


ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO TRABALHO

PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO NA UFC



UNIVERSIDADE
FEDERAL DO CEARÁ
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS



ASSÉDIO
MORAL
SEXUAL
NO TRABALHO

Sumario

1 APRESENTAÇÃO	4
2 ASSÉDIO MORAL	5
2.1 O que é?	5
2.2 Como acontece? Como identificar?	6
2.3 O que não é assédio moral?	8
2.4 Consequências do assédio moral	9
2.5 O que fazer/Como proceder	9
3 ASSÉDIO SEXUAL	9
3.1 O que é?	9
3.2 Consequências do assédio sexual no âmbito administrativo	10
3.3 Como acontece?.....	10
3.4 O que a pessoa assediada pode fazer?	11
4 COMO ENFRENTAR/PREVENIR?	11
4.1 Divisão de Apoio Psicossocial (DIAPS)	11
4.2 Comissão de Ética	12
4.3 Ouvidoria-Geral.....	13
4.4 Comissão de Direitos Humanos	13
4.5 Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar	13
5 OUTROS CANAIS (EXTERNOS)	14
6 REFERÊNCIAS	15

1 APRESENTAÇÃO

Esta cartilha foi produzida pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), através da Divisão de Apoio Psicossocial (DIAPS), com base no compromisso da Universidade Federal do Ceará (UFC) de promover a saúde de seus(suas) servidores(as) técnico-administrativos(as) e docentes. Tem como objetivo dar conhecimento das diversas formas de assédio e discriminação, bem como dos meios de enfrentamento e prevenção do problema.

A DIAPS atua em questões psicossociais em suas variadas expressões, implantando e desenvolvendo ações que oportunizem a melhoria da qualidade de vida dos(as) servidores(as) da UFC na perspectiva da vigilância e promoção da saúde, fundamentada na Política Nacional de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS). No âmbito dessa política, as diretrizes gerais de promoção à saúde do(a) servidor(a) público(a) federal foram instituídas pela Portaria Normativa nº 3, de 25 de março de 2013, estabelecendo que

Art. 4º As ações de promoção da saúde têm como finalidade a melhoria dos ambientes, da organização e do processo de trabalho, de modo a ampliar a conscientização, a responsabilidade e a autonomia dos servidores, em consonância com os esforços governamentais de construção de uma cultura de valorização da saúde para redução da morbimortalidade, por meio de hábitos saudáveis de vida e de trabalho.

Parágrafo único. As ações abrangem as mudanças na organização e no ambiente de trabalho, com foco na prevenção dos acidentes e das doenças relacionadas ao trabalho e na educação em saúde para a adoção de práticas que melhorem as condições e a qualidade de vida no trabalho (BRASIL, 2013).

O tema merece atenção por parte da administração pública, de modo a não apenas coibir tais práticas, como também prevenir e orientar quem se encontra nessa situação.

Os casos de assédio são bastante delicados, pois geralmente ocorrem de forma velada e sutil. Seus efeitos são maléficos para a pessoa assediada, para o coletivo de trabalho, para a instituição e para a sociedade como um todo. Sua resolução pressupõe a aplicação de políticas de acolhimento e suporte da demanda, para que a denúncia seja feita de forma segura e eficaz.

A UFC, através da PROGEP e de outros órgãos internos, vem buscando desenvolver um ambiente de trabalho mais saudável e comprometido com a garantia dos direitos fundamentais, por meio da promoção de ações educativas e de conscientização sobre as consequências fatídicas do assédio moral e sexual para a saúde e os diversos prejuízos dele decorrentes para a instituição como um todo. A solução da problemática não envolve apenas questões legais, mas uma ação conjunta entre os diversos setores que trabalham com a temática e um empenho e comprometimento por parte da administração superior.

Este documento traz informações sobre o que vem a ser assédio moral e sexual, de que forma é praticado, quais as suas características e o que não se configura assédio; adverte, ainda, sobre as condutas mais comuns adotadas pelos agressores, conscientiza os(as) servidores(as) da necessidade de prevenir e denunciar os casos e orienta-os(as) sobre onde e como procurar ajuda.

O assédio, moral e sexual, é um fator de risco grave na organização, sendo necessária a aplicação de ações de prevenção para eliminar ou reduzir os riscos que envolvem a violência no ambiente de trabalho.

2 ASSÉDIO MORAL

2.1 O que é?

O assédio moral é definido como uma conduta abusiva por meio de gestos, palavras faladas ou escritas, comportamentos e atitudes repetidas ou sistemáticas que atentem contra a personalidade, a dignidade ou a integridade psíquica ou física da pessoa, ameaçando seu emprego e degradando o clima de trabalho (HIRIGOYEN, 2010).

A prática de assédio moral é caracterizada por situações de humilhação, constrangimento, intimidação, agressividade, ironia ou menosprezo, e causa sofrimento psíquico ou físico, interferindo negativamente na vida profissional, social e pessoal do(a) assediado(a).

O(a) assediador(a) pode ter por objetivo colocar o(a) assediado(a) em situação humilhante perante a chefia e demais colegas, desestabilizando-o(a) emocional e profissionalmente, ou forçá-lo(a) a se afastar do trabalho (pedir remoção, exoneração etc.). As condutas abusivas envolvem situações em que a pessoa tem dificuldade para se defender.

Cabe esclarecer que a pessoa assediada não é necessariamente frágil ou apresenta algum transtorno. Em alguns casos, ela se torna alvo do assédio por demonstrar características ou comportamentos que ameaçam o poder de quem assedia ou por pertencer a algum grupo minoritário que já sofre algum tipo de discriminação social, como mulheres, idosos, coletividades étnicas, pessoas com deficiência, população LGBTQI+, dentre outros (TOLFO; OLIVEIRA, 2013).

Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (2009), o assédio moral configura-se como

exposição prolongada a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e relativas ao exercício de suas funções. Tais práticas evidenciam-se em relações hierárquicas autoritárias, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais chefes, dirigidas a um ou mais subordinados, entre colegas e, excepcionalmente, na modalidade ascendente (subordinado x chefia), desestabilizando a relação da vítima (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2009).

Para identificar se o caso constitui, efetivamente, assédio, algumas perguntas norteadoras devem ser feitas:

- o comportamento é importuno ou ofensivo?
- o comportamento é considerado inaceitável pelos padrões éticos de conduta?
- o comportamento rebaixou ou causou humilhação ou vergonha para a pessoa a quem foi dirigido?
- o comportamento é prejudicial à saúde ou ao ambiente de trabalho?

A resposta positiva a pelo menos uma dessas perguntas indica a necessidade de investigação mais aprofundada da situação.

2.2 Como acontece? Como identificar?

Em geral, no assédio moral a vítima é isolada do grupo, sem explicações. Ela passa a ser hostilizada, ridicularizada e desacreditada no local de trabalho. É comum os(as) colegas desfazerem os laços afetivos com a vítima e reproduzirem as ações e os atos do(a) agressor(a). Rompem-se os canais de comunicação, o(a) assediado(a) é impedido(a) de expressar sua opinião, com o objetivo de fragilizá-lo(a), inferiorizá-lo(a), menosprezá-lo(a) ou culpabilizá-lo(a).

Ocorre, geralmente, de forma muito sutil e muitas vezes passa despercebido pela maioria, que pode, inclusive, estar reproduzindo o mesmo comportamento do(a) assediador(a), configurando-se, portanto, uma relação triangular entre quem assedia, a vítima e os(as) demais colegas de trabalho.

O assédio moral tem diversas configurações, tais como:

- 1) assédio moral vertical descendente: ocorre nas relações hierárquicas entre chefia e subordinado, é o tipo mais comum;
- 2) assédio moral horizontal: praticado entre colegas de mesmo nível hierárquico;
- 3) assédio moral vertical ascendente: praticado por um(a) ou mais subordinados(as) em relação à chefia, o que é mais raro.

É importante atentar para as características das condutas que provocam humilhação e sofrimento à pessoa assediada, que, realizadas de forma direta ou indireta, contextualizadas, sistemáticas e repetitivas, podem configurar o assédio moral. Soboll e Gosdal (2009) e Tolfo e Oliveira (2013) expõem estes tipos de conduta:

Deterioração proposital das condições de trabalho:

- retirar a autonomia da pessoa;
- contestar, a todo momento, as decisões ou criticar constantemente o trabalho da pessoa; sobrecarregar a pessoa com novas tarefas;
- não transmitir informações relevantes para a realização do trabalho ou induzir a pessoa assediada ao erro;
- retirar o trabalho que normalmente compete àquela pessoa, sem justificativa ou como conduta punitiva;
- passar tarefas humilhantes;
- impor condições e regras de trabalho diferentes das que são cobradas aos demais, mais trabalhosas ou mesmo inúteis;
- privar a pessoa de acesso aos instrumentos necessários para a realização dos trabalhos;
- delegar tarefas impossíveis de ser cumpridas ou que normalmente são desprezadas pelas outras pessoas;
- determinar prazos desnecessariamente curtos para finalização de um trabalho;

- deixar de atribuir atividades à pessoa, mantendo-a sem quaisquer tarefas a cumprir, o que provoca a sensação de inutilidade e de incompetência, ou colocando-a em situação humilhante diante dos colegas de trabalho;
- instigar o controle de uma pessoa por outrem, fora do contexto da estrutura hierárquica, espalhando, assim, a desconfiança e buscando evitar a solidariedade entre colegas;
- manipular informações necessárias para a realização das atividades;
- vigiar a pessoa assediada;
- advertir arbitrariamente;
- impedir ou dificultar eventual promoção da pessoa assediada;
- trocar turnos sem prévio aviso;
- sugerir que a pessoa assediada peça exoneração.

Isolamento e recusa de comunicação:

- ignorar a presença da pessoa, não cumprimentá-la ou, ainda, não lhe dirigir a palavra;
- evitar a comunicação direta com a pessoa assediada;
- isolar fisicamente a pessoa no ambiente de trabalho, para que ela não se comunique com os demais membros da equipe.

Atentado contra a dignidade:

- espalhar rumores a respeito da pessoa assediada;
- desconsiderar seus problemas de saúde;
- criticar sua vida particular em público;
- divulgar boatos ofensivos sobre a moral da pessoa;
- limitar o número de vezes e monitorar o tempo de permanência no banheiro;
- fazer comentários indiscretos quando a pessoa falta ao serviço;
- desconsiderar ou ironizar opiniões da pessoa assediada;
- adotar comportamentos ou gestos que demonstram desprezo para com a pessoa assediada (suspiros, olhares, aceno de ombros, risos, conversinhas, dentre outros).

Violência verbal ou física:

- falar com a pessoa aos gritos;
- ameaçar a pessoa com violência física ou agredi-la fisicamente;
- invadir a intimidade da pessoa, procedendo à escuta de ligações telefônicas, leitura de correspondências ou e-mails;
- ameaçar constantemente, amedrontando quanto à perda do emprego ou mudança de setor;
- utilizar adjetivos pejorativos para desqualificar o trabalho do(a) assediado(a);
- repetir a mesma ordem para realizar tarefas simples, até desestabilizar emocionalmente a

pessoa assediada;

- desmoralizá-la publicamente;
- rir da pessoa, a distância e em pequenos grupos.

2.3 O que não é assédio moral?

Cabe esclarecer, ainda, o que não se configura como assédio moral, segundo o Núcleo de Estudos de Processos Psicossociais e de Saúde nas Organizações e no Trabalho (NEPPOT).

O assédio não deve se confundir com o regular exercício do poder diretivo, necessário dentro das organizações e que “deve limitar-se ao fazer laboral, jamais podendo invadir a esfera pessoal do trabalhador” (SILVA *et al.*, 2015, p. 35).

Também não se considera assédio moral “a possibilidade de o empregador dirigir a prestação de serviços, e somente ela, indicando: o que fazer, como fazer, quando fazer e onde fazer” (SILVA *et al.*, p. 37).

O(a) gestor(a) pode ainda exercer a função de fiscalização da adequada prestação de serviços, a fim de garantir que as ordens dadas sejam cumpridas de acordo com a necessidade do serviço, no entanto, os atos fiscalizatórios não podem invadir a intimidade dos(as) servidores(as), uma vez que devem incidir tão somente sobre as questões laborais.

Verificam-se outras situações que não devem ser confundidas com assédio, de acordo com Tolfo e Oliveira (2013):

situações eventuais: a principal diferença entre assédio moral e situações eventuais de humilhação, comentário depreciativo ou constrangimento é a frequência, ou seja, para haver assédio moral é necessário que os comportamentos sejam repetitivos. Um comportamento isolado ou eventual não é assédio moral, embora possa produzir dano moral;

exigências profissionais: todo trabalho apresenta certo grau de imposição e dependência. Existem atividades inerentes ao cargo que devem ser exigidas ao(à) servidor(a). É normal haver cobranças, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho e comportamento específico feitas de forma explícita e não vexatória. Ocorre o assédio moral quando essas imposições são direcionadas para uma pessoa de modo repetitivo e utilizadas com propósito de represália e não de crítica positiva, comprometendo negativamente a integridade física, psicológica e até mesmo a identidade do indivíduo;

conflitos: em um conflito, as repreensões são faladas de maneira aberta e os envolvidos podem defender sua posição. Contudo, a demora na resolução de conflitos pode fortalecê-los e, com o tempo, propiciar a ocorrência de práticas de assédio moral. Algumas situações, como transferência de postos de trabalho, remanejamento do(a) servidor(a) de atividades, cargos ou funções, ou mudanças decorrentes de prioridades institucionais, são exemplos do que pode gerar conflitos, mas não se configuram como assédio moral por si mesmas;

más condições de trabalho: trabalhar em um espaço pequeno, com pouca iluminação e instalações inadequadas, por exemplo, não é um ato de assédio moral em si, a não ser que um(a) servidor(a) seja tratado(a) dessa forma e sob tais condições com o objetivo de desmerecê-lo(a) diante dos(das) demais.

2.4 Consequências do assédio moral

O assédio moral tem diversas consequências negativas e prejudiciais para a saúde do(a) servidor(a) e para o contexto de trabalho saudável. Hirigoyen (2010) enumera algumas dessas consequências:

- queda da produtividade e eficiência;
- imagem negativa da instituição;
- dificuldades para tomar decisões;
- alteração na qualidade do serviço e diminuição da criatividade, da capacidade de concentração e memorização;
- ocorrência de doenças profissionais, acidentes de trabalho e danos aos materiais e equipamentos;
- isolamento e fragilidade dos laços de trabalho – perda do sentido de equipe e coesão grupal;
- distúrbios psíquicos (depressão, angústia, crises de choro, sofrimento mental, ansiedade, estresse, tristeza, irritabilidade, medo, baixa autoestima, desmotivação);
- distúrbios psicossomáticos (problemas digestivos, aumento de pressão arterial, tremores e palpitações, gastrite, alteração do sono, úlcera, fadiga, vigilância constante);
- vergonha e humilhação;
- tentativa de suicídio e pensamentos de autodestruição.

2.5 O que fazer/Como proceder

- Anotar, com detalhes, as humilhações sofridas: dia, mês, ano, horário, local e contexto, conteúdo e colegas que testemunharam os episódios.
- Dar visibilidade, procurando ajuda de colegas ou setores responsáveis.
- Evitar contato com o(a) agressor(a), especialmente sozinho(a).
- Buscar apoio institucional, bem como da família, amigos e colegas.

Assédio moral pode configurar crime de improbidade administrativa. Em determinadas situações, o assédio moral pode caracterizar conduta criminosa, e quem assedia poderá responder por crimes contra a honra, constrangimento ilegal e abuso de autoridade.

3 ASSÉDIO SEXUAL

3.1 O que é?

O assédio sexual no ambiente de trabalho consiste em constranger colegas por meio de “cantadas” e insinuações constantes, com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual.

Pode ser conceituado como “toda conduta de natureza sexual não solicitada, que tem um efeito desfavorável no ambiente de trabalho ou consequências prejudiciais no plano do emprego para as vítimas” (DRAPEAU, 1991, p.15).

O Código Penal Brasileiro tipifica o assédio sexual em seu artigo 216-A, definindo-o como o 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”. Como pena, prevê de um a dois anos de detenção, com possível expansão de até um terço da pena no caso da vítima ser menor de idade.

Essa atitude pode ser explícita ou sutil, falada ou apenas insinuada, escrita ou em gestos, vir em forma de coação ou, ainda, em forma de chantagem. É importante que fique claro para o(a) assediador(a) a negativa da vítima.

Outra definição de assédio sexual consiste em toda tentativa, por parte de superior(a) hierárquico(a) ou quem quer que tenha poder hierárquico sobre o(a) servidor(a) a ele(a) ligado(a), de obtenção de favores sexuais através de condutas reprováveis, indesejáveis e rejeitáveis, como forma de ameaça e como condição para a continuidade no emprego.

Além disso, esse tipo de assédio se caracteriza por manifestações agressivas de índole sexual por parte de qualquer pessoa que integre a equipe de trabalho, independentemente do uso do poder hierárquico, que, entre outros fatores deletérios para a pessoa assediada, possa prejudicar a atividade laboral.

O assédio sexual é uma forma de abuso de poder no trabalho. Segundo a professora Adriana Calvo (2016), há dois tipos de assédio sexual:

- 1) por chantagem: é o tipo criminal, previsto pela Lei nº 10.224/2001;
- 2) por intimidação: intenção de restringir, sem motivo, a atuação de alguém ou criar uma circunstância ofensiva ou abusiva no trabalho.

3.2 Consequências do assédio sexual no âmbito administrativo

Embora a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, não aborde diretamente a questão do assédio sexual, a conduta do(a) assediador(a) pode ser punida, pois afronta o dever de moralidade, podendo constituir incontinência de conduta e gerar exoneração.

A prática do assédio sexual viola o dever de manter conduta compatível com a moralidade administrativa e tratar as pessoas com urbanidade (respectivamente inciso IX e inciso II, ambos do artigo 116 da Lei nº 8.112/90).

A ação contra o assédio sexual não é uma luta de mulheres contra homens, ela pode acontecer independentemente do gênero ou da orientação sexual da pessoa. Por isso, deve ser uma conduta de todos que desejam um ambiente de trabalho saudável.

3.3 Como acontece?

Há dois tipos característicos de assédio sexual.

O assédio sexual por chantagem ocorre quando existe exigência por parte de um(a) superior(a) hierárquico(a) de que um(a) subordinado(a) preste atividade sexual como condição para a manutenção do emprego, função ou obtenção de benefícios na relação de trabalho. Esse tipo de assédio sexual está diretamente associado ao abuso de poder.

Já o assédio sexual por intimidação evidencia-se por incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, o que acaba por prejudicar a atuação de uma pessoa ou criar uma situação ofensiva, hostil, intimidadora e abusiva no ambiente de trabalho. Vale salientar que, nesse caso, o elemento poder não é relevante, sendo um tipo comum de assédio sexual praticado por colega de trabalho no mesmo patamar hierárquico da pessoa que sofre o assédio.

3.4 O que a pessoa assediada pode fazer?

A primeira dica é romper o silêncio, que é o motivo dos grandes males. Sair de uma posição submissa para estas atitudes mais ativas:

- dizer claramente NÃO ao(à) assediador(a);
- contar para os(as) colegas o que está acontecendo;
- reunir provas, como bilhetes, presentes e outras;
- listar colegas que possam ser testemunhas;
- relatar o acontecido à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas;
- relatar o acontecido ao sindicato;
- registrar a ocorrência na Delegacia da Mulher e, na falta dessa, em uma delegacia comum;
- registrar o fato na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego;
- evitar conversar a sós com a pessoa que assedia;
- procurar sempre ficar na presença de outras pessoas;
- buscar apoio de familiares e de pessoas em quem confia.

4 COMO ENFRENTAR/PREVENIR?

Os(as) servidores(as) podem procurar qualquer um dos setores listados. Aqui eles(as) receberão acolhimento, poderão tirar dúvidas, dividir receios, procurar aconselhamento e saber como agir.

4.1 Divisão de Apoio Psicossocial (DIAPS)

1 Como o setor lida com demandas relacionadas ao assédio moral e sexual

A DIAPS atua em duas principais frentes de intervenção, são elas:

- I. realização de ações, alinhadas aos projetos já desenvolvidos pela divisão, de educação em saúde para prevenir e divulgar amplamente a temática;
- II. atuação interdisciplinar por meio da qual realiza a escuta qualificada da demanda e faz os encaminhamentos e orientações pertinentes, em constante diálogo com os demais setores e, caso necessário, com instituições externas.

2 Encaminhamentos e ações desenvolvidas pelo setor

Nos casos de assédio moral e sexual faz a escuta qualificada, dando início à acolhida da demanda e à realização dos encaminhamentos pertinentes. Acompanha ainda o andamento dos processos, sempre buscando a melhor solução para cada caso e dando o suporte necessário para os(as) servidores(as).

3 Contatos

Endereço: Rua Paulino Nogueira, 315, anexo 2, altos, Benfica – CEP 60020.270 – Fortaleza-CE
Fone: (85) 3366 7887 | E-mail: diaps.progep@ufc.br

4.2 Comissão de Ética

1 Como o setor lida com demandas relacionadas ao assédio moral e sexual

No caso da denúncia se referir a assédio moral ou sexual, independentemente da apresentação de provas testemunhais ou documentais, ao(à) denunciado(a) poderá ser feita solicitação para se manifestar a respeito. Caso seja constatada a falta ética, deverá a comissão tomar as providências previstas no Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal e no Código de Ética da UFC, que incluem: a) encaminhamento de sugestão de exoneração de cargo ou de função de confiança à autoridade hierarquicamente superior ou de devolução do servidor ao órgão de origem, conforme o caso; b) recomendação ao dirigente máximo da UFC de abertura de procedimento administrativo disciplinar, se a gravidade da conduta assim o exigir.

2 Encaminhamentos e ações desenvolvidas pelo setor

- Distribuição a todos(as) os(as) servidores(as), inclusive aos(às) novos(as) servidores(as) no ato de sua posse, do Código de Ética da UFC.
- Divulgação, através de fôlder, da Comissão de Ética da UFC, disponibilizando contatos e procedimentos de denúncia.
- Orientação para o encaminhamento de denúncias que fogem à competência da comissão.
- Disponibilização na página principal da UFC de todas as informações referentes à Comissão de Ética, inclusive das ementas dos processos por ela apurados.

3 Orientações ao(à) servidor(a)

A denúncia deverá ser dirigida diretamente à Comissão de Ética e protocolada em sua sede, encaminhada por via postal ou por meio eletrônico. Se a pessoa não se identificar, a Comissão de Ética poderá acolher os fatos narrados para fins de instauração de procedimento investigativo. A denúncia deve conter os seguintes requisitos:

- I – descrição da conduta considerada antiética;
- II – indicação da autoria;
- III – apresentação dos elementos de provas, testemunhas ou indicação de onde podem ser encontrados.

4 Contatos

Endereço: Rua Paulino Nogueira, 315, anexo 1, altos, Benfica – CEP 60020.270 – Fortaleza-CE
Fone: (85) 3366 7905 | E-mail: comissaodeetica@ufc.br | Site: comissaodeetica.ufc.br

4.3 Ouvidoria-Geral

1 Como o setor lida com demandas relacionadas ao assédio moral e sexual

Nos casos de assédio moral e sexual, essa unidade recebe as manifestações do(da) denunciante e encaminha ao setor demandado, via processo no SEI (Sistema Eletrônico de Informação), bem como à Comissão de Ética. Acompanha o andamento dos processos com cautela e atenção, sempre na busca da melhor solução para cada caso.

2 Orientações ao(à) servidor(a)

O(a) servidor(a) que se sentir vítima de assédio poderá demandar a Ouvidoria presencialmente, no horário regular de funcionamento (das 8h às 12h e das 13h às 17h); via contato telefônico, através dos números (85) 3366 7344 e 3366 7339; via e-mail, no endereço eletrônico ouvidoria@ufc.br, bem como registrando manifestação no sistema eletrônico E-Ouv (ferramenta de fácil acesso por meio do site da Ouvidoria-Geral: www.ouvidoria.ufc.br).

3 Contatos

Fones: (85) 3366 7344 e 3366 7339 | E-mail: ouvidoria@ufc.br | Sistema eletrônico E-Ouv: www.ouvidoria.ufc.br

4.4 Comissão de Direitos Humanos

1 Como o setor lida com demandas relacionadas ao assédio moral e sexual

A CDH/UFC possui uma comissão temática para tratamento específico do tema do assédio moral e sexual, tendo como objetivos principais nessa área:

- I – promover ações socioeducativas sobre o tema com a finalidade de prevenir práticas dessa natureza, incentivar denúncias sobre violações e debater a importância de relações interpessoais respeitadas e protetivas na instituição;
- II – estimular práticas institucionais voltadas para o fortalecimento de uma cultura de enfrentamento de práticas assediadoras e abusivas;
- III – acompanhar situações das denúncias que chegam à comissão, fortalecendo fluxos e canais institucionais para sua resolutividade.

2 Contato

E-mail: comissaodh@ufc.br

4.5 Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar

1 Como o setor lida com demandas relacionadas ao assédio moral e sexual

Sua atuação está pautada no arcabouço normativo afeto à área disciplinar, no qual se incluem a Constituição Federal e a Lei nº 8.112/90, esta, especificamente, instituiu o Regime Jurídico Único (RJU) dos(as) servidores(as) públicos(as) civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

Assim, ocorrendo caso de assédio dentro da Universidade, o(a) ofendido(a) poderá fazer a denúncia à autoridade universitária da UFC, onde se deu o fato, na Ouvidoria-Geral da UFC, na Comissão de

Ética da UFC ou na Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar (CPPAD).

Para tanto, é de fundamental importância a formalização da denúncia nos órgãos acima mencionados, com o oferecimento, se tiver, de documentos ou provas testemunhais para fundamentar, se possível, a instauração do processo de natureza disciplinar ou ética.

Nesse sentido, e em conformidade com o artigo 143 da Lei nº 8.112/90, no que concerne à competência da CPPAD, as denúncias envolvendo assédio moral e sexual são analisadas à luz de possíveis violações a direitos (artigo 116) e deveres (artigo 117) ocorridas no âmbito da Universidade, a fim de serem apuradas mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, assegurando ao(à) acusado(a) ampla defesa e o contraditório e podendo resultar na aplicação de uma das penalidades dispostas no artigo 127 da citada lei.

2 Encaminhamentos e ações desenvolvidas pelo setor

Nos casos de assédio moral e sexual, a unidade recebe as manifestações do(a) denunciante, encaminhando-as ao setor demandado, via processo no SEI (Sistema Eletrônico de Informação).

3 Contatos

Endereço: Rua Paulino Nogueira, 315, anexo 3, altos, Benfica – CEP 60020.270 – Fortaleza-CE
| Fones: (85) 3366 7872 e 3366 7438 | E-mail: cppadgrufc@ufc.br.

5 OUTROS CANAIS (EXTERNOS)

Ministério Público

Defensorias Públicas

Varas da Justiça do Trabalho

Sindicato da Categoria Profissional

Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) – Comissão de Direitos Humanos

6 REFERÊNCIAS

BRASIL. **Portaria Normativa MPOG nº 03, de 25 de março de 2013**. Diário Oficial da União. Publicada em 27 de março de 2013. Institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC.

CALVO, Adriana. **O assédio sexual e o assédio moral no ambiente de trabalho**. Saúde e trabalho, [s.l.;s.d.]. Disponível em: <http://www.saudeetrabalho.com.br/download/assedio-calvo.pdf>. Acesso em 20 de maio de 2019.

DRAPEAU, M. **Le harcèlement sexuel au travail**. Québec: Les Éditions Yvon Blais, 1991.

HIRIGOYEN, M. F. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro, 2010.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Assédio moral e sexual no trabalho: prevenção e enfrentamento na Fiocruz**. Rio de Janeiro: Fundação Oswaldo Cruz, 2014.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Assédio moral e sexual no trabalho**. Brasília, ASCOM: 2009.

SILVA, Eduardo Faria *et al.* (Org.). **Estado, poder e assédio: relações de trabalho na administração pública**. Curitiba: Kairós Edições, 2015. Disponível em: <<http://www.apufpr.org.br/fles/informativos/21239.pdf>>. Acesso em 9 de maio de 2019.

SOBOLL, Lis Andrea; GOSDAL, Tereza Cristina (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2009. Disponível em: <<http://www.assedioorganizacional.com.br/downloads/assedio-moral-interpessoal-e-organizacional.pdf>>. Acesso em 9 abril de 2019.

TOLFO, Suzana da Rosa; OLIVEIRA, Renato Toccheto (Coord.). **Assédio moral no trabalho: uma violência a ser enfrentada**. Florianópolis: UFSC, 2013. Disponível em: <http://www.assediomoral.ufsc.br/fles/2013/07/CARTILHA_AMT.pdf>. Acesso em 10 março de 2019.



*Saúde e
bem-estar
no trabalho*

Elaboração

Divisão de Apoio Psicossocial da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
(DIAPS/PROGEP)

Apoio

Comissão de Ética | Ouvidoria | Comissão Permanente de Processo
Administrativo Disciplinar | Assessoria de Legislação e Normas (ALN/
PROGEP) | Coordenadoria de Comunicação Social e Marketing Institucional