica sobre assédio, também comprova a existência desse problema nas instituições educacionais. Além disso, o referido estudo atesta acerca da carência e urgência de essa problemática receber maior visibilidade nos meios científicos, para que sejam buscadas maneiras de enfrentamento, com o fito de erradicar ou minimizar as situações que ocorrem nesses ambientes de ensino profissional. Logo, constata-se, no estudo relatado anteriormente, que há fatores semelhantes e consensuais revelados, a saber: ausência de identificação no combate e prevenção

de casos de constrangimentos, abuso, assédio no ambiente educacional perpetrado por educadores e ausência de atuação eficaz e qualificada no seu enfrentamento, como garantia dos direitos humanos.

Uma estratégia eficiente para combater a violência sexual, proposta pela OMS (2018), é reconhecer esse fenômeno como um problema de saúde pública. Desse modo, deve-se agir, colaborativamente, com ênfase na prevenção e garantia de acesso aos serviços de apoio adequado entre os vários setores da sociedade, como saúde, educação, assistência social e justiça criminal.

Por ser uma temática que provoca polêmica, há a necessidade de essa ser tratada com cautela e extremo sigilo no ambiente educacional. Para tanto, precisa romper paradigmas e culturas preestabelecidas na sociedade, as quais contemplam a subjetividade dos sujeitos envolvidos. Ademais, cabe frisar que é um tema relevante e que, portanto, merece ser estudado e debatido, especialmente quando envolve profissionais da educação e estudantes em instituições de ensino, nas quais é altamente prevalente, conforme apontam os resultados conclusivos de diversos estudos, dentre eles: (Aguiar *et al.*, 2019; Maia, Quirino, 2019; Sá *et al.*, 2017; Teixeira, Rampazo, 2017). Assim, pondera-se que os estudiosos elencados aprofundam a temática e levam em consideração as pesquisas que discutem a violência sexual. No entanto, é cabível afirmar que tais informações podem ser evidenciadas por meio de pesquisas em sites institucionais de órgãos de controle sobre a sua incidência no âmbito das instituições educacionais federais, com a predominância na relação docente e estudante.

Assim, cita-se que o assédio é um fenômeno, altamente, presente na sociedade hodierna e que, por vezes, não é denunciado pela vítima, por diversas razões, a saber: falta de apoio, vergonha, medo de represálias, sentimento de culpa, receio de descrédito, impunidade, temor de ser maltratadas ou socialmente marginalizada. Outrossim, frisa-se, também, que algumas vítimas, por falta de consciência, permanecem imobilizadas pelo desconhecimento desse acontecimento (Liguori, 2020).

Nesse sentido, tal fenômeno é caracterizado pela dificuldade de ser enfrentado, pois sua identificação e materialização são complexas, visto que há “sérias dificuldades na doutrina especializada e mesmo nas legislações do direito comparado, tendo em vista a inexistência de unanimidade quanto aos elementos definidores” (Pamplona Filho, 2009, p. 27).

Por conseguinte, destaca-se que o interesse pela temática surgiu durante a experiência funcional do autor, no Núcleo de apoio à Correição do IFMS, setor que faz a admissibilidade das denúncias e manifestações da autarquia. Na tratativa das denúncias, dos procedimentos a serem instaurados e dos processos propriamente ditos, foi possível perceber que as denúncias são tímidas e apresentam pouca demonstração de materialidade. Dessa maneira, embora os relatos tragam a demonstração do que chamamos de *modus operandi*, há pouco conhecimento sobre o fenômeno, sua caracterização e implicações, sejam elas administrativas e jurídicas. Quando falamos de *modus operandi* do assédio, entendemos como: quais padrões por meio dos quais ele acontece, onde predominantemente ocorre, comportamentos mais comuns entre os assediadores.

Diante do exposto, há alguns questionamentos: “O docente do IFMS sabe caracterizar o assédio sexual no âmbito da Educação Profissional e Tecnológica?”; “O docente do IFMS sabe onde denunciar o assédio sexual e onde é indicado procurar ou orientar para obter o acolhimento da vítima ou denunciante de assédio sexual no IFMS?”.

Neste contexto, o objetivo geral da pesquisa foi compreender a percepção dos docentes do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso do Sul (IFMS) acerca do assédio sexual no contexto da Educação Profissional e Tecnológica (EPT). Para o atendimento desse objetivo, estabelecemos os seguintes objetivos específicos:

- a) Caracterizar o assédio sexual no âmbito da EPT;
- b) Analisar os conhecimentos dos docentes em relação aos elementos caracterizadores do assédio sexual, acolhimento e denúncia; e
- c) Desenvolver uma cartilha informativa acerca do assédio sexual, acolhimento e denúncia.

Partindo do pressuposto de que é dever intrínseco da missão da instituição educacional zelar pelos direitos constitucionais dos seus educandos e, em hipótese alguma, promover ou compactuar com a violação de direitos, por intermédio da omissão e negação do fenômeno, são relevantes as discussões propostas neste estudo, haja vista que trarão informações e reflexões significativas e pertinentes à prevenção e ao enfrentamento do assédio sexual no IFMS.

Com o propósito de possibilitar melhor entendimento da pesquisa, este documento foi organizado da seguinte forma:

- O Capítulo 2 traz o Referencial Teórico, o qual consiste no arcabouço que deu suporte ao presente estudo, partindo da abordagem sobre o assédio sexual e sua caracterização na educação profissional e tecnológica e a Cartilha como proposta de prevenção e enfrentamento;
- No Capítulo 3, detalhamos o percurso metodológico percorrido para o alcance dos objetivos estabelecidos, discorrendo sobre os sujeitos e o *locus* da pesquisa, sua natureza, os instrumentos de coleta de dados e as etapas de elaboração do produto educacional;
- No Capítulo 4, apresentamos as discussões e resultados apreendidos por meio da análise dos dados obtidos no contexto da coleta de dados, bem como na pesquisa bibliográfica e documental e da elaboração da cartilha;
- No Capítulo 5, por intermédio das considerações finais, resgata-se cada um dos objetivos estabelecidos e realiza-se a análise geral do estudo;
- Por fim, listamos as referências utilizadas como embasamento da pesquisa e apresentamos, nos apêndices e anexos, respectivamente, os documentos elaborados pelo pesquisador, para possibilitar a execução da pesquisa, e os registros produzidos por outras pessoas, os quais foram utilizados para embasar ou corroborar um específico assunto.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) estimou que no Brasil, em 2019, cerca de 14,6% dos estudantes “de 13 a 17 anos, alguma vez na vida, foram tocados, manipulados, beijados ou passaram por situações de exposição de partes do corpo contra a sua vontade” (IBGE, 2019, p. 100). No caso das meninas, a pesquisa indica que uma em cada cinco sofreu violência sexual.

Por conseguinte, cita-se que no estudo temático da Controladoria Geral da União (CGU), a respeito de assédio sexual na esfera federal, verificou-se que 85,7% dos processos administrativos disciplinares foram instaurados no âmbito do Ministério da Educação (MEC). Sobre as análises, constatou-se a incidência de 30,6% dos casos de prevalência do binômio professor/aluno. Diante disso, a Controladoria Geral da União considera crescente a relevância do estudo do tema, em decorrência do aumento de processos de assédio sexual nos últimos anos (Miada, 2020).

**Quadro 1 - Quantidade de processos disciplinares instaurados para apurar situação de assédio sexual**

Ano de Instauração	2014	2015	2016	2017	2018	2019 <sup>6</sup>
Número de Processos	0	2	6	19	94	60

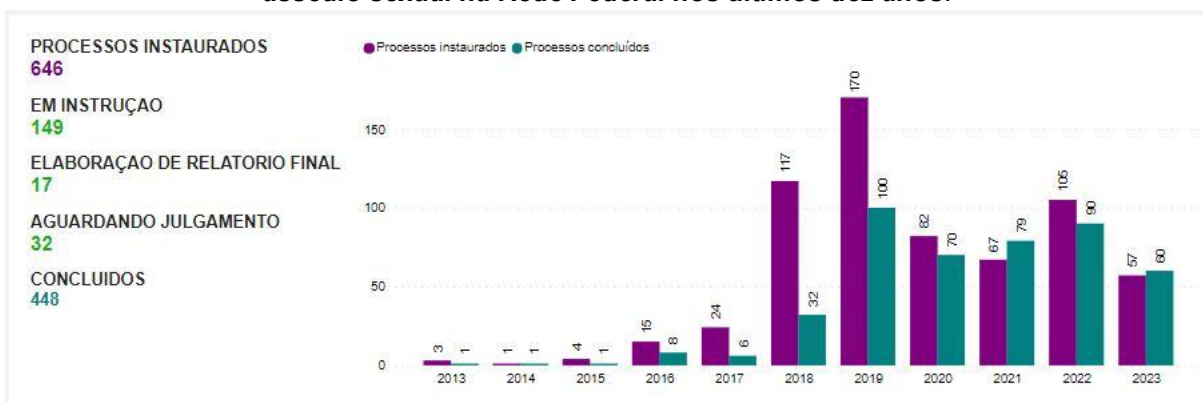
**Fonte: CGU-PAD (2020).**

Segundo os dados expostos, a maioria dos processos administrativos de assédio sexual ocorrem em instituições de ensino mantidas pela união, as quais são vinculadas ao Ministério da Educação. Entre essas instituições de ensino, está a Rede Federal, a qual é composta por 38 Institutos Federais, dois (02) Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFET), pela Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), 22 escolas técnicas vinculadas às universidades federais e o Colégio Pedro II. Nesse sentido, elenca-se que ao pesquisar, no Painel Correição em Dados da CGU (Controladoria-Geral da União, 2022)<sup>1</sup>, os processos administrativos instaurados na Rede Federal relacionados ao assunto “assédio sexual”, é possível evidenciar, nos últimos dez anos, que há 646 enquadrados como esse fenômeno. Logo, é relevante refletir sobre sua prevenção, bem como seu

<sup>1</sup> Disponível em: <<https://centralpaineis.cgu.gov.br/visualizar/corregedorias>>. Acesso em: 28 ago. 2023.

enfrentamento, levando em consideração que, desses, dez são do IFMS.

**Figura 1 - Painel de processos de responsabilização de agentes públicos da CGU, assunto assédio sexual na Rede Federal nos últimos dez anos.**



Disponível em: <<https://centralpainéis.cgu.gov.br/visualizar/corregedorias>>. Acesso em: 28 ago. 2023.

## 2.1 Assédio Sexual e sua Caracterização na Educação Profissional e Tecnológica

A fim de estimular o combate ao assédio sexual no âmbito das instituições educacionais, o Congresso Nacional submeteu, à consideração da Presidência da República, a Medida Provisória (MPV) nº 1.140, de 27 de outubro de 2022, a qual tinha como núcleo temático a criação de campanhas de enfrentamento ao assédio sexual nas escolas. Dessa maneira, essa MPV pretendia criar o “Programa de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual no âmbito dos sistemas de ensino federal, estadual, municipal e distrital” com o objetivo de estabelecer uma série de medidas práticas de combate a esse tipo de situação. Assim, a MPV definiu como assédio sexual o seguinte:

Art. 3º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se:  
 I - assédio sexual - comportamento indesejado de caráter sexual, demonstrado de maneira verbal ou não verbal, com ou sem contato físico, com o objetivo de:  
 a) perturbar ou constranger;  
 b) atentar contra a dignidade; ou  
 c) criar ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

Outrossim, destaca-se que o congresso encaminhou a referida MPV, no dia 31 de outubro de 2022, à Presidência da República. Naquela época, o país

presenciava o escândalo de assédio sexual na Caixa Econômica Federal. Nesse viés, a Presidência converteu a MPV na Lei 14.540, de 03 de abril de 2023, a qual determinou a implementação de ações de prevenção e enfrentamento em toda administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal. Na recente legislação, o assédio sexual é definido nos termos do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), e nas Leis nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha), e 13.431, de 4 de abril de 2017 (Estatuto da Criança e do Adolescente).

Partindo da definição de assédio sexual, constante no Código Penal, acrescentada pela Lei 10.224, de 15 de maio de 2001, temos a sua previsão no Art. 216-A. “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.” Em relação ao Código Penal Brasileiro, a única forma de criminalizar o assédio sexual é nas relações de trabalho em que se estabelecem as relações de subordinação. Para tanto, observa-se que, considerando o histórico desse tipo de violência, esse dispositivo é bastante recente.

No contexto escolar, existem controvérsias jurídicas sobre o enquadramento nos casos envolvendo professores e estudantes, por não serem caracterizados como empregador e empregado. Contudo, de acordo com a jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça (STJ), foi construído o entendimento de que há uma relação de poder hierárquico entre professores e estudantes. Embora não haja pacificação doutrinária e jurisprudencial sobre o tema, é preciso considerar a relação de superioridade entre professor e aluno nas hipóteses em que o docente se vale da profissão para obter vantagem sexual (Informativo de Jurisprudência, 2019). Ademais, sobre o STJ, pontua-se que ele foi criado pela Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988, art. 105) e tem o papel de uniformizar a interpretação da legislação federal, incluindo o Código Penal.

Segundo a doutrina, podemos classificar o assédio sexual de duas formas: a primeira é por intimidação. Nesse caso, cria-se um ambiente sexualizado, ameaçador e degradante, por meio de gestos sexistas, frases de duplo sentido, insinuações, alusões humilhantes, perguntas indiscretas, toques físicos ou atitudes, ainda que sutis. Diante disso, todas essas ações possuem conotação sexual, nas quais a relação de poder hierárquico não é condição essencial para sua

caracterização e não há existência de ameaça, mas, sim, a violação ao direito de dizer “não”, apoiado na fragilidade do assediado na organização ou na sociedade (Organização Internacional do Trabalho, 2001; Brito, 2011; Fonseca, 2021; Oliveira, Silva, 2012).

Por conseguinte, tem-se que a segunda forma é por chantagem ou *quid pro quo* (isto por aquilo), em que há configurada a relação de poder hierárquico entre o assediador, que se vale de sua posição de ascendência para obter favores sexuais, e o assediado, o qual fica condicionado à ideia que, caso não aceite, sofrerá algum tipo de prejuízo e, se aceitar, terá algum benefício (Organização Internacional do Trabalho, 2001; Brito, 2011; Fonseca, 2021; Oliveira e Silva, 2012).

Assim sendo, afirma-se que esse modo de assédio, em que prevalece a relação de hierarquia entre o superior, em desfavor do seu subordinado, é tipificado como ilícito civil e administrativo e, também, como crime previsto no Código Penal Brasileiro (Brasil, 1940), desde o ano de 2001, no art. 216-A, conforme descrito anteriormente. Dessa maneira, afirma-se que o documento que abordou essa temática no IFMS foi a “Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual do IFMS”, aprovada pela Resolução nº 40, de 20 de dezembro de 2021, do Conselho Superior. Internamente, definiu-se o assédio sexual da seguinte maneira:

Art. 2º, inciso VIII - Assédio sexual: ato de “constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função” (Código Penal, art. 216-A). Comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. Pode ocorrer dentro ou fora da instituição, desde que envolvendo membros da comunidade. Para efeitos desta normativa, a terminologia “assédio sexual”, quando adotada, inclui os casos de importunação sexual.

Todavia, o ilícito penal de importunação sexual, incluído pela Lei nº 13.718, de 2018, é diferente de assédio sexual para o Código Penal. Vejamos a definição de importunação sexual, segundo o Art. 215-A do CP: “Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro.” No entanto, no âmbito da EPT, o assédio sexual é muito mais amplo do que a forma estabelecida e tipificada como crime no Brasil. Destarte, isso gera a confusão do que é assédio sexual e os elementos que o definem no âmbito das Instituições de ensino para além do âmbito jurídico.

O bem jurídico tutelado em ambos os casos - assédio sexual e importunação sexual - são a dignidade da pessoa humana e a liberdade sexual que, na esfera penal, serão objeto de apuração pelas autoridades competentes. A “responsabilidade do servidor na esfera penal deve ser definida pelo Poder Judiciário” (Manual de PAD da CGU, pág. 19). Assim, o servidor público federal, que exerce irregularmente suas atribuições, poderá responder pelo ato nas instâncias civil, penal e administrativa, as quais são independentes. Nesse sentido, destaca-se os Art. 121 a 125, da Lei nº 8.112/1990:

Art. 121. O servidor responde civil, penal e administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições.

Art. 122. A responsabilidade civil decorre de ato omissivo ou comissivo, doloso ou culposo, que resulte em prejuízo ao erário ou a terceiros.

§ 1º A indenização de prejuízo dolosamente causado ao erário somente será liquidada na forma prevista no art. 46, na falta de outros bens que assegurem a execução do débito pela via judicial.

§ 2º Tratando-se de dano causado a terceiros, responderá o servidor perante a Fazenda Pública, em ação regressiva.

§ 3º A obrigação de reparar o dano estende-se aos sucessores e contra eles será executada, até o limite do valor da herança recebida.

Art. 123. A responsabilidade penal abrange os crimes e contravenções imputadas ao servidor, nessa qualidade.

Art. 124. A responsabilidade civil-administrativa resulta de ato omissivo ou comissivo praticado no desempenho do cargo ou função.

Art. 125. As sanções civis, penais e administrativas poderão cumular-se, sendo independentes entre si.

Conclui-se, assim, que uma conduta irregular praticada por servidor público, no exercício do cargo ou que tenha relação com esse, pode ter consequências nas três instâncias: cível, penal e administrativa. Sobre o tema, o Manual de PAD da CGU prescreve (2022, p. 20):

De acordo com as circunstâncias do caso concreto, as sanções administrativas, civis e penais poderão ser aplicadas ao servidor (art. 125), sem que se considere dupla ou tripla punição para o mesmo fato irregular (princípio do “non bis in idem”).

Todavia, embora se consagre, em princípio, a independência das instâncias, há situações em que, uma vez decididas no processo penal, repercutem necessariamente nas instâncias civil e administrativa. Excepcionalmente, o resultado do juízo criminal produzirá efeitos no âmbito disciplinar.

Nas instituições de ensino federal, a apuração é administrativa, especificamente na seara disciplinar, sendo as transgressões disciplinares apuradas por intermédio das legislações, às quais os servidores estão sujeitos. “O

cometimento de infrações funcionais, por ação ou omissão praticada no desempenho das atribuições do cargo ou função, ou que tenha relação com essas atribuições, gera a responsabilidade administrativa (arts. 124 e 148 da Lei 8.112/90), sujeitando o servidor faltoso à imposição de sanções disciplinares.” (Manual de PAD da CGU, p. 18).

Em geral, os deveres e proibições ao servidor público estão previstos nos Arts. 116, 117 e 132, da Lei nº 8.112/1990. Nisso, é importante esclarecer que os tipos administrativos são abertos e não preveem expressamente a prática de assédio sexual. Por isso, condutas dessa natureza, se praticadas por servidor, acabam sendo enquadradas em descrições mais abrangentes. O controle correicional no âmbito do poder executivo federal é realizado pela Controladoria-Geral da União (CGU). Tais processos são submetidos, também, ao parecer das procuradorias federais que assessoram as autarquias e fundações públicas.

Nessa perspectiva, em solenidade realizada no dia 15 de agosto de 2023, a Procuradoria-Geral Federal (PGF), com o intuito de trazer uniformidade à matéria, produziu um parecer em que fixa o entendimento de que a conduta do assédio está sujeita à demissão. Nisso, há a pacificação dessa penalidade administrativa a quem pratica o assédio sexual, uma vez que não há tipificação expressa no Estatuto dos Servidores Públicos Federais (Lei nº 8.112/90), para o enquadramento dessa infração. Nesse evento, a Procuradora-Geral Federal sustentou que essa infração é conduta gravíssima a ser punida com penalidade máxima de demissão, quando observada na análise dos processos administrativos disciplinares junto às 165 autarquias (onde o IFMS se situa) e fundações públicas assessoradas pela Procuradoria-Geral Federal (PGF)

Além do parecer, a PGF lançou uma cartilha voltada a difundir a Lei nº 14.540, de 03 de abril de 2023. A cartilha traz a definição da MPV nº 1.140, de 27 de outubro de 2022, pertinente às Instituições de Ensino e à responsabilização administrativa, qual seja:

É qualquer comportamento indesejado de caráter sexual, demonstrado de maneira verbal ou não verbal, com ou sem contato físico, com o objetivo de perturbar ou constranger, atentar contra a dignidade, ou, ainda, criar ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Logo, essa é a definição de assédio sexual que iremos adotar nesta pesquisa.

### **2.1.1 Elementos caracterizadores**

Em relação aos elementos caracterizadores essenciais do assédio sexual, em comparação com as diversas legislações no direito comparado, e demais normativos administrativos correicionais, chegamos a um núcleo básico que são:

- a) Sujeitos, e a
- b) Conduta.

Há também elementos que consideramos não essenciais que fazem parte da caracterização do assédio:

- a) Não consentimento à conduta, e a
- b) Reiteração do ato.

### **2.1.2 Sujeitos e a Responsabilização Administrativa**

Para caracterizar o assédio, é necessário, ao menos, dois sujeitos: o assediador(es) e o(s) assediado(s), dizemos dois, pois podem ser mais de um assediador e/ou mais de uma assediado, até mesmo um grupo. No âmbito do IFMS, os sujeitos que podem figurar em ambas posições e que integram internamente o ambiente de ensino, são os servidores públicos federais, sendo Docentes e Técnicos-Administrativos em Educação e, também, os terceirizados e contratados, estagiários e os discentes,

A responsabilização administrativa dos servidores públicos está prevista na Lei nº 8.112/1990, conforme mencionado anteriormente. Essa Lei não aborda claramente a questão do assédio sexual, mas a conduta do assediador pode ser punida, visto que afronta deveres funcionais de manter conduta compatível com a moralidade e de tratar as pessoas com urbanidade. Em casos mais graves, pode caracterizar a manifestação de apreço, valimento do cargo ou constituir-se em incontinência de conduta.

No âmbito disciplinar, a conduta de servidor que pratica assédio sexual, se

comprovada em processo administrativo disciplinar, garantidos a ampla defesa e contraditório, pode ser enquadrada nos seguintes dispositivos da Lei nº 8.112/1990:

Art. 116. São deveres do servidor:

IX - manter conduta compatível com a moralidade administrativa;

XI - tratar com urbanidade as pessoas;

Art. 117. Ao servidor é proibido:

V - promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição;

IX - valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;

Art. 132. A demissão será aplicada nos seguintes casos:

V - incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição;

XIII - transgressão dos incisos IX a XVI do art. 117.

O dever de manter conduta compatível com a moralidade administrativa (art. 116, IX, da Lei nº 8.112/1990) impõe aos servidores a adoção de um comportamento não só de acordo com a lei, mas, também, com a moral e os bons costumes. Trata-se de um dispositivo de aplicação residual, na falta de um enquadramento legal mais específico. Já o dever de tratar com urbanidade as pessoas (art. 116, XI, da Lei nº 8.112/1990) exige do servidor uma postura compatível com o desempenho da função pública, devendo agir de maneira respeitosa com as pessoas, as quais se relaciona no exercício da sua atividade laboral. Dessa forma, ambos dispositivos são atribuídos às infrações consideradas leves, às quais são aplicáveis as penalidades de advertência ou de suspensão, a depender do caso concreto.

Outra infração considerada leve é o apreço ou o desapreço no recinto da repartição (art.117, V, da Lei nº 8.112/1990), que está relacionada à perturbação do ambiente de trabalho “por meio de manifestações excessivas de admiração ou menosprezo em relação aos colegas ou demais pessoas com quem se relaciona no exercício do cargo” (Manual de PAD da CGU, 2022, pág. 205). Nesse sentido, destaca-se a seguinte orientação da CGU:

Por fim, ressalta-se que o inciso merece cuidado: para fins de enquadramento é importante observar se a manifestação de que trata o dispositivo incorreu na obstrução do atendimento ao público, bem como se a conduta foi praticada no exercício das atribuições, ou tem relação com as atribuições do cargo em que o agente público se encontra investido, conforme disposto no art. 148 da Lei nº 8.112/90 (Manual de PAD da CGU, 2022, pág. 205).

Em casos bastantes graves, existe a possibilidade de enquadramento em

valimento do cargo (art. 117, IX, da Lei nº 8.112/1990), que é de natureza dolosa e resulta na penalidade de demissão.

De acordo com o Manual de PAD, da CGU (2022, p. 209), “a proibição prevista neste dispositivo busca punir as condutas dos servidores públicos que agem de forma contrária ao interesse público, valendo-se do seu cargo ou da sua condição de servidor público para atender interesse privado, em benefício próprio ou de terceiro.”

Por fim, os conceitos de “incontinência” e “conduta escandalosa” são semelhantes e estão relacionados a desvios comportamentais. A primeira refere-se à falta de moderação e de comedimento ocorrida em público, enquanto a segunda é entendida como o desprezo às convenções ou à moral vigente. Em ambas, não se exige a reiteração de atos para a configuração da falta funcional.

Nesse sentido, vejamos as anotações no Manual de PAD da CGU (2022, p. 250):

Para a caracterização da infração funcional, o inciso exige que a incontinência seja pública, isto é, que seja praticada na presença de outras pessoas. Além disso, a incontinência deve ocorrer no âmbito da repartição, ou, pelo menos, estar relacionada com o exercício das atribuições do servidor. [...]

Sob o ponto de vista do estatuto funcional, a principal diferença entre eles reside no fato de que a conduta escandalosa não precisa ser cometida publicamente para que caracterize a infração disciplinar. Assim, os atos praticados às escondidas, desde que ofendam fortemente a moral, devem ser enquadrados como “condutas escandalosas”, a exemplo dos atos de conotação sexual praticados de forma reservada”.

Sobre a ocorrência de tais comportamentos no recinto da repartição, Marcos Salles explica:

Claro que esta interpretação da expressão “na repartição” afasta do enquadramento disciplinar os atos cometidos fora da relação jurídico estatutária firmada entre servidor e Administração, na vida privada, mas não exclui atos porventura associados ao exercício do cargo e que, pela própria natureza da atividade pública, são exercidos fora da repartição (fiscalização externa, por exemplo). (Anotações sobre Processo Administrativo Disciplinar, 2021, p. 1700).

O autor também faz a pertinente ressalva sobre o enquadramento no art. 132, inciso V, da Lei nº 8.112/1990:

Essas duas condutas devem ser vistas com reserva e cautela, não se recomendando cogitar da configuração de uma ou de outra por atos insignificantes ou de ínfimo poder de ofensa. Deve-se atentar para a gradação permitida na Lei nº 8.112, de 11/12/90, cujo art. 116, IX prevê penas não expulsivas para a afronta ao dever de manter conduta compatível com a moralidade administrativa. (Anotações sobre Processo Administrativo Disciplinar, 2021, p. 1701).

Quanto à responsabilização dos servidores contratados, chamados temporários, aos quais a administração, para atender a sua necessidade temporária firma contrato, as supostas irregularidades cometidas por esse pessoal não estão sujeitas à Lei nº 8.112/90. Dessa forma, têm apuração nos termos da Lei nº 8.745/1993, sendo que, conforme Art. 10, “As infrações disciplinares atribuídas ao pessoal contratado nos termos dessa Lei serão apuradas mediante sindicância, concluída no prazo de trinta dias e assegurada ampla defesa.” Sendo assim, não se aplica o rito previsto para os estatutários, mas aplica-se, subsidiariamente, as responsabilidades e penalidades incluindo os deveres e proibições do estatuto do servidor, senão vejamos:

Art. 11. Aplica-se ao pessoal contratado nos termos desta Lei o disposto nos arts. 53 e 54; 57 a 59; 63 a 80; 97; 104 a 109; 110, incisos, I, in fine, e II, parágrafo único, a 115; 116, incisos I a V, alíneas a e c, VI a XII e parágrafo único; 117, incisos I a VI e IX a XVIII; 118 a 126; 127, incisos I, II e III, a 132, incisos I a VII, e IX a XIII; 136 a 142, incisos I, primeira parte, a III, e §§ 1º a 4º; 236; 238 a 242, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

No que concerne aos terceirizados, a política de assédio do IFMS trouxe que:

Art. 35. Em caso de indícios da ocorrência de assédio moral ou sexual imputado aos funcionários empregados via contratos de prestação de serviços, após apuração pelos setores competentes, no que concerne à Unidade Reitoria, a Pró-Reitoria de Administração (Proad) encaminhará o relato dos fatos à empresa contratante, bem como ao Gestor do Contrato, para conhecimento e providências cabíveis. Nas demais Unidades Administrativas esta função caberá às Diretorias de Administração.

Nesses casos em que o agente assediador é um terceirizado, a responsabilização administrativa segue os contornos da CLT e o estabelecido em contrato de prestação de serviço, sendo que esses agentes não se sujeitam à Lei nº 8.112/90.

A responsabilização dos estudantes no âmbito do IFMS é disciplinada pelo Regulamento Disciplinar do Estudante do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso do Sul, aprovado pela Resolução COSUP/IFMS nº 40,

de 6 de julho de 2023, em que, para efeitos desse normativo, o Art. 2º considera “estudante do IFMS aqueles matriculados regularmente nos cursos e programas oferecidos pela instituição, em todos os níveis e modalidades de ensino”. Além disso, complementa, no parágrafo único, que “aqueles sem vínculo de matrícula, mas que estejam realizando estágio, Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) ou atividades complementares” também são considerados discentes. Esse normativo interno tratou de definir as proibições e responsabilidades do estudante do IFMS, descrevendo, no Art. 5º, que “qualquer atividade de ensino, pesquisa e extensão, interna ou externa do IFMS, é proibido ao estudante, além do que lhe é vedado por legislação pertinente:”

- X - agir agressiva ou desrespeitosamente, de forma verbal ou física, com qualquer pessoa;
- XIV - praticar importunação sexual ou ato libidinoso nas dependências do IFMS;

A prática de importunação sexual, como vimos, é um tipo penal que se configura com o ato libidinoso contra alguém. Nesse viés, o previsto no regulamento, ao utilizar a conjunção “ou”, separa a conduta do ato necessário para sua configuração e carece de revisão. Desse modo, casos de assédio sexual, praticados por estudantes, estão qualificados na vedação do inciso X, no desrespeito à pessoa, estando sujeitos ao Processo Disciplinar que, conforme Art. 24, “ buscará a comprovação da existência de fatos e da culpabilidade de seus autores, bem como do grau de responsabilidade na prática do Ato Indisciplinar.”. Logo, poderá resultar, conforme Art. 33 no:

- I - arquivamento do processo; ou
- II - aplicação das Sanções Disciplinares [...]

As sanções internas ao IFMS, aplicadas aos discentes, estão previstas nos incisos III e IV do Art. 14 desse Regulamento, senão vejamos:

- I - Advertência Verbal;
- II - Advertência Escrita;
- III - Suspensão; e
- IV - Desligamento.

### 2.1.3 Atos e Condutas

A conduta é o comportamento indesejado com finalidade sexual. Entretanto, quando tratamos de comportamento humano, é difícil delimitar um rol exaustivo de condutas, uma vez que há diversas formas de abordagem que podem configurar situação de assédio. Quanto à linguagem utilizada para esse fim, pode ser verbal ou não verbal e pode ter abordagem ostensiva ou dissimulada. Na linguagem verbal, o assediador se manifesta por meio da fala de maneira direta, ostensiva ou de forma insinuada, subentendida e indireta, com o fito de mascarar sua intenção e confundir a vítima.

Atos como cantadas insistentes de cunho sexual, convites persistentes para saídas e encontros, chantagens veladas ou não, marcadas por um comportamento sedutor indesejado são os mais comuns. Na linguagem não verbal, o assediador utiliza-se de meios de comunicação, como e-mails, bilhetes, mensagens instantâneas e, até mesmo, por redes sociais, demonstrando apreço de modo desproporcional e sexualizado. Ademais, pode também se manifestar por meio de gestos e demonstrações libidinosas.

Quanto ao contato físico, esse não é um elemento necessário para configurar tal conduta, podendo estar presente ou não. Atos como abraços e beijos, demonstrações, muitas vezes, mascaradas como carinho e afeição, podem, sim, se demonstrar desproporcionais, principalmente na relação professor aluno.

No IFMS, as situações que podem configurar, administrativamente, a prática de assédio sexual estão exemplificadas no art. 4º, da referida Política, transcrito a seguir:

Art. 4º Constituem situações que podem configurar a prática de assédio sexual:

I - Fazer críticas ou manifestações jocosas sobre particularidades físicas e/ou sexuais à Comunidade do IFMS;

II – Seguir, espionar e/ou realizar abordagem com intuito sexual;

III – Insinuar/agredir, com gestos ou propostas sexuais, qualquer integrante da Comunidade do IFMS;

IV – Adotar conversas indesejáveis com conotação sexual, não consentidas;

V – Realizar contato físico não consentido;

VI – Solicitar favores sexuais;

VII – Realizar convites impertinentes e/ou pressionar qualquer integrante da Comunidade do IFMS para participar de encontros e saídas com intuito sexual;

IX - Fazer chantagens, promessas ou oferecer tratamento diferenciado mediante solicitação de favores sexuais ou atentatórios ao pudor;

X - Realizar exibicionismo de cunho sexual;

- XI - Criar ambiente pornográfico no âmbito institucional;
- XII - Realizar insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual, de forma a constranger pessoa ou grupo ligado à Comunidade do IFMS;
- XIII – Fazer ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, perturbação, ofensa, caso não receba o favor sexual;
- XIV – Quaisquer outras condutas que tenham por objetivo ou efeito constranger ou perturbar para a obtenção de vantagens ou favorecimentos sexuais, por meio de comportamentos indesejáveis, afetando a dignidade de uma pessoa ou grupo específico, criando um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante e desestabilizador.

#### **2.1.4 Não Consentimento à Conduta**

Para se configurar a conduta de assédio sexual, não é elemento necessário o explícito não consentimento da vítima. Contudo, o ato de conotação sexual é marcado pelo inconveniente, ou seja, pelo comportamento não desejado pelo agente assediado que, “embora não seja essencial para sua caracterização, é importante que as pessoas que acreditam estar sendo objeto de assédio sexual certifiquem o presumido assediador que seu comportamento não é desejado.” (Pamplona Filho, 2009, p. 32)

A depender do caso, há situações em que a vítima fica imobilizada diante do comportamento do agressor e muitas vezes as mulheres sentem-se culpadas. É um comportamento culturalmente aprendido em acreditar que a culpa é da mulher.

Basta lembrar o caso amplamente divulgado pelas redes sociais e, posteriormente, pela mídia tradicional, em 2015, em que a doutoranda da UFSCar, Thays Moya, denuncia seu orientador. Vimos diversas manifestações de apoio a Thays, mas também vimos, chocadas, pessoas perguntando se ela não estava exagerando e, até, alguns dizendo que ela pode ter se “oferecido”.(Teixeira, Rampazo, 2017, p. 6).

Corroborando com isso, em uma situação presenciada por mim, certa vez, houve um relato em oitiva, na qual me chamou atenção, quando a adolescente, ao contar para a mãe sobre a violência que estava sofrendo, foi questionada: - Mas, que roupa você estava usando? Dando a entender que a roupa ou a exposição feminina desse, de alguma forma, um sinal aberto para que um homem sentisse a liberdade de fazer uma abordagem de cunho sexual indesejada e desrespeitosa.

#### **2.1.5 Reiteração do Ato**

A depender do caso concreto, um único ato é capaz de configurar o assédio.

Isso depende do quão o ato foi capaz de ferir a dignidade sexual da pessoa. Por exemplo, uma cantada de caráter sexual indesejada, à priori, carece de uma reiteração para haver um incômodo perturbador, ao contraponto que, se essa mesma cantada vier acompanhada de um encoxamento, já será possível dizer que, pela gravidade da conduta, não haveria, a princípio, a necessidade de reiteração, sendo considerado um contato físico que agride à intimidade. “Todavia, excepcionalmente, há precedentes jurisprudenciais no Direito Comparado que entendem que se a conduta de conotação sexual do assediante se revestir de uma gravidade insuperável [...], é possível o afastamento deste requisito.” (Pamplona Filho, 2009, p. 33).

## **2.2 O Ambiente da Educação Profissional e Tecnológica**

Com o advento da Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, sancionada pelo, então, presidente Luiz Inácio Lula da Silva, que Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, foram criados 38 Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IFET) no Brasil. Conforme o Art. 2º, da lei supracitada, tem-se que:

Os Institutos Federais são instituições de educação superior, básica e profissional, pluricurriculares e multicampi, especializados na oferta de educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino, com base na conjugação de conhecimentos técnicos e tecnológicos com as suas práticas pedagógicas, nos termos desta Lei. (Brasil, 2008).

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso do Sul (IFMS), criado nos termos da referida Lei, é uma autarquia vinculada ao Ministério da Educação. À vista disso, sublinha-se que a implementação do IFMS teve início em 2007, quando a Lei nº 11.534, de 25 de outubro de 2007, foi sancionada, estabelecendo a criação de escolas técnicas e agrotécnicas federais. Nesse momento, a Escola Técnica Federal de Mato Grosso do Sul, sediada em Campo Grande, e a Escola Agrotécnica Federal de Nova Andradina foram oficialmente fundadas.

No ano subsequente, durante a reorganização da Rede Federal, nasceu o IFMS, junto com intenção de estabelecer os campi Campo Grande e Nova Andradina. Nesse contexto, com a expansão da Rede Federal em 2009, foram criados mais cinco campi nos municípios de Aquidauana, Corumbá, Coxim, Ponta

Porã e Três Lagoas. Já em 2014, três novas unidades foram estabelecidas nos municípios de Dourados, Jardim e Naviraí, com a construção de suas respectivas sedes.

Os dez campi do IFMS, distribuídos pelos municípios do estado de Mato Grosso do Sul, oferecem cursos técnicos de nível médio, graduação, pós-graduação, educação a distância, além de qualificação profissional. A instituição rege-se, além da Lei nº 11.892/08, pelas normas internas sendo seu estatuto, regimento e atos.

O Estatuto do IFMS trouxe a sua missão, visão e valores, como princípios norteadores da instituição. Missão, em resumo, são as ações atuais da organização, qual é a motivação por trás delas, quem se beneficia e qual impacto está sendo buscado na sociedade. Assim, o IFMS definiu sua missão em “Promover a educação de excelência, por meio do ensino, pesquisa e extensão nas diversas áreas do conhecimento técnico e tecnológico, formando profissional humanista e inovador, com vistas a induzir o desenvolvimento econômico e social local, regional e nacional” visando “ser reconhecido como uma instituição de ensino de excelência, sendo referência em educação, ciência e tecnologia no Estado de Mato Grosso do Sul” perseguindo valores como: “Inovação, Ética, Compromisso com o desenvolvimento local e regional, Transparência e Compromisso social.”

Um dos valores elencados nessa norma foi a ética que coaduna com a missão, também humanista, que a instituição assentou como razão da sua existência e como um dos seus princípios elencados no Art. 3º. Desse mesmo normativo, conceitos como cidadania, ética, compromisso com formação humana integral e defesa dos direitos humanos e com a qualidade de vida também são destacados.

Corroborando com isso, o previsto no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da instituição, o qual é um documento que “identifica a instituição de ensino no que diz respeito à filosofia de trabalho adotada, à missão a que se propõe, às diretrizes pedagógicas que orientam as ações, à infraestrutura organizacional e às atividades que desenvolve ou pretende desenvolver.” (PDI, p. 20), Dessa maneira, o Projeto Pedagógico Institucional (PPI) “apresenta a proposta pedagógica do IFMS, que contempla os princípios teórico-metodológicos norteadores das práticas acadêmicas, a organização didático-pedagógica, as ações para atendimento das diretrizes pedagógicas, políticas institucionais e, ainda, aspectos relacionados à responsabilidade social.” Logo, em se tratando de Responsabilidade Social, se

compromete a realizar ações voltadas aos Direitos Humanos, entre elas a de “(...)orientação e reflexão para a promoção de mudanças comportamentais de assédios (...)”.

Nessa instância, sendo os princípios norteadores da Educação Profissional e Tecnológica, previstos no Art. 3º das Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional e Tecnológica, definida pela Resolução CNE/CP nº 1, de 5 de janeiro de 2021, há, no Inciso III, o “respeito aos valores estéticos, políticos e éticos da educação nacional, na perspectiva do pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho” (Brasil, 2021). Nessa concepção, trabalhar valores éticos e temas transversais, como o assédio sexual, refletirá na construção dos objetivos para a educação cidadã, diante da contemporaneidade do tema, cumprindo, portanto, sua função humanizadora.

Destacamos, aqui, que a humanização citada se fundamenta no entendimento de que é preciso que “[...] contribua para conscientização reflexivo-crítica dos sujeitos históricos [...]” (Gomes, *et al.*, 2006, p. 235). Isso significa que o processo reflexivo é indispensável para a formação cidadã, a qual é exteriorizada nas Diretrizes da Educação Profissional e Tecnológica. Para tanto, tal reflexão se justifica pelo fato de que o processo de ensino-aprendizagem tem, como um dos seus pilares basilares, a escolha metodológica de trabalhar a relação teoria e prática dos saberes, visando propiciar uma construção, não apenas teórica, mas, sobretudo, refletida e ressignificada para o sujeito histórico em formação.

### **2.3 Cartilha como proposta de prevenção e enfrentamento**

Conforme preceituado por BRASIL (2019), entende-se por Produto Educacional a consequência de um procedimento criativo frutificado a partir de uma atividade de pesquisa da qual, no Mestrado Profissional, o mestrando precisa produzir um produto educativo. Assim como ocorre no Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), a elaboração de um Produto Educacional é critério obrigatório e expressa-se como um dos pré-requisitos para a concessão da titulação de Mestre ao estudante. Assim, é necessário destacar que o Produto Educacional decorrente desta pesquisa atende aos parâmetros e exigências estabelecidas.

Embora haja similaridade entre todos os Produtos Educacionais, na

Plataforma Sucupira podem ser categorizados, segundo os campos a serem inseridos, entre as 06 (seis) principais categorias, sejam elas:

- (i) desenvolvimento de material didático e instrucional (propostas de ensino tais como sugestões de experimentos e outras atividades práticas, sequências didáticas, propostas de intervenção, roteiros de oficinas; material textual tais como manuais, guias, textos de apoio, artigos em revistas técnicas ou de divulgação, livros didáticos e paradidáticos, histórias em quadrinhos e similares, dicionários, relatórios publicizados ou não, parciais ou finais de projetos encomendados sob demanda de órgãos públicos);
- (ii) desenvolvimento de produto (mídias educacionais, tais como: vídeos, simulações, animações, vídeo-aulas, experimentos virtuais, áudios, objetos de aprendizagem, ambientes de aprendizagem, páginas de internet e blogs, jogos educacionais de mesa ou virtuais, e afins);
- (iii) desenvolvimento de aplicativos (aplicativos de modelagem, aplicativos de aquisição e análise de dados, plataformas virtuais e similares);
- (iv) desenvolvimento de técnicas (protótipos educacionais e materiais para atividades experimentais, equipamentos, materiais interativos como jogos, kits e similares);
- (v) cursos de curta duração e atividades de extensão, como cursos, oficinas, ciclos de palestras, exposições diversas, olimpíadas, expedições, atividades de divulgação científica e outras;
- (vi) outros produtos como produções artísticas (artes cênicas, artes visuais, música, Instrumentos musicais, partituras, maquete, cartas, mapas ou similares), produtos de comunicação e divulgação científica e cultural (artigo em jornal ou revista, programa de rádio ou TV).

Diante do exposto, destaca-se que o produto educacional decorrente desta pesquisa é uma cartilha como proposta para compor o conjunto de medidas de prevenção e enfrentamento ao assédio sexual dentro do ambiente da Educação Profissional e Tecnológica. Este produto se amolda à categoria “(i) desenvolvimento de material didático e instrucional” e sua aplicação na Educação Profissional e Tecnológica será publicizada de forma *on-line*, sendo de fácil acesso, com a possibilidade de ser consultada a qualquer momento, por meio de computadores, tablets e smartphones.

Inicialmente, para que exista um sistema de prevenção e enfrentamento dentro de uma instituição, é mister sua institucionalização, em que a autoridade máxima demonstra, a toda comunidade interna e externa, o seu compromisso em fazer frente à problemática. Portanto, o dever “é assegurar que a alta administração da organização esteja comprometida com a prevenção ao combate ao assédio” (TCU, 2022) e, para isso, é preciso:

Estimular o comprometimento do alto escalão da organização no combate aos conflitos e atos de violência no local de trabalho, informando aos

dirigentes quanto às perdas reais e os prejuízos para a empresa caso insistam em manter uma conduta de fuga e se neguem a adotar medidas preventivas. (Barreto, et al., 2013).

Ao se pensar em prevenção, é fulcral entender como um “conjunto de medidas ou preparação antecipada de algo, que visa prevenir um mal”, conforme o *Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa*, sendo considerado pelo TCU, provavelmente, o mecanismo mais eficaz para evitar a ocorrência de assédio, sendo o mais barato e sustentável. Logo, “por meio das práticas contidas nesse mecanismo, a organização poderá conscientizar, orientar, divulgar, esclarecer e capacitar os colaboradores da organização.” (TCU, 2022).

Com a iniciativa do governo federal, a partir da promulgação da Lei nº 14.540, de 03 de abril de 2023, em combater e enfrentar o assédio sexual, originaram-se ações estratégicas a serem seguidas nas organizações. Essa Lei requer que os órgãos e entidades que se enquadrem em sua abrangência desenvolvam medidas e planos voltados para a prevenção e combate ao assédio sexual, bem como a outros delitos contra a dignidade sexual e a todas as manifestações de violência sexual (Brasil, 2023). Assim, para o cumprimento das ações, esse normativo trouxe um rol de diretrizes a serem seguidas, das quais a cartilha proposta faz frente, como “I - esclarecimento sobre os elementos que caracterizam o assédio sexual (...) II - fornecimento de materiais educativos e informativos com exemplos de condutas que possam ser caracterizadas como assédio sexual (...) de modo a orientar a atuação de agentes públicos e da sociedade em geral; IV – divulgação da legislação pertinente e de políticas públicas de proteção, de acolhimento, de assistência e de garantia de direitos às vítimas; V - divulgação de canais acessíveis para a denúncia da prática de assédio sexual (...) aos servidores, aos órgãos, às entidades e aos demais atores envolvidos.”

O IFMS também previu ações sobre essa temática, por intermédio da sua Política que versa sobre esse tema. Nesse documento, considera-se prevenção ao assédio sexual as ações que visam evitar a sua incidência, com objetivo formativo, “bem como conhecimento das tratativas institucionais relacionadas ao tema”. Ademais, o documento supracitado previa ações no Art. 19, no sentido de promover orientação ao denunciante, difundir e implementar medidas preventivas em um contínuo processo educacional, podendo se dar por meio da divulgação e

recomendação de materiais. (Política do IFMS). Nessa perspectiva, a cartilha é um material que atende a essas ações, pois a sua difusão possui o propósito de orientar o denunciante sobre a caracterização do assédio, a denúncia e o acolhimento dentro da instituição.

Como objeto mediador de informação, a cartilha é, dentre os materiais educativos, uma importante tecnologia facilitadora no processo de aprendizagem. Nesse prisma, pontua-se que o fato de esse material estar disponível para consulta dos usuários a qualquer momento, e de utilizar sistemas verbal e não verbal para a produção de sentidos, proporciona uma ação persuasiva e facilitadora, com relação ao acesso à informação. Com isso, o leitor é convidado, de certa forma, a modificar suas atitudes (Mendonça, 2008).

É verídico que o simples acesso à informação não é suficiente como consequência direta para a mudança de atitude, pois isso depende, também, dos fatores socioculturais. Ainda assim, divulgar informação, por intermédio de um material educativo, é uma maneira eficaz de promover esse aprendizado, objetivando a mudança de valores acerca da prevenção e do enfrentamento do assédio sexual no ambiente de ensino da EPT. Para Gabriel Kaplún (2003), material educativo é um instrumento aplicado em um contexto específico para desenvolver o aprendizado, não se reduzindo a um mero objeto, mas a algo que promove mudanças, as quais podem ser conceituais ou perceptivas, axiológica ou afetiva, de habilidade ou atitude.

Tal cenário suscita uma reflexão a respeito das condições de possibilidade de utilização de uma cartilha como material educativo de prevenção e enfrentamento, de modo que essa possa ser relacionada com as práticas educativas da EPT. Outrossim, tal cartilha pode ser tomada como uma ação à prevenção e ao enfrentamento ao assédio sexual, por meio da difusão da informação, trazendo a consciência e promovendo mudança de comportamento, por intermédio da autonomia dos sujeitos.

Ao iniciarmos nossas reflexões, é mister conceituar o que chamamos de práticas educativas, sendo “[...] o conjunto das ações socialmente planejadas, organizadas e operacionalizadas em espaços intersubjetivos destinados a criar oportunidades de ensino e aprendizagem [...]” (Marques; Carvalho, 2016, p. 123). Posto isso, ao considerar a Educação Profissional, no contexto do ensino médio integrado, nos propomos situar essa discussão, tendo em vista que as práticas

educativas são refletidas em duas dimensões aqui estudadas. Quanto a elas, cita-se que a gestão dos institutos federais ocupa o nível mais abrangente, enquanto a sala de aula, laboratórios e todos os espaços de ensino e aprendizagem - que são mediados entre professor e estudante - nos quais se materializa, propriamente, a realização de uma prática educativa, pertencem ao nível mais estrito.

O ensino médio integrado pressupõe a formação omnilateral do sujeito [...], dado que implica a integração das dimensões fundamentais da vida que estruturam a prática social. Pontua-se, assim, que essas dimensões são o trabalho, a ciência e a cultura [...] (Ramos, 2005, p. 3). Nesse processo formativo, o trabalho é visto em seu sentido ontológico, como forma de realização humana, não só como emprego caracterizado pelo sistema capitalista na venda de força de trabalho, mas como meio de mudança da realidade, a qual é mediada pelo conhecimento. Nessa transformação da realidade, atesta-se que a ciência sendo produzida e validada socialmente se torna indissociável, não apenas com o trabalho, mas, também, com a cultura compreendida como os comportamentos, valores e normas que constituem um grupo social.

Nesse viés de constituição de valores, a proposição de uma cartilha, como material pedagógico dotado de informações, pode ser articulada com as práticas educativas da EPT e promover o diálogo sobre o tema nos espaços de ensino e aprendizagem, tanto no planejamento dos gestores, quanto no contexto específico do ensino, pesquisa e extensão. Quando tratada pela gestão educacional, pode se exprimir nas suas políticas, regulamentos, instruções normativas e em todo cenário do direcionamento aos docentes, com o objetivo de concretizar a aplicação prática desse tema transversal. Na prática docente, deve estar presente no plano de ensino refletido nas diversas práticas educativas, como gamificação, sala de aula invertida, na colaboração e resolução de problemas, produção audiovisual, uso das tecnologias e em projetos de pesquisa e extensão, incentivando, dessa maneira, o protagonismo estudantil.

Há várias práticas educativas à disposição dos professores para que possam mediar o conhecimento. Assim, para que sejam coerentes, “[...] precisam desenvolver nos homens outras atitudes, entre as quais a capacidade de pensar, sentir e agir, de forma crítica sobre a realidade, posicionar-se frente a ela, transformá-la e, com isso, transformar a si mesmos, [...]” (Silva, 2015, p. 9). Isso se deve ao fato de buscar uma transformação humana, objetivando a emancipação dos

sujeitos para uma educação libertadora. Essa liberdade “[...] que atribui sentido a uma prática educativa que só pode alcançar efetividade e eficácia na medida da participação livre e crítica dos educandos [...]” (Freire, 2011, p. 9), rompendo, dessa forma, com uma educação fundamentalmente narradora, conforme crítica de Freire (2021, p. 79).

Assim, torna-se essencial afastar-se do modelo educacional tradicional, pois ele espelha atitudes de uma sociedade opressiva. Logo, abordar questões interdisciplinares, como o assédio sexual, implica reconhecer o estudante como um indivíduo capaz de raciocinar autonomamente e de questionar o seu entorno.

### **3 PERCURSO METODOLÓGICO**

Entre as linhas de pesquisa apresentadas pelo Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), elenca-se que a presente pesquisa está em consonância com a linha “Práticas Educativas em Educação Profissional e Tecnológica (EPT)”. Isso se deve ao fato de estar alinhada ao seu objetivo de propor o desenvolvimento curricular na EPT, com foco nas estratégias transversais que possibilitem a formação integral e significativa do estudante. Em relação ao Macroprojeto, enquadra-se em “Inclusão e diversidade em espaços formais e não formais de ensino na EPT”, o qual

Abriga projetos que trabalham as principais questões de ensino e de aprendizagem na EPT, no que se refere a questões relacionadas à Educação de Jovens e Adultos, à Educação Indígena, à Educação e Relações Étnico-raciais, à Educação Quilombola, à Educação do Campo, às Questões de Gênero e à Educação para Pessoas com Deficiências (PcD) e sua relação com as diversas práticas do mundo do trabalho e com os processos educacionais na EPT<sup>2</sup>. (ProfEPT, 2018).

#### **3.1 Concepções Teórico-Methodológicas da Pesquisa**

A metodologia é o instrumento de que a pesquisa se utiliza para construir o conhecimento. Dessa maneira, é ela quem organiza a pesquisa, estabelecendo os caminhos a serem seguidos para se alcançar os objetivos (Bloise, 2020). Outrossim,

---

<sup>2</sup>Disponível em:

<[https://profepi.ifes.edu.br/images/stories/ProfEPT/Turma\\_2018/Regulamento/Anexo-ao-Regulamento-2019.pdf](https://profepi.ifes.edu.br/images/stories/ProfEPT/Turma_2018/Regulamento/Anexo-ao-Regulamento-2019.pdf)>. Acesso em: 06 jun. 2022.

é considerada mais do que uma descrição formal dos métodos e técnicas a serem utilizados, pois indica as conexões e a leitura que o pesquisador fez da questão de investigação, do quadro teórico e de seus objetos de estudo, nos ajudando a compreender, não apenas o resultado do método científico, mas o próprio processo em si (Minayo *et al.*, 2009).

No tocante à metodologia, esta pesquisa se destaca como aplicada a qual, segundo Gil (2008), se direciona à aplicabilidade prática do conhecimento, em contextos reais do cotidiano. Além disso, é de natureza empírica e exploratória. Empírica, pois se baseia na coleta de dados concretos e observações da realidade e seu objetivo é obter evidências empíricas para responder a questões de pesquisa e validar teorias, por meio da análise dos dados coletados. Exploratória por buscar mais informações sobre determinado assunto, ter planejamento flexível para possibilitar a consideração dos mais diversos aspectos de um problema e ser indicada quando se tem pouco conhecimento do assunto (Bloise, 2020).

Enquanto pesquisa empírica, também se apresenta como pesquisa de campo, uma vez que procura coletar dados que permitam responder aos problemas de grupos, comunidades ou instituições, no intuito de compreender diferentes aspectos de uma determinada realidade, por meio de técnicas observacionais e com a utilização de questionário para coleta de dados (Marconi e Lakatos, 2011). Ainda, se enquadra como uma pesquisa de corte transversal, descritiva, quantitativa e inferencial.

A característica principal dos estudos de corte transversal é que a observação das variáveis, quer se trate de casos, de indivíduos, ou de outros tipos de dados, é realizada em um único momento. Tem como vantagens: permitir a observação direta dos fenômenos da pesquisa, de realizar a coleta de informações em curto espaço de tempo e de produzir resultados mais rapidamente (Zangirolami *et al.*, 2018).

Por conseguinte, a pesquisa descritiva vem descrever características de determinada população ou fenômeno. Assim, nela ocorre uma descrição do objeto a partir da pesquisa bibliográfica e documental e do levantamento de dados (Gil, 2008). Quanto ao método quantitativo, esse vale-se do levantamento de dados para provar hipóteses baseadas na medida numérica e da análise estatística para estabelecer padrões de comportamento (Marconi e Lakatos, 2011, p. 287-288). Em nosso estudo, desenvolvemos pesquisa de natureza quantitativa, por intermédio de técnicas estatísticas, tanto na coleta de dados, quanto no tratamento das

informações.

Segundo Marconi e Lakatos (2011), as pesquisas caracterizadas como quantitativo-descritivas elencam como principal finalidade o delineamento ou análise das características de fatos ou fenômenos, a partir do emprego de artifícios quantitativos, visando a coleta sistemática de dados.

Por fim, também podemos considerá-la inferencial, haja vista que, ao final do estudo, ainda avaliamos, por meio de testes não paramétricos (testes de comparação de grupos), se o efeito das afirmações foi estatisticamente significativo ( $p < 0,05$ ), no que tange a diferenças entre gênero (homens x mulheres) e também no que se refere ao vínculo (contratados x efetivos).

A recolha dos dados do nosso estudo deu-se pelo instrumento de medida questionário *online*, aplicado aos docentes do IFMS, obtendo-se uma amostra de 210 respostas válidas. Após coletar os dados, passamos a analisá-los. Nesse sentido, em uma investigação, os dados obtidos necessitam ser organizados e analisados e, como na maioria das vezes tomam uma forma numérica, procede-se à sua análise estatística (Coutinho, 2014).

As análises foram realizadas com o auxílio do Software Jamovi (2021) - versão 2.2, R Core Team (2021) – versão 4.0 e Excel 2016. A fim de elucidar a pesquisa e sua organização, segue abaixo, no Quadro 2, com as etapas realizadas.

**Quadro 2 - Etapas da pesquisa.**

<b>Etapa</b>	<b>Momento</b>	<b>Objetivo (específico)</b>	<b>Ação</b>	<b>Instrumento</b>
1ª	Revisão bibliográfica e documental	Caracterizar o assédio sexual na Educação Profissional e Tecnológica	a) Seleção de estudos expressivos sobre o tema, por meio de levantamento bibliográfico da literatura, utilizando-se de fontes secundárias diversas (e.g, repositórios e bases de dados, como os constantes no Capes Cafe, artigos científicos, dissertações de mestrado e teses de doutorado). b) Seleção de documentos norteadores da educação no Brasil e os internos do IFMS que tratam sobre a temática.	Revisão Bibliográfica; e documental.
2ª	Elaboração e aplicação do instrumento; coleta e análise dos dados	Investigar os conhecimentos dos docentes em relação aos	c) Elaboração do instrumento de coleta dos dados (questionário) com base na literatura e nos	- Questionário semi-estruturado;

		elementos caracterizadores do assédio sexual, denúncia e acolhimento.	documentos norteadores da educação no Brasil e os internos do IFMS que tratam sobre a temática; d) Definição dos procedimentos para administração do questionário e recolha dos dados; e) Realização do pré-teste do questionário; f) Aplicação do questionário; g) Organização, codificação e categorização dos dados/informações coletadas; h) Análise dos dados/informações.	- Análise estatística (Software Jamovi (2021) - versão 2.2, R Core Team (2021) – versão 4.0 e Excel 2016.
3ª	Elaboração da cartilha	Elaborar uma cartilha informativa acerca do assédio sexual, denúncia e acolhimento.	i) Estruturação da cartilha; j) Confeção da cartilha; k) Escolha do tipo de divulgação. l) Validação do produto educacional.	- resultado da pesquisa bibliográfica e documental; - resultado do questionário aplicado.

**Fonte: autoria própria (2022).**

Dessa forma, o alicerce metodológico desta dissertação se pauta na busca do conhecimento, por meio de pesquisa empírica, de natureza descritiva, com dados de natureza quantitativa, os quais serão obtidos, analisados e tratados mediante o levantamento de informações. Na categorização de Fontelles *et al.* (2009), temos que nossa pesquisa é aplicada, quanto à finalidade, quantitativa descritiva e inferencial, quanto à forma de abordagem, exploratória, quanto aos objetivos, bibliográfica, documental e de campo, no que tange aos procedimentos técnicos, e transversal, no que se refere ao desenvolvimento no tempo.

### 3.2 Locus e Sujeitos da Pesquisa

Este trabalho teve como universo de pesquisa empírica o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso do Sul (IFMS), o qual possui dez campi instalados nos municípios de Aquidauana, Campo Grande, Corumbá, Coxim, Dourados, Jardim, Naviraí, Nova Andradina, Ponta Porã e Três Lagoas e a reitoria, órgão executivo da instituição, a qual está localizada na capital, Campo Grande.

Sendo notório que a grande maioria dos processos administrativos de assédios sexuais registrados no poder executivo se dá na relação Professor-Aluno,

fizemos o recorte entre esses sujeitos, optando por aplicar o questionário à categoria dos docentes, em virtude da necessidade de entender qual a percepção deste grupo.

### 3.3 Critério de Inclusão e Exclusão dos Participantes

O critério de inclusão dos participantes da pesquisa foi, em um primeiro momento, definido entre os docentes efetivos dos cursos presenciais do IFMS que aceitassem participar da pesquisa e assinassem o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Dentre esse grupo, seriam excluídos os docentes em afastamento, os contratados e os que não entregassem o TCLE assinado. Entretanto, no curso da pesquisa, houve um acontecimento no Campus Aquidauana, onde um professor foi preso por estupro de vulnerável nas dependências do campus, conforme matéria vinculada no G1 MS, no dia 24 de abril de 2023.

**Figura 2 - Matéria do G1 envolvendo o IFMS.**



**Fonte:**

**<https://g1.globo.com/ms/mato-grosso-do-sul/noticia/2023/04/28/professor-e-preso-por-estuprar-aluna-dentro-de-sala-de-aula-do-ifms-em-aquidauana-diz-policia.ghtml>**

Esse acontecimento nos fez repensar no critério de exclusão e, com isso, chegamos à conclusão de que se fazia necessário conhecer as concepções sobre assédio sexual no ambiente educacional, também, dos docentes contratados, podendo relacionar com os resultados dos docentes efetivos. Logo, também optamos por incluir os docentes em afastamento, tendo em vista que fazem parte do quadro e, desse modo, conhecer a percepção dos docentes em geral, incluindo os em exercício provisório no órgão.

### **3.4 Aspectos Ético da Pesquisa**

Esta pesquisa foi conduzida conforme as orientações do Conselho Nacional de Saúde (CNS), a partir da Resolução nº 466/2012 (Brasil, 2012), que dispõe das diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Ademais, seguiu-se orientações da Resolução nº 510/2016 (Brasil, 2016), sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais, cujos procedimentos metodológicos envolvam a utilização de dados.

A solicitação para realizar a pesquisa no âmbito do IFMS (ANEXO A) foi elaborada de acordo com os procedimentos do Informativo PROPI Nº 168, o qual trata desse trâmite. Assim, resultou, após consulta aos campi do IFMS, na autorização para realização da pesquisa (ANEXO B), em conformidade com a Decisão 39/2022 - DIRPE/DIREP/PROPI/RT/IFMS, de 17 de novembro de 2022. Isso possibilitou iniciarmos o processo de análise ética da pesquisa por meio da submissão à Plataforma Brasil, que é uma base nacional e unificada de registros de pesquisas envolvendo seres humanos para todo o sistema CEP/Conep. A seguir, visando a análise do presente estudo com ênfase na segurança, proteção e assegurando os direitos de seus participantes, a Plataforma Brasil tomou a iniciativa de encaminhá-lo, de maneira aleatória, a um dos Comitês de Ética em Pesquisa disponíveis no Estado de Mato Grosso do Sul. Nesse caso específico, o estudo foi encaminhado ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS).

O devido respeito à dignidade humana requer que toda pesquisa seja conduzida com o consentimento voluntário e informado daqueles que escolhem participar, seja como indivíduos ou grupos que expressam sua concordância em fazer parte do estudo. Esse processo se dá mediante ao Consentimento no Termo

de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), o qual, nesta pesquisa, foi realizado de forma eletrônica, por meio do Google *Forms*, seguindo as orientações apresentadas no OFÍCIO CIRCULAR Nº 23/2022/CONEP/SECNS/DGIP/SE/MS, de 17 de outubro de 2022, que normatizou o uso de consentimento e assentimento eletrônico para participantes de pesquisa e de biobancos. Nesse documento norteador, definiu-se, no item 1.1 IV, que: “Consentimento e assentimento eletrônico: consistem na formalização do consentimento e assentimento em sistema eletrônico, plataforma ou ferramenta eletrônica que permita níveis elevados de segurança para as informações do consentidor, que pode ser realizado de forma presencial ou remota.”

Portanto, consoante às orientações do Conselho Nacional de Saúde, o Comitê de Ética em Pesquisa da UFMS, que avaliou os aspectos éticos deste estudo, ao concluir a análise, concedeu sua aprovação a partir da emissão do Parecer Consubstanciado nº 6.075.310 (ANEXO C), necessário para darmos início ao processo de coleta de dados com os participantes.

### **3.5 Pesquisa Bibliográfica e Documental**

Primeiramente, foi realizada a revisão bibliográfica, sendo de forma narrativa, a qual, segundo CORDEIRO (2007, p. 429), “apresenta uma temática mais aberta; dificilmente parte de uma questão específica bem definida, não exigindo um protocolo rígido para sua confecção; a busca das fontes não é pré-determinada e específica, sendo, frequentemente, menos abrangente”. Desse modo, frisa-se que as referidas publicações foram caracterizadas e, minuciosamente, analisadas, com ênfase nos aspectos relacionados à prevenção e enfrentamento no contexto do ambiente educacional.

Somando-se a isso, a parte da pesquisa documental consistiu em coletar, examinar e interpretar documentos internos ao IFMS, que é o *locus* da pesquisa. Esse tipo de pesquisa é muito parecida com a bibliográfica. Nesse sentido, cita-se que diferença consiste na natureza das fontes, pois na documental se vale de materiais que não receberam ainda um tratamento analítico, de acordo com Gil (2008, p. 51).

### 3.6 Pesquisa de Campo - Questionário

Posteriormente, nessa segunda etapa, a fim de contribuir com o levantamento das lacunas existentes de caracterização, denúncia e acolhimento sobre o tema, optamos pelo questionário estruturado como um instrumento de coleta de dados. Dessa maneira, foi construído por meio do uso da técnica de investigação de Antônio Carlos Gil (2008, p. 121). Logo, pode ser constituído “por um conjunto de questões que são submetidas a pessoas com o propósito de obter informações sobre conhecimentos, crenças, sentimentos, valores, interesses, expectativas, aspirações, temores, comportamentos presente ou passado etc.”.

Com relação à sua elaboração, destaca-se que o cabeçalho foi construído contendo uma introdução explicativa sobre a pesquisa e, para responder o questionário, o participante deveria estar logado com o e-mail institucional @ifms.edu.br. Em seguida, havia o aceite à pesquisa com a ciência do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice A), disponibilizado via link.

O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) é um documento importante para a análise ética de um projeto de pesquisa. Quanto a isso, a Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP), vinculada ao Conselho Nacional de Saúde, considera o “[...] consentimento como livre por não poder haver nenhum tipo de limitação a influenciar a vontade e a decisão do sujeito da pesquisa [...]” (CASTILHO, KALIL, 2005, p. 346). Ademais, a CONEP reitera a importância do esclarecimento, tendo em vista que “[...] na medida em que se considera que o compromisso com o sujeito da pesquisa não é apenas o de informar, mas o de esclarecer [...]”. (CASTILHO, KALIL, 2005, p. 346). Dessa maneira, o termo supramencionado foi constituído de todas as informações necessárias para a livre decisão de participar, ou não, da pesquisa. Outrossim, nele, foi descrita a temática da pesquisa, as informações sobre segurança dos dados pessoais e confidencialidade do estudo, assim como os benefícios e malefícios da pesquisa para o participante.

Em seguida, seguiu-se com 4 (quatro) questões de identificação: idade; qual era o vínculo com o IFMS, se efetivo, efetivo em afastamento ou contratado; qual era a unidade de atuação, sendo 10 (dez) campi e a reitoria, e qual era o gênero, masculino, feminino, outro, ou a prerrogativa de preferência em não dizer.

Logo depois, houveram 2 (duas) questões em escala linkert, a primeira a

respeito do assédio sexual na Educação Profissional e Tecnológica (EPT), com 9 (nove) afirmações seguidas de 13 (treze) afirmações em relação a atos que podem configurar assédio sexual no ambiente da Educação Profissional e Tecnológica (EPT). Além disso, houve mais 2 (duas) questões de múltipla escolha, averiguando se o participante sabe onde, institucionalmente, realizar denúncia do suposto assédio sexual no IFMS, bem como onde é indicado procurar ou orientar para obter o acolhimento da vítima ou denunciante de assédio sexual no IFMS.

Os riscos ao colaborar com a pesquisa foram mínimos, haja vista que os questionários não tiveram identificação pessoal. No entanto, em virtude de o tema ser sensível, havia o risco de desconforto e de lembranças desagradáveis. Havia risco, também, de os componentes do universo da pesquisa não responderem o questionário e, nesse caso, seria realizada uma entrevista de grupo focal. Todavia, sublinha-se que não tivemos nenhum relato de desconforto dos participantes, e houve aderência significativa à pesquisa. Já os benefícios foram em adquirir conhecimento sobre o assunto proposto e, assim, colaborar na prevenção e enfrentamento das questões que envolvem esse projeto.

Após a estruturação do questionário, foi aplicado o pré-teste. Para isso, foram selecionados três participantes que não fizeram parte do universo de coleta. Após a testagem, adequamos o número de guias diminuindo de seis para duas. Com isso, o participante conheceu, logo após as questões de identificação da primeira guia, todas as questões as quais responderia em uma única aba, melhorando, assim, o engajamento.

Em seguida, foi solicitado, à Direção de Gestão de Pessoas, o acesso dos e-mails dos docentes do órgão. Nisso, pontua-se que a planilha compartilhada continha 662 (seiscentos e sessenta e dois) e-mails de docentes. Dessa maneira, houve o primeiro compartilhamento da pesquisa, por e-mail, no dia 13 de junho, com prazo para resposta até dia 30 de junho de 2023. Entretanto, sentimos a necessidade de reforçar a colaboração na pesquisa e, para tanto, encaminhamos e-mail para o dia 26 de junho de 2023. Nesse intervalo, houveram 172 colaborações. Como o resultado não seria utilizado naquela data, e para que a quantidade de participações fosse mais significativa, decidimos prorrogar a colaboração até dia 12 de julho de 2023, completando um mês. Ao final da pesquisa, obtivemos 210 participações, que correspondem a 31,72% dos docentes da instituição.

### 3.7 Produto Educacional - Cartilha

Por fim, avançou-se para a terceira etapa: a criação do produto educacional, que, neste estudo, foi concebido como uma cartilha. Trata-se de um recurso educativo elaborado com o objetivo de facilitar a experiência de aprendizado. Para sua composição, foram adotados os três eixos delineados por Kaplún: conceitual, pedagógico e comunicacional.

No eixo conceitual, a criação do material pode se originar a partir de uma pesquisa temática ou diagnóstica. Neste estudo, a cartilha representa um produto do conhecimento centrado no tema do assédio sexual na Educação Profissional e Tecnológica (EPT). Para isso, é essencial aprofundar-se no domínio do assunto, compreendendo os conceitos subjacentes, os debates cruciais que emergem, bem como a seleção das ideias fundamentais a serem abordadas no material. Além disso, é importante determinar os principais tópicos ou temas pelos quais se busca criar uma experiência de aprendizado, estabelecendo uma hierarquia entre os temas primários e secundários e identificando suas interconexões. Isso implica realizar um trabalho preliminar de avaliação do conhecimento existente sobre o tema, compreendendo o que os aprendizes já sabem, o que desejam, seus pensamentos, suposições e lacunas de conhecimento em relação ao assunto em questão, bem como identificar as necessidades às quais nosso material educativo poderá responder.

O eixo pedagógico envolve a identificação, por meio de uma ferramenta de diagnóstico, das concepções preexistentes do leitor, ou seja, as definições que o potencial usuário já possui sobre o tema. Essa informação é utilizada para orientar o leitor em direção a uma nova perspectiva. Conforme enfatizado pelo autor, o eixo pedagógico desempenha a função de ligação entre os outros dois eixos, embora a relação entre eles seja fluida e se caracterize por uma mútua interdependência.

Quanto ao eixo comunicacional, podemos descrevê-lo como o meio pelo qual ocorrerá a comunicação. Para Gabriel Kaplún (2003), este não é meramente um executor, uma vez que as palavras têm o poder de moldar nossas percepções; a linguagem é a fundação material do pensamento, e entre ambas existe uma conexão indivisível e intrínseca.

O detalhamento deste processo será descrito no capítulo 4.3 que trata da Elaboração da Cartilha.

## **4 RESULTADOS E DISCUSSÕES**

A organização e o resumo dos dados, que possibilitam o provimento de respostas ao problema ou à pergunta de pesquisa proposta para a investigação, se caracteriza, segundo Gil (2008), como o ato de analisar os dados. Já no que tange à interpretação e discussão, segundo o mesmo autor, esses se configuram como o sentido mais amplo das respostas, o que é possível, mediante a ligação com estudos anteriormente realizados e/ou conhecimentos obtidos.

Sendo assim, com o propósito de apresentação, análise e discussão dos resultados da pesquisa, passar-se-á a explicar os procedimentos utilizados, quanto ao Levantamento bibliográfico e documental; Aplicação do questionário; Caracterização da amostra; Apresentação e análise dos resultados; Testes de comparações; Discussões de Resultados; e Elaboração da Cartilha.

### **4.1 Levantamento Bibliográfico e Documental**

Em primeiro plano, afirma-se que revisão de estudos sobre o tema ocorreu por intermédio de publicações secundárias diversas (e.g, repositórios e bases de dados, como os constantes no Capes café periódicos, artigos científicos, dissertações de mestrado e teses de doutorados), as quais tratam do assédio sexual.

Ao realizar a pesquisa nos sites do Portal de Periódicos da CAPES e do Sistema de publicação Eletrônica de Teses e Dissertações, da Biblioteca Digital (BDTD), com relação ao tema proposto neste trabalho, foi possível observar que havia um volume considerável de trabalhos da área do direito e com foco nas relações de trabalho. Contudo, são incipientes as produções que tratam da abordagem do tema assédio sexual, no cenário da educação, em nível médio, nas relações professor aluno.

A pesquisa documental foi realizada de forma a relacionar o arcabouço normativo do IFMS, produzido internamente, a saber:

- a) Regimento Geral do IFMS;
- b) Estatuto do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso do Sul;

- c) Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), 2019-2023, do IFMS;
- d) Regulamento Disciplinar do Estudante do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso do Sul; e
- e) Política de Enfrentamento ao Assédio Sexual de Moral do IFMS.

Por conseguinte, cita-se que, também fizeram parte da análise documental materiais didáticos sobre a temática assédio sexual. Dessa forma, foram examinados os sites oficiais dos 38 (trinta e oito) institutos federais. Assim, identificamos que 8 (oito) institutos elaboraram uma cartilha própria voltada para a prevenção e enfrentamento do fenômeno, 2 (dois) institutos fizeram folder para esclarecer sobre o assunto e o IFRJ criou um guia de denúncia. Além dessas iniciativas, verificamos que 3 (três) institutos adotaram o “Guia Lilás Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal 2023”, como material educativo oficial para o enfrentamento, conforme o levantamento a seguir:

**Quadro 3: Caracterização dos materiais educativos encontrados nos sites oficiais dos Institutos Federais.**

<b>Fonte</b>	<b>Material</b>	<b>Título do material</b>
Instituto Federal de São Paulo	Cartilha	<b>Assédio nas organizações</b>
Instituto Federal da Bahia	Cartilha	<b>Assédio Sexual em Instituição Pública de Ensino</b>
Instituto Federal do Amazonas	Cartilha	<b>Cartilha de Orientações para a Prevenção e Combate ao Assédio Sexual</b>
Instituto Federal do Piauí	Cartilha	<b>Cartilha online <a href="https://www.ifpi.edu.br/repensar">https://www.ifpi.edu.br/repensar</a></b>
Instituto Federal do Tocantins	Cartilha	<b>Vamos falar de assédio</b>
Instituto Federal do Tocantins	Cartilha	<b>Vamos falar de assédio</b>
Instituto Federal do Maranhão	Cartilha	<b>Não é não</b>
Instituto Federal do Triângulo Mineiro	Cartilha	<b>Não Venha com Assédio</b>
Instituto Federal de Minas Gerais	Folder	<b>O IFMG diz não ao Assédio Sexual</b>
Instituto Federal do Ceará	Folder	<b>Chega de Silêncio</b>
Instituto Federal do Rio de Janeiro	Guia	<b>Guia prático para tratamento e encaminhamento de denúncias e representações</b>
Instituto Federal de Alagoas	Guia da CGU	<b>GUIA LILÁS Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal</b>
Instituto Federal do Espírito Santo	Guia da CGU	
Instituto Federal Farroupilha	Guia da CGU	

**Fonte: próprio autor, em 15/7/2023**

Atualmente, o Instituto Federal de Mato Grosso do Sul, assim como os 25 (vinte e cinco) Institutos Federais restantes, na data da pesquisa em 15/07/2023, não possui um material didático próprio para fazer frente a essa problemática.

## **4.2 Aplicação do Questionário**

O processo de aplicação do questionário, com a versão final do pré-teste, foi formalmente solicitado ao Pró-Reitor de Pesquisa, Inovação e Pós Graduação do IFMS, com o fito de obter autorização para a realização da pesquisa. De posse da autorização, procedeu-se com o cadastro do inquérito na plataforma *Google Forms*, o que gerou um questionário no *Google Docs* e que foi enviado, via e-mail, aos docentes do IFMS. Nesse sentido, afirma-se que, no decorrer dos 30 dias que o questionário esteve disponível para resposta, foram realizados 2 (dois) encaminhamentos aos docentes, com o propósito de lembrar e elencar o maior número de respostas possíveis.

Destarte, a recolha dos resultados deu origem a um total de 210 respostas válidas que foram analisadas estatisticamente, com o auxílio do *Software Jamovi* (2021) - versão 2.2, *R Core Team* (2021) – versão 4.0 e *Excel* 2016. Assim, começamos por apresentar as características da amostra do estudo.

### **4.2.1 Caracterização da Amostra**

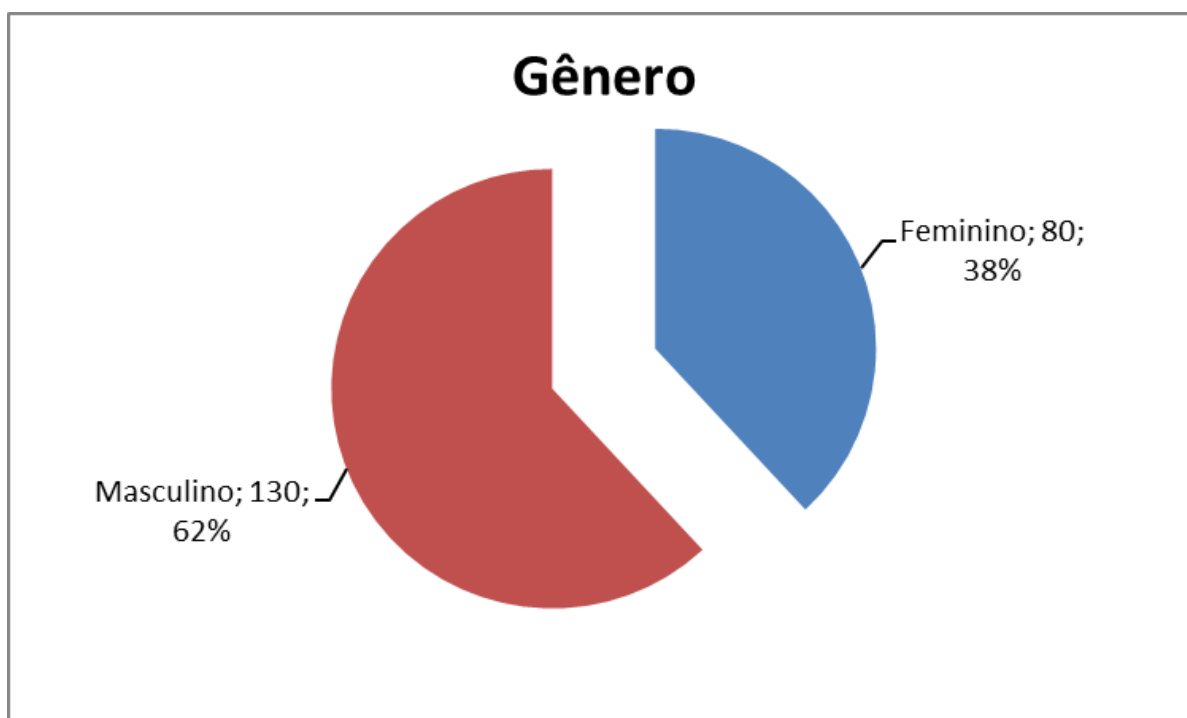
A amostra do estudo é composta de 210 docentes ( $n = 210$ ; 100%), que trabalham no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso do Sul - IFMS, na Reitoria e nos campi localizados nas cidades de Aquidauana, Campo Grande, Coxim, Corumbá, Dourados, Jardim, Naviraí, Nova Andradina, Ponta Porã e Três Lagoas, todos no estado de Mato Grosso do Sul / Brasil.

#### **4.2.1.1 Gênero**

Observa-se que a maior parte dos respondentes é do gênero masculino ( $n = 130$ ; 61,9%), enquanto o menor percentual de respondentes é do gênero feminino ( $n$

= 80; 38,1%).

**Figura 3 – Distribuição dos participantes por gênero**

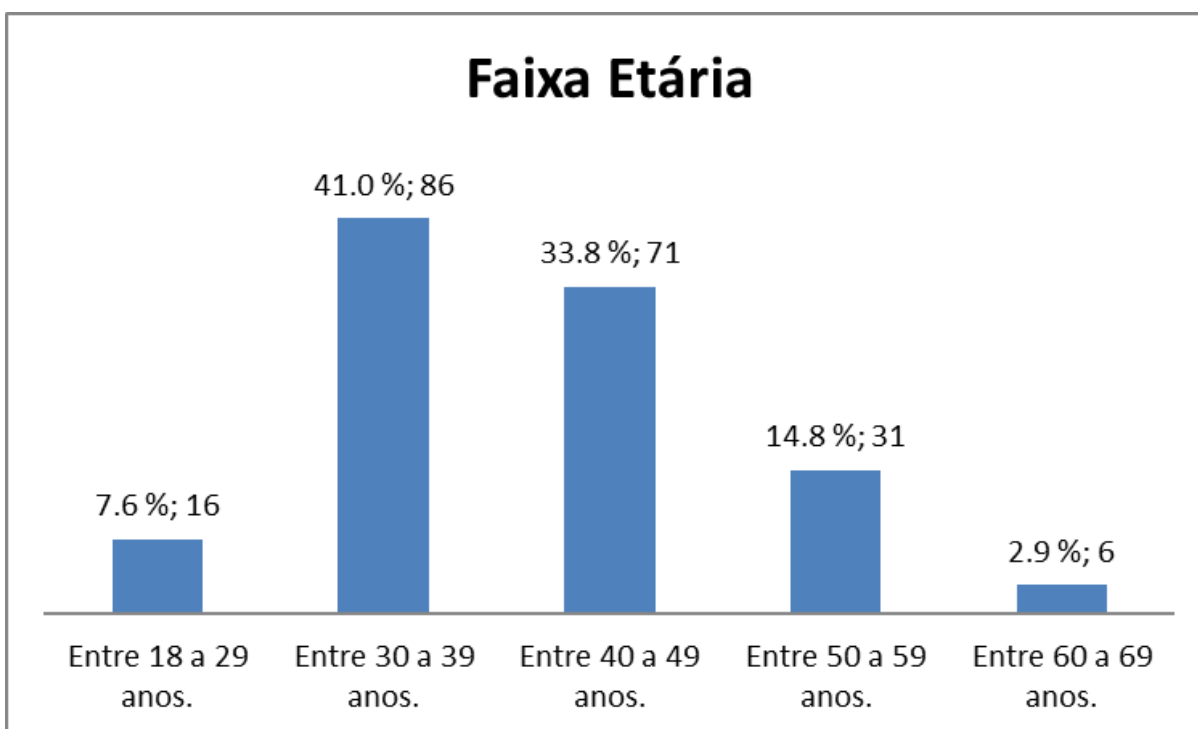


*Fonte: elaboração própria*

#### **4.2.1.2 Faixa etária**

Quanto à faixa etária dos participantes, é possível constatar que a idade compreendida entre 30 a 39 anos ( $n = 86$ ; 41,0%) é o percentual da maioria dos respondentes, seguido das faixas dos 40 a 49 anos ( $n = 71$ ; 33,8%). Em menores proporções, encontram-se os respondentes cujas idades estão compreendidas entre 50 a 59 anos ( $n = 31$ ; 14,8%), 18 a 29 anos ( $n = 16$ ; 7,6%) e dos 60 a 69 anos ( $n = 6$ ; 2,9%).

**Figura 4 – Distribuição dos participantes por faixa etária**

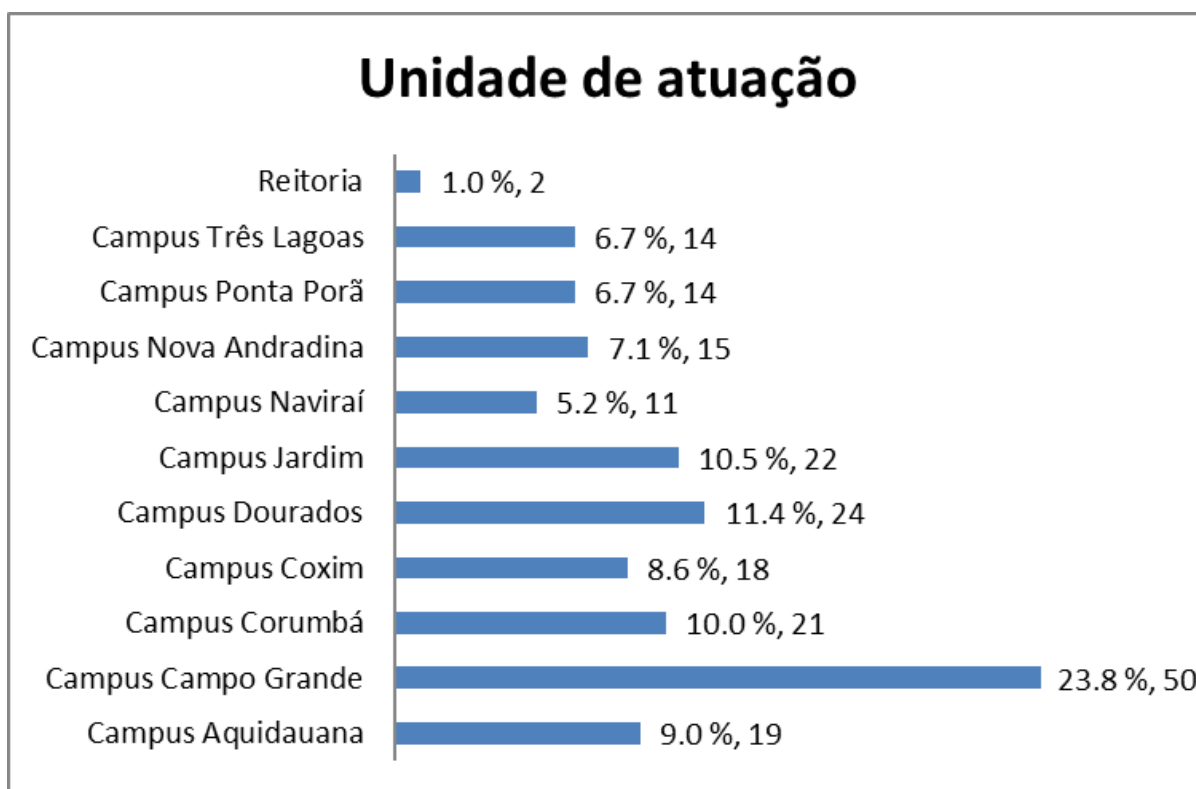


*Fonte: elaboração própria*

#### **4.2.1.3 Unidade de atuação**

No que tange à Unidade de atuação dos respondentes, observa-se que a maior parte dos respondentes é do Câmpus Campo Grande ( $n = 50$ ; 23,8%), seguido dos Câmpus de Dourados ( $n = 24$ ; 11,4%); Jardim ( $n = 22$ ; 10,5%); Corumbá ( $n = 21$ ; 10,0%); Aquidauana ( $n = 19$ ; 9,0%); Coxim ( $n = 18$ ; 8,6%); Nova Andradina ( $n = 15$ ; 7,1%). Empatados em número de respostas, tivemos os Câmpus de Ponta Porã e Três Lagoas, ambos com ( $n = 14$ ; 6,7%). O Câmpus de Naviraí e a Reitoria seguem com as menores representatividades, respectivamente ( $n = 11$ ; 5,2%) e ( $n = 2$ ; 1,0%).

**Figura 5 – Distribuição dos participantes por unidade de atuação**

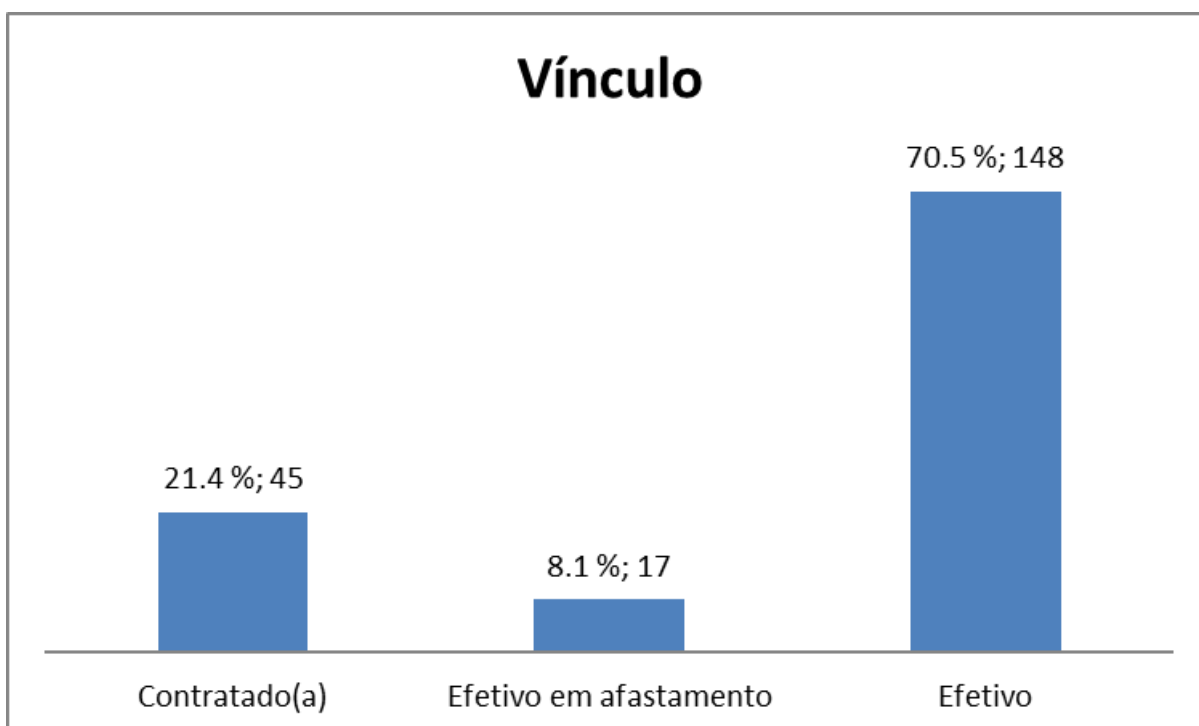


*Fonte: elaboração própria*

#### **4.2.1.4 Vínculo**

Em relação ao vínculo com o IFMS, a predominância da amostra é de cargo efetivo (n = 148; 70,5%), seguido dos contratados (n = 45; 21,4%). Em menor quantidade estão os efetivos em afastamento (n = 17; 8,1%).

**Figura 6 – Distribuição dos participantes por vínculo**



*Fonte: elaboração própria*

#### 4.2.2 Apresentação dos Resultados

Após a realização da caracterização da amostra, passamos a apresentar os resultados referentes as Partes I, II e III do questionário, as quais tratam, respectivamente, a respeito do assédio sexual no ambiente da Educação Profissional e Tecnológica (EPT); a atos que podem configurar assédio sexual no ambiente da EPT e o conhecimento dos respondentes sobre: a) saber onde institucionalmente é indicado denunciar suposto assédio sexual no IFMS e b) saber onde, por via institucional, é indicado procurar ou orientar-se, para obter o acolhimento da vítima ou denunciante de assédio sexual no IFMS.

Pontua-se que as afirmações e questões formativas das partes I, II e III do questionário foram concebidas, considerando a revisão da literatura efetuada, os documentos institucionais e legais existentes sobre a temática e, ainda, provenientes da vivência e experiência profissional do estudante/pesquisador, conforme exposto nas tabelas 1, 2 e 3 a seguir.

**Tabela 1: Composição do questionário Parte I**

Nr.	Descrição da afirmação	Autoria
Parte I - 09 (nove) afirmações que dizem respeito ao <b>assédio sexual</b> no ambiente da Educação Profissional e Tecnológica (EPT)		
1.1	Para configurar assédio sexual tem que ter contato físico	- CGU (2023) Guia Lilás;
1.2	Um único ato pode configurar o assédio sexual	- CGU (2021) Cartilha Apuração de assédio

1.3	O assédio sexual só ocorre entre superior hierárquico em relação ao subordinado	sexual na esfera correcional; - MPT (2017) Cartilha Assédio sexual no trabalho; - Senado Federal (2011) Cartilha Assédio Moral e Sexual; - Brasil (1940) Código Penal artigo 216-A; - estudante/pesquisador*.
1.4*	O assédio sexual pode ocorrer entre estudantes	
1.5	Para se configurar o assédio sexual é necessário o “não consentimento” da pessoa assediada ao objetivo do assediador de obter vantagem ou favorecimento sexual	
1.6	O professor deve levar ao conhecimento das autoridades competentes supostos casos de assédio sexual contra estudantes	
1.7	O assédio sexual também pode ocorrer fora do ambiente de convivência escolar, como, por exemplo, em uma confraternização, uma carona ou um passeio	
1.8	A denúncia de suposto assédio sexual não pode ser anônima	
1.9	Um(a) estudante lhe diz que está sendo assediado(a) sexualmente, mas não existe nenhuma outra prova além do relato do estudante, não configura motivo razoável para efetuar denúncia	

*Fonte: elaboração própria*

**Tabela 2: Composição do questionário Parte II**

Nr.	Descrição da afirmação	Autoria
Parte II – 13 (treze) afirmações que que fazem menção a atos que podem configurar assédio sexual no ambiente da Educação Profissional e Tecnológica (EPT)		
2.1	Paquerar colega de trabalho	- IFMS (2021) Política de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios Moral e Sexual; - TCU (2022) Relatório do levantamento do sistema de prevenção e combate ao assédio moral e sexual; - Senado Federal (2011) Cartilha Assédio Moral e Sexual; - estudante/pesquisador*.
2.2*	Fazer convite para encontro ou saída	
2.3	Fazer críticas ou piadas sexuais ofensivas	
2.4	Seguir, espionar e/ou realizar abordagem com intuito sexual	
2.5	Insinuar/agredir, com gestos ou propostas sexuais	
2.6	Conversar ou mandar mensagens indesejáveis com conotação sexual	
2.7	Beijar, abraçar ou qualquer contato físico realizado sem consentimento e que cause desconforto	
2.8	Realizar convites impertinentes para encontros e saídas com intuito sexual	
2.9	Fazer chantagens, promessas ou oferecer tratamento diferenciado mediante solicitação de favores sexuais ou atentatórios ao pudor	
2.10	Realizar exibicionismo de cunho sexual	
2.11	Criar ambiente pornográfico no âmbito institucional	
2.12	Fazer insinuações, de caráter sexual, de forma a constranger pessoa ou grupo	
2.13	Fazer ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, perturbação, ofensa, caso não receba o favor sexual	

*Fonte: elaboração própria*

**Tabela 3: Composição do questionário Parte III**

Nr.	Descrição da afirmação	Autoria
Parte III – 02 (duas) questões afirmações que que fazem menção a atos que podem configurar assédio sexual no ambiente da Educação Profissional e Tecnológica (EPT)		
3.	Você sabe onde institucionalmente é indicado denunciar suposto assédio sexual no IFMS?	- IFMS (2021) Política de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios Moral e Sexual.
4.	Você sabe onde institucionalmente é indicado procurar ou orientar para obter o acolhimento da vítima ou denunciante de assédio sexual no IFMS?	

*Fonte: elaboração própria*

Para o preenchimento das respostas do questionário, no que diz respeito às Partes I e II, foi utilizada, para escore de pontuação, uma escala de tipo Likert de 5 pontos (1 – discordo; 2 – discordo parcialmente; 3 – nem concordo nem discordo; 4 – concordo parcialmente; 5 – concordo), que forneceu opções relevantes em relação às afirmações.

Segundo Feitosa *et al.* (2014), a referida escala mede o grau de concordância ou discordância com declarações relativas à atitude que está sendo medida. Dessa maneira, a ela, atribuem-se valores numéricos e/ou sinais às respostas, para refletir a força e a direção, da reação do entrevistado, à declaração. Para tanto, as declarações de concordância devem receber valores positivos ou altos, enquanto as declarações das quais discordam devem receber valores negativos ou baixos.

Quanto ao preenchimento das respostas do questionário para a Parte III, foram colocadas as alternativas:

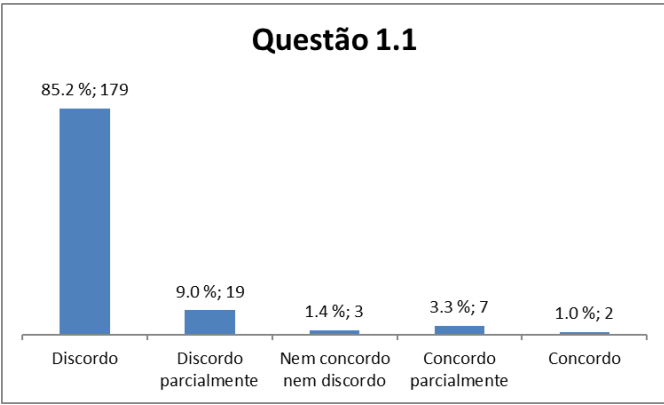
- ( ) Não sei.
- ( ) Sim, no Núcleo de Gestão Administrativa e Educacional – Nuged;
- ( ) Sim, na Comissão de Ética do IFMS;
- ( ) Sim, na Ouvidoria – Ouvid;
- ( ) Sim, no Núcleo de Apoio à Correição – Nurei;
- ( ) Sim, no Sistema Fala BR do governo federal (<https://falabr.cgu.gov.br/>);
- ( ) Sim, na Direção Geral do Campus – Dirge;
- ( ) Sim, na Diretoria de Gestão de Pessoas – Digep;
- ( ) Sim, na Auditoria Interna – Audit;
- ( ) Sim, na Comissão Permanente para a Prevenção e Enfrentamento dos Assédios Moral e Sexual – CP-PEA;
- ( ) Sim, no Procuradoria Jurídica – Proju;
- ( ) Outro: \_\_\_\_\_

Sendo assim, na sequência, iniciaremos com a apresentação do resultado da frequência de cada uma das afirmações do questionário Parte I - A respeito do

assédio sexual no ambiente da Educação Profissional e Tecnológica (EPT), em que serão descritas, a seguir, representadas nas Tabelas 4 a 12 e respectivos gráficos.

**Tabela 4: Parte I - Questão 1.1 Para configurar assédio sexual tem que ter contato físico.**

Níveis	Contagem	%
Discordo	179	85.2 %
Discordo parcialmente	19	9.0 %
Nem concordo nem discordo	3	1.4 %
Concordo parcialmente	7	3.3 %
Concordo	2	1.0 %

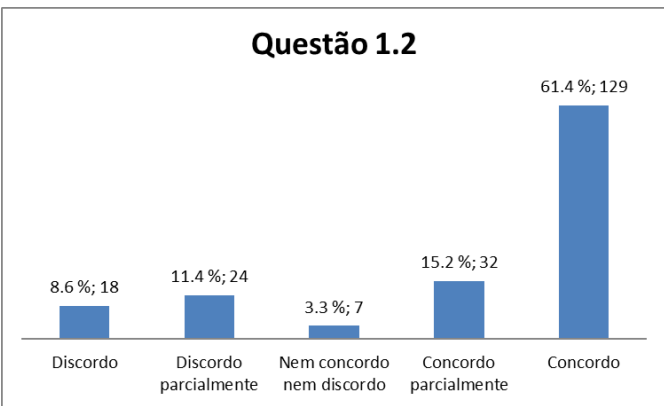


**Fonte: elaboração própria com auxílio do Software Jamovi (2021) - versão 2.2, R Core Team (2021) – versão 4.0 e Excel 2016**

Na resposta à questão 1.1, a maioria dos docentes (n = 179; 85,2%) discordam ou discordam parcialmente (n = 19; 9,0%) com a afirmação proposta de que, para configurar assédio sexual, há a necessidade de contato físico. Identifica-se, assim, um certo consenso dos respondentes, quanto ao entendimento a essa questão.

**Tabela 5: Parte I - Questão 1.2 Um único ato pode configurar o assédio sexual.**

Níveis	Contagem	%
Discordo	18	8.6 %
Discordo parcialmente	24	11.4 %
Nem concordo nem discordo	7	3.3 %
Concordo parcialmente	32	15.2 %
Concordo	129	61.4 %



**Fonte: elaboração própria com auxílio do Software Jamovi (2021) - versão 2.2, R Core Team (2021) – versão 4.0 e Excel 2016.**

Na questão 1.2, a qual afirma que um único ato pode configurar o assédio

sexual, apesar da maior parte das respostas dos docentes se concentrar na concordância com a afirmação (n = 129; 61,4%) e na concordância parcial com a afirmação (n = 32; 15,2%), os outros elementos da escala, tais sejam discordo (n = 18; 8,6%), discordo parcialmente (n = 24; 11,4%) e nem concordo nem discordo (n = 7; 3,3%), também tiveram escores que demonstram uma certa divisão de opiniões entre os docentes. Logo, essa questão parece não apresentar muita clareza na opinião dos respondentes.

**Tabela 6: Parte I - Questão 1.3 O assédio sexual só ocorre entre superior hierárquico em relação ao subordinado.**

Níveis	Contagem	%
Discordo	187	89.0 %
Discordo parcialmente	4	1.9 %
Nem concordo nem discordo	5	2.4 %
Concordo parcialmente	3	1.4 %
Concordo	11	5.2 %

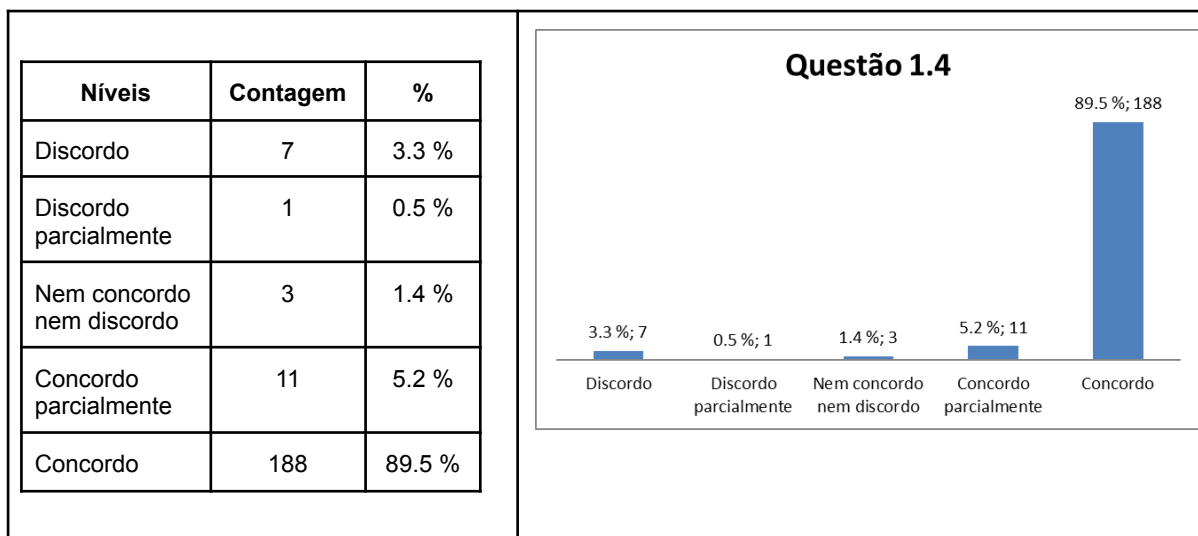
**Questão 1.3**

Resposta	Contagem	%
Discordo	187	89.0 %
Discordo parcialmente	4	1.9 %
Nem concordo nem discordo	5	2.4 %
Concordo parcialmente	3	1.4 %
Concordo	11	5.2 %

**Fonte: elaboração própria com auxílio do Software Jamovi (2021) - versão 2.2, R Core Team (2021) – versão 4.0 e Excel 2016.**

Em referência às frequências relativas às respostas da questão 1.3, as mesmas demonstram que existe um entendimento de discordância com a afirmação proposta de que o assédio sexual só ocorre entre superior hierárquico em relação ao subordinado. Nisso, apenas (n = 11, 5,2%) e (n = 3;1,4%) responderam concordo e concordo parcialmente, respectivamente, contrariando a maioria das respostas que se concentraram no elemento discordo (n = 187; 89,0%).

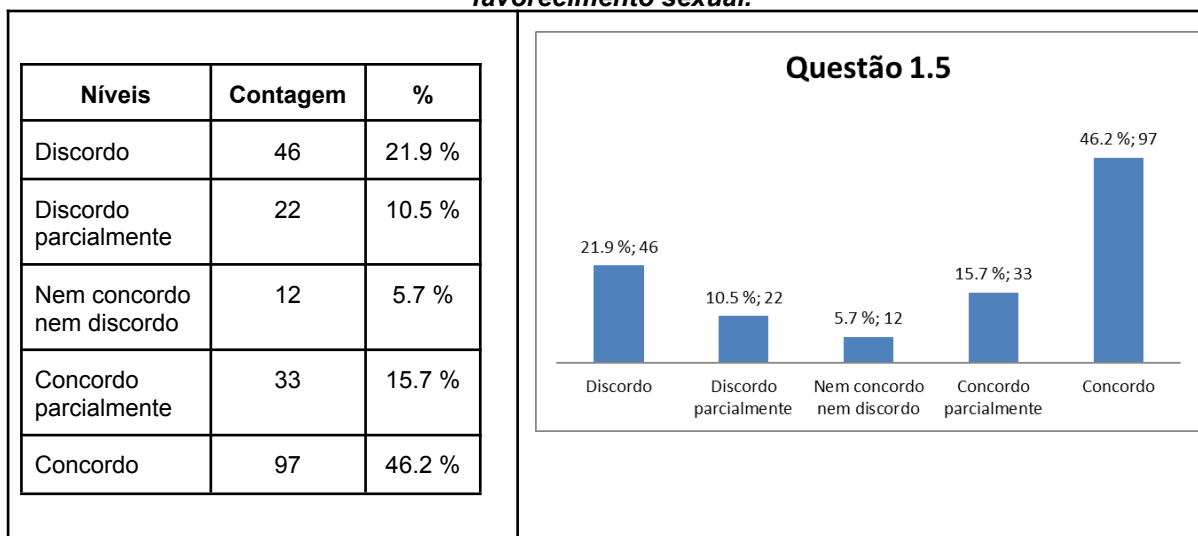
**Tabela 7: Parte I - Questão 1.4 O assédio sexual pode ocorrer entre estudantes.**



**Fonte: elaboração própria com auxílio do Software Jamovi (2021) - versão 2.2, R Core Team (2021) – versão 4.0 e Excel 2016.**

Observa-se, no entendimento dos respondentes, acerca da questão 1.4, que o assédio sexual pode ocorrer entre estudantes, pois a parte majoritária da amostra demonstra concordância com tal afirmação (n = 188; 89,5%).

**Tabela 8: Parte I - Questão 1.5 Para se configurar o assédio sexual é necessário o “não consentimento” da pessoa assediada ao objetivo do assediador de obter vantagem ou favorecimento sexual.**

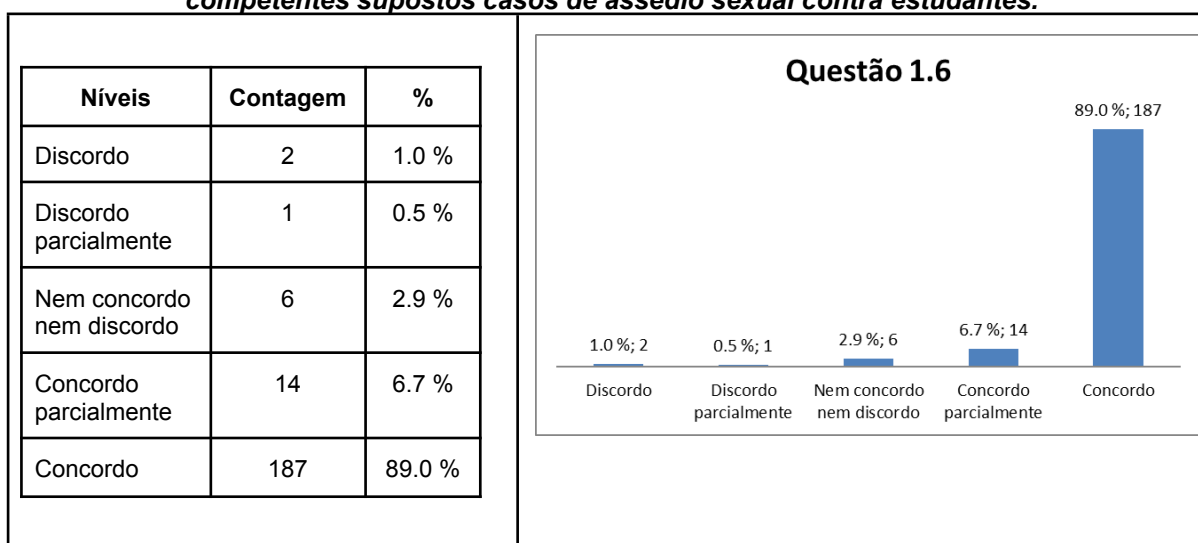


**Fonte: elaboração própria com auxílio do Software Jamovi (2021) - versão 2.2, R Core Team (2021) – versão 4.0 e Excel 2016.**

No tocante à questão 1.5, essa apresenta um resultado com escores mais distribuídos dentro da escala. Assim, a questão versa em conhecer a percepção dos docentes a respeito da seguinte afirmação: Para se configurar o assédio sexual, é necessário o “não consentimento” da pessoa assediada ao objetivo do assediador de obter vantagem ou favorecimento sexual. Dessa forma, cita-se que a maior parte dos respondentes concordou com a afirmação (n = 97; 46,2%), no entanto, esse

percentual não chega a representar nem metade (50%) da amostra que é (n = 210; 100%). Por outro lado, ao somar as opiniões contrárias, ou seja, os que discordam (n = 46; 21,9%), discordam parcialmente (n = 22; 10,5%) e os que não concordam nem discordam da afirmação (n = 12; 5,7%), tem-se um percentual que totaliza 38,1%. Portanto, esse resultado demonstra uma divisão de opiniões entre os docentes acerca dessa afirmação, isto é, pode-se constatar que não existe um consenso entre o entendimento relativo.

**Tabela 9: Parte I - Questão 1.6 O professor deve levar ao conhecimento das autoridades competentes supostos casos de assédio sexual contra estudantes.**



**Fonte: elaboração própria com auxílio do Software Jamovi (2021) - versão 2.2, R Core Team (2021) – versão 4.0 e Excel 2016.**

Quanto à afirmação que traz a questão 1.6, de que o professor deve levar ao conhecimento das autoridades competentes, supostos casos de assédio sexual contra estudantes, essa questão parece estar clara no entendimento de grande parte da amostra, dado que (n = 187; 89,0%) apresenta concordância com a afirmação.

**Tabela 10: Parte I - Questão 1.7 O assédio sexual também pode ocorrer fora do ambiente de convivência escolar, como, por exemplo, em uma confraternização, uma carona ou um passeio.**

Níveis	Contagem	%
Discordo	3	1.4 %
Discordo parcialmente	2	1.0 %
Nem concordo nem discordo	1	0.5 %
Concordo parcialmente	6	2.9 %
Concordo	198	94.3 %

**Questão 1.7**

**Fonte: elaboração própria com auxílio do Software Jamovi (2021) - versão 2.2, R Core Team (2021) – versão 4.0 e Excel 2016.**

Similarmente à forma como se apresentam os resultados da questão 1.6, a questão 1.7, a qual aborda que o assédio sexual, também, pode ocorrer fora do ambiente de convivência escolar - como, por exemplo, em uma confraternização, uma carona ou um passeio - apresentou escores elevados, quanto à concordância da pontuação, tal seja (n = 198; 94,3%). Esse escore (n = 198; 94,3%) reflete o maior percentual de concordância dos docentes com relação à afirmação entre todas as questões da Parte I do questionário.

**Tabela 11: Parte I - Questão 1.8 A denúncia de suposto assédio sexual não pode ser anônima.**

Níveis	Contagem	%
Discordo	127	60.5 %
Discordo parcialmente	27	12.9 %
Nem concordo nem discordo	15	7.1 %
Concordo parcialmente	18	8.6 %
Concordo	23	11.0 %

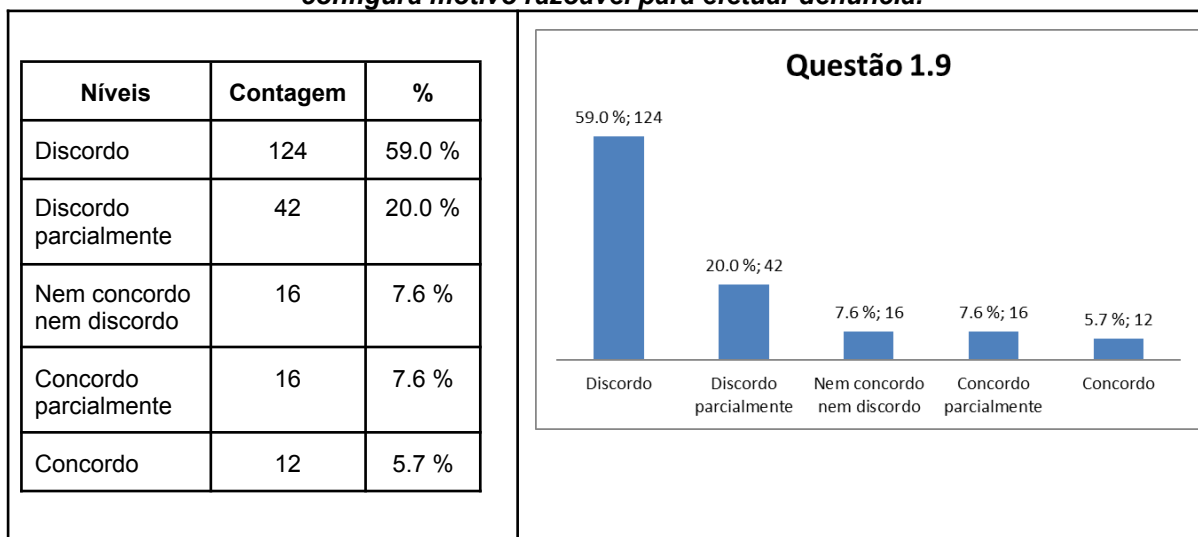
**Questão 1.8**

**Fonte: elaboração própria com auxílio do Software Jamovi (2021) - versão 2.2, R Core Team (2021) – versão 4.0 e Excel 2016.**

Em relação à afirmação de que a denúncia de suposto assédio sexual não

pode ser anônima, que alude à questão 1.8 do questionário, os resultados dos escores demonstram a existência de percepções diferentes entre os docentes. Isso vem reforçar a necessidade de elucidação da questão junto a esse grupo, uma vez que, embora a parte majoritária da amostra (n = 127; 60,5%) tenha concentrado suas respostas no elemento de discordância (n = 127; 60,5%), os escores referentes aos elementos de concordância (total (n = 23; 11,0%) ou parcial (n = 18; 8,6%)), ou mesmo o de “nem concordo e nem discordo” (n = 15; 7,1%), totalizam 26,7% das respostas.

**Tabela 12: Parte I - Questão 1.9 Um(a) estudante lhe diz que está sendo assediado(a) sexualmente, mas não existe nenhuma outra prova além do relato do(a) estudante, assim não configura motivo razoável para efetuar denúncia.**



*Fonte: elaboração própria com auxílio do Software Jamovi (2021) - versão 2.2, R Core Team (2021) – versão 4.0 e Excel 2016*

Nos escores obtidos com a análise da questão 1.9, tem-se que a maior parte da amostra discorda (n = 124; 59,0%) ou discorda parcialmente (n = 42; 20,0%) com a seguinte afirmação: Um(a) estudante lhe diz que está sendo assediado(a) sexualmente, mas não existe nenhuma outra prova além do relato do(a) estudante, assim não configura motivo razoável para efetuar denúncia. No entanto, observa-se que existe uma parcela pequena que necessita de esclarecimentos acerca da temática, a saber: concorda (n = 12; 5,7%), concorda parcialmente (n = 16; 7,6%) ou mesmo não concorda e nem discorda (n = 16; 7,6%) com a afirmação.

A seguir, demonstramos os resultados dos escores das respostas, quanto à Parte I do questionário, em compilação, para uma melhor percepção.

**Tabela 13: Resumo da distribuição de percentuais e frequência das respostas - Parte I**

Nr.	Descrição da afirmação	1		2		3		4		5	
		Discordo		Discordo parcialmen- -te		Nem concordo nem discordo		Concordo parcialmen- -te		Concordo	
		%	N	%	N	%	N	%	N	%	N
1.1	Para configurar assédio sexual tem que ter contato físico	85,2	179	9,0	19	1,4	3	3,3	7	1,0	2
1.2	Um único ato pode configurar o assédio sexual	8,6	18	11,4	24	3,3	7	15,2	32	61,4	129
1.3	O assédio sexual só ocorre entre superior hierárquico em relação ao subordinado	89,0	187	1,9	4	2,4	5	1,4	3	5,2	11
1.4	O assédio sexual pode ocorrer entre estudantes	3,3	7	0,5	1	1,4	3	5,2	11	89,5	188
1.5	Para se configurar o assédio sexual é necessário o “não consentimento” da pessoa assediada ao objetivo do assediador de obter vantagem ou favorecimento sexual	21,9	46	10,5	22	5,7	12	15,7	33	46,2	97
1.6	O professor deve levar ao conhecimento das autoridades competentes supostos casos de assédio sexual contra estudantes	1,0	2	0,5	1	2,9	6	6,7	14	89,0	187
1.7	O assédio sexual também pode ocorrer fora do ambiente de convivência escolar, como, por exemplo, em uma confraternização, uma carona ou um passeio	1,4	3	1,0	2	0,5	1	2,9	6	94,3	198
1.8	A denúncia de suposto assédio sexual não pode ser anônima	60,5	127	12,9	27	7,1	15	8,6	18	11,0	23
1.9	Um(a) estudante lhe diz que está sendo assediado(a) sexualmente, mas não existe nenhuma outra prova além do relato do estudante, não configura motivo razoável para efetuar denúncia	59,0	124	20,0	42	7,6	16	7,6	16	5,7	12

**Fonte: elaboração própria com auxílio do Software Jamovi (2021) - versão 2.2, R Core Team (2021) – versão 4.0 % - Percentual das respostas; N – Frequência das respostas.**

Quanto aos escores observados nas questões relativas à Parte I do questionário, em especial quanto às questões 1.2, 1.5, 1.8 e 1.9, essas apontam para resultados que se dividem na sucessão da escala. Ou seja, a percepção dos respondentes, denotada em suas escolhas de resposta, se encontra dividida e permeia, tanto para o lado da concordância com as afirmações, como, também, para o lado da discordância na escala.

Dessa maneira, pontua-se que essas discrepâncias sobressaem-se, sobretudo na questão 1.5: “Para se configurar o assédio sexual, é necessário o “não

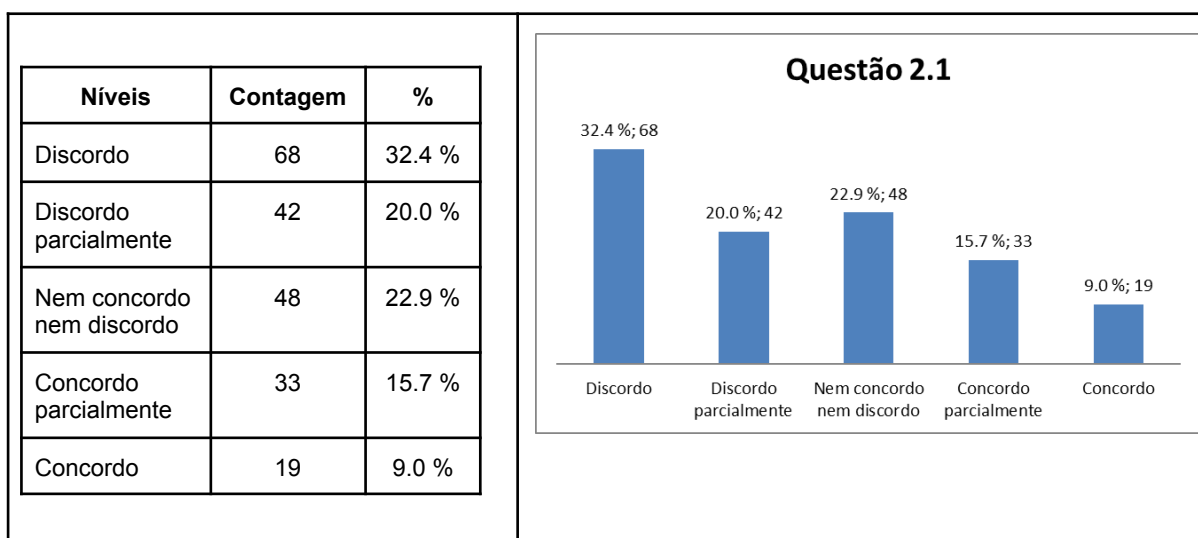
consentimento” da pessoa assediada ao objetivo do assediador de obter vantagem ou favorecimento sexual”. Nisso, o percentual de concordância dos respondentes com a afirmação é de 46,2%, mas o de discordância (total e parcial) somam 32,4%.

Em menor proporção, mas igualmente preocupante, sinaliza-se quanto à divisão de opiniões expressas nas respostas das questões 1.2 “Um único ato pode configurar o assédio sexual”, 1.8. “A denúncia de suposto assédio sexual não pode ser anônima” e 1.9 “Um(a) estudante lhe diz que está sendo assediado(a) sexualmente, mas não existe nenhuma outra prova, além do relato do estudante, logo, não configura motivo razoável para efetuar denúncia”.

Na primeira (1.2), a divisão dos escores para a concordância é de 61,4% e a discordância (total e parcial) soma 20%. Na segunda (1.8), a discordância com a afirmação é na ordem de 60,5% e a somatória da concordância e da concordância parcial é na casa dos 19,6%. Já na 1.9, a discordância é de 59,0% e a somatória (concordo e concordo parcialmente) é de 13,3%.

Na sequência, apresentamos o resultado da frequência de cada uma das afirmações do questionário Parte II - Em relação a atos que podem configurar assédio sexual no ambiente da Educação Profissional e Tecnológica (EPT), representadas nas Tabelas 14 a 26 e respectivos gráficos.

**Tabela 14: Parte II - Questão 2.1 Paquerar colega de trabalho.**



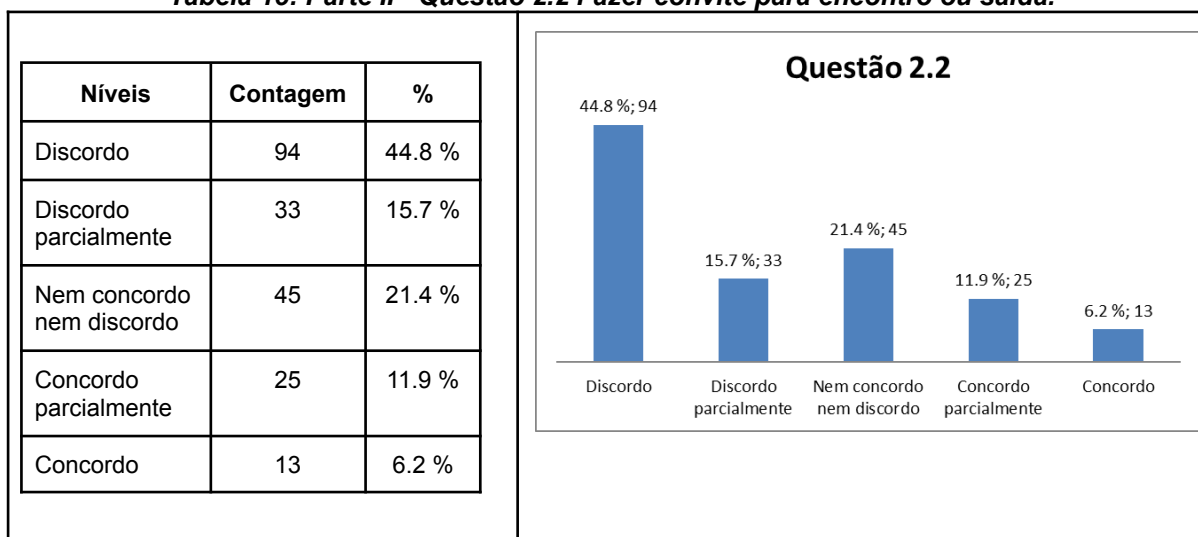
**Fonte: elaboração própria com auxílio do Software Jamovi (2021) - versão 2.2, R Core Team (2021) – versão 4.0 e Excel 2016**

No que tange à questão 2.1, sobre o conhecimento dos respondentes acerca da afirmação “Paquerar colega de trabalho”, cita-se que caracteriza-se como um ato

que pode configurar assédio sexual no ambiente da Educação Profissional e Tecnológica (EPT). Em suma, os escores obtidos com as respostas apontam um possível desconhecimento da amostra inquirida sobre a afirmação. Isso se constata ao observar que ainda que a parte majoritária eleja o “discordo” (n = 68; 32,4%), têm-se, também, escores igualmente elevados para as escalas: discordo parcialmente (n = 42; 20,0%), nem concordo nem discordo (n = 48; 22,9%); concordo parcialmente (n = 33; 15,7%) e concordo (n = 19; 9,0%), demonstrando, assim, as opiniões divididas a respeito da temática.

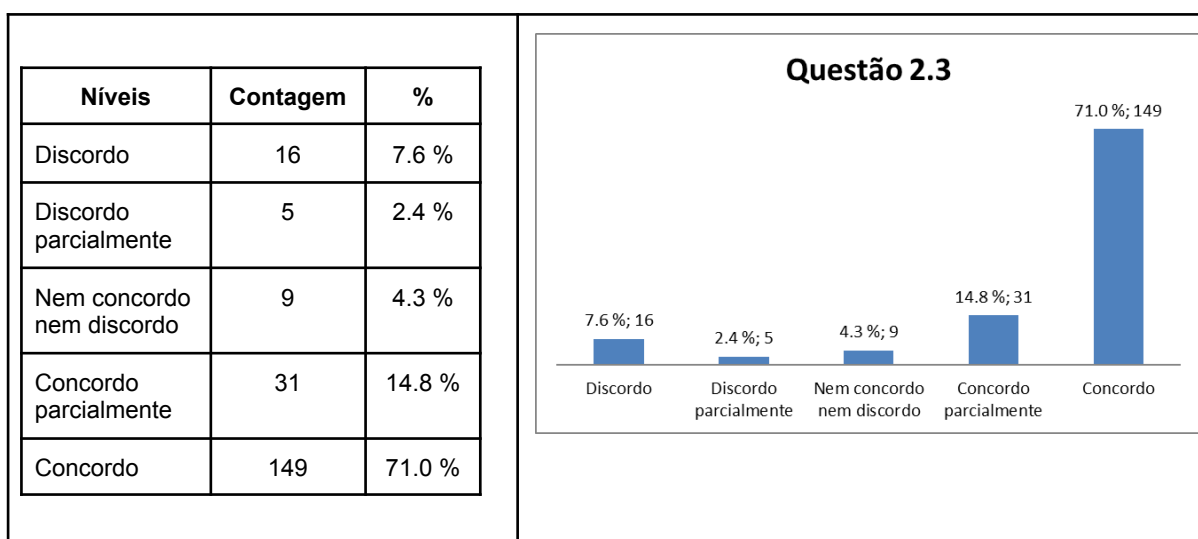
Pontua-se, dessa maneira, o percentual relativamente elevado de respondentes que não possuem informação formada sobre a afirmação 2.1, pois elegeram o elemento da escala “nem concordo, nem discordo” (n = 48; 22,9%).

**Tabela 15: Parte II - Questão 2.2 Fazer convite para encontro ou saída.**



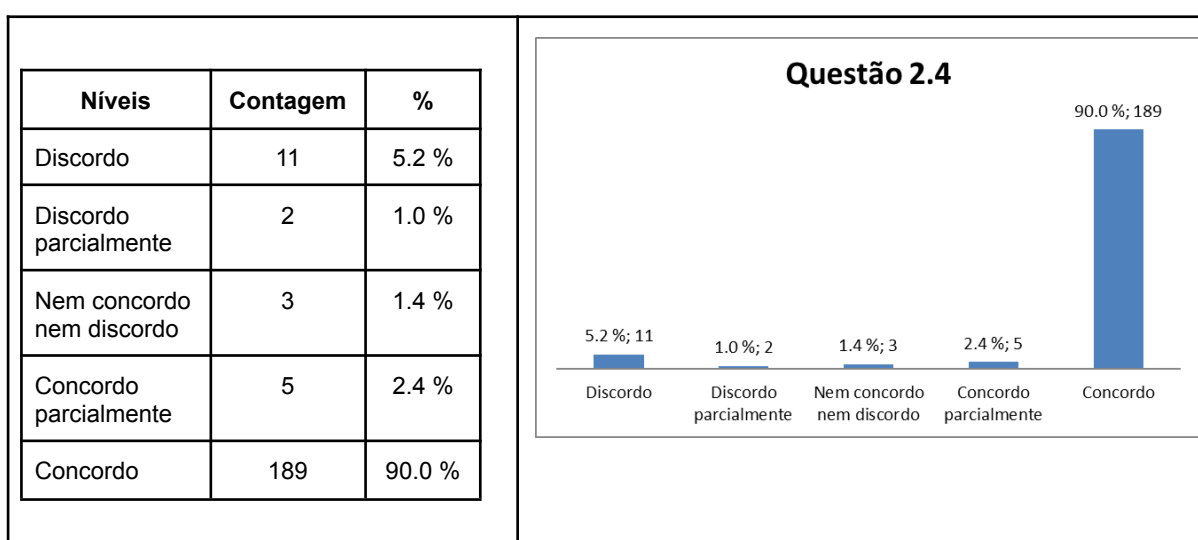
**Fonte: elaboração própria com auxílio do Software Jamovi (2021) - versão 2.2, R Core Team (2021) – versão 4.0 e Excel 2016.**

Similarmente à questão 2.1, os escores referentes à 2.2 também denotam opiniões divididas dos docentes, permeando toda a escala, muito embora a parte majoritária tenha escolhido o discordo (n = 94; 44,8%). Assim, os percentuais que discorrem sobre os demais 4 elementos da escala, tais sejam: discordo parcialmente (33; 15,7%), nem concordo nem discordo (n = 45; 21,4%), concordo parcialmente (n = 25; 11,9%) e concordo (n = 13; 6,2%), confirmam uma fragmentação de concepção e entendimento sobre a afirmação “fazer convite para encontro ou saída”.

**Tabela 16: Parte II - Questão 2.3 Fazer críticas ou piadas sexuais ofensivas.**

**Fonte: elaboração própria com auxílio do Software Jamovi (2021) - versão 2.2, R Core Team (2021) – versão 4.0 e Excel 2016.**

Quanto à percepção dos respondentes referente à afirmação “Fazer críticas ou piadas sexuais ofensivas” ser considerado um ato que pode configurar assédio sexual no ambiente da Educação Profissional e Tecnológica (EPT), a maior parte da amostra (n = 149; 71,0%) concorda com a afirmação, seguida dos respondentes que concordam parcialmente (n = 31; 14,8%).

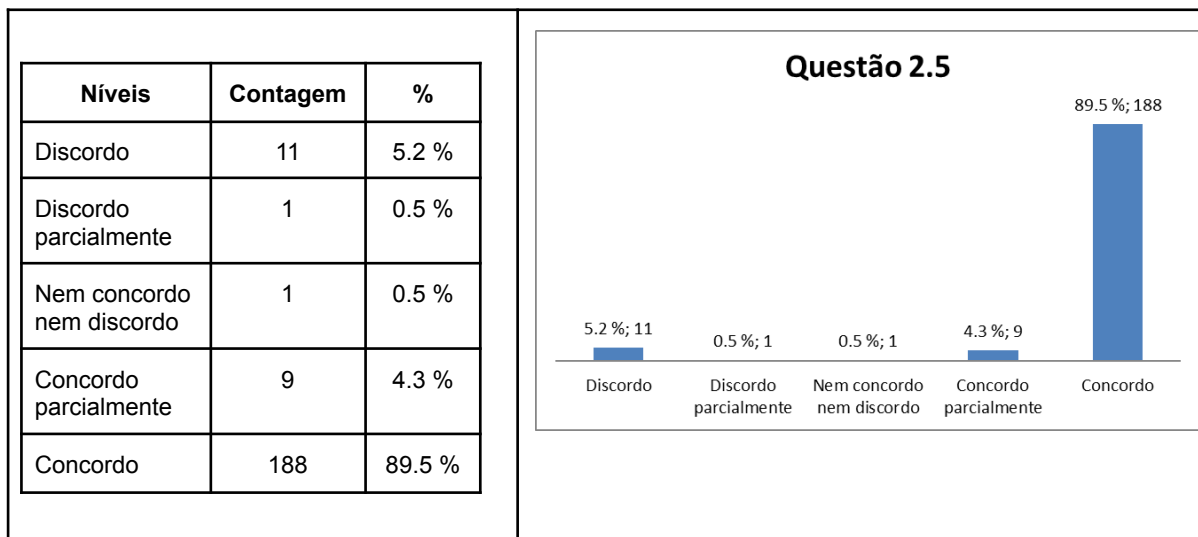
**Tabela 17: Parte II - Questão 2.4 Seguir, espionar e/ou realizar abordagem com intuito sexual.**

**Fonte: elaboração própria com auxílio do Software Jamovi (2021) - versão 2.2, R Core Team (2021) – versão 4.0 e Excel 2016**

Sobre a questão 2.4 “Seguir, espionar e/ou realizar abordagem com intuito sexual” ser considerado um ato que pode configurar assédio sexual, observa-se um

percentual elevado de concordância com a afirmação, por parte dos respondentes (n = 189; 90,0%).

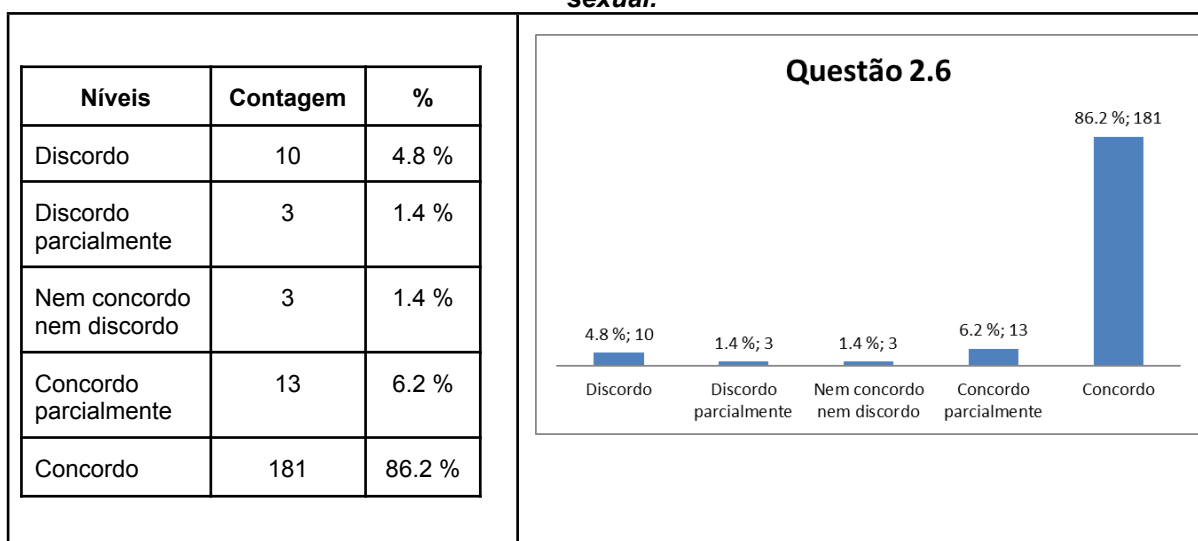
**Tabela 18: Parte II - Questão 2.5 Insinuar/agredir, com gestos ou propostas sexuais.**



**Fonte: elaboração própria com auxílio do Software Jamovi (2021) - versão 2.2, R Core Team (2021) – versão 4.0 e Excel 2016**

Da mesma forma que a questão anterior, a 2.5, que trata de “Insinuar/agredir, com gestos ou propostas sexuais” se caracterizar como um ato que pode configurar assédio sexual, apresenta um escore de percentual elevado (n = 188;89,5%) de concordância com a afirmação.

**Tabela 19: Parte II - Questão 2.6 Conversar ou mandar mensagens indesejáveis com conotação sexual.**

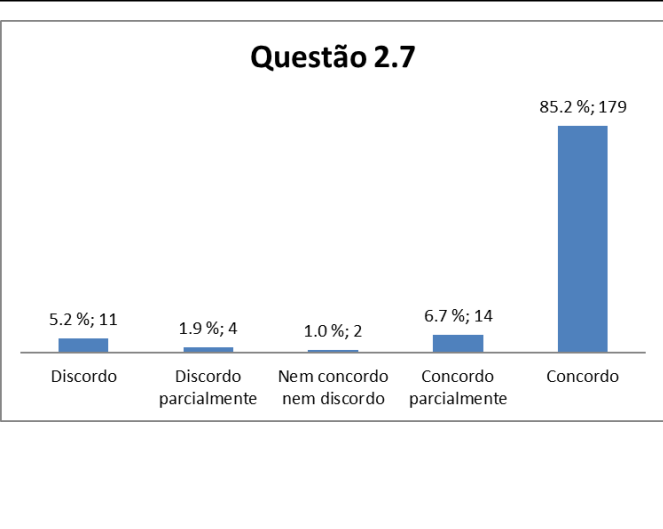


**Fonte: elaboração própria com auxílio do Software Jamovi (2021) - versão 2.2, R Core Team (2021) – versão 4.0 e Excel 2016**

Acerca da questão 2.6, observa-se uma concentração nas respostas dos docentes em concordar ( $n = 181$ ; 86,2%) que o ato de “Conversar ou mandar mensagens indesejáveis com conotação sexual” pode-se configurar como assédio sexual.

**Tabela 20: Parte II - Questão 2.7 Beijar, abraçar ou qualquer contato físico realizado sem consentimento e que cause desconforto.**

Níveis	Contagem	%
Discordo	11	5.2 %
Discordo parcialmente	4	1.9 %
Nem concordo nem discordo	2	1.0 %
Concordo parcialmente	14	6.7 %
Concordo	179	85.2 %

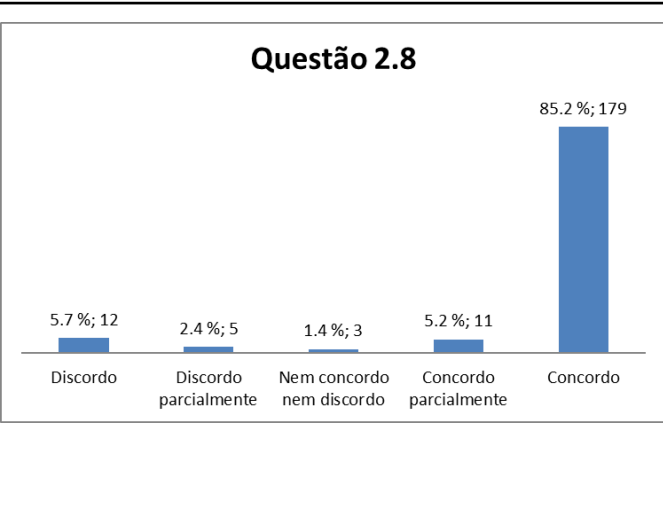


Fonte: elaboração própria com auxílio do Software Jamovi (2021) - versão 2.2, R Core Team (2021) – versão 4.0 e Excel 2016.

Em relação à questão 2.7 “Beijar, abraçar ou qualquer contato físico realizado sem consentimento e que cause desconforto” ser um ato que pode se configurar como assédio sexual, a percepção dos docentes se concentrou na concordância ( $n = 179$ ; 85,2%) com essa afirmação.

**Tabela 21: Parte II - Questão 2.8 Realizar convites impertinentes para encontros e saídas com intuito sexual.**

Níveis	Contagem	%
Discordo	12	5.7 %
Discordo parcialmente	5	2.4 %
Nem concordo nem discordo	3	1.4 %
Concordo parcialmente	11	5.2 %
Concordo	179	85.2 %



Fonte: elaboração própria com auxílio do Software Jamovi (2021) - versão 2.2, R Core Team (2021) – versão 4.0 e Excel 2016

Similarmente a questões anteriores 2.4, 2.5, 2.6 e 2,7, a 2.8 também recebeu escore elevado de concordância dos respondentes com a afirmação de que “Realizar convites impertinentes para encontros e saídas com intuito sexual” pode se configurar como ato de assédio sexual, denotando, assim, uma uniformidade de entendimento dos respondentes acerca disso.

**Tabela 22: Parte II - Questão 2.9 Fazer chantagens, promessas ou oferecer tratamento diferenciado mediante solicitação de favores sexuais ou atentatórios ao pudor.**

Níveis	Contagem	%
Discordo	11	5.2 %
Discordo parcialmente	1	0.5 %
Nem concordo nem discordo	1	0.5 %
Concordo parcialmente	3	1.4 %
Concordo	194	92.4 %

**Questão 2.9**

Níveis	Contagem	%
Discordo	11	5.2 %
Discordo parcialmente	1	0.5 %
Nem concordo nem discordo	1	0.5 %
Concordo parcialmente	3	1.4 %
Concordo	194	92.4 %

Fonte: elaboração própria com auxílio do Software Jamovi (2021) - versão 2.2, R Core Team (2021) – versão 4.0 e Excel 2016

O ato de que trata a questão 2.9 “Fazer chantagens, promessas ou oferecer tratamento diferenciado, mediante solicitação de favores sexuais ou atentatórios ao pudor” recebeu, pelos respondentes, o segundo maior escore de concordância (n = 194; 92,4%), no que se refere às questões da Parte II do questionário, a qual versa sobre atos que podem se configurar como assédio sexual.

**Tabela 23: Parte II - Questão 2.10 Realizar exibicionismo de cunho sexual.**

Níveis	Contagem	%
Discordo	11	5.2 %
Discordo parcialmente	3	1.4 %
Nem concordo nem discordo	2	1.0 %
Concordo parcialmente	10	4.8 %
Concordo	184	87.6 %

**Questão 2.10**

Níveis	Contagem	%
Discordo	11	5.2 %
Discordo parcialmente	3	1.4 %
Nem concordo nem discordo	2	1.0 %
Concordo parcialmente	10	4.8 %
Concordo	184	87.6 %

--	--

**Fonte: elaboração própria com auxílio do Software Jamovi (2021) - versão 2.2, R Core Team (2021) – versão 4.0 e Excel 2016**

A concordância da maior parte dos respondentes, quanto à questão 2.10, de que “Realizar exibicionismo de cunho sexual” pode se configurar como ato de assédio sexual, também apresenta-se com escore elevado (n = 184; 87,6%).

**Tabela 24: Parte II - Questão 2.11 Criar ambiente pornográfico no âmbito institucional.**

Níveis	Contagem	%
Discordo	12	5.7 %
Discordo parcialmente	1	0.5 %
Nem concordo nem discordo	2	1.0 %
Concordo parcialmente	5	2.4 %
Concordo	190	90.5 %

Nível	Contagem	%
Discordo	12	5.7 %
Discordo parcialmente	1	0.5 %
Nem concordo nem discordo	2	1.0 %
Concordo parcialmente	5	2.4 %
Concordo	190	90.5 %

**Fonte: elaboração própria com auxílio do Software Jamovi (2021) - versão 2.2, R Core Team (2021) – versão 4.0 e Excel 2016**

Igualmente aos resultados da questão anterior, o ato de “Criar ambiente pornográfico no âmbito institucional” também recebeu alto escore de concordância com a afirmação da maior parte da amostra (n = 190; 90,5%).

**Tabela 25: Parte II - Questão 2.12 Fazer insinuações, de caráter sexual, de forma a constranger pessoa ou grupo.**

Níveis	Contagem	%
Discordo	12	5.7 %
Discordo parcialmente	3	1.4 %
Nem concordo nem discordo	4	1.9 %
Concordo parcialmente	8	3.8 %
Concordo	183	87.1 %

Nível	Contagem	%
Discordo	12	5.7 %
Discordo parcialmente	3	1.4 %
Nem concordo nem discordo	4	1.9 %
Concordo parcialmente	8	3.8 %
Concordo	183	87.1 %

**Fonte: elaboração própria com auxílio do Software Jamovi (2021) - versão 2.2, R Core Team (2021) – versão 4.0 e Excel 2016**

No que tange à questão 2.12 “Fazer insinuações, de caráter sexual, de forma a constranger pessoa ou grupo” também obteve escore elevado de concordância da parte majoritária da amostra (n=183; 87,1%).

**Tabela 26: Parte II - Questão 2.13 Fazer ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, perturbação, ofensa, caso não receba o favor sexual.**

Níveis	Contagem	%
Discordo	12	5.7 %
Discordo parcialmente		
Nem concordo nem discordo	2	1.0 %
Concordo parcialmente	1	0.5 %
Concordo	195	92,9 %

**Questão 2.13**

Nível	Contagem	%
Discordo	12	5.7 %
Nem concordo nem discordo	2	1.0 %
Concordo parcialmente	1	0.5 %
Concordo	195	92.9 %

**Fonte: elaboração própria com auxílio do Software Jamovi (2021) - versão 2.2, R Core Team (2021) – versão 4.0 e Excel 2016**

Quanto à última questão da Parte II do questionário, tal seja “Fazer ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, perturbação, ofensa, caso não receba o favor sexual”, obteve-se o maior escore de concordância, por parte dos respondentes, no que se refere às questões da parte II do questionário (n = 195; 92,9%), demonstrando um entendimento uniforme dos respondentes, frente a essa afirmação.

Para que possamos ter, da mesma forma como realizado para a Parte I do questionário, uma maior percepção de todas as questões da parte II, apresentamos, a seguir, a tabela 27, com o compilado da frequência das respostas.

**Tabela 27: Resumo da distribuição de percentuais e frequência das respostas - Parte II**

Nr.	Descrição da afirmação	1		2		3		4		5	
		Discordo		Discordo parcialmente		Nem concordo nem discordo		Concordo parcialmente		Concordo	
		%	N	%	N	%	N	%	N	%	N
2.1	Paquerar colega de trabalho	32,4	68	20,0	42	22,9	48	15,7	33	9,0	19

2.2	Fazer convite para encontro ou saída	44,8	94	15,7	33	21,4	45	11,9	25	6,2	13
2.3	Fazer críticas ou piadas sexuais ofensivas	7,6	16	2,4	5	4,3	9	14,8	31	71,0	149
2.4	Seguir, espionar e/ou realizar abordagem com intuito sexual	5,2	11	1,0	2	1,4	3	2,4	5	90,0	189
2.5	Insinuar/agredir, com gestos ou propostas sexuais	5,2	11	0,5	1	0,5	1	4,3	9	89,5	188
2.6	Conversar ou mandar mensagens indesejáveis com conotação sexual	4,8	10	1,4	3	1,4	3	6,2	13	86,2	181
2.7	Beijar, abraçar ou qualquer contato físico realizado sem consentimento e que cause desconforto	5,2	11	1,9	4	1,0	2	6,7	14	85,2	179
2.8	Realizar convites impertinentes para encontros e saídas com intuito sexual	5,7	12	2,4	5	1,4	3	5,2	11	85,2	179
2.9	Fazer chantagens, promessas ou oferecer tratamento diferenciado mediante solicitação de favores sexuais ou atentatórios ao pudor	5,2	11	0,5	1	0,5	1	1,4	3	92,4	194
2.10	Realizar exibicionismo de cunho sexual	5,2	11	1,4	3	1,0	2	4,8	10	87,6	184
2.11	Criar ambiente pornográfico no âmbito institucional	5,7	12	0,5	1	1,0	2	2,4	5	90,5	190
2.12	Fazer insinuações, de caráter sexual, de forma a constranger pessoa ou grupo	5,7	12	1,4	3	1,9	4	3,8	8	87,1	183
2.13	Fazer ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, perturbação, ofensa, caso não receba o favor sexual	5,7	12	-	-	1,0	2	0,5	1	92,9	195

**Fonte: elaboração própria com auxílio do Software Jamovi (2021) - versão 2.2, R Core Team (2021) – versão 4.0**

**\*Os traços (-) indicam ausência de respostas para a alternativa.  
% - Percentual das respostas; N – Frequência das respostas.**

Ao observar a tabela supramencionada, a qual traz um compilado da frequência das respostas das 13 questões da Parte II do questionário, pôde-se evidenciar, por meio da coesão das respostas, excetuando-se as questões 2.1 e 2.2, um bom conhecimento da comunidade docente do IFMS a respeito das questões elencadas que tratam de atos que podem configurar assédio sexual no ambiente da Educação Profissional e Tecnológica (EPT). Nisso, pontua-se que essas 11

afirmações que apresentaram resultados afinados de concordância dos respondentes, com elevados escores (questões 2.3 a 2.13), foram extraídas da Política de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios Moral e Sexual, no âmbito do IFMS (2021).

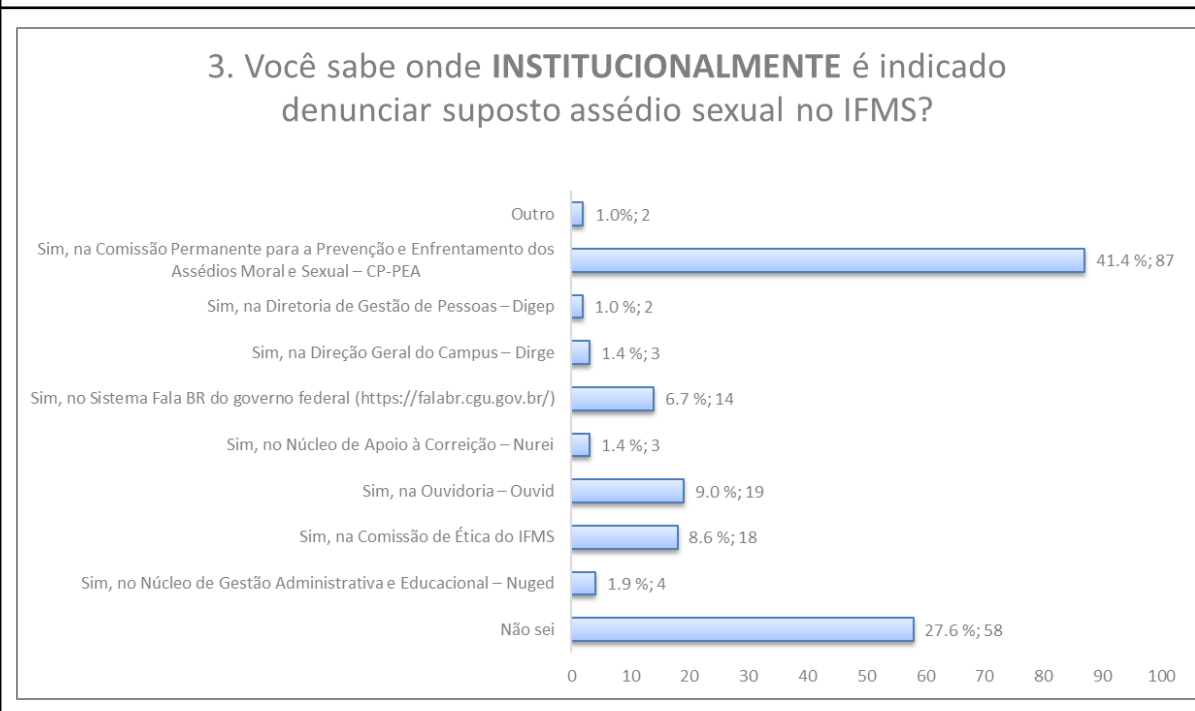
Referente às questões 2.1 e 2.2 do questionário – Parte II, as opiniões que denotam a percepção dos docentes acerca de “paquerar colega de trabalho” e “fazer convite para encontro ou saída” se caracterizarem como atos que podem configurar assédio sexual no ambiente da EPT se apresentaram divididas. Isso evidencia, mediante essa dispersão nos escores da escala, um certo desconhecimento dos docentes se esses atos podem, realmente, caracterizar assédio sexual.

Passando à Parte III do questionário, acerca das questões relativas ao conhecimento dos respondentes sobre saber (sim ou não) onde, institucionalmente, é indicado denunciar suposto assédio sexual no IFMS, bem como sobre saber (sim ou não) onde é aconselhado procurar, ou orientar-se, para obter o acolhimento da vítima ou denunciante de assédio sexual no IFMS, passamos a apresentar os resultados referentes às frequências das 2 (duas) questões.

**Tabela 28: Parte III – Questão 3: Você sabe onde INSTITUCIONALMENTE é indicado denunciar suposto assédio sexual no IFMS?**

Níveis	Contagem	%
Não sei.	58	27.6 %
Sim, no Núcleo de Gestão Administrativa e Educacional – Nugged;	4	1.9 %
Sim, na Comissão de Ética do IFMS;	18	8.6 %
Sim, na Ouvidoria – Ouvid;	19	9.0 %
Sim, no Núcleo de Apoio à Correição – Nurei;	3	1.4 %
Sim, no Sistema Fala BR do governo federal ( <a href="https://falabr.cgu.gov.br/">https://falabr.cgu.gov.br/</a> );	14	6.7 %
Sim, na Direção Geral do Campus – Dirge;	3	1.4 %
Sim, na Diretoria de Gestão de Pessoas – Digep;	2	1.0 %
Sim, na Comissão Permanente para a Prevenção e Enfrentamento dos Assédios Moral e Sexual – CP-PEA;	87	41.4 %
Outro:		
- Acredito que várias delas podem ser canais de denúncia com propósitos distintos, dessa forma entendo que a denúncia poderia ser	1	0.5 %

realizada via FalaBR, Nurei, Comissão de Ética e Ouvidoria. A CP-PEA pode medir ou receber em caso da suposta vítima estar abalada/o e orientar para as denúncias pertinentes.		
- Denunciaria em mais de um local	1	0.5 %



**Fonte: elaboração própria com auxílio do Software Jamovi (2021) - versão 2.2, R Core Team (2021) – versão 4.0 e Excel 2016.**

No que diz respeito à questão 3, os resultados se apresentam com opiniões bem divididas. Desse modo, os maiores escores dividem-se entre denunciar o assédio sexual na Comissão Permanente para prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual (CP-PEA) (n=87; 41,4%) e o desconhecimento de onde denunciar “não sei” com (n = 58; 27,6%).

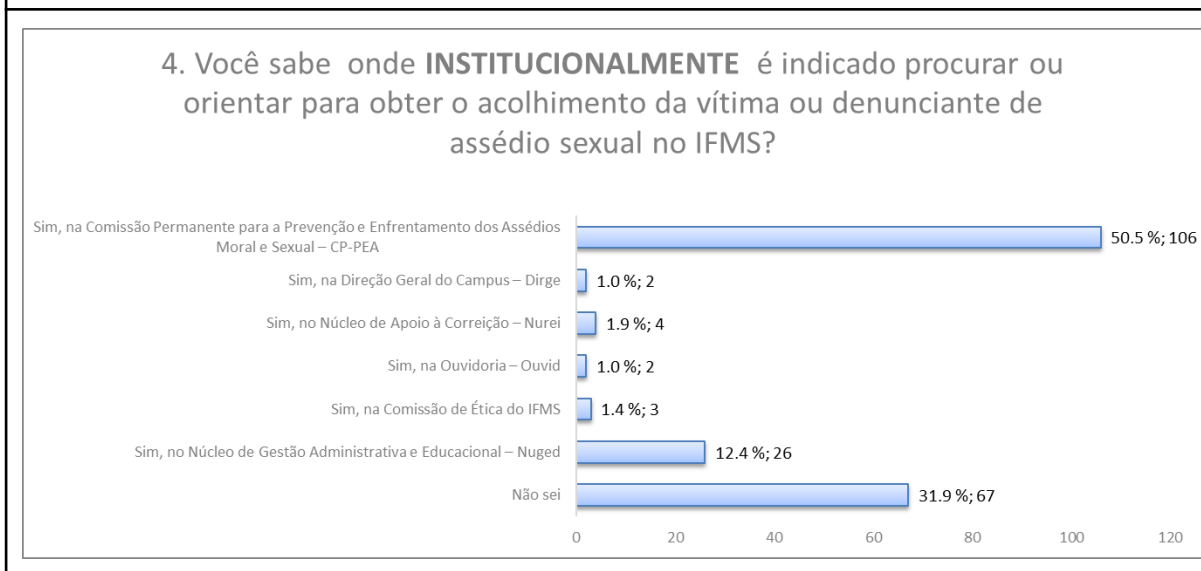
Para além dessas duas respostas mais ranqueadas, ainda tem-se a opinião dos que responderam que a denúncia deve ser realizada na Ouvidoria (n = 19; 9,0%), e no Sistema Fala BR do Governo Federal (n = 14; 6,7%). O percentual de 15,3% apontou outros locais não indicados e apropriados para a denúncia. Essa segmentação nos escores evidencia desconhecimento de quase metade dos docentes respondentes de onde institucionalmente é indicado denunciar suposto assédio sexual no IFMS.

Ao somarmos os escores a respeito das respostas dos docentes que manifestaram os lugares corretos que são indicados para denunciar suposto assédio

sexual no IFMS, temos os seguintes números: no Fala BR do Governo Federal (n = 14; 6,7%, conforme exposto no Art. 25 da Política); na Ouvidoria (n = 19; 9,0%, segundo evidenciado no Art. 12 da Política) e na Comissão Permanente para prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual (CP-PEA) (n = 87, 41,4%, de acordo com o Art. 24 da Política), ou seja, chega a 57,1% da resposta dos docentes.

**Tabela 29: Parte III – Questão 4: Você sabe onde INSTITUCIONALMENTE é indicado procurar ou orientar para obter o acolhimento da vítima ou denunciante de assédio sexual no IFMS?**

Níveis	Contagem	%
Não sei.	67	31.9 %
Sim, no Núcleo de Gestão Administrativa e Educacional – Nugged;	26	12.4 %
Sim, na Comissão de Ética do IFMS;	3	1.4 %
Sim, na Ouvidoria – Ouvid;	2	1.0 %
Sim, no Núcleo de Apoio à Correição – Nurei;	4	1.9 %
Sim, na Direção Geral do Campus – Dirge;	2	1.0 %
Sim, na Comissão Permanente para a Prevenção e Enfrentamento dos Assédios Moral e Sexual – CP-PEA;	106	50.5 %



**Fonte: elaboração própria com auxílio do Software Jamovi (2021) - versão 2.2, R Core Team (2021) – versão 4.0 e Excel 2016.**

Quase nas mesmas proporções dos resultados obtidos na questão 3, a 4 sinaliza opiniões fragmentadas, quanto ao conhecimento dos docentes de onde, institucionalmente, é indicado procurar ou orientar-se para obter o acolhimento da

vítima ou denunciante de assédio sexual no IFMS. À vista disso, os escores mais elevados dividem-se entre procurar ou orientar-se para obter acolhimento na Comissão Permanente para prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual (CP-PEA) (n = 106; 50,5%) e o desconhecimento de onde procurar acolhimento “não sei” (n = 67; 31,9%). Ainda, o conhecimento dos docentes aponta, como terceira opção, obter acolhimento no Núcleo de gestão administrativa e educacional (Nuged) (n = 26; 12,3%).

Em suma, considera-se, com as respostas a essas duas questões, que grande parte dos docentes, tais sejam (n = 58; 27,6%) para a questão 3 e (n = 67; 31,9%) para a 4, não sabem onde denunciar suposto assédio sexual no IFMS, tampouco onde buscar orientação para conseguir o acolhimento da vítima ou denunciante de assédio sexual na instituição.

#### 4.2.3 Testes de comparações

Ainda no presente estudo, foi realizado o Teste não paramétrico U de *Mann-Whitney*, com o intuito de verificar a existência de diferenças, estatisticamente, significativas quanto ao conhecimento dos participantes no que tange às afirmações da Parte I e II do questionário, por gênero e por vínculo. Assim, as afirmações que tiveram um valor  $p < 0,05$  foram consideradas significativas.

Para tanto, primeiramente, mesmo considerando que a amostra do estudo era > 30 participantes, foi realizado o teste de normalidade de *Kolmogorov-Smirnov*, o qual resultou em uma não distribuição normal dos dados ( $p < .001$ ) para todas as afirmações. Assim sendo, foi realizado o teste não paramétrico (para dados que não possuem distribuição normal) U de *Mann-Whitney*, para gênero e vínculo, cujos resultados apresentam-se, a seguir, nas Tabelas 30 a 33.

##### 4.2.3.1 Quanto ao Gênero

**Tabela 30: Teste de comparação no que tange ao gênero (afirmações Parte I -1.1 a 1.9).**

Afirmações	Valor de p*
1.1 Para configurar assédio sexual tem que ter contato físico.	0.119
1.2 Um único ato pode configurar o assédio sexual.	0.405

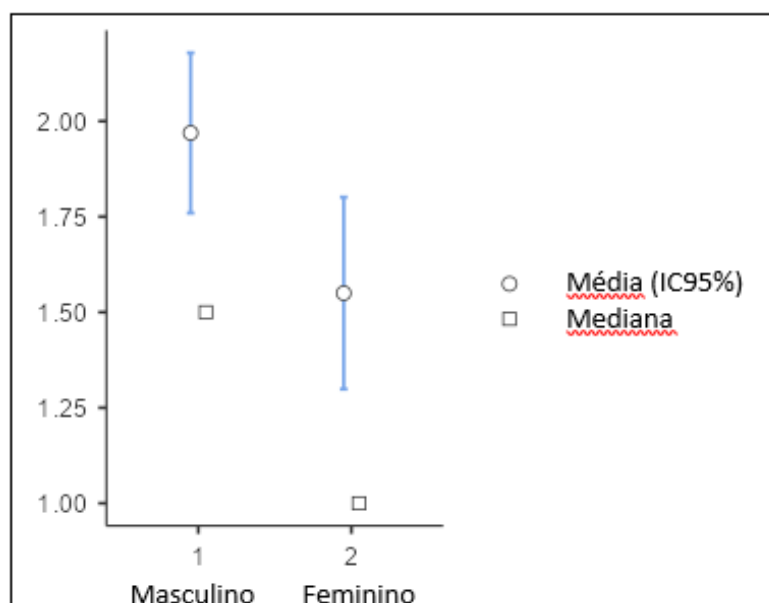
1.3 O assédio sexual só ocorre entre superior hierárquico em relação ao subordinado.	0.779
1.4 O assédio sexual pode ocorrer entre estudantes.	0.679
1.5 Para se configurar o assédio sexual é necessário o “não consentimento” da pessoa assediada ao objetivo do assediador de obter vantagem ou favorecimento sexual.	0.136
1.6 O professor deve levar ao conhecimento das autoridades competentes supostos casos de assédio sexual contra estudantes.	0.444
1.7 O assédio sexual também pode ocorrer fora do ambiente de convivência escolar, como, por exemplo, em uma confraternização, uma carona ou um passeio.	0.774
1.8 A denúncia de suposto assédio sexual não pode ser anônima.	0.133
1.9 Um(a) estudante lhe diz que está sendo assediado(a) sexualmente, mas não existe nenhuma outra prova além do relato do(a) estudante, assim não configura motivo razoável para efetuar denúncia.	0.001

**Fonte: elaboração própria com auxílio do Software Jamovi (2021) - versão 2.2, R Core Team (2021) – versão 4.0**

**\*Nível de significância fixado em (<0,05).**

A Tabela 30 anterior indica que apenas a questão 1.9 (da Parte I do questionário) apresentou diferença estatisticamente significativa nas respostas entre homens e mulheres que compõem a amostra do estudo. Isso pressupõe dizer que existe diferença na média dos escores das respostas entre gênero masculino e feminino. Essa evidência está apontada no valor de  $p=0.001$ , o que pode, também, ser aferido visualmente no gráfico 1 a seguir, ao visualizarmos, em especial, a diferença entre as médias ( $M=1.97$ -masculino e  $M=1.55$ -feminino), sob um intervalo de confiança de 95%.

**Gráfico 1: da questão 1.9 - Um(a) estudante lhe diz que está sendo assediado(a) sexualmente, mas não existe nenhuma outra prova além do relato do(a) estudante, assim não configura motivo razoável para efetuar denúncia.**



**Fonte: elaboração própria com auxílio do Software Jamovi (2021) - versão 2.2, R Core Team (2021) – versão 4.0**

**Nota: Escala Likert de 5 pontos (onde 1-discordo e 5-concordo)**

**Tabela 31: Teste de comparação no que tange ao gênero (afirmações Parte II - 2.1 a 2.13).**

Afirmções	Valor de p*
2.1 Paquerar colega de trabalho.	0.672
2.2 Fazer convite para encontro ou saída.	0.959
2.3 Fazer críticas ou piadas sexuais ofensivas.	0.016
2.4 Seguir, espionar e/ou realizar abordagem com intuito sexual.	0.068
2.5 Insinuar/agredir, com gestos ou propostas sexuais.	0.051
2.6 Conversar ou mandar mensagens indesejáveis com conotação sexual.	0.005
2.7 Beijar, abraçar ou qualquer contato físico realizado sem consentimento e que cause desconforto.	0.059
2.8 Realizar convites impertinentes para encontros e saídas com intuito sexual.	0.139
2.9 Fazer chantagens, promessas ou oferecer tratamento diferenciado mediante solicitação de favores sexuais ou atentatórios ao pudor.	0.267
2.10 Realizar exibicionismo de cunho sexual.	0.100

2.11 Criar ambiente pornográfico no âmbito institucional.	0.085
2.12 Fazer insinuações, de caráter sexual, de forma a constranger pessoa ou grupo.	0.009
2.13 Fazer ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, perturbação, ofensa, caso não receba o favor sexual.	0.142

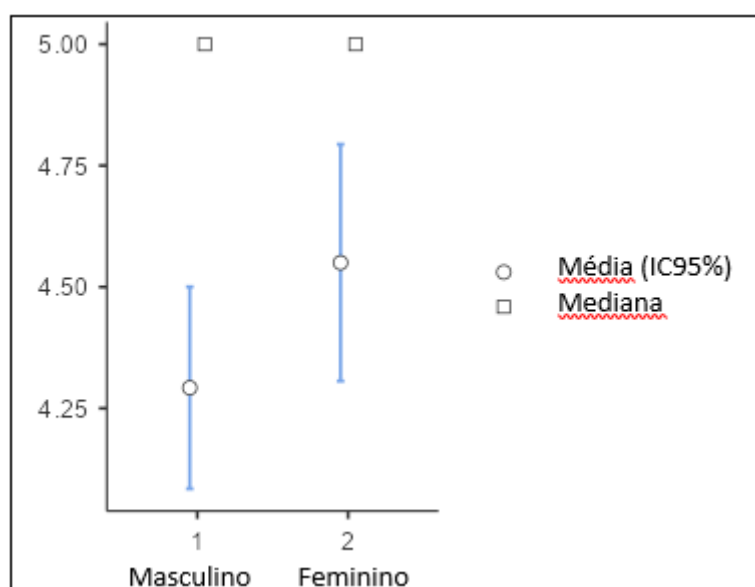
**Fonte: elaboração própria com auxílio do Software Jamovi (2021) - versão 2.2, R Core Team (2021) – versão 4.0**

**\*Nível de significância fixado em (<0,05).**

Quanto às questões da Parte II do questionário, destacam-se diferenças estatisticamente significativas entre a opinião de homens e mulheres da amostra do estudo, com relação às questões de 2.3: Fazer críticas ou piadas sexuais ofensivas; 2.6: Conversar ou mandar mensagens indesejáveis com conotação sexual e a questão 2.12: Fazer insinuações, de caráter sexual, de forma a constranger pessoa ou grupo, as quais apresentaram um valor de  $p < 0,05$ , tais sejam: para a questão 2.3,  $p = 0.016$ ; para a questão 2.6, valor de  $p = 0.005$  e para a questão 2.12, valor de  $p = 0.009$ .

As diferenças ficam reveladas visualmente por meio dos gráficos bloxpot 2, 3 e 4 a seguir, os quais indicam a diferença das médias das respostas entre homens e mulheres, a um intervalo de confiança de 95%.

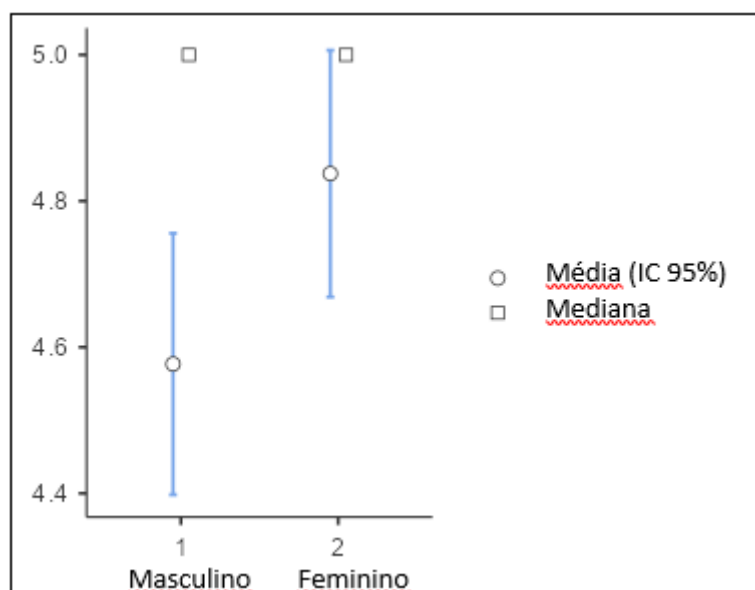
**Gráfico 2: da questão 2.3 - Fazer críticas ou piadas sexuais ofensivas.**



**Fonte: elaboração própria com auxílio do Software Jamovi (2021) - versão 2.2, R Core Team (2021) – versão 4.0**

**Nota: Escala Likert de 5 pontos (onde 1-discordo e 5-concordo)**

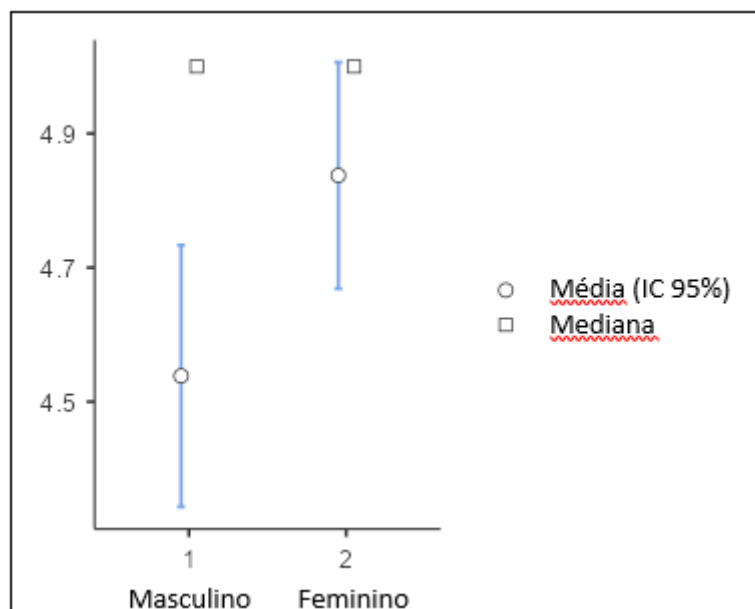
**Gráfico 3: da questão 2.6 - Conversar ou mandar mensagens indesejáveis com conotação sexual.**



Fonte: elaboração própria com auxílio do Software Jamovi (2021) - versão 2.2, R Core Team (2021) – versão 4.0

Nota: Escala Likert de 5 pontos (onde 1-discordo e 5-concordo)

**Gráfico 4: da questão 2.12 Fazer insinuações, de caráter sexual, de forma a constranger pessoa ou grupo.**



Fonte: elaboração própria com auxílio do Software Jamovi (2021) - versão 2.2, R Core Team (2021) – versão 4.0

Nota: Escala Likert de 5 pontos (onde 1-discordo e 5-concordo)

#### 4.2.3.2 Quanto ao Vínculo com o IFMS

A fim de verificar a existência de diferenças estatisticamente significativas entre os grupos independentes, quanto ao vínculo com o IFMS, tal sejam os contratados e os efetivos, foi rodado o Teste não paramétrico *U de Mann-Whitney*, cujos resultados apresentam-se na Tabela 32 e, visualmente, no gráfico 5, a seguir.

**Tabela 32: Teste de comparação no que tange ao vínculo com o IFMS (afirmações Parte I -1.1 a 1.9).**

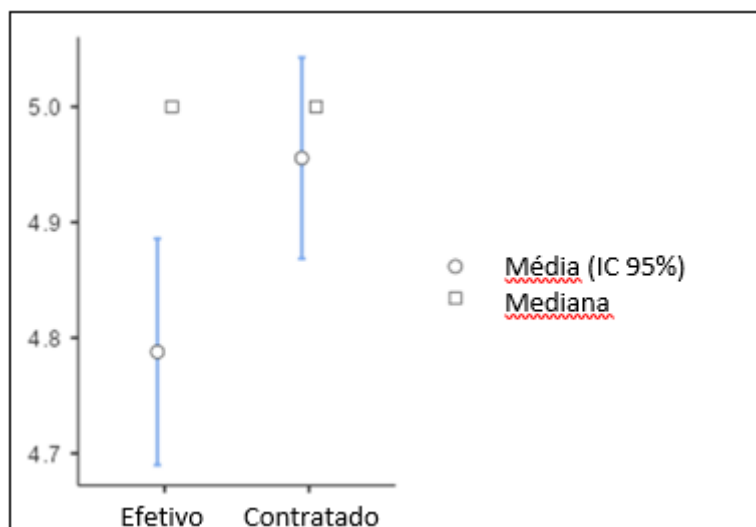
Afirmações	Valor de p*
1.1 Para configurar assédio sexual tem que ter contato físico.	0.415
1.2 Um único ato pode configurar o assédio sexual.	0.200
1.3 O assédio sexual só ocorre entre superior hierárquico em relação ao subordinado.	0.588
1.4 O assédio sexual pode ocorrer entre estudantes.	0.376
1.5 Para se configurar o assédio sexual é necessário o “não consentimento” da pessoa assediada ao objetivo do assediador de obter vantagem ou favorecimento sexual.	0.404
1.6 O professor deve levar ao conhecimento das autoridades competentes supostos casos de assédio sexual contra estudantes.	0.038
1.7 O assédio sexual também pode ocorrer fora do ambiente de convivência escolar, como, por exemplo, em uma confraternização, uma carona ou um passeio.	0.249
1.8 A denúncia de suposto assédio sexual não pode ser anônima.	0.066
1.9 Um(a) estudante lhe diz que está sendo assediado(a) sexualmente, mas não existe nenhuma outra prova além do relato do(a) estudante, assim não configura motivo razoável para efetuar denúncia.	0.700

Fonte: elaboração própria com auxílio do Software Jamovi (2021) - versão 2.2, R Core Team (2021) – versão 4.0

\*Nível de significância fixado em (<0,05).

Apenas a questão 1.6 “O professor deve levar ao conhecimento das autoridades competentes supostos casos de assédio sexual contra estudantes apresentou” valor de  $p < 0,05$ , tal seja  $p = 0.038$ , com um intervalo de confiança de 95% na Média ( $M = 4.79$ -efetivo;  $M = 4.96$ -contratado), indicando a existência de diferenças estatisticamente significativas nas médias das respostas entre docentes contratados e docentes efetivos, no que se refere a essa afirmação. Essa informação também pode ser verificada visualmente no gráfico 5:

**Gráfico 5: da questão 1.6 - O professor deve levar ao conhecimento das autoridades competentes supostos casos de assédio sexual contra estudantes.**



**Fonte: elaboração própria com auxílio do Software Jamovi (2021) - versão 2.2, R Core Team (2021) – versão 4.0**

**Nota: Escala Likert de 5 pontos (onde 1-discordo e 5-concordo)**

**Tabela 33: Teste de comparação no que tange ao vínculo com o IFMS (afirmações Parte II – 2.1 a 2.13).**

Afirmações	Valor de p*
2.1 Paquerar colega de trabalho.	0.256
2.2 Fazer convite para encontro ou saída.	0.229
2.3 Fazer críticas ou piadas sexuais ofensivas.	0.474
2.4 Seguir, espionar e/ou realizar abordagem com intuito sexual.	0.337
2.5 Insinuar/agredir, com gestos ou propostas sexuais.	0.400
2.6 Conversar ou mandar mensagens indesejáveis com conotação sexual.	0.621
2.7 Beijar, abraçar ou qualquer contato físico realizado sem consentimento e que cause desconforto.	0.937
2.8 Realizar convites impertinentes para encontros e saídas com intuito sexual.	0.422
2.9 Fazer chantagens, promessas ou oferecer tratamento diferenciado mediante solicitação de favores sexuais ou atentatórios ao pudor.	0.097
2.10 Realizar exibicionismo de cunho sexual.	0.385
2.11 Criar ambiente pornográfico no âmbito institucional.	0.297
2.12 Fazer insinuações, de caráter sexual, de forma a constranger pessoa ou grupo.	0.471
2.13 Fazer ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, perturbação, ofensa,	0.228

caso não receba o favor sexual.	
---------------------------------	--

Fonte: elaboração própria com auxílio do Software Jamovi (2021) - versão 2.2, R Core Team (2021) – versão 4.0

\*Nível de significância fixado em ( $<0,05$ ).

Quanto às questões da Parte II do Questionário, elenca-se que nenhuma apresentou diferenças estatisticamente significativas, no quesito vínculo com o IFMS, ou seja, não houve valores de  $p < 0,05$ . Dessa forma, evidencia-se a não existência de diferenças estatisticamente significativas entre a opinião dos contratados e efetivos.

#### 4.2.4 Análise e Discussões de Resultados

A ocorrência, persistência e a seriedade do assédio sexual no ambiente de trabalho são notáveis, perturbadoras e clamam por uma ação imediata (Brown *et al.*, 2019). Apesar da temática ter recebido, em especial na última década, atenção acentuada nos estudos, nas políticas e até nos discursos públicos (Evans *et al.*, 2019), essas questões ainda são latentes, generalizadas e permeiam diferenciados contextos.

Segundo Bondestam e Lundqvist (2020), o assédio sexual é uma epidemia em todo o mundo, impacta os sistemas educacionais e, também, os indivíduos, grupos e qualquer tipo de organização. E, apesar de a literatura científica não possuir estudos, em maior escala, acerca da temática, no contexto educacional, o assédio sexual é, ainda, significativamente presente (Ferrer; Bosch, 2014; Wood *et al.*, 2021).

Em verdade, em especial na última década, as organizações reconhecem cada vez mais a importância do assédio sexual no ambiente de trabalho (Mcewen *et al.*, 2021; Moura *et al.*, 2021; Da Silva Fonseca *et al.*, 2018; Zingales, 2013). No entanto, apesar de reconhecer sua dimensão, poucas organizações realizaram estudos a fim de aferir as percepções de seus funcionários, quanto ao conhecimento dos elementos caracterizadores do assédio sexual no ambiente de trabalho. Dessa maneira, a maior parte dos estudos encontrados na literatura refletem em pesquisas direcionadas a identificar eventuais experiências dos funcionários em relação ao assédio sexual no ambiente laboral (Evans *et al.*, 2019, Hanson *et al.*, 2015;

Zingales, 2013; Molinos *et al.*, 2012;), sejam entre colegas de trabalho, estudantes, mediante questões hierárquicas, dentre outras.

Assim, entendendo a importância do tema e com a finalidade de preencher essa lacuna, nosso estudo buscou compreender a percepção dos docentes do IFMS, no que diz respeito aos elementos caracterizadores do assédio sexual, à denúncia e ao acolhimento no âmbito da Educação Profissional e Tecnológica.

Os resultados do nosso estudo, similares aos estudos de Melo (2022), e, diferentemente dos estudos de Moura *et al.* (2021), apontam a insciência dos respondentes, sob a égide de atos que podem configurar assédio sexual, não na totalidade das questões, mas em afirmações específicas, distribuídas nas 3 partes do questionário. Nesse viés, destaca-se que a pesquisa de Melo (2022), a respeito da percepção de servidores e discentes sobre o assédio sexual no âmbito educacional, revelou que ambos desconhecem características mais peculiares do assédio sexual.

Por conseguinte, menciona-se que os estudos de Halouani *et al.*(2019) apontam para o fato de as pessoas terem dificuldade em definir o assédio sexual e seus atos, de forma clara. Com efeito, segundo os mesmos autores, o assédio sexual tem dimensões individuais e culturais, as quais fazem com que as relações sexuais no trabalho não sejam, necessariamente, vividas como uma situação de assédio e vice-versa. Sob esse viés analítico, Mishra e Stair (2019) pontuam que os valores culturais influenciam o grau em que os indivíduos percebem vários comportamentos de assédio sexual.

Os autores Guschke *et al.* (2019) relatam que, dentro do contexto das universidades, atos que podem ser caracterizados como assédio sexual são, particularmente, normalizados. Isso ocorre em perspectiva de festa e outros eventos sociais, tendo em conta que se caracterizam como um ambiente em que pessoas de diferentes origens culturais se aproximam expondo diferenças subjacentes nas normas sociais. Outrossim, os autores ainda pontuam que, em detrimento dos achados em seus estudos sobre assédio sexual na educação superior, as diferenças encontradas nos escores dos respondentes, ao tentar entender o assédio sexual, não podem ser dissociadas do ambiente social.

Ademais, as percepções e experiências de cada indivíduo são constituídas em relação às normas do contexto social em que ocorrem e, por conseguinte, o processo pessoal de criação de sentido parece ser influenciado por fatores externos

e circunstâncias socioculturais.

Em suma, os autores entendem que se as pessoas estão inclinadas a acreditar que determinado comportamento não caracteriza assédio sexual, elas também são mais propensas a pensar que é aceito e tolerável e, potencialmente, menos motivadas a agir contra. Por isso, é fundamental saber caracterizar o assédio e entendê-lo dentro do contexto em que ocorre e quais atos podem configurá-lo.

No nosso estudo, os resultados mais expressivos que denotam divergências de entendimento acerca das questões da Parte I do questionário foram nas seguintes afirmações:

- um único ato pode configurar o assédio sexual (questão 1.2);
- para se configurar o assédio sexual, é necessário o “não consentimento” da pessoa assediada ao objetivo do assediador de obter vantagem ou favorecimento sexual (questão 1.5);
- a denúncia de suposto assédio sexual não pode ser anônima (questão 1.8);
- um(a) estudante lhe diz que está sendo assediado(a) sexualmente, mas não existe nenhuma outra prova além do relato do estudante, logo, não configura motivo razoável para efetuar denúncia (questão 1.9).

Os escores das quatro afirmações supracitadas se dividem na sucessão da escala, ou seja, a percepção dos respondentes evidencia notável divisão de entendimento, pois permeiam, tanto para o lado da concordância com as afirmações, como, também, para o lado da discordância.

A maior divergência na segmentação nos escores é evidenciada na questão 1.5, de modo que a maior parte da amostra entende que, para se configurar o assédio sexual, é necessário o “não consentimento” da pessoa assediada ao objetivo do assediador de obter vantagem ou favorecimento sexual (46,2%), conforme preconiza a Cartilha sobre Assédio Moral e Sexual do Senado Federal (2011). Além disso, houve, também, um percentual expressivo para tal questão que discorda total e parcialmente da afirmação (32,4%), demonstrando um desconhecimento legal da questão.

Ainda as questões de 1.2 “Um único ato pode configurar o assédio sexual”; 1.8. “A denúncia de suposto assédio sexual não pode ser anônima” e 1.9 “Um(a) estudante lhe diz que está sendo assediado(a) sexualmente, mas não existe nenhuma outra prova além do relato do estudante, não configura motivo razoável

para efetuar denúncia”, mesmo que em menor proporção do que a questão 1.5, sinalizam uma divisão e potencial divergência de entendimento dos respondentes.

Na primeira, há os que concordam com o entendimento de que um único ato pode configurar o assédio sexual (61,4%), conforme preconiza a Cartilha sobre Assédio Sexual no trabalho do Ministério Público do Trabalho (2017), bem como há um percentual importante de discordância (total e parcial) de 20%, o qual demonstra desconhecimento dos respondentes acerca da questão, pois entende-se que há a necessidade de mais de um ato para tal configuração.

Quanto à questão 1.8, há os que discordam com a afirmação de que a denúncia não pode ser anônima (60,5%), o que vem de encontro com o postulado na Cartilha de Assédio moral e sexual: previna-se do Conselho Nacional do Ministério Público (2016). No entanto, há os que concordam (total e parcialmente), na ordem de 19,6% com a afirmação, enfatizando um conhecimento errôneo quanto a essa questão.

Na questão 1.9, apesar do nível de discordância ser majoritário (59,0%) e que vai ao contrário dos estudos de Santos (2011) e de Ikefuti (2012), ou seja, os respondentes discordarem que, caso não houver prova, além do relato do suposto assediado, não pode-se configurar motivo razoável para efetuar denúncia (ato amparado pela Cartilha Apuração de assédio sexual na esfera correcional CGU (2021). Ainda observa-se um notório percentual de concordância (total ou parcial) de 13,3% com a afirmação e 7,6% que não concordam nem discordam, denotando desconhecimento sobre a questão desse percentual de docentes.

Por fim, pontua-se que, não obstante os elevados percentuais de concordância ou discordância, as demais questões (1.1; 1.3; 1.4; 1.6 e 1.7) convergiram, de acordo com o que preconiza as bases legais das afirmações, variando de 85,2% a 94,3%. Ainda assim, metade da amostra demonstra não saber caracterizar o assédio sexual no ambiente da Educação Profissional e Tecnológica (EPT) e, assim, não ter condições de serem protagonistas na educação contra o assédio sexual.

Passando aos resultados referentes à série de questões da Parte II do questionário, esses nos permitiram explorar a percepção dos docentes quanto ao conhecimento que eles possuem a respeito de atos que podem configurar o assédio sexual. De maneira geral, os resultados evidenciam que os docentes possuem bom conhecimento a respeito do que postula a Política de Prevenção e Enfrentamento

aos Assédios Moral e Sexual, em especial seu Artigo 4º, considerando uma coesão de escores de respostas das questões 2.3 a 2.13, as quais foram construídas com base no referido documento.

A quase unanimidade de concordância com as afirmações dessas questões (2.3 a 2.13) ficaram em 71%; 90%; 89,5%; 86,2%; 85,2%; 85,8%; 92,4%; 87,6%; 90,5%; 87,1% e 92,9%.

Desse modo, acredita-se que, seja por conhecimento prévio dos docentes que compuseram a amostra, seja pela aprovação e consequente divulgação de material institucional - como a Política de Prevenção e enfrentamento apreciada e aprovada pelo Conselho Superior do IFMS no final do exercício de 2021 - ou ainda, decorrente da participação e formação de diversos servidores para compor a Comissão Permanente para Prevenção e Enfrentamento dos Assédios Moral e Sexual (CP-PEA), bem como suas Sub-Comissões em cada Campus do IFMS, instituídas no ano de 2022, os respondentes apresentaram um significativo conhecimento acerca de atos pontuados nas questões que podem configurar assédio sexual no ambiente da Educação Profissional e Tecnológica (EPT).

No que tange às questões 2.1 e 2.2, as opiniões que denotam a percepção dos docentes acerca de “paquerar colega de trabalho” e “fazer convite para encontro ou saída” se caracterizarem como atos que podem configurar assédio sexual no ambiente da EPT, se apresentaram divididas, tal como nos estudos de Melo (2022). Isso evidencia, mediante essa dispersão nos escores da escala, um certo desconhecimento e/ou mesmo dúvida dos docentes se esses atos podem realmente caracterizar assédio sexual.

Essa evidência pode ser observada nos percentuais de discordância com a afirmação, dado que ficaram na casa dos 32,4% e 44,8%, respectivamente à questão 2.1 e 2.2. Salienta-se, também, a representatividade da parcela de respondentes que realmente desconhecem o que é correto, no que se refere a essas duas afirmações, ao assinalar, no patamar de 20%, o que corresponde ao “não concordo e nem discordo”.

Conforme o Guia Lilás (CGU, 2023, p.14), que traz orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação, e segundo à Cartilha sobre Assédio moral e sexual (Senado Federal, 2011, p.18), paqueras e flertes correspondidos ou consentidos não constituem assédio sexual. Ademais, o Relatório do levantamento do sistema de prevenção e combate ao assédio moral e

sexual (TCU, 2022, p. 17) expressa que a tentativa de aproximação para relacionamento amoroso, ou mesmo sexual, não se caracteriza como assédio sexual no trabalho.

Certas sociedades profissionais começaram, em especial na última década, a implementar políticas e procedimentos, no intuito de combater o assédio sexual no ambiente de trabalho (Brown *et al.*, 2019). Não diferentemente na instituição lócus do estudo, a aprovação da Política de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios Moral e Sexual, a instauração da Comissão e Sub-comissões para Prevenção e Enfrentamento dos Assédios Moral e Sexual e demais procedimentos e esforços podem ser o motivo de uma maior conscientização e conhecimento dos docentes, de forma geral, acerca dos atos que podem configurar o assédio sexual no ambiente da Educação Profissional e Tecnológica (EPT).

No entanto, os resultados mais curiosos da nossa pesquisa concentram-se na Parte III do questionário, tanto em sua questão 3 “Você sabe onde **INSTITUCIONALMENTE** é indicado denunciar suposto assédio sexual no IFMS?”, quanto na questão de 4 “Você sabe onde **INSTITUCIONALMENTE** é indicado procurar ou orientar para obter o acolhimento da vítima ou denunciante de assédio sexual no IFMS?”. Ambos resultados apresentam opiniões bem divididas, evidenciando que 42,9% não sabe qual o local indicado para a denúncia, pois 27,6% assinalou “não sei” e 15,3% indicaram lugares errôneos. Por conseguinte, 49,5% dos docentes não sabem onde procurar ou orientar-se para obter acolhimento, haja vista que 31,9% assinalou “não sei” e 17,6% indicaram lugares errôneos.

Quanto à questão 3, ao somarmos os escores referentes às respostas dos docentes, a respeito dos lugares indicados para denunciar suposto assédio sexual no IFMS, temos os seguintes resultados: no Fala BR do Governo Federal (n=14; 6,7%) (conforme exposto no Art. 25 da Política); na Ouvidoria (n=19; 9,0%) (conforme exposto no Art. 12 da Política) e na Comissão Permanente para prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual (CP-PEA) (n=87, 41,4%) (conforme exposto no Art. 24 da Política), ou seja, chega a 57,1% da resposta dos docentes.

Estudos de Freedman-Weiss *et al.*, 2019 apontam que a incerteza dos respondentes em como e onde denunciar casos de assédio no trabalho estão entre as dez principais barreiras à notificação de assédio sexual. Assim, a denúncia, segundo esses autores, não deve representar um desafio maior do que a denúncia

de qualquer outro evento significativo, dado que o assédio sexual deve ser identificado, explicitamente, como um “*never event*”, sendo de fácil denúncia.

Quanto à questão 4, as respostas dos docentes que manifestaram que o lugar indicado a procurar ou orientar, para obter o acolhimento da vítima ou denunciante de assédio sexual no IFMS, é na Comissão Permanente para prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual (CP-PEA), foi de (n=106, 50,5%) (o que vem de acordo com a Política), o que demonstra que apenas pouco mais da metade dos docentes respondentes sabem, efetivamente, o local para acolhimento.

Mirhosseini (2023) alega que uma das principais políticas que uma organização pode implementar é fornecer apoio ao grupo vulnerável de servidores, visto que, quando existe apoio formal e informal, há, conseqüentemente, maior possibilidade de denúncia. Logo, pontua-se que uma das formas de apoio pode-se traduzir em compartilhamento de conhecimento à comunidade acerca da temática e outra, o fundamental acolhimento.

Considera-se, com as respostas a essas duas questões, que apenas pouco mais da metade dos docentes respondentes sabem onde é indicado denunciar supostos assédios e onde obter acolhimento na instituição. Para tanto, esses resultados vêm de encontro aos estudos de lakefuti (2012). Desse modo, esse fato levanta uma extrema preocupação, a qual requer uma imediata ação, por esse motivo, a confecção da cartilha informativa, por nós proposta, auxilia no saneamento dessas questões preocupantes, identificadas pelo questionário.

Ainda, para enriquecer o nosso estudo, realizamos, também, um teste de amostras independentes, para verificar a existência de possíveis diferenças de escores (média) entre homens e mulheres, acerca das questões sobre o assédio sexual. Como conclusão, apenas 1 (uma) das nove questões da Parte I e 3 (três) das treze questões da Parte II apresentaram diferença estatisticamente significativa na comparação entre gênero (homem x mulher) e 1 (uma) das nove questões da Parte I expôs distinção, estatisticamente, significativa na comparação entre vínculo (efetivo x contratado).

A questão da parte I, em que as médias das respostas entre homens e mulheres resultaram em diferenças estatisticamente significativas, foi a 1.9 “Um(a) estudante lhe diz que está sendo assediado(a) sexualmente, mas não existe nenhuma outra prova além do relato do(a) estudante, assim não configura motivo razoável para efetuar denúncia”, a qual apresentou um valor de  $p=0,001$ . Destarte, a

diferença entre a média dos escores de respostas ficou em  $M=1,97$  (masculino) e  $M=1,55$  (feminino).

Quanto às questões da Parte II, que apresentaram diferenças estatisticamente significativas quanto ao gênero, foram as 2.3 “Fazer críticas ou piadas sexuais ofensivas” ( $p=0,016$ ) ( $M=4.29$ -masculino;  $M=4.55$ -feminino); a questão 2.6 “Conversar ou mandar mensagens indesejáveis com conotação sexual” ( $p=0,005$ ) ( $M=4.58$ -masculino;  $M=4.84$ -feminino) e a questão 2.12 “Fazer insinuações, de caráter sexual, de forma a constranger pessoa ou grupo” ( $p=0,009$ ) ( $M=4.54$ -masculino;  $M=4.84$ -feminino).

No que tange ao vínculo com o IFMS (diferenças entre amostras de efetivos e contratados), apenas a questão (Parte I) 1.6 “O professor deve levar ao conhecimento das autoridades competentes supostos casos de assédio sexual contra estudantes” apresentou diferenças estatisticamente consideráveis entre os grupos, uma vez que o valor de  $p<0,05$ , ou seja, foi  $p=0,038$ .

Salienta-se que essas diferenças não vêm demonstrar escores de certo ou errado, apenas identificam que existem diferenças estatisticamente substanciais entre a média dos escores na resposta entre efetivos e contratados. À vista disso, no caso em questão, a média dos efetivos para a afirmação foi  $M=4,79$  e dos contratados foi  $M=4,96$ , demonstrando uma maior consciência a respeito da questão, por parte dos contratados.

Por fim, apesar do tema assédio sexual estar muito em voga, escassas são as pesquisas acerca do tema assédio sexual no âmbito educativo (Baldwin-White, 2020; Bondestam; Lundqvist, 2020). Nesse viés, em menor número, há, ainda, os que abordaram a percepção de entendimento e conhecimento dos agentes envolvidos acerca da temática, por isso, a importância do nosso estudo.

A cartilha do Senado Federal (2021) “Como prevenir o assédio sexual” traz que, dentre as várias medidas possíveis para conter o assédio sexual no ambiente de trabalho, estão “oferecer informação sobre o assédio sexual”, “.....”, “dispor de instância administrativa para acolher denúncias”, o que vem ao encontro com as premissas do nosso estudo.

Estudos de Ikefuti (2012) sobre o assédio sexual no âmbito educativo pontuou a preocupação com os resultados de sua pesquisa, pois, apesar de concordar que o docente tenha um papel crucial na prevenção, revelação e intervenção de casos de abuso e exploração sexual, os resultados evidenciaram que os docentes não têm

conhecimento, dentro da própria instituição, de onde denunciar ou mesmo obter acolhimento à vítima. Então, questiona-se: como esse poderá ser um agente de enfrentamento?

Assim, concluindo as discussões dos resultados do nosso estudo, identifica-se que o conhecimento dos docentes acerca do assédio sexual e de atos que podem configurar o assédio sexual é considerável, mas merece melhorias, considerando que 27%, ou seja, 6 das 22 questões sobre os atos que podem configurar assédio sexual não estão claras e, ainda, aproximadamente, 50% dos docentes não sabem onde denunciar, tampouco onde obter acolhimento. Portanto, ações de acesso à informação e conscientização são preocupantes e se tornam urgentes.

### 4.3 Elaboração da Cartilha

O produto educacional produzido foi uma cartilha intitulada: Cartilha de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual no IFMS.

A cartilha foi desenvolvida para ser disponibilizada online, de fácil acesso através de smartphones, tablets e computadores, mas também permite a opção de impressão para distribuição física.

**Figura 7 - Páginas: 1, 2 e 3 da Cartilha de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual.**



*Fonte: elaboração própria*

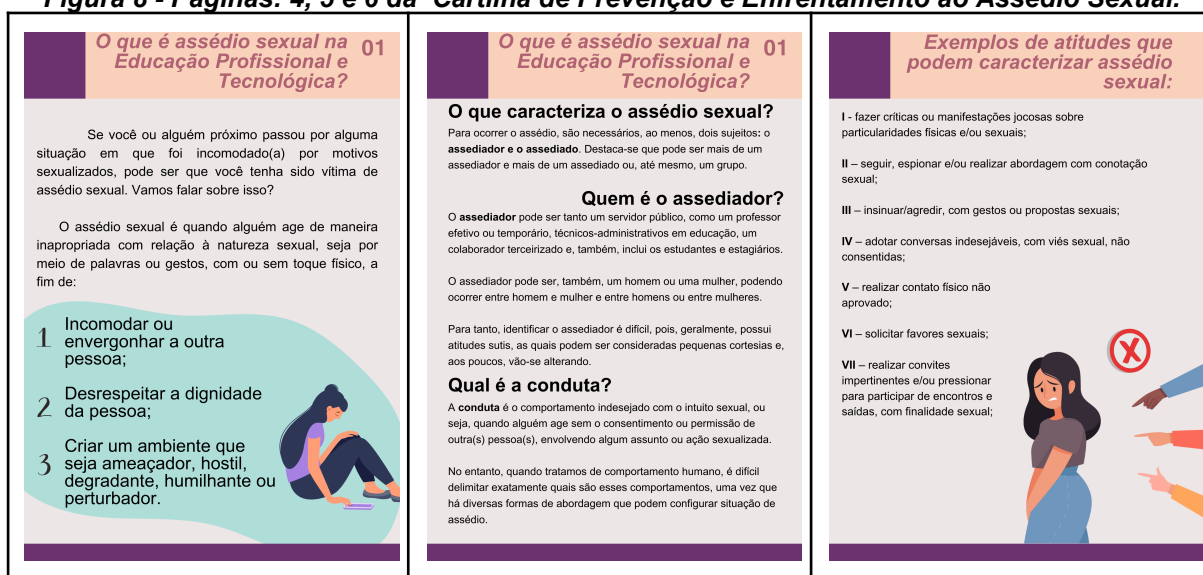
Quanto ao design visual, foi concebido com a intenção de ser leve e atraente.

A cor predominante na cartilha é o lilás, simbolizando a luta das mulheres por igualdade e respeito, em referência ao Agosto Lilás, uma campanha de combate à violência contra a mulher, que destaca a Lei Maria da Penha. Dado que nossa cartilha aborda o tema do assédio sexual, considerando que a maioria das vítimas são mulheres, escolhemos o lilás como a cor principal.

O conteúdo foi organizado em tópicos para facilitar a compreensão, começando pela definição do assédio sexual e, em seguida, fornecendo informações sobre denúncia, acolhimento, consequências administrativas, além de referências e um comunicado ao final.

A ênfase na linguagem acessível visa criar um texto informativo que seja compreensível, sendo esse o principal objetivo na concepção da cartilha, que tem como público alvo a comunidade institucional desde estudantes, que acabaram de concluir o ensino fundamental, até um professor doutor.




**Figura 8 - Páginas: 4, 5 e 6 da Cartilha de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual.**



*Fonte: elaboração própria*

As primeiras páginas da cartilha trazem os conceitos para esclarecer o leitor sobre o assédio sexual na educação profissional e tecnológica, rescrevendo de uma forma mais acessível o conceito adotado na dissertação trazido pela MPV nº 1.140/2022 e abordando as características do fenômeno como: sujeitos, quem pode ser o assediador, qual a conduta e os exemplos de atos que podem caracterizar o assédio.



**Figura 9 - Páginas: 7, 8 e 9 da Cartilha de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual.**

<p><b>Exemplos de atitudes que podem caracterizar assédio sexual:</b></p> <p>VIII - fazer chantagens, promessas ou oferecer tratamento diferenciado, mediante solicitação de favores sexuais ou atentatórios ao pudor;</p> <p>IX - realizar exibicionismo de cuinho sexual;</p> <p>X - criar ambiente pornográfico no âmbito institucional;</p> <p>XI - realizar insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual, de forma a constranger pessoa ou grupo ligado à comunidade institucional;</p> <p>XII - fazer ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, perturbação, ofensa, caso não receba o favor sexual; ou</p> <p>XIII - quaisquer outras condutas que tenham por objetivo ou efeito constranger ou perturbar, para a obtenção de vantagens ou favorecimentos sexuais, por meio de comportamentos indesejáveis, afetando a dignidade de uma pessoa ou grupo específico, ao criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante e desestabilizador.</p> 	<p><b>Fique atento servidor!</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Defina regras claras para as interações interpessoais.</li> <li>✓ Seja cauteloso, quando estiver em situações de privacidade com um estudante ou qualquer outro colega, como na administração de provas ou ao oferecer caronas.</li> <li>✓ Seja prudente ao lidar com manifestações de afeto em relação a estudantes e colegas de trabalho.</li> <li>✓ Seja vigilante no uso de redes sociais, tanto ao adicionar contatos, quanto ao conteúdo de conversas em bate-papos, comentários em publicações e compartilhamento de fotos e vídeos.</li> <li>✓ Tenha em mente que a ética deve ser uma parte integrante de todas as suas relações. Portanto, avalie seus comportamentos com sensatez.</li> <li>✓ O professor e demais profissionais de ensino têm o dever de reportar às autoridades competentes qualquer situação suspeita de violência ou abuso envolvendo estudantes menores de 18 anos. Essa determinação está prevista no art. 245 do Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA (Lei nº 8.069/90).</li> <li>✓ A política do IFMS também estabeleceu que manifestações de assédio relatadas informalmente, em meios não institucionais, deverão ser denunciadas por qualquer membro da comunidade do IFMS que venha a ter conhecimento.</li> </ul> 	<p><b>Não consentimento da conduta: expressar seus limites é saudável!</b></p> <p>Embora não seja um requisito fundamental para definir o assédio sexual, é importante que a pessoa que suspeita estar sendo alvo desse tipo de conduta comunique, ao suposto assediador, que seu comportamento não é bem-vindo.</p> <p>A ausência de reciprocidade é o que diferencia o assédio sexual das abordagens de natureza afetiva.</p> <p>Dizer "não", não é sinônimo de grosseria ou falta de educação, pelo contrário, é um ato de autocuidado e amor próprio!</p> <p>Mas é natural nos sentirmos constrangidas, ao ponto de não conseguirmos falar sobre nosso desconforto.</p> <p><b>Pratique o não!</b></p> <p>"Estou desconfortável com a maneira como você me abraça. Pode parar?"</p> <p>"Não precisa encostar em mim, quando estiver falando comigo."</p> <p>"Não me sinto à vontade com a forma como você falou, poderia parar, por favor?"</p> <p>"Prefiro que não comente sobre meu corpo/aparência."</p> <p>"Não é engraçado".</p> <p><b>NÃO!</b></p> 
---	--	---

Fonte: elaboração própria

Trazemos na cartilha orientações ao servidor para que, caso necessário, ajustem a conduta e também a obrigatoriedade de se denunciar casos de assédio sexual na instituição. Posteriormente, seguimos abordando o não consentimento da conduta e incentivamos o protagonismo de quem sofre com a invasão do seu espaço.

**Figura 10 - Páginas: 10, 11 e 12 da Cartilha de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual.**

<p><b>Precisa ter repetição do ato?</b></p> <p>Dependendo de como foi a situação constrangedora sexualizada que você passou, pode ser que esse único acontecimento seja suficiente para configurar um assédio. Assim, isso vai depender do quão foi capaz de ferir sua dignidade.</p> <p>Por exemplo: uma cantada de caráter sexual indesejada, um afeto um pouco desproporcional, a princípio, precisa de uma repetição, ou seja, que aquele comportamento comece a se repetir e te causar um forte desconforto.</p> <p>Contudo, se essa mesma cantada vier acompanhada de um encostamento, já será possível dizer que, pela gravidade da conduta, não haveria, a princípio, a necessidade de repetição do ato, sendo considerado um contato físico que agride a intimidade.</p> <p><b>Pode ocorrer assédio sexual sem que o assediador encoste no assediado?</b></p> <p>O contato físico, ou seja, tocar, encostar, pegar, não é um requisito fundamental para definir o assédio sexual, uma vez que há várias atitudes que podem configurar o assédio, mesmo sem contato físico, podendo se manifestar de maneira explícita (por intermédio de expressões verbais ou escritas) ou de modo mais sutil, como comentários, gestos ou imagens enviadas por e-mail ou em redes sociais.</p> <p><b>Precisa ter hierarquia?</b></p> <p>O assédio sexual pode ocorrer entre iguais, envolvendo superiores ou não, pois sob o ponto de vista da esfera administrativa, a hierarquia não é requisito essencial. Logo, pode ocorrer: entre estudantes, servidores e terceirizados; entre terceirizados e estudantes; e entre professores e estudantes etc.</p> 	<p><b>O que fazer quando sofrer assédio sexual? 02</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Busque acolhimento no IFMS (CP-PEA) e apoio junto a familiares, amigos e colegas.</li> <li>✓ Não se cale e não tema represálias.</li> <li>✓ Sempre que possível, evite conversas e permanecer sozinho(a) - sem testemunhas - com o assediador como, por exemplo, durante o horário de permanência.</li> <li>✓ Não se culpe! A culpa não é da vítima.</li> </ul> <p>O estilo de vestimenta, a maneira de andar, o uso de maquiagem ou a orientação sexual de alguém não são razões válidas para justificar qualquer forma de assédio sexual.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Reúna provas do assédio.</li> </ul> <p>O depoimento da vítima tem valor como prova, mas tudo que puder ser complemento pode ajudar.</p> <p>Registre, minuciosamente, os eventos em um tipo de diário, incluindo informações como data, mês, ano, hora, local, testemunhas, conteúdo da conversa e o comportamento do assediador.</p> <p>Relacione colegas ou indivíduos próximos que possam ser testemunhas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Denuncie!</li> </ul>	<p><b>Como obter acolhimento? 03</b></p> <p>Acolhimento, nesse caso, é quando você pode ser ouvido(a) sem ser julgado(a) por profissionais que estudam sobre o assunto e conhecem os procedimentos do IFMS, podendo, assim, lhe orientar a respeito de cada caso.</p> <p>Você não está sozinho(o)!</p> <p>Procure os membros da Comissão Permanente para a Prevenção e Enfrentamento dos Assédios Moral e Sexual (CP-PEA) do seu campus ou reitoria. Essa e outras informações estão na <a href="#">página institucional da comissão</a>.</p> 
--	---	---

Fonte: elaboração própria

Finalizamos a caracterização do assédio falando da repetição do ato, contato físico e hierarquia.

Passamos então para a direção sobre o que fazer quando sofrer esse tipo de violência, quanto ao acolhimento da instituição, amigos e familiares, os cuidados

com o suposto assediador, a reunião de provas e a denúncia. Em seguida, abordamos o conceito de acolhimento e explicamos como conseguir esse apoio.

**Figura 11 - Páginas: 13, 14 e 15 da Cartilha de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual.**

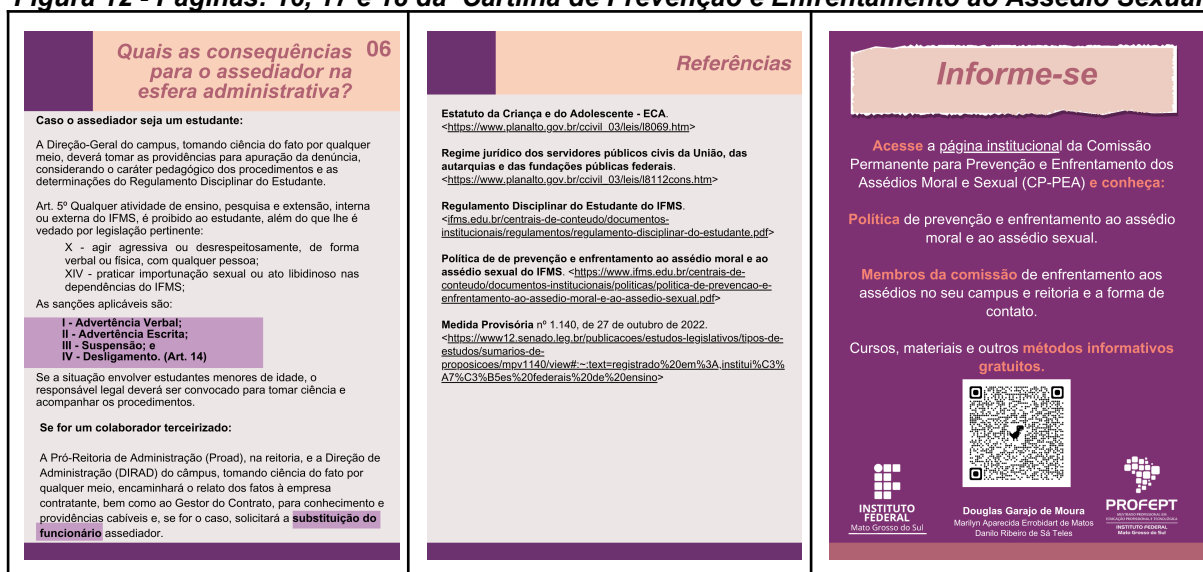
<p><b>O que é uma denúncia e o que deve conter?</b> 04</p> <p><b>Denúncia</b> é uma comunicação à autoridade competente da Instituição. Assim, é fundamental que os casos sejam registrados, garantindo, desse modo, que a suposta vítima receba o apoio e a proteção da instituição, ao mesmo tempo em que permite a investigação adequada.</p> <p>Todas as denúncias e os processos relacionados a elas são tratados com total confidencialidade, assegurando, assim, a preservação da identidade da pessoa envolvida. Logo, <b>deve conter</b>:</p> <p><b>Identificação do denunciante</b>, embora seja possível realizar denúncia anônima.</p> <p><b>Fato</b> - refere-se às situações de suposto assédio sexual, ou seja, o que aconteceu entre o assediador e a pessoa assediada. Trata-se da descrição detalhada das situações de suposto assédio sexual, tais como o que aconteceu, como, quando (dia e horário aproximado), onde e se outras pessoas presenciaram o ocorrido.</p> <p><b>Autoria</b> é a identificação do denunciado, ou seja, quem cometeu o suposto assédio sexual.</p> <p><b>Provas/Materialidade</b> - refere-se às evidências que indicam as situações de suposto assédio sexual, tais como: bilhetes, e-mails, fotos, áudios, vídeos, registro de ligações telefônicas, presentes, prints de redes sociais (Facebook, Instagram), prints de aplicativos de mensagens (WhatsApp, Telegram), pessoas que podem ser possíveis testemunhas (nome e formas de contato) e eventuais registros em outros órgãos públicos (ex.: boletim de ocorrência na polícia).</p>	<p><b>Onde denunciar?</b> 05</p> <p><b>Você pode encaminhar a denúncia para a Ouvidoria do IFMS que deve ser feita pelo sistema <a href="#">Faça.BR</a>.</b></p> <p>Caso você queira enviar por e-mail, por carta ou ir pessoalmente ao setor, é possível. Nesses casos, a equipe da Ouvidoria é que faz o registro da denúncia no sistema.</p> <p><b>E-mail</b> ouvidoria@ifms.edu.br</p> <p><b>Carta</b> Ouvidoria do IFMS - Reitoria R. Jorn. Belizário Lima, 236, Vila Glória, Campo Grande/MS, CEP: 79004-270 (Endereço provisório)</p> <p><b>Pessoalmente</b> Horário de atendimento: de segunda à sexta-feira, das 9h às 17h e das 14h às 17h.</p> <p><b>As denúncias de assédio também podem ser realizadas junto à Comissão Permanente para a Prevenção e Enfrentamento dos Assédios Moral e Sexual (CP-PEA) do IFMS no campus ou na reitoria.</b></p> <p><b>Pessoalmente</b> Procure os membros da comissão de enfrentamento aos assédios do seu campus ou reitoria. Essa e outras informações estão na <a href="#">página institucional da comissão</a>.</p> <p><b>E-mail</b> Caso você prefira, pode encaminhar a denúncia por e-mail à comissão de enfrentamento aos assédios da sua localidade. Essa e outras informações estão na <a href="#">página institucional da comissão</a>.</p>	<p><b>Quais as consequências para o assediador na esfera administrativa?</b> 06</p> <p><b>Quando for servidor público:</b></p> <p>O assédio sexual configura afronta aos deveres e proibições funcionais, os quais são previstos na Lei nº 8.112/1990. As penalidades aplicáveis são:</p> <p><b>I. advertência, II. suspensão, e III. demissão.</b></p> <p>No âmbito disciplinar, a conduta de servidor que pratica assédio sexual, se comprovada em processo administrativo disciplinar, garantidos a ampla defesa e contraditório, pode ser enquadrada nos seguintes dispositivos:</p> <p>Art. 116. São deveres do servidor: IX - manter conduta compatível com a moralidade administrativa; XI - tratar com urbanidade as pessoas;</p> <p>Art. 117. Ao servidor é proibido: V - promover manifestação de apreço ou desapeço no recinto da repartição; IX - votar-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;</p> <p>Art. 132. A demissão será aplicada nos seguintes casos: V - incontinência pública e conduta escandalosa na repartição; XIII - transgressão dos incisos IX a XVI do art. 117.</p>
--	--	--

*Fonte: elaboração própria*

Uma parte vital da cartilha é a explicação da denúncia, em virtude delas chegarem na instituição com a construção falha e pouca ou nenhuma materialidade, então foi explicado o que é uma denúncia e o que ela precisa conter, sendo a identificação do suposto assediador, a descrição do fato e as evidências. Em seguida trouxemos os canais de denúncia na instituição, podendo ser pela Ouvidoria ou pela Comissão CP-PEA.

Para trazer clareza ao leitor sobre as consequências para o assediador na esfera administrativa, diferentemente da maioria dos materiais encontrados, que trazem as consequências penais, demonstramos, aqui, os enquadramentos possíveis aos servidores, as consequências aos estudantes e aos colaboradores terceirizados.

**Figura 12 - Páginas: 16, 17 e 18 da Cartilha de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual.**



Fonte: elaboração própria

Finalizando o material, trazemos as referências e, na última página, a publicização da página institucional da Comissão CP-PEA, bem como, a Política de enfrentamento, os membros da comissão e os materiais informativos constantes na página.

#### 4.3.1 Validação do Produto Educacional

Após a elaboração da Cartilha de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual no IFMS, passamos para a etapa de validação do produto, que nesta pesquisa foi feita a partir de um questionário estruturado a partir de três aspectos: o primeiro foi conceitual sobre se o docente considerava que a temática envolvendo o assédio sexual na EPT e se os esclarecimentos na cartilha foram suficientes; o segundo aspecto foi pedagógico, no sentido de investigar se o docente considerava que a leitura da cartilha contribuiu para aumentar a sua compreensão sobre a temática e por último o aspecto comunicacional, avaliando se o docente considerava que a cartilha possuía linguagem clara, simples e objetiva e com design gráfico adequado.

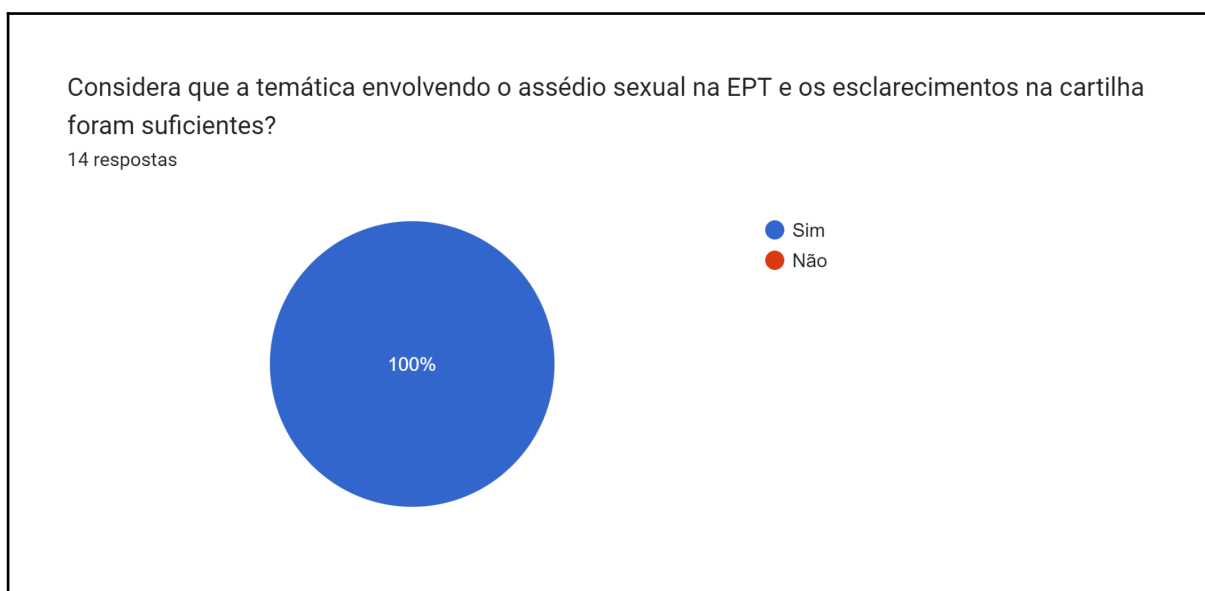
O processo de aplicação do questionário, com a versão final do pré-teste, procedeu-se com o cadastro do inquirido na plataforma *Google Forms*, o que gerou um questionário no Google Docs e que foi enviado, via e-mail, aos 210 docentes respondentes da primeira pesquisa. O questionário continha quatro perguntas, sendo as três primeiras fechadas e a última pergunta aberta reservamos um espaço

para o respondente registrar a sua opinião sobre a Cartilha e, caso quisesse, contribuir com sugestões de melhorias, inclusões, supressões e mudanças que considerasse relevantes.

Destarte, a recolha dos resultados deu origem a um total de 14 respostas válidas. A seguir a avaliação feita:

O resultado trouxe uma avaliação positiva pelos professores, todos os respondentes consideraram que os conceitos a respeito da temática abordada e os esclarecimentos trazidos na cartilha foram satisfatórios para sua compreensão.

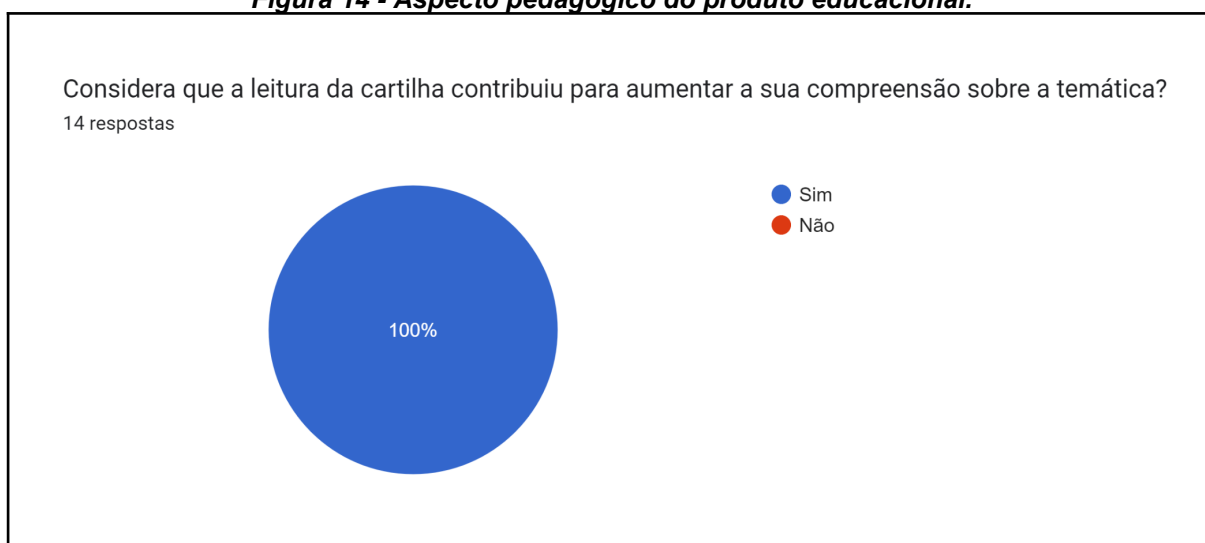
**Figura 13 - Aspecto conceitual do produto educacional.**



*Fonte: Google Forms*

Avaliaram também que a leitura da cartilha contribuiu para aumentar sua compreensão da temática atingindo assim o propósito pedagógico do material.

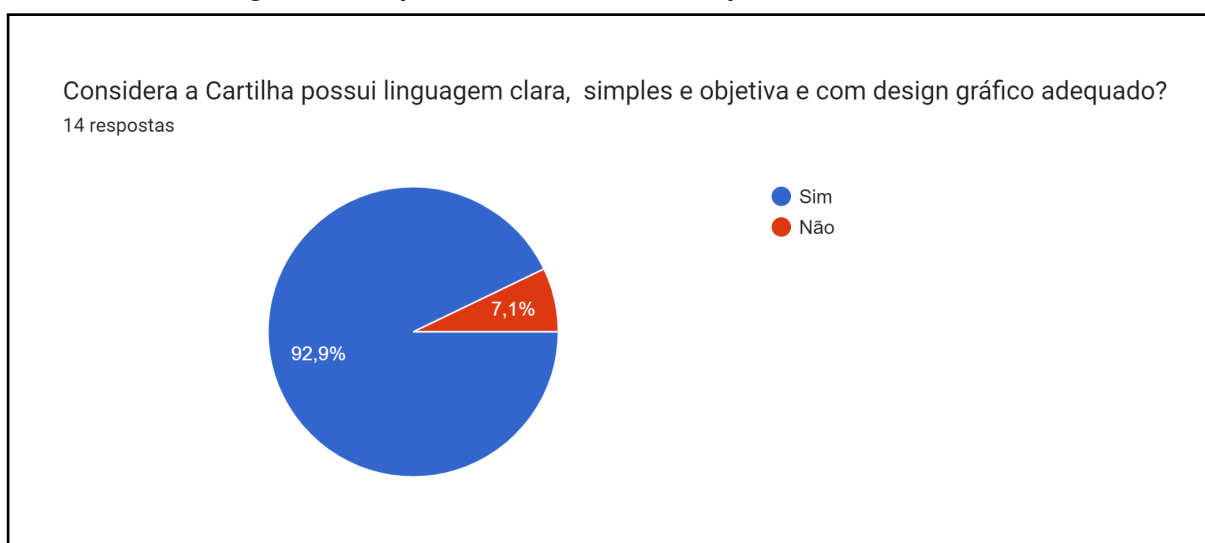
**Figura 14 - Aspecto pedagógico do produto educacional.**



*Fonte: Google Forms*

No processo comunicacional do material didático, a maioria dos professores acredita ser clara a linguagem da cartilha, simples e objetiva e avaliaram adequado o design gráfico.

**Figura 15 - Aspecto comunicacional do produto educacional.**



*Fonte: Google Forms*

No espaço aberto aos professores para que registrassem a opinião sobre o produto e, caso quisessem, contribuíssem com sugestões de melhorias, inclusões, supressões e mudanças que considerassem relevantes, a coleta foi de nove participações tendo em vista que se tratava de uma questão aberta e não obrigatória. A seguir trago os registros feitos pelos participantes:

“Primeiramente parabéns pela temática de estudos e pela preocupação com o

tratamento do assunto no IFMS. Sobre a cartilha, penso que ela possa ser um pouco mais objetiva e buscar algumas melhorias para que o seu texto seja mais acessível ao público juvenil. No geral as informações são relevantes mas creio que a cartilha tenha ficado um pouco extensa.”

“A cartilha, cuja temática é de extrema importância, foi elaborada com informações claras e didáticas o que favorece sua utilização por toda a comunidade acadêmica. Parabéns!”

“A Cartilha é exatamente relevante e necessária. Parabéns”

“Inicialmente, parabenizo pelo trabalho de grande relevância para o IFMS bem como para a formação continuada dos/as servidoras/es e integral/cidadã de nossos/as estudantes. No entanto, me incomodou a linguagem de gênero utilizada; o capítulo 1 diz sobre assédio sexual e não especificamente da EPT, proponho revisão do título do capítulo; sugiro apresentar as comissões dos campi, bem como os e-mails.”

“Parabéns pela iniciativa! A abordagem da temática se faz muito necessária, uma vez que o conhecimento é a melhor forma de enfrentamento, pois gera proteção. Gostaria apenas de destacar que as imagens remetem principalmente ao abuso/ assédio sofrido pelo segmento feminino, mas infelizmente independente do gênero os casos acontecem. Outro aspecto que senti falta foi quanto aos canais de denúncia, além do falar, é importante proceder a denúncia via boletim de ocorrência e quando menor de idade, acionar também o conselho tutelar. Quanto mais canais são acionados simultaneamente, maior pressão e consequência mobilização de atendimento do caso. Seria importante enfatizar também a forma de abordagem da vítima para que ela não tenha que relatar o ocorrido diversas vezes, para que não haja revitimização.”

“A cartilha tem um conteúdo importante e está com uma linguagem simples e objetiva. Carece de uma revisão de língua portuguesa, há alguns poucos problemas com pontuação.”

“Trabalho excelente, merecendo apenas elogios da minha parte.”

“A cartilha está muito bem escrita e organizada. Como sugestão, penso que poderia ser incluída uma seção com indicação de livros e algum documentário, com link direto, caso o material seja fornecido em pdf.”

“Ficou ótimo seu trabalho de elaboração da cartilha, muito explicativo, claro, dinâmico e não-cansativo. Parabéns!”

Percebe-se que a maioria das respostas confirma a eficácia do produto educacional. Houveram registros de congratulações e elogios, parabenizando a relevância da temática, acrescentaram que a linguagem é simples e objetiva com conteúdo importante. Constata-se que alguns respondentes trouxeram sugestões de melhorias como a diminuição da extensão da cartilha, revisão do gênero utilizado no texto e o título do capítulo 1 no que concerne a abordagem da EPT. Também foi sugerido a revisão ortográfica do material.

Ao analisar os resultados, percebemos que nossa proposta de criar uma cartilha informativa sobre Assédio Sexual, acolhimento e denúncia no IFMS atingiu seu objetivo. Contudo, para o aprimoramento do material, avaliamos pertinentes alguns pontos sugeridos, então revisamos novamente a cartilha e a diminuimos em três páginas, também fizemos a revisão ortográfica do material.

Assim, a cartilha se torna um recurso que contempla os eixos conceitual, pedagógico e comunicacional necessários, assegurando que a mensagem educativa proposta no produto educacional seja efetivamente transmitida aos destinatários.

Após a conclusão de todas as etapas delineadas para a pesquisa, serão agora expostas as considerações finais.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Neste último capítulo, abordaremos as considerações finais da presente investigação, por meio das quais serão apresentadas as implicações gerais e limitações do estudo, recomendações para a gestão, e ainda, sugestões para investigações futuras.

O início desta pesquisa compreendeu uma introdução que contextualizou o tema, destacando a problemática do assédio sexual e sua incidência no contexto educacional. Diante dessa exposição, surgiu a indagação que exigia investigação: Os docentes do IFMS possuem conhecimento para caracterizar o assédio sexual na Educação Profissional e Tecnológica? Dessa forma, o objetivo geral do estudo foi estabelecido como compreender a percepção dos docentes do IFMS sobre o assédio sexual no contexto da EPT. Para alcançar esse propósito, foram delineados objetivos específicos: a) Caracterizar o assédio sexual na EPT; b) Analisar o conhecimento dos docentes em relação aos elementos que caracterizam o assédio sexual, além de abordar questões de acolhimento e denúncia; e c) Elaborar uma

cartilha informativa sobre o assédio sexual, abordando temas como acolhimento e denúncia.

No capítulo três, delineamos a metodologia do estudo, buscando atender à aspiração de responder à pergunta de pesquisa por meio do cumprimento dos objetivos específicos que integram o objetivo geral. De maneira que organizamos o trabalho em etapas a serem cumpridas.

A fase inicial envolvia a revisão bibliográfica e documental com o objetivo específico de caracterizar o assédio sexual no contexto da Educação Profissional e Tecnológica (EPT). As ações planejadas incluíam a seleção de estudos relevantes sobre o tema e a análise de documentos orientadores da educação no Brasil, bem como documentos internos do IFMS. No segundo capítulo, abordamos o assunto, oferecendo embasamento teórico para esclarecer a definição do assédio sexual na EPT, distanciando-nos das definições legais e considerando a esfera administrativa, na qual essa infração é objeto de investigação dentro da instituição. Enfrentamos desafios, como a escassez de trabalhos educacionais com foco na esfera administrativa. Um avanço na revisão documental foi a avaliação de materiais educativos sobre o tema disponíveis nos sites dos institutos federais.

Concluída essa fase, avançamos para a segunda etapa, na qual nos dedicamos à elaboração e aplicação do instrumento de coleta de dados, além da análise dos resultados. Nosso objetivo específico era investigar o conhecimento dos docentes em relação aos elementos que caracterizam o assédio sexual, assim como os processos de denúncia e acolhimento. Para alcançar esse propósito, desenvolvemos o instrumento de coleta, estabelecemos o procedimento para aplicação e coleta de dados, realizamos o pré-teste, aplicamos o questionário, organizamos e codificamos as informações. A análise foi conduzida utilizando o questionário semi-estruturado do Google Forms, além de ferramentas estatísticas como o software Jamovi e o Excel. Enfrentamos desafios na obtenção da participação dos professores, sendo necessário estender o prazo do questionário por um mês e enviar dois e-mails solicitando a colaboração. Uma contribuição valiosa para o estudo foi a realização do teste de amostras independentes, que visava identificar possíveis diferenças nos escores. Observamos disparidades em algumas questões ao comparar os grupos por gênero (homem x mulher) e vínculo empregatício (efetivo x contratado).

A etapa final atingiu o objetivo específico de desenvolver uma cartilha

informativa sobre o assédio sexual, abordando temas como acolhimento e denúncia. Essa realização baseou-se nos resultados da pesquisa bibliográfica e documental, bem como na análise dos dados coletados por meio dos questionários. As ações incluíram a estruturação do material, a fabricação e a validação do produto educacional. Enfrentamos dificuldades na adesão dos docentes à validação do produto, com apenas 14 respondendo ao questionário. Um ponto destacado foi a avaliação positiva dos participantes, que elogiaram a iniciativa de abordar um tema tão crucial, a linguagem clara e didática do material, além de sua objetividade e conteúdo relevante, explicativo e não cansativo.

Dado que alcançamos com sucesso os objetivos específicos inicialmente propostos, ao destacar a importância da temática do assédio sexual no âmbito educativo através da revisão da literatura, enfocando os aspectos da esfera administrativa e os benefícios derivados do conhecimento sobre a percepção dos docentes em relação ao fenômeno por meio da análise dos dados obtidos nos questionários aplicados, possibilitamos a criação do produto educacional desta pesquisa: uma cartilha de prevenção e enfrentamento ao assédio sexual no IFMS.

Embora reconheçamos que as metas delineadas ao longo dessa trajetória foram alcançadas, é crucial questionarmos o que efetivamente conseguimos obter com esta investigação. Será que os professores do IFMS possuem conhecimento acerca dos elementos que caracterizam o assédio sexual na EPT? Assim, após os resultados obtidos, podemos concluir que somos capazes de responder a nossa questão geral de investigação, concluímos que, embora haja um conhecimento considerável por parte dos docentes sobre o assédio sexual e os atos que podem configurá-lo, ainda são necessárias intervenções, pois há questões não esclarecidas, e metade dos docentes desconhece onde denunciar ou buscar acolhimento.

Então, questiona-se: como poderão ser agentes de enfrentamento? Mudar essa realidade é um dever inadiável da nossa instituição. Casos de assédio sexual em órgãos de ensino são, para além de uma questão inegavelmente séria, uma realidade que carrega uma contradição profunda, pois nas instituições, em que deveriam ser os principais pilares da formação cidadã e desempenharem um papel crucial na construção de uma sociedade mais justa, persiste a ocorrência de um comportamento reprovável, o qual viola a dignidade humana.

É importante nos questionarmos se, na história, existe algum movimento,

mudança social, cultural ou institucional que tenha ocorrido sem que uma sociedade, um grupo ou uma instituição tenha demonstrado a coragem de abordar o problema, identificá-lo e responder ao sofrimento e às injustiças resultantes dele.

É importante destacar a oportunidade que a gestão do IFMS tem de abordar essas lacunas e promover um ambiente acadêmico mais seguro e inclusivo. A intervenção pode incluir: desenvolver programas de conscientização específicos sobre o assédio sexual, destinados aos docentes, para aumentar sua compreensão sobre o problema e suas responsabilidades; avaliar e, se necessário, atualizar as políticas de prevenção e enfrentamento ao assédio sexual do IFMS, garantindo que sejam eficazes e abrangentes; oferecer treinamento regular para docentes sobre como identificar, relatar e lidar com casos de assédio sexual, incluindo orientação sobre o apoio às vítimas. Implementar iniciativas para promover uma cultura institucional de respeito, inclusão e apoio, tornando o IFMS um ambiente seguro para todos.

A pesquisa trouxe benefícios ao identificar lacunas na compreensão do assédio sexual por parte dos professores, resultando na criação de um instrumento de intervenção, a Cartilha de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual no IFMS, que estará acessível online. Essa cartilha aborda de maneira clara e objetiva conceitos, fornecendo exemplos e orientações sobre como prevenir o assédio, além de oferecer informações sobre como buscar ajuda e detalhes sobre as consequências administrativas para o assediador.

Além disso, o produto educacional desenvolvido é benéfico para a gestão do IFMS ao atender algumas ações da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual do IFMS, assim como algumas diretrizes da Lei nº 14.540/2023, 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.

As ações e diretrizes propostas serão implementadas por meio da divulgação da Cartilha, que se apresenta como um material educativo e informativo, oferecendo exemplos de condutas caracterizadas como assédio sexual. Seu propósito é orientar agentes públicos e a sociedade, esclarecendo os elementos que configuram o assédio sexual, divulgando legislação e políticas públicas de proteção, acolhimento e assistência às vítimas, garantindo seus direitos. Adicionalmente, destaca canais para denúncia do assédio sexual, proporcionando orientação aos denunciantes e

implementando medidas preventivas por meio de um processo educacional contínuo, incluindo a divulgação e recomendação de materiais.

Finalmente, acreditamos ter alcançado o propósito do nosso trabalho. Em relação à componente empírica da pesquisa, obtivemos resultados válidos e originais, e ousaria dizer, em certa medida, inovadores em escala nacional. Esses resultados têm o potencial de contribuir significativamente para o alcance dos objetivos estabelecidos neste estudo e em trabalhos futuros.

Visando o aprimoramento contínuo do entendimento da percepção da comunidade institucional sobre o fenômeno, sugerimos incorporar as perspectivas dos estudantes e dos técnicos-administrativos em educação nas análises futuras na perspectiva que este estudo possibilite a exploração de novas pesquisas relacionadas a esse tema. Essa abordagem visa identificar de maneira abrangente as lacunas relacionadas à temática, contribuindo assim para fortalecer a conscientização e aprofundar o conhecimento.

## REFERÊNCIAS

AGUIAR, F. A. R., et al.. **Formação profissional e violência sexual contra mulher: desafios para graduação de enfermagem**. 2019. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ean/a/ZxfXCJr4LrktnDvsM3SjMcP/?lang=pt>>. Acesso em: 22 jun. 2021.

Baldwin-White, A. (2020). *College Students and Their Knowledge and Perceptions About Sexual Assault*. *Sexuality & Culture*, 25(1), 58–74. doi:10.1007/s12119-020-09757-x

BARRETO, Margarida Maria Silveira e HELOANI, Robert. **Assédio moral e insegurança no emprego: seus impactos sobre a saúde dos trabalhadores**. *Patologia do trabalho: seus impactos sobre a saúde mental dos trabalhadores*. 2013, p. 661.

BLOISE, Denise Martins. **A importância da metodologia científica na construção da ciência**. *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento*. Ano 05, Ed. 06, Vol. 06, pp. 105-122. Junho de 2020. ISSN: 2448-0959, Link de acesso: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/educacao/metodologia-cientifica>, DOI: 10.32749/nucleodoconhecimento.com.br/educacao/metodologia-cientifica

BRASIL. Decreto-lei, no. 2.848 de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del2848.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848.htm)>. Acesso em: 04 ago. 2022.

\_\_\_\_\_. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)> Acesso em: 10 set. 2023.

\_\_\_\_\_. Lei nº. 11.892, de 29 de dezembro de 2008. **Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm)>. Acesso em: 28 jun. 2021.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8112cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm). Acesso em: 26 jun. 2022.

\_\_\_\_\_. Lei nº 11.534, de 25 de outubro de 2007. **Dispõe sobre a criação de Escolas Técnicas e Agrotécnicas Federais e dá outras providências**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2007/lei/l11534.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/l11534.htm)>. Acesso em: 18 jul. 2022.

\_\_\_\_\_. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. **Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm)>. Acesso em: 26 jun. 2021.

\_\_\_\_\_. Lei nº 14.540, de 03 de abril de 2023. **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.** Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2023-2026/2023/L Lei/L14540.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/L Lei/L14540.htm)>, Acesso em: 05 set. 2023.

\_\_\_\_\_. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de ações Programáticas Estratégicas. **Prevenção e tratamento dos agravos resultantes da violência sexual contra mulheres e adolescentes.** 2012. Disponível em: <[https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/prevencao\\_agravo\\_violencia\\_sexual\\_mulheres\\_3ed.pdf](https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/prevencao_agravo_violencia_sexual_mulheres_3ed.pdf)>. Acesso em: 03 jul. 2021.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016.** Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais cujos procedimentos metodológicos envolvam a utilização de dados diretamente obtidos com os participantes ou de informações identificáveis ou que possam acarretar riscos maiores do que os existentes na vida cotidiana. Brasília: CNS, 2016. Disponível em: <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>. Acesso em: set. 2023.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012.** Brasília: CNS, 2012. Aprova diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Disponível em: <https://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>. Acesso em: set. 2023.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. OFÍCIO CIRCULAR Nº 23/2022/CONEP/SECNS/DGIP/SE/MS, de 17 de outubro de 2022. Normatização do uso de consentimento e assentimento eletrônico para participantes de pesquisa e de biobancos. Disponível em: [https://conselho.saude.gov.br/images/comissoes/conep/documentos/CARTAS/OficioCircular23\\_2022-NormatizacaousoConsentimentoAssentimentoEetrnicoPPeBiobancos.pdf](https://conselho.saude.gov.br/images/comissoes/conep/documentos/CARTAS/OficioCircular23_2022-NormatizacaousoConsentimentoAssentimentoEetrnicoPPeBiobancos.pdf). Acesso em 17 out. 2022.

\_\_\_\_\_. Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. **Documento Orientador de Apresentação de Propostas de Cursos Novos. Área 46: Ensino.** Brasília: CAPES, 2019. Disponível em: <[https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/documentos/avaliacao/ENSINO\\_ORIENTACOESAPCN\\_publicar.pdf](https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/documentos/avaliacao/ENSINO_ORIENTACOESAPCN_publicar.pdf)>. Acesso em: 13 set. 2023.

\_\_\_\_\_. Medida Provisória nº 1.140, 2022. Institui o Programa de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual no âmbito dos sistemas de ensino federal, estadual, municipal e distrital. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 27 de outubro de 2022. Disponível em: <<https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/154989>> Acesso em: 10 set. 2023.

BRITO, M. P. **O assédio moral e o assédio sexual no âmbito da administração pública** - competência material da Justiça do Trabalho. Rev. Trib. Reg. Trab. 3<sup>a</sup>

Reg., Belo Horizonte, v.54, n.84, p.219-236, jul./dez. 2011.

Brown, J., Drury, L., Raub, K., Levy, B., Brantner, P., Krivak, T. C., Naumann, R. W. (2019). *Workplace Harassment and Discrimination in Gynecology: Results of the AAGL Member Survey*. *Journal of Minimally Invasive Gynecology*. doi:10.1016/j.jmig.2019.03.004

CASTILHO, E. A, KALIL, J. **Ética e pesquisa médica: princípios, diretrizes e regulamentações**. Revista da Sociedade Brasileira de Medicina Tropical. 38(4): 344-347, jul-ago, 2005

CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO. RESOLUÇÃO CNE/CP Nº 1, de 5 de janeiro de 2021. **Define as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional e Tecnológica**. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/web/dou/-/resolucao-cne/cp-n-1-de-5-de-janeiro-de-2021-297767578>>. Acesso em: 26 jun. 2021.

Conselho Nacional do Ministério Público. Cartilha Assédio moral e sexual - Previna-se, 2016. Disponível em <https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Publicacoes/documentos/2016/assedio-moral-e-sexual.pdf>. Acesso em 28 set. 2023.

Controladoria-Geral da União. **Guia Lilás: Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal**, 2023. Disponível em: [https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/4/Guia\\_para\\_prevencao\\_assedio.pdf](https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/4/Guia_para_prevencao_assedio.pdf). Acesso em: 12 set. 2023.

\_\_\_\_\_. **Cartilha Apuração de assédio sexual na esfera correcional**, 2021. Disponível em: [https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/65920/3/cartilha\\_apuracao\\_assedio\\_sexual.pdf](https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/65920/3/cartilha_apuracao_assedio_sexual.pdf). Acesso em: 12 set. 2023

\_\_\_\_\_. **Manual de Processo Administrativo Disciplinar**, 2022. Disponível em: <[https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/68219/10/Manual\\_PAD%20\\_2022%20%281%29.pdf](https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/68219/10/Manual_PAD%20_2022%20%281%29.pdf)>. Acesso em 28 set. 2023.

\_\_\_\_\_. **Painel correição em dados**. Disponível em: <<http://paineis.cgu.gov.br/corregedorias/index.htm>>. Acesso em 06 jun. 2022.

\_\_\_\_\_. **Anotações sobre Processo Administrativo Disciplinar**, 2021. Repositório de Conhecimento da CGU. Disponível em: <<https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/atividade-disciplinar/arquivos/anotacoes-sobre-pad.pdf>> Acesso em: 10 set. 2023.

CORDEIRO, Alexander Magno, et al. **Revisão sistemática: uma revisão narrativa**. *Revista do Colégio Brasileiro de Cirurgiões*. 2007, v. 34, n. 6, pp. 428-431. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0100-69912007000600012>>. Epub 18 jan. 2008. ISSN 1809-4546.

Coutinho, C. P. (2014). **Metodologia de investigação em ciências sociais e humanas** — Teoria e prática (2ed.). Coimbra: Editora Almedina.

Da Silva Fonseca, T., Martins Portela, A. V., De Assis Freire, S. E., & Negreiros, F. (2018). *Acoso Sexual en el Trabajo: Una Revisión Sistemática de la Literatura. Ciencias Psicológicas*, 25. doi:10.22235/cp.v12i1.1592

Evans DP, Sales JM, Krause KH, del Rio C (2019). You have to be twice as good and work twice as hard: a mixed methods study of perceptions of sexual harassment, assault and women's leadership among female faculty at a research university in the USA. *Global Health, Epidemiology and Genomics* 4, e6, 1–8. <https://doi.org/10.1017/ghg.2019.5>

Feitosa, M.C., Soares, L.S., Beleza, C.M.F., Silva, G.R.F., & Leite, I.R.L. (2014). **Uso de escalas/testes como instrumentos de coleta de dados em pesquisas quantitativas em enfermagem**. *Sanare, Revista de Políticas Públicas*, 13(2), 92-97.

FONSECA, D.D.F., **Assédio moral e sexual no serviço público: características e reflexos nos pedidos de remoção em uma instituição de ensino superior da região norte do Brasil**. *Revista Gestão Universitária na América Latina – GUAL*. v. 14, n. 3, p. 68-90, 2021. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/gual/article/view/79018>>. Acesso em: 03 ago. 2022.

Fontelles, M.J.; Simões, M.G; Farias, S.H; Fontelles, R.G.S. (2009). **Metodologia da pesquisa científica: diretrizes para a elaboração de um protocolo de pesquisa**. *Revista Paraense de Medicina*, 23(3), jul-set. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-588477>. Acesso em 13 set. 2023.

Fredrik Bondestam & Maja Lundqvist (2020): Sexual harassment in higher education – a systematic review, *European Journal of Higher Education*, DOI: 10.1080/21568235.2020.1729833

Freedman-Weiss, M. R., Chiu, A. S., Heller, D. R., Cutler, A. S., Longo, W. E., Ahuja, N., & Yoo, P. S. (2019). *Understanding the Barriers to Reporting Sexual Harassment in Surgical Training. Annals of Surgery*, 1. doi:10.1097/sla.0000000000003295

FREIRE, P. **Educação como prática da liberdade**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2011.

\_\_\_\_\_. **Pedagogia do oprimido**. 78. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2021.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2008

GOMES, A. M. A. et al. **Os Saberes e o Fazer Pedagógico: uma Integração entre a teoria e a prática**. 2006. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/er/a/cGmN7WyL7hP5DzCh6ZWYJCr/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 03 jul. 2021.

Guschke, B. L., Busse, K., Muhr, S. L., Khalid, F., & Just, S. N. (2019). Sexual harassment in higher education: Experiences and perceptions among students at a Danish university. *Kvinder, Køn & Forskning*, 19(1-2), 11-30.  
<https://tidsskrift.dk/KKF/article/view/116114/164294>

Halouani, N., Damak, R., Ellouze, S., Charfeddine, F., Rachdi, C., & Aloulou, J. (2018). *Sexual Harassment at Work Among Tunisian Women Physicians*. *Sexuality & Culture*. doi:10.1007/s12119-018-9562-y

Hanson, G. C., Perrin, N. A., Moss, H., Laharnar, N., & Glass, N. (2015). *Workplace violence against homecare workers and its relationship with workers health outcomes: a cross-sectional study*. *BMC Public Health*, 15(1).  
 doi:10.1186/s12889-014-1340-7

HOUAISS, A. Dicionário eletrônico Houaiss da língua portuguesa. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009. Disponível em:  
 <<https://www.houaiss.net/corporativo/apps/www2/v6-0/html/index.php>>. Acesso em 23 dez. 2021.  
 <<https://www.houaiss.net/corporativo/apps/www2/v6-5/html/index.php>>. Acesso em 18 de jul. 2023.

IFMS. Conselho Superior. Resolução nº 40, de 20 de dezembro de 2021. Aprova a Política de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios Moral e Sexual. Campo Grande: Cosup, 2021. Disponível em:  
 <<https://www.ifms.edu.br/centrais-de-conteudo/documentos-institucionais/politicas/politica-de-prevencao-e-enfrentamento-ao-assedio-moral-e-ao-assedio-sexual.pdf>>. Acesso em 12 set. 2023.

\_\_\_\_\_. Conselho Superior. Resolução nº 40, de 06 de julho de 2023. Aprova a atualização do **Regulamento Disciplinar do Estudante do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso do Sul**. Campo Grande: Cosup, 2023. Disponível em:  
 <<https://www.ifms.edu.br/centrais-de-conteudo/documentos-institucionais/regulamentos/regulamento-disciplinar-do-estudante.pdf>>. Acesso em: 14 set. 2023.

\_\_\_\_\_. Conselho Superior. Resolução nº 61, de 28 de julho de 2017. Aprova o **Regimento Geral do IFMS** com alteração ad referendum no artigo 158. Campo Grande: Cosup, 2017. Disponível em:  
<https://www.ifms.edu.br/centrais-de-conteudo/documentos-institucionais/estatuto-e-regimentos/regimento-geral.pdf>. Acesso em: 14 set. 2023.

\_\_\_\_\_. Conselho Superior. Resolução nº 67, de 13 de dezembro de 2018. Aprova o **Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2019-2023 do IFMS**. Campo Grande: Cosup, 2018. Disponível em:  
<https://www.ifms.edu.br/centrais-de-conteudo/documentos-institucionais/planos/plano-de-desenvolvimento-institucional-pdi-2019-2023>. Acesso em: 14 set. 2023.

\_\_\_\_\_. Conselho Superior. Resolução nº 11, de 11 de fevereiro de 2022. Aprova a atualização do **Estatuto do IFMS**. Campo Grande: Cosup, 2016. Disponível em:

<<https://www.ifms.edu.br/centrais-de-conteudo/documentos-institucionais/estatuto-e-regimentos/estatuto-do-ifms-1.pdf>> Acesso em 08 set. 2023.

Ikefuti, M.V. (2012). **CONCEPÇÕES DE LICENCIANDOS SOBRE VIOLÊNCIA SEXUAL E POLÍTICAS EDUCACIONAIS**. [Dissertação de Mestrado, Faculdade de Ciências e Tecnologia, UNESP/Campus de Presidente Prudente].

Informativo de Jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça (STJ). edição 658, Sexta Turma. Disponível em:  
<[https://processo.stj.jus.br/docs\\_internet/informativos/PDF/Inf0658.pdf](https://processo.stj.jus.br/docs_internet/informativos/PDF/Inf0658.pdf)>. Acesso em: 04 ago. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Pesquisa nacional de saúde do escolar: 2019**. Disponível em:  
<<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101852.pdf>>. Acesso em: 29 jun. 2022.

KAPLÚN, G. (2003). **Material educativo: a experiência de aprendizado**. Comunicação & Educação, (27), 46-60. Disponível em:  
<<https://doi.org/10.11606/issn.2316-9125.v0i27p46-60>>. Acesso em: 29 jun. 2022.

LIGUORI, Maíra et al. **O ciclo do assédio sexual no ambiente de trabalho**. 2020. Disponível em:  
<<https://thinkeva.com.br/pesquisas/assedio-no-contexto-do-mundo-corporativo/>>. Acesso em 24 jun. 2022.

MAIA, E. H. G., QUIRINO, R. **Violência Simbólica de Gênero na Educação Profissional: desvelando o assédio moral e sexual no ambiente acadêmico**. Disponível em:  
<[http://editorarealize.com.br/editora/anais/desfazendo-genero/2018/TRABALHO\\_EV\\_129\\_MD1\\_SA\\_ID960\\_18102019180026.pdf](http://editorarealize.com.br/editora/anais/desfazendo-genero/2018/TRABALHO_EV_129_MD1_SA_ID960_18102019180026.pdf)>. Acesso em: 28 jun. 2021.

Marconi, M. A., & Lakatos, E. M.. **Metodologia científica**. 6 ed. São Paulo: Editora Atlas, 2011.

MARQUES, E. S. A. e CARVALHO, M. V. C. **O significado histórico de práticas educativas: um movimento que vai do clássico ao contemporâneo**. 2016. Disponível em: <<https://revistas.ufpi.br/index.php/lingedusoc/article/view/7449>>. Acesso em 23 dez. 2021.

MCEWEN, C., PULLEN, A., & RHODES, C. (2021). SEXUAL HARASSMENT AT WORK: A LEADERSHIP PROBLEM. Revista De Administração De Empresas, 61(2), e00000008. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020210207>

Melo, G.C.S. (2022). **ASSÉDIO SEXUAL NA REDE FEDERAL DE ENSINO: Reflexão e Conscientização**. [Dissertação de Mestrado, Instituto Federal do Piauí].

MENDONÇA, M. R. S. **Ciência em quadrinhos: recurso didático em cartilha educativa**. Tese (Doutorado em Letras) – Departamento de Letras, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2008.

MIADA, S.Y., **Assédio Sexual: Tratamento correcional do assédio sexual no âmbito do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (SISCOR)**. 2020. Disponível em: Acesso em 01 ago. 2022.

Minayo, M.C.S., Deslandes, S.F., & Gomes, R. (2009). **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. (28 ed). Petrópolis-RJ: Vozes.

Mirhosseini Z, Pakdel P, Ebrahimi M. Women, Sexual Harassment, and Coping Strategies: A Descriptive Analysis. *Iranian Rehabilitation Journal*. 2023; 21(1):117-126. <http://dx.doi.org/10.32598/irj.21.1.1797.1>

Mishra, V., Stair, E. Does Power Distance Influence Perceptions of Sexual Harassment at Work? An Experimental Investigation. *Psychol Stud* 64, 235–246 (2019). <https://doi.org/10.1007/s12646-019-00495-1>

Molinos, B. G., Coelho, E. B. S., Pires, R. O. M. & Lindner, S. R. (2012). Violência com profissionais da Atenção Básica: estudo no interior da Amazônia Brasileira. *Cogitare Enfermagem*, 17(2), 239-247. doi: <http://dx.doi.org/10.5380/ce.v17i2.25747>

Moura, F. Q. de, Camfield, C. E. R., & Pizzol, J. M. da R. D. (2021). **Assédio Moral e Sexual no Trabalho: Análise e Concepção dos Acadêmicos sobre a Violência**. *Desenvolvimento Em Questão*, 19(55), 230–245. <https://doi.org/10.21527/2237-6453.2021.55.11195>

MPT (2017). MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Assédio sexual no trabalho: perguntas e respostas**. Brasília: MPT, 2017. Disponível em: <https://www.prt10.mpt.mp.br/informe-se/cartilhas/60-informe-se/cartilhas/1008-assedio-sexual-no-trabalho-perguntas-e-respostas>. Acesso em 12 set. 2023.

OLIVEIRA, Allsi Costa de. ; SILVA, Maria dos Remédios Fontes. **A Violência Silenciosa do Assédio**. In: XXI Congresso Nacional do CONPEDI; Misailidis; Mirta Gladys Lerena Manzo de.; Cabral silva, Wanise.; Barbato; Maria Rosaria. (Org.). *Direito do Trabalho*. 1ed. Florianópolis: FUNJAB, 2012, v. VIII, p. 325-340.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Discriminação no Trabalho: Mecanismos de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades**: Repertório de recomendações práticas da OIT sobre HIV/AIDS e o mundo do trabalho. Oficina Internacional del Trabajo. Brasília: Secretaria Internacional do Trabalho, 2001.

ORGANIZAÇÃO MUNDIA DA SAÚDE. **OMS aborda consequências da violência sexual para saúde das mulheres**. 2018. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/80616-oms-aborda-consequencias-da-violencia-sexual-para-saude-das-mulheres>>. Acesso em: 28 jun. 2021.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio sexual: questões conceituais**. *Revista do CEPEJ*, n. 10, p. 23-45, 2009. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/CEPEJ/article/view/37530>>. Acesso em: 25 jun.

2022.

PROFEPT - Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica.

**Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica Em Rede**

**Nacional:** Anexo ao Regulamento. Disponível em:

<[https://profeppt.ifes.edu.br/images/stories/ProfEPT/Turma\\_2018/Regulamento/Anexo-ao-Regulamento-2019.pdf](https://profeppt.ifes.edu.br/images/stories/ProfEPT/Turma_2018/Regulamento/Anexo-ao-Regulamento-2019.pdf)>. Acesso em: 06 jun. 2022.

RAMOS, M. **Concepção do ensino médio integrado**. Disponível em:

<[http://forumeja.org.br/go/sites/forumeja.org.br/go/files/concepcao\\_do\\_ensino\\_medio\\_integrado5.pdf](http://forumeja.org.br/go/sites/forumeja.org.br/go/files/concepcao_do_ensino_medio_integrado5.pdf)>. Acesso em 23 dez. 2021.

SÁ, B.S. et al. **Assédio sexual: o poder do macho dentro da universidade**.

Estudos de administração e sociedade 2 (3), 22-31, 2017.

Santos, R.C.F. (2011). **VIOLÊNCIA SEXUAL E A FORMAÇÃO DE EDUCADORES – UMA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO**. [Dissertação de Mestrado, Faculdade de Ciências e Tecnologia, UNESP/ Campus de Presidente Prudente].

Senado Federal (2011). **Assédio moral e sexual. Programa pró-equidade de gênero e raça**. 22p. Disponível em:

<http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/509899>. Acesso em: 12 set. 2023.

TCU. 2022. Tribunal de Contas da União. **Relatório do levantamento do sistema de prevenção e combate ao assédio moral e sexual - TCU 2022**. Disponível em:

[https://portal.tcu.gov.br/data/files/19/F7/1D/6A/531B18102DFE0FF7F18818A8/Relatorio\\_prevencao\\_e\\_combate\\_ao\\_assedio.pdf](https://portal.tcu.gov.br/data/files/19/F7/1D/6A/531B18102DFE0FF7F18818A8/Relatorio_prevencao_e_combate_ao_assedio.pdf). Acesso em: 12 set. 2023.

TEIXEIRA, J. C., RAMPAZO, A. V., **Assédio Sexual no Contexto Acadêmico da Administração: não dito por que não vivenciado?** Farol - Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade v. 4 n. 11, 2017.

Zingales, R. (2013). Vivencia del acoso sexual en el trabajo, afrontamiento y respuesta institucional. Caso funcionarias policiales en Venezuela. Salud trab. (Maracay), 21(1), 41-55.

Victoria-Aurora Ferrer-Pérez & Esperanza Bosch-Fiol (2014) The perception of sexual harassment at university / La percepción del acoso sexual en el ámbito universitario, Revista de Psicología Social: International Journal of Social Psychology, 29:3, 462-501, DOI: 10.1080/02134748.2014.972709

Zangirolami-Raimundo J, Echeimberg JO, Leone C. Research methodology topics: Cross-sectional studies. Journal of Human Growth and Development. 2018; 28(3):356-360. DOI: <http://dx.doi.org/10.7322/jhgd.152198>

Wood, L., Hoefler, S., Kammer-Kerwick, M., Parra-Cardona, J. R., & Busch-Armendariz, N. (2021). Sexual Harassment at Institutions of Higher Education: Prevalence, Risk, and Extent. *Journal of Interpersonal Violence*, 36(9–10), 4520–4544. <https://doi.org/10.1177/0886260518791228>

## APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE) – DIRECIONADO AO DOCENTE DO IFMS

Você está convidado(a) a participar de uma pesquisa de Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica, intitulada “Assédio Sexual: uma proposta de prevenção e enfrentamento no IFMS”. Este estudo será conduzido pelo pesquisador Douglas Garajo de Moura. A pesquisa tem como objetivo desenvolver uma cartilha sobre assédio sexual com o propósito de informar e esclarecer sobre a sua caracterização, denúncia e acolhimento.

O convite aos docentes do IFMS para a participação neste estudo se deve à possibilidade de, por meio dele, compreender a sua percepção acerca do assédio sexual no contexto da Educação Profissional e Tecnológica.

Para isso, será aplicado um questionário on-line do Google *Forms* contendo aproximadamente **quatro** questões com duração média de **cinco** minutos para responder, as quais visam identificar os seus conhecimentos prévios sobre o fenômeno. Em um segundo momento, você terá acesso on-line à cartilha sobre a caracterização do assédio sexual, formas de denúncia e o acolhimento e, por fim, responderá um novo questionário com o mesmo formato do anterior para verificar a sua aprendizagem sobre o assunto.

É importante informar que a sua participação nesta pesquisa não dá direito a qualquer espécie de remuneração. Com essa oportunidade, você poderá se beneficiar e adquirir conhecimento sobre o assunto proposto e assim colaborar na prevenção e enfrentamento das questões que envolvem esse projeto.

Em razão de o tema ser sensível, há risco de desconforto e de lembranças desagradáveis. Os riscos ou eventos adversos que podem acontecer na participação deste estudo são pouco prováveis, bem como os danos aos participantes podem ser considerados leves. Na ocorrência disto você poderá deixar a pesquisa, pois a sua condição é de convidado, isto significa que você tem plena autonomia para interromper a sua participação. Caso no decorrer da pesquisa decidir isso, não haverá nenhum prejuízo a você.

---

Rubrica do participante

---

Rubrica do pesquisador

Assumimos o compromisso de garantir a confidencialidade e a privacidade das informações prestadas por você. Assim, ao final da pesquisa, os resultados

poderão ser divulgados, mas os seus dados de identificação serão omitidos. Além disso, os dados utilizados na escrita dos resultados serão armazenados por cinco anos, sob a guarda e responsabilidade do pesquisador.

Em caso de dúvidas, entre em contato com o pesquisador Douglas Garajo de Moura no endereço: Rua Taquari, nº 831, Bairro Santo Antônio, cidade: Campo Grande ou pelo telefone (67) 99293-2121 e e-mail:

[douglasgarajo@estudante.ifms.edu.br](mailto:douglasgarajo@estudante.ifms.edu.br), Caso necessite de mais informações ou deseje saber sobre seus direitos, o participante pode entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos- CEP, no campus da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, localizado na avenida Costa e Silva, s/n – Prédio “Hércules Maymone” (Prédio das Pró-Reitorias), 1º andar – sala do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos-CEP, Campo Grande-MS, pelo número de telefone (67) 3345-7187, ou pelo e-mail: [cepconep.propp@ufms.br](mailto:cepconep.propp@ufms.br).

Ao assinar este documento, o participante declara que entendeu os objetivos e as condições da pesquisa e concorda com a participação. Este termo consta em duas vias. Uma via pertence a você e a outra, ao pesquisador. Solicita-se que a primeira página deste Termo seja rubricada e esta última assinada.

\_\_\_\_\_  
Douglas Garajo de Moura  
Pesquisador

Campo Grande, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2023

\_\_\_\_\_  
Nome e assinatura do participante da pesquisa

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2023

## APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO DESTINADO AO DOCENTE

Prezado(a) docente do IFMS,

Você está convidado(a) a responder esse questionário que visa evidenciar o seu entendimento sobre o assédio sexual, no cenário da Educação Profissional e Tecnológica (EPT). Trata-se de uma pesquisa realizada no contexto do Mestrado Profissional em Educação Científica e Tecnológica (ProfEPT) do IFMS. Assim, sua participação é fundamental para a investigação, pois como produto final, será elaborado um material informativo sobre a caracterização, denúncia e acolhimento deste fenômeno.

\*É necessário logar com o e-mail institucional [@ifms.edu.br](mailto:@ifms.edu.br).

Dê seu consentimento para participar da pesquisa após receber os esclarecimentos e as informações contidas no documento: [Termo de Consentimento Livre e Esclarecido](#), que aconselhamos a ser baixado através do link.

( ) Ciente e de acordo em participar da pesquisa intitulada "Assédio sexual: uma proposta de prevenção e enfrentamento no IFMS."

Qual a sua idade?

- ( ) Entre 18 a 29 anos.
- ( ) Entre 30 a 39 anos.
- ( ) Entre 40 a 49 anos.
- ( ) Entre 50 a 59 anos.
- ( ) Entre 60 a 69 anos.
- ( ) Mais que 70 anos

Qual seu vínculo com o IFMS?

- ( ) Efetivo.
- ( ) Efetivo em afastamento.
- ( ) Contratado(a).

Qual a sua unidade de atuação no IFMS?

- ( ) Campus Aquidauana.
- ( ) Campus Campo Grande.
- ( ) Campus Corumbá.
- ( ) Campus Coxim.
- ( ) Campus Dourados.
- ( ) Campus Jardim.
- ( ) Campus Naviraí.
- ( ) Campus Nova Andradina.
- ( ) Campus Ponta Porã.
- ( ) Campus Três Lagoas.
- ( ) Reitoria.

Qual o seu gênero?

- ( ) Masculino.  
 ( ) Feminino.  
 ( ) Outro.  
 ( ) Prefiro não dizer.

**MUITO OBRIGADO POR PARTICIPAR!!!**

1. **A respeito do assédio sexual** no ambiente da Educação Profissional e Tecnológica (EPT).

Indique quão fortemente você **concorda ou discorda** com cada uma das seguintes **AFIRMAÇÕES** abaixo:

Afirmções em relação ao assédio sexual na EPT	Discordo	Discordo parcialmente	Nem concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo
Para configurar assédio sexual tem que ter contato físico.	1	2	3	4	5
Um único ato pode configurar o assédio sexual.	1	2	3	4	5
O assédio sexual só ocorre entre superior hierárquico em relação ao subordinado.	1	2	3	4	5
O assédio sexual pode ocorrer entre estudantes.	1	2	3	4	5
Para se configurar o assédio sexual é necessário o “não consentimento” da pessoa assediada ao objetivo do assediador de obter vantagem ou favorecimento sexual.	1	2	3	4	5
O professor deve levar ao conhecimento das autoridades competentes supostos casos de assédio sexual contra estudantes.	1	2	3	4	5
O assédio sexual também pode ocorrer fora do ambiente de convivência escolar, como, por exemplo, em uma confraternização, uma carona ou um passeio.	1	2	3	4	5

A denúncia de suposto assédio sexual não pode ser anônima.	1	2	3	4	5
Um(a) estudante lhe diz que está sendo assediado(a) sexualmente, mas não existe nenhuma outra prova além do relato do estudante, não configura motivo razoável para efetuar denúncia.	1	2	3	4	5

2. Em relação a **atos que podem configurar assédio sexual** no ambiente da Educação Profissional e Tecnológica (EPT).

Indique quão fortemente você **concorda ou discorda** com cada uma das seguintes **AFIRMAÇÕES** abaixo:

Atos que podem ser considerados como assédio sexual.	Discordo	Discordo parcialmente	Nem concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo
Paquerar colega de trabalho.	1	2	3	4	5
Fazer convite para encontro ou saída.	1	2	3	4	5
Fazer críticas ou piadas sexuais ofensivas.	1	2	3	4	5
Seguir, espionar e/ou realizar abordagem com intuito sexual.	1	2	3	4	5
Insinuar/agredir, com gestos ou propostas sexuais.	1	2	3	4	5
conversar ou mandar mensagens indesejáveis com	1	2	3	4	5

conotação sexual.					
Beijar, abraçar ou qualquer contato físico realizado sem consentimento e que cause desconforto.	1	2	3	4	5
Realizar convites impertinentes para encontros e saídas com intuito sexual;	1	2	3	4	5
Fazer chantagens, promessas ou oferecer tratamento diferenciado mediante solicitação de favores sexuais ou atentatórios ao pudor;	1	2	3	4	5
Realizar exibicionismo de cunho sexual;	1	2	3	4	5
Criar ambiente pornográfico no âmbito institucional.	1	2	3	4	5
Fazer insinuações, de caráter sexual, de forma a constranger pessoa ou grupo.	1	2	3	4	5
Fazer ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, perturbação, ofensa, caso não receba o favor sexual.	1	2	3	4	5

3. Você sabe onde **INSTITUCIONALMENTE** é indicado denunciar suposto assédio sexual no IFMS?

( ) Não sei.

- Sim, no Núcleo de Gestão Administrativa e Educacional – Nuged;
- Sim, na Comissão de Ética do IFMS;
- Sim, na Ouvidoria – Ouvid;
- Sim, no Núcleo de Apoio à Correição – Nurei;
- Sim, no Sistema Fala BR do governo federal (<https://falabr.cgu.gov.br/>);
- Sim, na Direção Geral do Campus – Dirge;
- Sim, na Diretoria de Gestão de Pessoas – Digep;
- Sim, na Auditoria Interna – Audit;
- Sim, na Comissão Permanente para a Prevenção e Enfrentamento dos Assédios Moral e Sexual – CP-PEA;
- Sim, no Procuradoria Jurídica – Proju;
- Outro:\_\_\_\_\_

4. Você sabe onde **INSTITUCIONALMENTE** é indicado procurar ou orientar para obter o acolhimento da vítima ou denunciante de assédio sexual no IFMS?

- Não sei.
- Sim, no Núcleo de Gestão Administrativa e Educacional – Nuged;
- Sim, na Comissão de Ética do IFMS;
- Sim, na Ouvidoria – Ouvid;
- Sim, no Núcleo de Apoio à Correição – Nurei;
- Sim, no Sistema Fala BR do governo federal (<https://falabr.cgu.gov.br/>);
- Sim, na Direção Geral do Campus – Dirge;
- Sim, na Diretoria de Gestão de Pessoas – Digep;
- Sim, na Auditoria Interna – Audit;
- Sim, na Comissão Permanente para a Prevenção e Enfrentamento dos Assédios Moral e Sexual – CP-PEA;
- Sim, no Procuradoria Jurídica – Proju;
- Outro:\_\_\_\_\_

## APÊNDICE C – CARTILHA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO SEXUAL NO IFMS



**INSTITUTO  
FEDERAL**  
Mato Grosso do Sul



### CARTILHA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO **ASSÉDIO SEXUAL**

**Douglas Garajo de Moura**  
Marilyn Aparecida Errobidart de Matos  
Danilo Ribeiro de Sá Teles



**PROFEPT**  
MESTRADO PROFISSIONAL EM  
EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA  
INSTITUTO FEDERAL  
Mato Grosso do Sul

# Apresentação

Casos de assédio sexual em órgãos de ensino são, para além de uma questão inegavelmente séria, uma realidade que carrega uma contradição profunda, pois nas instituições, em que deveriam ser os principais pilares da formação cidadã e desempenharem um papel crucial na construção de uma sociedade mais justa, persiste a ocorrência de um comportamento reprovável, o qual viola a dignidade humana. Mudar essa realidade é um dever inadiável da nossa instituição.

Para tanto, esta cartilha é uma proposta de prevenção e enfrentamento ao assédio sexual no âmbito do IFMS. Além disso, é um produto educacional concebido em pesquisa de Mestrado Profissional (ProfEPT). Desse modo, a cartilha aborda, de forma clara e objetiva, conceitos, bem como fornece exemplos e orientações sobre como prevenir essa prática abusiva a quem procurar ajuda. Ainda, disponibiliza informações acerca da denúncia e das consequências administrativas ao assediador.

Autor

Douglas Garajo de Moura

<http://lattes.cnpq.br/3263759280408829>

Coorientadora

Marilyn Aparecida Errobidart de Matos

<http://lattes.cnpq.br/8097857873980722>

Orientador

Danilo Ribeiro de Sá Teles

<http://lattes.cnpq.br/2528182839566669>

# Sumário

<b>O que é assédio sexual na Educação Profissional e Tecnológica?</b>	<b>01</b>
<b>O que fazer quando sofrer assédio sexual?</b>	<b>02</b>
<b>Como obter acolhimento?</b>	<b>03</b>
<b>O que é uma denúncia e o que deve conter?</b>	<b>04</b>
<b>Onde denunciar?</b>	<b>05</b>
<b>Quais as consequências para o assediador na esfera administrativa?</b>	<b>06</b>

## O que é assédio sexual na Educação Profissional e Tecnológica? 01

Se você ou alguém próximo passou por alguma situação em que foi incomodado(a) por motivos sexualizados, pode ser que você tenha sido vítima de assédio sexual. Vamos falar sobre isso?

O assédio sexual é quando alguém age de maneira inapropriada com relação à natureza sexual, seja por meio de palavras ou gestos, com ou sem toque físico, a fim de:

- 1 Incomodar ou envergonhar a outra pessoa;
- 2 Desrespeitar a dignidade da pessoa;
- 3 Criar um ambiente que seja ameaçador, hostil, degradante, humilhante ou perturbador.



## O que é assédio sexual na Educação Profissional e Tecnológica? 01

### O que caracteriza o assédio sexual?

Para ocorrer o assédio, são necessários, ao menos, dois sujeitos: o **assediador** e o **assediado**. Destaca-se que pode ser mais de um assediador e mais de um assediado ou, até mesmo, um grupo.

### Quem é o assediador?

O **assediador** pode ser tanto um servidor público, como um professor efetivo ou temporário, técnicos-administrativos em educação, um colaborador terceirizado e, também, inclui os estudantes e estagiários.

O assediador pode ser, também, um homem ou uma mulher, podendo ocorrer entre homem e mulher e entre homens ou entre mulheres.

Para tanto, identificar o assediador é difícil, pois, geralmente, possui atitudes sutis, as quais podem ser consideradas pequenas cortesias e, aos poucos, vão-se alterando.

### Qual é a conduta?

A **conduta** é o comportamento indesejado com o intuito sexual, ou seja, quando alguém age sem o consentimento ou permissão de outra(s) pessoa(s), envolvendo algum assunto ou ação sexualizada.

No entanto, quando tratamos de comportamento humano, é difícil delimitar exatamente quais são esses comportamentos, uma vez que há diversas formas de abordagem que podem configurar situação de assédio.

## *Exemplos de atitudes que podem caracterizar assédio sexual:*

**I** - fazer críticas ou manifestações jocosas sobre particularidades físicas e/ou sexuais;

**II** – seguir, espionar e/ou realizar abordagem com conotação sexual;

**III** – insinuar/agredir, com gestos ou propostas sexuais;

**IV** – adotar conversas indesejáveis, com viés sexual, não consentidas;

**V** – realizar contato físico não aprovado;

**VI** – solicitar favores sexuais;

**VII** – realizar convites impertinentes e/ou pressionar para participar de encontros e saídas, com finalidade sexual;



## *Exemplos de atitudes que podem caracterizar assédio sexual:*

**VIII** - fazer chantagens, promessas ou oferecer tratamento diferenciado, mediante solicitação de favores sexuais ou atentatórios ao pudor;

**IX** - realizar exibicionismo de cunho sexual;

**X** - criar ambiente pornográfico no âmbito institucional;

**XI** - realizar insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual, de forma a constranger pessoa ou grupo ligado à comunidade institucional;

**XII** – fazer ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, perturbação, ofensa, caso não receba o favor sexual; ou

**XIII** – quaisquer outras condutas que tenham por objetivo ou efeito constranger ou perturbar, para a obtenção de vantagens ou favorecimentos sexuais, por meio de comportamentos indesejáveis, afetando a dignidade de uma pessoa ou grupo específico, ao criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante e desestabilizador.



## ***Fique atento servidor!***



- ✔ Defina regras claras para as interações interpessoais.
- ✔ Seja cauteloso, quando estiver em situações de privacidade com um estudante ou qualquer outro colega, como na administração de provas ou ao oferecer caronas.
- ✔ Seja prudente ao lidar com manifestações de afeto em relação a estudantes e colegas de trabalho.
- ✔ Seja vigilante no uso de redes sociais, tanto ao adicionar contatos, quanto ao conteúdo de conversas em bate-papos, comentários em publicações e compartilhamento de fotos e vídeos.
- ✔ Tenha em mente que a ética deve ser uma parte integrante de todas as suas relações. Portanto, avalie seus comportamentos com sensatez.
- ✔ O professor e demais profissionais de ensino têm o dever de reportar às autoridades competentes qualquer situação suspeita de violência ou abuso envolvendo estudantes menores de 18 anos. Essa determinação está prevista no art. 245 do Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA (Lei nº 8.069/90).
- ✔ A política do IFMS também estabeleceu que manifestações de assédio relatadas informalmente, em meios não institucionais, deverão ser denunciadas por qualquer membro da comunidade do IFMS que venha a ter conhecimento.

## ***Não consentimento da conduta: expressar seus limites é saudável!***

Embora não seja um requisito fundamental para definir o assédio sexual, é importante que a pessoa que suspeita estar sendo alvo desse tipo de conduta **comunique**, ao suposto assediador, que seu comportamento não é bem-vindo.

A ausência de reciprocidade é o que diferencia o assédio sexual das abordagens de natureza afetiva.

Dizer "não", não é sinônimo de grosseria ou falta de educação, pelo contrário, é um ato de autocuidado e amor próprio!

Mas é natural nos sentirmos constrangidas, ao ponto de não conseguirmos falar sobre nosso desconforto.

### ***Pratique o não!***

*“Estou desconfortável com a maneira como você me abraça. Pode parar?”*

*“Não precisa encostar em mim, quando estiver falando comigo.”*

*“Não me sinto à vontade com a forma como você falou, poderia parar, por favor?”*

*“Prefiro que não comente sobre meu corpo/aparência.”*

*“Não é engraçado”.*



## Precisa ter repetição do ato?

Dependendo de como foi a situação constrangedora sexualizada que você passou, pode ser que esse único acontecimento seja suficiente para configurar um assédio. Assim, isso vai depender do quão foi capaz de ferir sua dignidade.

**Por exemplo: uma cantada de caráter sexual indesejada, um afeto um pouco desproporcional, a princípio, precisa de uma repetição, ou seja, que aquele comportamento comece a se repetir e te causar um forte desconforto.**

**Contudo, se essa mesma cantada vier acompanhada de um encoxamento, já será possível dizer que, pela gravidade da conduta, não haveria, a princípio, a necessidade de repetição do ato, sendo considerado um contato físico que agride a intimidade.**

## Pode ocorrer assédio sexual sem que o assediador encoste no assediado?

O contato físico, ou seja, tocar, encostar, pegar, **não é um requisito fundamental** para definir o assédio sexual, uma vez que há várias atitudes que podem configurar o assédio, mesmo sem contato físico, podendo se manifestar de maneira explícita (por intermédio de expressões verbais ou escritas) ou de modo mais sutil, como comentários, gestos ou imagens enviadas por e-mail ou em redes sociais.

## Precisa ter hierarquia?

O assédio sexual pode ocorrer entre iguais, envolvendo superiores ou não, pois sob o ponto de vista da esfera administrativa, a hierarquia não é requisito essencial. Logo, pode ocorrer: entre estudantes, servidores e terceirizados; entre terceirizados e estudantes; e entre professores e estudantes etc.



## O que fazer quando sofrer assédio sexual?

02

✓ Busque acolhimento no IFMS (CP-PEA) e apoio junto a familiares, amigos e colegas.

✓ Não se cale e não tema represálias.

✓ Sempre que possível, evite conversas e permanecer sozinho(a) - sem testemunhas - com o assediador como, por exemplo, durante o horário de permanência.

✓ **Não se culpe! A culpa não é da vítima.**

O estilo de vestimenta, a maneira de andar, o uso de maquiagem ou a orientação sexual de alguém não são razões válidas para justificar qualquer forma de assédio sexual.

✓ **Reúna provas do assédio.**

O depoimento da vítima tem valor como prova, mas tudo que puder ser complemento pode ajudar.

Registre, minuciosamente, os eventos em um tipo de diário, incluindo informações como data, mês, ano, hora, local, testemunhas, conteúdo da conversa e o comportamento do assediador.

Relacione colegas ou indivíduos próximos que possam ser testemunhas.

✓ **Denuncie!**

## Como obter acolhimento?

03

Acolhimento, nesse caso, é quando você pode ser ouvido(a) sem ser julgado(a) por profissionais que estudam sobre o assunto e conhecem os procedimentos do IFMS, podendo, assim, lhe orientar a respeito de cada caso.

**Você não está sozinha(o)!**

**Procure os membros da Comissão Permanente para a Prevenção e Enfrentamento dos Assédios Moral e Sexual (CP-PEA) do seu campus ou reitoria. Essa e outras informações estão na [página institucional da comissão](#).**



## O que é uma denúncia e o que deve conter? 04

**Denúncia** é uma comunicação à autoridade competente da Instituição. Assim, é fundamental que os casos sejam registrados, garantindo, desse modo, que a suposta vítima receba o apoio e a proteção da instituição, ao mesmo tempo em que permite a investigação adequada.

Todas as denúncias e os processos relacionados a elas são tratados com total confidencialidade, assegurando, assim, a preservação da identidade da pessoa envolvida. Logo, **deve conter:**

**Identificação do denunciante**, embora seja possível realizar denúncia anônima.

**Fato** - refere-se às situações de suposto assédio sexual, ou seja, o que aconteceu entre o assediador e a pessoa assediada. Trata-se da descrição detalhada das situações de suposto assédio sexual, tais como o que aconteceu, como, quando (dia e horário aproximado), onde e se outras pessoas presenciaram o ocorrido.

**Autoria** é a identificação do denunciado, ou seja, quem cometeu o suposto assédio sexual.

**Provas/Materialidade** - refere-se às evidências que indicam as situações de suposto assédio sexual, tais como: bilhetes, e-mails, fotos, áudios, vídeos, registro de ligações telefônicas, presentes, prints de redes sociais (Facebook, Instagram), prints de aplicativos de mensagens (WhatsApp, Telegram), pessoas que podem ser possíveis testemunhas (nome e formas de contato) e eventuais registros em outros órgãos públicos (ex.: boletim de ocorrência na polícia).

## Onde denunciar?

05



Você pode encaminhar a denúncia para a [Ouvidoria do IFMS](#) que deve ser feita pelo sistema [Fala.BR](#).

Caso você queira enviar por e-mail, por carta ou ir pessoalmente ao setor, é possível. Nesses casos, a equipe da Ouvidoria é que faz o registro da denúncia no sistema.



### E-mail

ouvidoria@ifms.edu.br



### Carta

Ouvidoria do IFMS - Reitoria  
R. Jorn. Belizário Lima, 236, Vila  
Glória, Campo Grande/MS,  
CEP: 79004-270  
(Endereço provisório)



### Pessoalmente

Horário de atendimento: de  
segunda à sexta-feira,  
das 9h às 11h e das 14h às 17h.



As denúncias de assédio também podem ser realizadas junto à **Comissão Permanente para a Prevenção e Enfrentamento dos Assédios Moral e Sexual (CP-PEA)** do IFMS no campus ou na reitoria.



### Pessoalmente

Procure os membros da comissão de enfrentamento aos assédios do seu campus ou reitoria. Essa e outras informações estão na [página institucional da comissão](#).



### E-mail

Caso você prefira, pode encaminhar a denúncia por e-mail à comissão de enfrentamento aos assédios da sua localidade, Essa e outras informações estão na [página institucional da comissão](#).

## Quais as consequências 06 para o assediador na esfera administrativa?

### Quando for servidor público:

O assédio sexual configura afronta aos deveres e proibições funcionais, os quais são previstos na Lei nº 8.112/1990. As penalidades aplicáveis são:

- I. advertência,**
- II. suspensão, e**
- III. demissão.**

No âmbito disciplinar, a conduta de servidor que pratica assédio sexual, se comprovada em processo administrativo disciplinar, garantidos a ampla defesa e contraditório, pode ser enquadrada nos seguintes dispositivos:

Art. 116. São deveres do servidor:

- IX - manter conduta compatível com a moralidade administrativa;
- XI - tratar com urbanidade as pessoas;

Art. 117. Ao servidor é proibido:

- V - promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição;
- IX - valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;

Art. 132. A demissão será aplicada nos seguintes casos:

- V - incontinência pública e conduta escandalosa na repartição;
- XIII - transgressão dos incisos IX a XVI do art. 117.

## Quais as consequências para o assediador na esfera administrativa? 06

### **Caso o assediador seja um estudante:**

A Direção-Geral do campus, tomando ciência do fato por qualquer meio, deverá tomar as providências para apuração da denúncia, considerando o caráter pedagógico dos procedimentos e as determinações do Regulamento Disciplinar do Estudante.

Art. 5º Qualquer atividade de ensino, pesquisa e extensão, interna ou externa do IFMS, é proibido ao estudante, além do que lhe é vedado por legislação pertinente:

- X - agir agressiva ou desrespeitosamente, de forma verbal ou física, com qualquer pessoa;
- XIV - praticar importunação sexual ou ato libidinoso nas dependências do IFMS;

As sanções aplicáveis são:

- I - Advertência Verbal;**
- II - Advertência Escrita;**
- III - Suspensão; e**
- IV - Desligamento. (Art. 14)**

Se a situação envolver estudantes menores de idade, o responsável legal deverá ser convocado para tomar ciência e acompanhar os procedimentos.

### **Se for um colaborador terceirizado:**

A Pró-Reitoria de Administração (Proad), na reitoria, e a Direção de Administração (DIRAD) do câmpus, tomando ciência do fato por qualquer meio, encaminhará o relato dos fatos à empresa contratante, bem como ao Gestor do Contrato, para conhecimento e providências cabíveis e, se for o caso, solicitará a **substituição do funcionário** assediador.

## Referências

**Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA.**

<[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8069.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm)>

**Regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.**

<[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8112cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm)>

**Regulamento Disciplinar do Estudante do IFMS.**

<[ifms.edu.br/centrais-de-conteudo/documentos-institucionais/regulamentos/regulamento-disciplinar-do-estudante.pdf](https://ifms.edu.br/centrais-de-conteudo/documentos-institucionais/regulamentos/regulamento-disciplinar-do-estudante.pdf)>

**Política de de prevenção e enfrentamento ao assédio moral e ao assédio sexual do IFMS.** <<https://www.ifms.edu.br/centrais-de-conteudo/documentos-institucionais/politicas/politica-de-prevencao-e-enfrentamento-ao-assedio-moral-e-ao-assedio-sexual.pdf>>

**Medida Provisória nº 1.140, de 27 de outubro de 2022.**

<<https://www12.senado.leg.br/publicacoes/estudos-legislativos/tipos-de-estudos/sumarios-de-proposicoes/mpv1140/view#:~:text=registrado%20em%3A,institui%C3%A7%C3%B5es%20federais%20de%20ensino>>

# Informe-se

**Acesse** a página institucional da Comissão Permanente para Prevenção e Enfrentamento dos Assédios Moral e Sexual (CP-PEA) **e conheça:**

**Política** de prevenção e enfrentamento ao assédio moral e ao assédio sexual.

**Membros da comissão** de enfrentamento aos assédios no seu campus e reitoria e a forma de contato.

Cursos, materiais e outros **métodos informativos gratuitos.**



  
**INSTITUTO  
FEDERAL**  
Mato Grosso do Sul

**Douglas Garajo de Moura**  
Marilyn Aparecida Errobidart de Matos  
Danilo Ribeiro de Sá Teles

  
**PROFEPT**  
MESTRADO PROFISSIONAL EM  
EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA  
INSTITUTO FEDERAL  
Mato Grosso do Sul

## ANEXO A – SOLICITAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO PARA DESENVOLVIMENTO DA PESQUISA

### SOLICITAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO PARA DESENVOLVIMENTO DE PESQUISA

Campo Grande-MS, 24 de outubro de 2022.

Pesquisador: Douglas Garajo de Moura

Programa: Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica – ProfEPT

Instituição: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso do Sul

Ao Pró-Reitor de Pesquisa e Pós-Graduação (Propi)

Senhor Felipe Fernandes de Oliveira

Solicito autorização para a realização da Pesquisa “Violência Sexual: uma proposta de prevenção e enfrentamento no IFMS.” que será desenvolvida junto aos docentes dos campi e reitoria do IFMS.

A pesquisa propõe-se a compreender a percepção dos docentes do IFMS acerca do assédio sexual no contexto da Educação Profissional e Tecnológica.

Entendendo a educação profissional como ambiente central de conhecimento na prevenção e resposta à violência, quando responsáveis pela formação integrada, omnilateral e dialógica na formação humana, espera-se compreender o conhecimento dos docentes acerca do assédio sexual no ambiente da Educação Profissional e Tecnológica. Para isso, é esperada a identificação das possíveis lacunas na caracterização do fenômeno, bem como as dificuldades em uma denúncia com os elementos necessários para sua apuração. Ademais, espera-se conceber o que é acolhimento, além de possuir o conhecimento sobre o local e qual pessoa deve ser procurada para prestar o suporte necessário ao denunciante dentro da instituição.

Destarte, com os resultados das reflexões propostas, planejamos produzir uma cartilha, com o propósito de informar e esclarecer sobre a caracterização, denúncia e acolhimento, de forma que seja difundido o conhecimento produzido. Logo, espera-se que a cartilha produzida possa colaborar com a prevenção e o enfrentamento do assédio sexual no âmbito educacional da EPT.

Coloco-me à disposição para demais esclarecimentos por meio do telefone celular (67) 99293-2121 ou Email: douglas.moura@estudante.ifms.edu.br.

Respeitosamente,

  
Douglas Garajo de Moura

## ANEXO B – AUTORIZAÇÃO PARA REALIZAÇÃO DA PESQUISA



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso do Sul

Decisão 39/2022 - DIRPE/DIREP/PROPI/RT/IFMS

Processo nº: [23347.012301.2022-84](#)

Campo Grande, 17 de novembro de 2022

Referência: **Autorização para realização de pesquisa.**

Pesquisador: Douglas Garajo de Moura

Vistos,

1. A Pró-Reitora de Pesquisa, Inovação e Pós-Graduação, em exercício, do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso do Sul - IFMS, no uso de suas atribuições legais e tendo em vista os documentos que instruem o presente processo:

a) considerando a [Carta de solicitação](#) referente à solicitação de autorização de pesquisa;

b) considerando a apresentação do [Projeto de Pesquisa](#), onde se expõe os motivos da pesquisa, a metodologia, entre outras informações pertinentes;

c) considerando o [parecer favorável](#) do campus Corumbá; [parecer favorável](#) do campus Ponta Porã; [parecer favorável](#) do campus Dourados; [parecer favorável](#) do campus Naviraí; [parecer favorável](#) do campus Campo Grande; [parecer favorável](#) do campus Nova Andradina; [parecer favorável](#) do campus Três Lagoas; [parecer favorável](#) do campus Coxim; [parecer favorável](#) do campus Aquidauana e [parecer favorável](#) do campus Jardim e [parecer favorável](#) da Reitoria.

d) A Pró-Reitoria de Pesquisa, Inovação e Pós-Graduação orienta, caso a pesquisa envolva acesso ao patrimônio genético, sobre a proteção e o acesso ao conhecimento tradicional associado e sobre a repartição de benefícios para conservação e uso sustentável da biodiversidade, deve-se atender ao disposto na Lei 13.123, de 20 de maio de 2015, cadastrando esta no Sistema Nacional de Gestão do Patrimônio Genético e do Conhecimento Tradicional Associado - Sisgen - por meio do endereço <https://sisgen.gov.br/paginas/login.aspx>;

**RESOLVE:**

2. **AUTORIZAR** a aplicação da pesquisa intitulada “**VIOLÊNCIA SEXUAL: UMA PROPOSTA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO NO IFMS**”, solicitada pelo pesquisador Douglas Garajo de Moura, desde que previamente **apreciada e aprovada** pela Comissão Nacional de Ética em Pesquisa, via Plataforma Brasil.

3. **SOLICITA-SE** que após a conclusão da pesquisa, os resultados obtidos sejam encaminhados à Pró-Reitoria de Pesquisa, Inovação e Pós-Graduação e à Direção-Geral dos campi de Ponta Porã, Naviraí, Corumbá, Campo Grande, Aquidauana, Nova Andradina, Três Lagoas, Coxim, Dourados, e Jardim, como forma de devolutiva.

Felipe Fernandes de Oliveira  
Pró-Reitor de Pesquisa, Inovação e Pós-Graduação  
(Port. nº 98/2021)

Documento assinado eletronicamente por:

- Felipe Fernandes de Oliveira, PRO-REITOR - CD2 - PROPI, em 17/11/2022 08:24:53.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 07/11/2022. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifms.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 323814

Código de Autenticação: 6d00862bde



## ANEXO C – PARECER CONSUBSTANCIADO



### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

#### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** ASSÉDIO SEXUAL: UMA PROPOSTA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO NO

**Pesquisador:** Douglas Garajo de Moura

**Área Temática:**

**Versão:** 2

**CAAE:** 66028922.0.0000.0021

**Instituição Proponente:** INSTITUTO FEDERAL DE EDUCACAO, CIENCIA E TECNOLOGIA DE MATO

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

#### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 6.075.310

#### Apresentação do Projeto:

Conforme as informações apresentadas no cadastramento da Plataforma Brasil o pesquisador apresenta que "A violência sexual é toda ação ou tentativa para se consumir o ato contra a vontade de outra pessoa e abrange, entre suas tipologias, o assédio sexual, o qual se configura como um problema relevante encontrado em todas as classes sociais, podendo ser visto, tanto no âmbito do trabalho, quanto no social e educacional, produzindo consequências traumáticas para quem sofre. Nessa perspectiva, é de fundamental importância o comprometimento da educação com essa problemática, tendo em vista que é dever das instituições de ensino, em sua função social, formar cidadãos de direitos. Em face ao exposto, esta pesquisa tem como objetivo geral compreender a percepção dos docentes do IFMS acerca do assédio sexual no contexto da Educação Profissional e Tecnológica e produzir uma cartilha informativa. Desse modo, pontua-se que a pesquisa será fundamentada no método científico dialético e terá como meios de investigação a pesquisa bibliográfica e de campo, com a aplicação da técnica de revisão de literatura de dados coletados em publicações científicas e acadêmicas, e a percepção do conhecimento dos docentes sobre o tema por meio da aplicação de questionário. Com relação à finalidade, elenca-se que a pesquisa é exploratória, descritiva e explicativa de natureza qualitativa. Acerca do resultado, tem-se a construção e validação de uma cartilha a respeito da violência sexual no contexto da Educação Profissional e Tecnológica, para que possa ser utilizada como ferramenta na prevenção e enfrentamento deste fenômeno, por intermédio de produção de

**Endereço:** Av. Costa e Silva, s/nº - Pioneiros, Prédio das Pró-Reitorias, Hércules Maymone, 1º andar  
**Bairro:** Pioneiros **CEP:** 70.070-900  
**UF:** MS **Município:** CAMPO GRANDE  
**Telefone:** (67)3345-7187 **Fax:** (67)3345-7187 **E-mail:** cepconep.propp@ufms.br



UNIVERSIDADE FEDERAL DO  
MATO GROSSO DO SUL -  
UFMS



Continuação do Parecer: 6.075.310

conhecimento científico a ser socializado sobre sua caracterização, denúncia e acolhimento. A aplicação do produto educacional será pautada na revisão bibliográfica e nos dados coletados com base na aplicação de questionários aos docentes do IFMS, a partir da técnica de Antônio Carlos Gil e a análise de conteúdo de Bardin. Espera-se, com os resultados do estudo proposto, colaborar com a conscientização da comunidade escolar ao disseminar, mediante a uma cartilha informativa, o assunto em forma de conhecimento sobre assédio sexual, difundindo o saber produzido e apoiando a prevenção e o enfrentamento do acontecimento supracitado”.

O pesquisador parte do pressuposto de que a “A construção de uma cartilha acerca da Violência Sexual pode ser usado como ferramenta para colaborar com as instituições de ensino na prevenção e enfrentamento da violência sexual no contexto escolar”.

Para tanto apresenta que “No tocante à metodologia, destaca-se que esta pesquisa é de natureza aplicada que, segundo Gil (1999), se direciona à aplicabilidade prática do conhecimento, em contextos reais do cotidiano. Assim, os meios de investigação estarão conjugados em pesquisa bibliográfica, com a técnica de revisão de literatura e de campo, por meio de questionário, o qual será aplicado aos docentes participantes da pesquisa. Ademais, esta pesquisa é, também, qualitativa, com finalidade exploratória, descritiva e explicativa, sendo organizada em três etapas, as quais serão expostas a seguir. Primeiramente, será realizada a revisão bibliográfica, sendo de forma narrativa, a qual, segundo CORDEIRO, (2007, p. 429), “apresenta uma temática mais aberta; dificilmente parte de uma questão específica bem definida, não exigindo um protocolo rígido para sua confecção; a busca das fontes não é pré-determinada e específica, sendo, frequentemente, menos abrangente”. Essa revisão de estudos sobre o tema ocorrerá por intermédio de publicações secundárias diversas (e.g, repositórios e bases de dados, como os constantes no Capes café periódicos, artigos científicos, dissertações de mestrado e teses de doutorados), as quais tratam do assédio sexual. Desse modo, frisa-se que as referidas publicações serão caracterizadas e, minuciosamente, analisadas, com ênfase nos aspectos relacionados à prevenção e enfrentamento, contribuindo, assim, para a construção da cartilha proposta nesta pesquisa. Na segunda etapa, o questionário será construído fazendo uso da técnica de investigação de Antônio Carlos Gil (1999, p. 128), que pode ser constituído “por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo por objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas etc.”. A seguir, será exibido um quadro, a fim de elucidar tais etapas. A proposição deste trabalho tem como universo de pesquisa empírica a reitoria e os campi do IFMS, e o público-alvo da investigação, os docentes.”.

**Endereço:** Av. Costa e Silva, s/nº - Pioneiros ζ Prédio das Pró-Reitorias ζ Hércules Maymonez ζ 1º andar  
**Bairro:** Pioneiros **CEP:** 70.070-900  
**UF:** MS **Município:** CAMPO GRANDE  
**Telefone:** (67)3345-7187 **Fax:** (67)3345-7187 **E-mail:** cepconep.propp@ufms.br



Continuação do Parecer: 6.075.310

**Objetivo da Pesquisa:**

Objetivo Primário:

Compreender a percepção dos docentes do IFMS acerca do assédio sexual no contexto da Educação Profissional e Tecnológica.

Objetivo Secundário:

1. Caracterizar o assédio sexual;
2. Investigar os conhecimentos dos docentes em relação aos elementos caracterizadores do assédio sexual, denúncia e acolhimento; e
3. Elaborar e validar uma cartilha informativa acerca do assédio sexual.

**Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

Riscos: Em relação aos riscos é informado que: "Em razão de o tema ser sensível, há risco de desconforto e de lembranças desagradáveis. Os riscos ou eventos adversos que podem acontecer na participação deste estudo são pouco prováveis, bem como os danos aos participantes podem ser considerados leves. Para tanto, assumimos o compromisso de garantir a confidencialidade e a privacidade das informações prestadas. Assim, o sigilo do nome do participante será mantido e os dados utilizados na escrita dos resultados (respostas, diálogos) serão armazenados em local seguro".

”.

Benefícios: Quanto aos benefícios é descrito que "Ao final da pesquisa, será aplicada uma cartilha voltada a informações acerca do assédio sexual, sua caracterização, formas de prevenção, denúncia e acolhimento. Essa cartilha permitirá que seja difundido o conhecimento produzido e que o mesmo possa colaborar com a prevenção e o enfrentamento do assédio sexual no âmbito educacional da EPT. Com isso, os docentes participantes responderão a um questionário para avaliar a cartilha desenvolvida.”.

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

Ver lista de Conclusão, Inadequações e Pendências

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

O pesquisador realizou cadastramento das informações na Plataforma Brasil, e enviou os seguintes documentos: Folho de Rosto; Projeto detalhado; Termo de autorização institucional; Termo de

**Endereço:** Av. Costa e Silva, s/nº - Pioneiros, Prédio das Pró-Reitorias, Hércules Maymone, 1º andar  
**Bairro:** Pioneiros **CEP:** 70.070-900  
**UF:** MS **Município:** CAMPO GRANDE  
**Telefone:** (67)3345-7187 **Fax:** (67)3345-7187 **E-mail:** cepconep.propp@ufms.br



UNIVERSIDADE FEDERAL DO  
MATO GROSSO DO SUL -  
UFMS



Continuação do Parecer: 6.075.310

Consentimento Livre e Esclarecido.

**Recomendações:**

-Não se aplica.

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

O pesquisador atendeu o termo de diligência solicitado por esse comitê, anexando os documentos/informações solicitadas. Considerando os documentos postados e analisados, manifestamos parecer favorável a aprovação do projeto de pesquisa por esse Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos

**Considerações Finais a critério do CEP:**

CONFIRA AS ATUALIZAÇÕES DISPONÍVEIS NA PÁGINA DO CEP/UFMS

1) Regimento Interno do CEP/UFMS

Disponível em: <https://cep.ufms.br/novo-regimento-interno/>

2) Calendário de reuniões

Verifique o calendário de reuniões no site do CEP (<https://cep.ufms.br/calendario-de-reunioes-do-cep-2023/>)

3) Etapas do trâmite de protocolos no CEP via Plataforma Brasil

Disponível em: <https://cep.ufms.br/etapas-do-tramite-de-protocolos-no-cep-via-plataforma-brasil/>

4) Legislação e outros documentos:

Resoluções do CNS.

Norma Operacional nº001/2013.

Portaria nº2.201 do Ministério da Saúde.

Cartas Circulares da Conep.

Resolução COPP/UFMS nº240/2017.

Outros documentos como o manual do pesquisador, manual para download de pareceres, pendências frequentes em protocolos de pesquisa clínica v 1.0, etc.

Disponíveis em: <https://cep.ufms.br/legislacoes-2/>

**Endereço:** Av. Costa e Silva, s/nº - Pioneiros ζ Prédio das Pró-Reitorias ζ Hércules Maymonez ζ 1º andar  
**Bairro:** Pioneiros **CEP:** 70.070-900  
**UF:** MS **Município:** CAMPO GRANDE  
**Telefone:** (67)3345-7187 **Fax:** (67)3345-7187 **E-mail:** cepconep.propp@ufms.br



UNIVERSIDADE FEDERAL DO  
MATO GROSSO DO SUL -  
UFMS



Continuação do Parecer: 6.075.310

5) Informações essenciais do projeto detalhado

Disponíveis em: <https://cep.ufms.br/informacoes-essenciais-projeto-detalhado/>

6) Informações essenciais – TCLE e TALE

Disponíveis em: <https://cep.ufms.br/informacoes-essenciais-tcle-e-tale/>

- Orientações quanto aos Termos de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e aos Termos de Assentimento Livre e Esclarecido (TALE) que serão submetidos por meio do Sistema Plataforma Brasil versão 2.0.

- Modelo de TCLE para os participantes da pesquisa versão 2.0.

- Modelo de TCLE para os responsáveis pelos participantes da pesquisa menores de idade e/ou legalmente incapazes versão 2.0.

7) Biobancos e Biorrepositórios para armazenamento de material biológico humano

Disponível em: <https://cep.ufms.br/biobancos-e-biorrepositorios-para-material-biologico-humano/>

8) Relato de caso ou projeto de relato de caso?

Disponível em: <https://cep.ufms.br/662-2/>

9) Cartilha dos direitos dos participantes de pesquisa

Disponível em: <https://cep.ufms.br/cartilha-dos-direitos-dos-participantes-de-pesquisa/>

10) Tramitação de eventos adversos

Disponível em: <https://cep.ufms.br/tramitacao-de-eventos-adversos-no-sistema-cep-conep/>

11) Declaração de uso de material biológico e dados coletados

Disponível em: <https://cep.ufms.br/declaracao-de-uso-material-biologico/>

12) Termo de compromisso para utilização de informações de banco de dados

Disponível em: <https://cep.ufms.br/termo-de-compromisso-banco-de-dados/>

EM CASO DE APROVAÇÃO, CONSIDERAR:

É de responsabilidade do pesquisador submeter ao CEP semestralmente o relatório de atividades

**Endereço:** Av. Costa e Silva, s/nº - Pioneiros, Prédio das Pró-Reitorias, Hércules Maymone, 1º andar  
**Bairro:** Pioneiros **CEP:** 70.070-900  
**UF:** MS **Município:** CAMPO GRANDE  
**Telefone:** (67)3345-7187 **Fax:** (67)3345-7187 **E-mail:** cepconep.propp@ufms.br



UNIVERSIDADE FEDERAL DO  
MATO GROSSO DO SUL -  
UFMS



Continuação do Parecer: 6.075.310

desenvolvidas no projeto e, se for o caso, comunicar ao CEP a ocorrência de eventos adversos graves esperados ou não esperados. Também, ao término da realização da pesquisa, o pesquisador deve submeter ao CEP o relatório final da pesquisa. Os relatórios devem ser submetidos através da Plataforma Brasil, utilizando-se da ferramenta de NOTIFICAÇÃO.

Informações sobre os relatórios parciais e final podem acessadas em <https://cep.ufms.br/relatorios-parciais-e-final/>

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1973954.pdf	04/05/2023 18:20:39		Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_reformulado.pdf	04/05/2023 18:13:59	Douglas Garajo de Moura	Aceito
Cronograma	Cronograma_reformulado.pdf	04/05/2023 18:13:52	Douglas Garajo de Moura	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_de_Pesquisa_reformulado.pdf	04/05/2023 18:13:39	Douglas Garajo de Moura	Aceito
Outros	Carta_Resposta_CEP.pdf	04/05/2023 18:13:16	Douglas Garajo de Moura	Aceito
Outros	Decisao_Autorizacao.pdf	18/11/2022 16:48:16	douglas garajo de moura	Aceito
Solicitação Assinada pelo Pesquisador Responsável	solicitacao_assinada.pdf	18/11/2022 16:27:02	douglas garajo de moura	Aceito
Folha de Rosto	Folha_de_rosto.pdf	18/11/2022 16:22:39	douglas garajo de moura	Aceito

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

**Endereço:** Av. Costa e Silva, s/nº - Pioneiros 4 Prédio das Pró-Reitorias 4 Hércules Maymone 4 1º andar  
**Bairro:** Pioneiros **CEP:** 70.070-900  
**UF:** MS **Município:** CAMPO GRANDE  
**Telefone:** (67)3345-7187 **Fax:** (67)3345-7187 **E-mail:** cepconep.propp@ufms.br



UNIVERSIDADE FEDERAL DO  
MATO GROSSO DO SUL -  
UFMS



Continuação do Parecer: 6.075.310

CAMPO GRANDE, 23 de Maio de 2023

---

Assinado por:

**Fernando César de Carvalho Moraes**  
(Coordenador(a))

**Endereço:** Av. Costa e Silva, s/nº - Pioneiros, Prédio das Pró-Reitorias, Hércules Maymone, 1º andar  
**Bairro:** Pioneiros **CEP:** 70.070-900  
**UF:** MS **Município:** CAMPO GRANDE  
**Telefone:** (67)3345-7187 **Fax:** (67)3345-7187 **E-mail:** cepconep.propp@ufms.br