



ASSÉDIO MORAL, VIRTUAL E SEXUAL NO TRABALHO

SUMÁRIO



Apresentação Copams	3
---------------------------	---

ASSÉDIO MORAL

Conceito	6
Formas do assédio	7
Perfil do agressor	8
No serviço público	9
Nas instituições de ensino	10
Causas, Consequências e Prevenção do Assédio Moral	15
Consequências legais para o assediador	17



ASSÉDIO VIRTUAL

Conceito	20
Tipos de Assédio Virtual	21
Consequências para o assediador:	22

ASSÉDIO SEXUAL

Conceito	25
Formas do assédio praticadas no ambiente de trabalho	26
Exemplos de condutas que caracterizam o assédio sexual	27
Consequências do assédio sexual sobre a saúde do assediado	28
Consequências legais para o assediador	30
Como provar o Assédio	31

Apresentação Copams

O Centro Paula Souza – CPS – tem como missão promover a educação pública profissional e tecnológica dentro de referenciais de excelência, visando o desenvolvimento tecnológico, econômico e social do Estado de São Paulo. Para tanto, tem valores muito claros para atingir a atividade fim, dentre eles estão: valorização e desenvolvimento humano, postura ética e comprometimento, respeito a diversidade e a pluralidade, compromisso com a gestão democrática e transparente e a cordialidade nas relações de trabalho.

A fim de orientar e prevenir atitudes que sejam contrárias aos valores da Instituição, foi constituída junto à Chefia de Gabinete da Superintendência, a Comissão Permanente de Orientação e Prevenção contra o Assédio Moral – Copams - por meio da publicação da Portaria CEETEPS – GDS nº 1334, de 20/06/2016, no âmbito das Escolas Técnicas Estaduais – Etecs e das Faculdades de Tecnologia do Estado – Fatecs, bem como no âmbito da Administração Central do CPS.

Desde então, a referida Comissão vem atuando ativamente no combate e prevenção ao Assédio Moral, e mais precisamente, desde 2019, também contra o Assédio Sexual, com a publicação da Portaria CEETEPS – GDS nº 2560, de 26 de abril de 2019, constituindo junto à Chefia de Gabinete da Superintendência, a Comissão Permanente de Orientação e Prevenção contra o Assédio Moral e Sexual – Copams, sob a presidência da Profª Sonia Mardelei Rodrigues Charpentier, Assessora Técnica do Gabinete da Superintendência.

A Copams tem como missão a criação de cultura de paz e constante estímulo à boa convivência organizacional, com a promoção de ações para que as relações interpessoais no ambiente de trabalho, em sentido amplo, bem como ainda com a comunidade discente, sejam baseadas no respeito, nos valores voltados ao bem estar dos servidores e discentes, sempre a fim de evitar situações que possam caracterizar Assédio Moral e Sexual.

Em um trabalho conjunto com a Ouvidoria do CPS disponibiliza canais oficiais para denúncias e orientações:
copams@cps.sp.gov.br e ouvidoria@cps.sp.gov.br.

Apresentação da Cartilha

Com a presente Cartilha o Centro Paula Souza, por meio da Comissão Permanente de Orientação e Prevenção contra o Assédio Moral, Virtual e Sexual - Copams - tem por objetivo oferecer à toda comunidade de servidores e discentes desta Instituição, informações que possibilitem a identificação de situações que caracterizem o assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho e escolar. A publicação também orienta sobre os canais oficiais para denúncias e as medidas cabíveis para garantir a proteção da vítima e apurar a possível má conduta do(a) servidor(a).

Os assédios moral, virtual e sexual representam violação à dignidade da pessoa humana, assim como aos direitos fundamentais ao trabalho e à saúde, previstos na Constituição Federal. É, portanto, atribuição do Estado atuar para combatê-lo, preventiva e repressivamente, seja quando ocorre no âmbito das relações privadas de trabalho, seja quando tem lugar na própria Administração Pública.



ASSÉDIO MORAL

Conceito

Toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

A humilhação repetitiva interfere na vida do profissional, comprometendo a integridade, a dignidade, as relações afetivas e sociais. Gera danos à saúde e pode levar à incapacidade de trabalho e até a morte.



Formas do assédio

Institucional

quando a instituição incentiva ou tolera o assédio.

Interpessoal

individual com o objetivo de prejudicar ou eliminar alguém da equipe.

Horizontal - mesmo nível de hierarquia

Colegas intimidando os mais vulneráveis é o exemplo mais típico

Vertical - níveis hierárquicos diferentes

Tipo 1 - ascendente

Tipo 2 - descendente

Ascendente - subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe

Boicote e chantagem visando promoção são exemplos

Descendente - chefe sobre subordinados

Exigir tarefas que não fazem parte da função, induzindo ao erro para punição é um exemplo

Perfil do agressor

Humilha o subordinado quando não há testemunhas e tem habilidade para desestruturar psicologicamente de uma forma discreta e elegante.

Ganha confiança do funcionário, mostrando-se sensível aos seus problemas particulares, mas na primeira oportunidade utiliza as mesmas informações para rebaixar, afastar do grupo ou mesmo abrir um processo administrativo contra o subordinado.

É agressivo e perverso nas palavras e atos. Tem o hábito de humilhar o subordinado por qualquer questão. Não sabe ouvir sempre se coloca como dono da verdade.

É agradável e sempre solícito com seus superiores, mas persegue os subordinados e orgulha-se de controlar a equipe com mão de ferro.

Uma pessoa grosseira, que implanta as normas sem pensar e espera que todos obedeçam sem reclamar. Acha que sempre está com a razão.

Esconde sua insegurança com atitudes grosseiras e gosta de ter plateia para seus atos de humilhação. Acredita que esse é o caminho para ser respeitado e temido por seus subordinados.

Vive contando vantagem e não admite que seus subordinados tenham mais conhecimento ou capacidade do que ele.

É confuso e inseguro e disfarça sua falta de capacidade com ordens contraditórias: mobiliza a equipe com projetos novos, para logo modificá-los criando instabilidade. Fica perdido com as demandas de seus superiores. Quando seu time é elogiado por um projeto, colhe os louros para si; quando recebe críticas, é o primeiro a aponta culpados e responsabilizar a própria equipe.



No serviço público

O assédio moral caracteriza-se por condutas repetitivas do agente público que – excedendo os limites de suas funções por ação, omissão, gestos ou palavras –, tenham por objetivo atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira ou a estabilidade emocional do outro agente público (cartilha TST).



Nas instituições de ensino

ASSÉDIO MORAL ENTRE PROFESSORES E ALUNOS - Classificado como vertical pela relação hierárquica entre os professores e os alunos

Há dois tipos de assédio vertical:

assédio descendente: o assediador é o professor e a vítima é o aluno

assédio ascendente: o assediador é o aluno e a vítima é o professor

São exemplos no descendente: alijamento de atividades especiais, reprimendas repetitivas, críticas constantes ao comportamento do aluno, critérios não equitativos de correções de trabalhos, provas, discriminação étnica, religiosa, social, por origem, incluindo discriminação contra estrangeiros ou alunos procedentes de outras regiões do mesmo país, entre outras

São exemplos no ascendente: desrespeito, sarcasmo, falta de atenção intencional, provocações, perturbações da ordem na sala de aula e no ambiente escolar em geral, abuso em função do poder econômico com ameaças à integridade física, entre outros

O assédio moral pode ocorrer no seio das instituições de ensino, tanto nas relações entre professores e alunos quanto nas relações entre alunos.

GALLINDO, Lidia Pereira. Assédio moral nas instituições de ensino. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 14, n. 2070, 2 mar. 2009. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/12396>. Acesso em: 9 dez. 2019.

É assédio moral

Atitudes hostis	Isolamento e recusa de comunicação	Atentado contra a dignidade	Violência verbal, física ou sexual
Retirar da vítima a autonomia	Interromper a vítima constantemente	Desqualificação com insinuações de desdém	Ameaças de violência física
Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas	Os superiores e os demais colegas de trabalho não dialogam com a vítima	Gestos de desprezo diante da vítima (suspiros, olhares desdenhosos)	Agressões físicas, mesmo que de leve: a vítima é empurrada, tem a porta fechada em sua face e similares
Contestar sistematicamente suas decisões	A comunicação é somente por escrito	Descrédito da pessoa até com rumores a respeito do trabalhador	Somente falam com a pessoa aos gritos
Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada	Recusa de contato com a vítima, mesmo visual	São atribuídos problemas psicológicos (afirmações de que a pessoa é doente mental)	Invasão da vida privada, com ligações telefônicas, redes sociais

Atitudes hostis	Isolamento e recusa de comunicação	Atentado contra a dignidade	Violência verbal, física ou sexual
Privar a vítima de acesso aos instrumentos de trabalho	A pessoa é separada dos outros	Zombarias sobre deficiências ou aspectos físicos da pessoa	A vítima é seguida na rua, espionada em seu domicílio
Retirar o trabalho que normalmente lhe cabe ou dar-lhe permanentemente novas tarefas	Ignorar a presença do trabalhador, dirigindo-se apenas aos outros	Críticas à vida privada do trabalhador	São feitos estragos em seus bens
Atribuir proposital e sistematicamente tarefas superiores às competências ou à saúde da vítima ou instruções impossíveis de executar	Proibir colegas de falar com o trabalhador	Zombarias quanto à origem ou nacionalidade pessoa	A pessoa é assediada ou agredida sexualmente (com gestos ou propostas)
Induzir a vítima ao erro	Não deixar o trabalhador falar com os outros	Provocação quanto às crenças religiosas ou convicções políticas	Seus problemas de saúde são ignorados
Pressioná-la para que não faça valer seus direitos como férias, horários, prêmios e/ou agir de modo a impedir que a vítima obtenha promoção	A direção recusa todos os pedidos de reunião ou entrevista	Atribuição de tarefas humilhantes	O assediado somente é agredido quando está a sós com o assediador

Atitudes hostis	Isolamento e recusa de comunicação	Atentado contra a dignidade	Violência verbal, física ou sexual
Atribuir, contra a vontade da vítima, trabalhos perigosos	Não repassar o trabalho, deixando o trabalhador ocioso	Proferir injúrias com termos obscenos ou degradantes	—
Controlar suas idas ao médico e/ou não levar conta as recomendações médicas	—	—	—
Advertir a vítima em razão de atestados médicos ou de reclamação de direitos	—	—	—
Controlar ou limitar as idas ao banheiro	—	—	—
Causar danos morais, psicológicos, físicos, emocionais, entre outros, em seu local de trabalho	—	—	—

Não é assédio moral



Cartilha TST

Exigências profissionais

Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência não é assédio moral

Aumento do volume de trabalho

Pode haver períodos de mais demanda. A sobrecarga de trabalho só é vista como assédio se usada para desqualificar alguém ou como punição

Mecanismos Tecnológicos de Controle

O ponto eletrônico não pode ser caracterizado como intimidação

Más condições de trabalho

A condição física do ambiente não é considerada como assédio moral, a não ser que o trabalhador seja colocado propositalmente em tais condições para humilhação.

Causas, Consequências e Prevenção do Assédio Moral

CAUSAS:

- Abuso de poder diretivo;
- Busca incessante de cumprimento de metas;
- Cultura autoritária;
- Despreparo do chefe;
- Rivalidade no ambiente de trabalho;
- Inveja.

CONSEQUÊNCIAS:

- Depressão, angústia, estresse, crises de competência;
- Crises de choro; mal-estar físico e mental;
- Cansaço exagerado, irritação constante;

- Insônia, pesadelos, alterações do sono;
- Diminuição da capacidade de concentração, memorização;
- Isolamento, tristeza, redução da capacidade de fazer amigos;
- Falta de esperança no futuro;
- Mudanças de personalidade, reproduzindo as condutas de violência moral e passando a praticar violência na família;
- Aumento de peso ou emagrecimento exagerado;
- Distúrbios digestivos, aumento da pressão arterial, tremores e palpitações.

SUICÍDIO.

O assédio moral é grave porque causa danos à saúde e pode levar à morte do indivíduo, seja por doenças seja por suicídio.

Evitar o assédio é dever de todos.

PREVENÇÃO:

- Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento das denúncias
- Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto
- Divulgar que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais
- Incentivar boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis e ritmos de trabalho
- Garantir que as práticas na organização sejam aplicadas a todos de forma igual, com tratamento justo e respeitoso
- Dar exemplo de comportamento e conduta
- Oferecer apoio e acolhimento



Consequências legais para o assediador

É garantida a apuração dos fatos por meio de sindicância e/ou processo administrativo disciplinar em que seja garantida a ampla defesa

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) atribuiu a quem comete condutas de assédio moral, falta grave punível com demissão por justa causa

Sendo o assediador servidor público pode ser responsabilizado pelos danos morais e materiais sofridos pela vítima

Os danos sofridos pela vítima podem gerar direito a indenizações por danos de caráter material e moral





O que fazer para se proteger

Dar conhecimento dos fatos a um representante da equipe gestora da Unidade de Ensino e/ ou comunicar-se pelos canais oficiais do CPS: copams@cps.sp.gov.br e ouvidoria@cps.sp.gov.br

Recomenda-se buscar autoridade policial e lavrar Boletim de Ocorrência

Reunir provas para comprovar o assédio

Anotar com detalhes todas as humilhações sofridas (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam, conteúdo da conversa etc)

Evitar conversar com o agressor sem testemunhas

Denúncia caluniosa

Aquele que acusar falsamente, ou seja, que a denúncia seja manifestamente improcedente, pode ser condenado como litigante de má-fé e ser processado por calúnia, injúria e difamação.



ASSÉDIO VIRTUAL

Conceito

O Assédio Virtual configura-se quando um indivíduo ou grupo de pessoas utiliza a tecnologia digital (internet), objetivando ofender, hostilizar, importunar, intimidar ou perseguir alguém/grupo de indivíduos através da prática de comentários sexuais (artigos 215, 215 a, 216 a e 216 b do Código Penal), pejorativos, divulgação de dados, informações pessoais e a propagação de discursos de ódio feitos na internet.

Normalmente, os ataques sofridos por uma vítima de Assédio Virtual são intencionais e direcionados a violação da dignidade pessoal. O Assédio Virtual está circunstanciado pela conotação Moral e Sexual.

Tipos de Assédio Virtual

CONOTAÇÃO SEXUAL:

Pode ser identificado a partir dos elementos interpretativos abaixo:

- comentários sexuais ou pejorativos;
- divulgação de dados ou informações íntimas;
- envio de fotos íntimas sem aprovação;
- insistência;
- pretensão constante;
- constrangimento;
- sutileza.

CONOTAÇÃO MORAL:

Pode ser identificado a partir dos elementos interpretativos abaixo:

- ameaças;
- propagação de discursos de ódio;
- palavra praticada de forma repetitiva;
- abuso de autoridade objetivando atingir a autodeterminação do servidor;
- danos ao ambiente de trabalho;
- difusão de rumores ou boatos que afetem a honra de terceiros.

Consequências para o assediador:

Mesmo que o fato não tenha ocorrido presencialmente, o suposto autor deve responsabilizar-se pela representação que ocupa (docente, discente, gestor e/ou servidor administrativo) diante das normativas institucionais vigentes, função que exige um comportamento ilibado seja presencial ou virtualmente, sendo a conduta o objeto de análise da Autarquia. Assim sendo, as condutas lesivas à intimidade, à honra, à privacidade e à dignidade sexual de terceiros são passíveis de punição pelo Estado.

Com a expansão das Redes Sociais Digitais, o Assédio Virtual tem se tornado cada vez mais recorrente e, pode constituir-se em crime, como por exemplo, mediante a divulgação de Fake News.

Como podemos prevenir o Assédio Virtual:

- encaminhar os fatos ao conhecimento da equipe gestora da Unidade de Ensino;
- comunicar as ocorrências pelos canais oficiais do Centro Paula Souza: copams@cps.sp.gov.br e ouvidoria@cps.sp.gov.br;
- lavrar Boletim de Ocorrência;
- organizar elementos probatórios para auxílio da interpretação do assédio;
- disseminar o conteúdo da CARTILHA DE BOAS PRÁTICAS DIGITAIS DO GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO.

WEBGRAFIA:

- <https://blog.fmp.edu.br/voce-sabe-o-que-configura-como-assedio-virtual-descubra-aqui/>
- <https://avalienoticias.com.br/assedio-de-quais-formas-ele-acontece/>



Ótimo. Muito obrigada! Isso significa que fui selecionada para a vaga?

The illustration shows a woman on the left and a man on the right, both looking at their smartphones. They are standing on a dark blue, torn-edge surface that resembles a cliff or a large piece of paper. The background is a light, textured grey. Five speech bubbles are positioned between them, connected by curved lines to their respective characters. The woman's speech bubbles are blue and purple, while the man's are purple and blue. A large white speech bubble on the left contains four horizontal bars in blue, purple, blue, and purple. The overall style is modern and minimalist.

Depende...Estou tendo algo mais íntimo com as pessoas que selecionei...

Como assim?

Estou falando...você sabe né?
Quer a vaga ou não?



ASSÉDIO SEXUAL

Conceito

O assédio sexual é uma atitude intimidatória e agressiva de cunho sexual, verbal ou física, contra qualquer pessoa, do mesmo sexo ou de sexo oposto.

Para o Dicionário Eletrônico Houaiss, Assédio Sexual é a “Insistência impertinente, perseguição, sugestão ou pretensão constantes em relação à alguém”

Criminalmente, conforme o art. 216-A do Código Penal Brasileiro, o assédio sexual é “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”.

Formas do assédio praticadas no ambiente de trabalho

- Por qualquer um dentro da instituição (Não está restrito ao superior hierárquico);
- Pode ser por chantagem;
- Pode ser por intimidação;
- Por pessoas do sexo oposto;
- Por pessoas do mesmo sexo.



É assédio sexual

- É assédio sexual promessas de tratamento diferenciado em troca de favores sexuais;
- Represália no caso de recusa contra as investidas sexuais;
- Comentários maliciosos sobre a aparência física e as vestimentas;
- Frases ofensivas ou de duplo sentido;
- Expor alguém a situações de cunho sexual humilhantes ou embaraçosas;
- Perguntas indiscretas sobre a vida privada;
- Fazer elogios atrevidos;
- Convites para almoços e jantares com segundas intenções;
- Olhares e insinuações sexuais inconvenientes e ofensivas;
- Exibição de material pornográfico através de mensagens eletrônicas;



Consequências do assédio sexual sobre a saúde do assediado

- Estresse emocional;
- Sentimento de culpa;
- Perda do poder de concentração;
- Transtornos de adaptação;
- Ansiedade;
- Insegurança;
- Baixa autoestima;
- Perda de produtividade;
- Falta de motivação.



Não é Assédio sexual entre colegas de trabalho (com idade acima de 18 anos)

- Paquera ou tentativa de aproximação para relacionamento amoroso;
- Proposta sexual sem insistência, sem ameaça e sem extorsão de privilégios e vantagens;
- Elogios sem conotação sexual;
- Conduta inconveniente numa festa de trabalho, após algumas doses de bebidas alcóolicas.

ASSÉDIO	X	PAQUERA
UNILATERAL		RECÍPROCA
INVASIVO		CONSENSUAL
CONSTRANGIMENTO		CONSENTIMENTO



Consequências legais para o assediador

Assédio sexual é crime de acordo com o artigo 216 do Código Penal. Caso seja comprovado, a pena para o assediador é de detenção e varia entre um e dois anos. Veja abaixo as leis que tratam da penalização do ofensor:

- Infração disciplinar: art. 241, art. 256, art. 257 e art. 259 da Lei 10.261/1969;
- Justa Causa: art. 482 da CLT;
- Ato de Improbidade: art. 4º e art. 11 da Lei 8.429/1992;
- Crime assédio sexual: art. 216-A da Lei 10.224/2001;
- Crime de importunação sexual: art. 215-A da Lei 13.718/2018;
- Crime de Estupro: arts. 213 e 214 do Código Penal Brasileiro.



Como provar o Assédio

Cabe à vítima provar que sofreu assédio e a Justiça aceitar todas as formas de prova: testemunhal, documental ou pericial. É importante reunir o máximo de provas para formar conhecimento. O trabalhador deve procurar os canais oficiais do CPS: Ouvidoria (ouvidoria@cps.sp.gov.br) e/ ou Copams (copams@cps.sp.gov.br) e relatar o acontecido. Caso o colaborador sinta necessidade pode procurar autoridade policial. Veja abaixo alguns tipos de prova:

- Mensagens eletrônicas via whatsapp;
- Mensagens virtuais;
- Mensagens por email;
- Bilhetes;
- Áudios;
- Vídeos;
- Fotos;
- Registro de ligações telefônicas;
- Testemunhas;
- “A palavra da vítima é muito importante”.



BIBLIOGRAFIA

BRASIL, 2008, Ministério da Saúde – Cartilha de Assédio Moral: Assédio Violência e Sofrimento no ambiente de trabalho, disponível em www.portalms.saude.gov.br

BRASIL, 2008, Ministério da Saúde – Cartilha de Assédio Sexual: Assédio Violência e Sofrimento no ambiente de trabalho, disponível em www.portalms.saude.gov.br

BRASIL, 2011, Tribunal Superior do Trabalho – Cartilha de Assédio Moral, disponível em www.tst.jus.br

DECRETO-LEI 2848 de 07/12/1940, Código Penal – Coleção de bolso, AASP (Associação dos Advogados de São Paulo), 10ª edição, 2018, pag. 56.

DECRETO-LEI 5452 de 01/05/1943, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – Coleção de bolso, AASP (Associação dos Advogados de São Paulo), 10ª edição, 2018, pag. 115.

GALLINDO, Lidia Pereira. Assédio moral nas instituições de ensino. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 14, n. 2070, 2 mar. 2009. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/12396>. Acesso em: 9 dez. 2019.

LEI 8.429/1992, Ato de Improbidade. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8429.htm, acesso 02/07/2020.

LEI 10.224/2001, Código Penal – Coleção de bolso, AASP (Associação dos Advogados de São Paulo), 10ª edição, 2018, pag. 56.

LEI 10.261/1969, Infração disciplinar - art. 241, art. 256, art. 257 e art. 259. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/1968/lei-10261-28.10.1968.html>, acesso 02/07/2020.

LEI 13.718/2018, Crime de importunação sexual. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13718.htm, acesso, 02/07/2020.

MICHAELIS, *Dicionário on line*. Disponível em: www.michaelis.uol.com.br , acesso 02/07/2020.

PORTARIA CEETEPS-GDS 1334, de 20 de junho de 2016. DOE; Poder Executivo, seção I, São Paulo, 49, quarta-feira, 22 de junho de 2016.

PORTARIA CEETEPS-GDS 2560, de 26 de abril de 2019. DOE; Poder Executivo, seção I, São Paulo, 129 (80)-41, sábado, 27 de abril de 2019.

EXPEDIENTE

GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO

Governador

João Dória

Vice-Governador

Rodrigo Garcia

Secretária de Desenvolvimento Econômico

Patrícia Ellen da Silva

CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA

Diretora-Superintendente

Laura Laganá

Vice-Diretora-Superintendente

Emilena Lorenzon Bianco

Chefe de Gabinete da Superintendência

Armando Natal Maurício

Coordenadora da Pós-Graduação, Extensão e Pesquisa

Helena Gemignani Peterossi

Coordenador de Ensino Superior de Graduação

Rafael Ferreira Alves

Coordenador do Ensino Médio e Técnico

Almério Melquiades de Araújo

Coordenadora de Formação Inicial e Educação Continuada

Marisa Souza

Coordenador de Infraestrutura

Hamilton Pacífico da Silva

Coordenadora de Gestão Administrativa e Financeira

Ana Paula Garcia

Coordenador de Recursos Humanos

Vicente Mellone Junior

Coordenadora da Assessoria de Inovação Tecnológica

Emilena Lorenzon Bianco

Coordenadora da Assessoria de Comunicação

Dirce Helena Salles

EXPEDIENTE COPAMS

Gabinete da Superintendência

Sonia Mardelei Rodrigues Charpentier

SIC (Serviço de Informação ao Cidadão)

Claudia Rodrigues Marques

Ouvidoria;

Daniel Sena Serafim

URH (Unidade de Recursos Humanos)

Paula Fabiana Dionísio

CESU (Unidade do Ensino Superior de Graduação)

Cristine Tatsue Onoue Amaral

CETEC (Unidade do Ensino Médio e Técnico)

Rosemeire de Fátima Ferraz

UP (Unidade Processante)

João Eduardo Ferreira

ASSCOM (Assessoria de Comunicação)

Fabio Augusto Berlinga

SINTEPS (Sindicato dos Trabalhadores do Ceeteps)

Silvia Elena de Lima

Apoio técnico:

Adriano Di Gregório

Daiane Feitosa de Carvalho

Nanci Marciano Vicente do Nascimento

Vanessa Hildebrando

EXPEDIENTE ASSCOM

Coordenação

Dirce Helena Salles

Assessoria de Imprensa e Textos

Cristiane Santos

Fabio Berlinga, Ana Claudia Silva **(estagiária)**
e Giusti Comunicação

Designers

Ana Carmen La Regina

Diego Santos

Fernando França

Marta Almeida

Victor Akio

Núcleo de Informações

Roberto Sungi

Secretaria

Raul Albuquerque

Vitor Rafael Alves **(estagiário)**

ILUSTRAÇÕES

Designed by Freepik

Designed by macrovector / Freepik

Designed by upklyak / Freepik

Designed by sentavio / Freepik

Designed by pikisuperstar / Freepik

Designed by macrovector_official / Freepik

Designed by pch.vector / Freepik

