

# CARTILHA SOBRE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO TRABALHO

# **Cartilha sobre Assédio Moral e Sexual no Trabalho**

*UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE*

Escola de Governança em Gestão Pública

(Org.)

Niterói

2022

**EGGP/ PROGEPE**

# UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE

Reitor: Antonio Claudio Lucas da Nóbrega

Vice-Reitor: Fabio Barboza Passos

Pró-Reitora de Gestão de Pessoas: Aline da Silva Marques

Diretor da Escola de Governança em Gestão Pública: Alexandre Bomfim dos Reis

## Conteúdo e Revisão do guia

Fernanda Pimentel Pessanha

### Equipe de Capacitação

e-mail: sdpr.dda.eggp@id.uff.br

Carolina Lobo dos Reis Melo

Eunice de Castro Silva

Felipe Crespo de Lima

Lara Mucci Poenaru

Letícia Queiroz Arruda

Tobias José dos Santos

### Equipe da SANT

e-mail: sant.dda.eggp@id.uff.br

Jaqueline Helena Couto Schuenck

Laís Faria de Oliveira

Marianna de Aguiar Estevam do Carmo

Marta Cavalcante Assumpção Moniz

Solange Barbosa Bittencourt

### Secretaria da EGGP

e-mail: eggp.progepe@id.uff.br

Katia Regina Pereira Machado

Stephanie Heringer Lima Ribeiro

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)**  
**(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)**

Cartilha sobre assédio moral e sexual no trabalho  
[livro eletrônico] / Escola de Governança em  
Gestão Pública (org.). -- Niterói, RJ : Escola de  
Governança em Gestão Pública - EGGP, 2022.  
PDF

Vários autores.  
Bibliografia.  
ISBN 978-65-996268-2-1

1. Assédio no ambiente de trabalho 2. Assédio  
sexual no trabalho - Brasil 3. Danos morais - Brasil  
I. Escola de Governança em Gestão Pública.

22-127942

CDU-343.541.1:331.82

**Índices para catálogo sistemático:**

1. Assédio moral e sexual : Ambiente de trabalho :  
Direito 343.541.1:331.82

Cibele Maria Dias - Bibliotecária - CRB-8/9427

**Capa:** Gabriela Schüler Vieira

**Editoração:** Lara Mucci Poenaru

**Revisão Textual e Normalização:** Lara Mucci Poenaru

**Coordenação Editorial:** Alexandre Bomfim dos Reis

## SUMÁRIO

<b>Apresentação do Reitor</b>	<b>1</b>
<b>Apresentação da PROGEPE</b>	<b>2</b>
<b>Apresentação da EGGP</b>	<b>3</b>
<b>Editorial</b>	<b>4</b>
<b>Assédio Moral</b>	<b>5</b>
<b>O que é?</b>	<b>5</b>
<b>Classificação do Assédio Moral</b>	<b>5</b>
<b>Tipos de Assédio Moral</b>	<b>6</b>
- Assédio moral vertical	6
- Assédio moral horizontal	6
- Assédio moral misto	6
<b>O que não é Assédio Moral?</b>	<b>8</b>
<b>Proteção legal</b>	<b>9</b>
<b>Assédio Sexual</b>	<b>10</b>
<b>O que é?</b>	<b>10</b>
<b>Tipos de Assédio Sexual</b>	<b>10</b>
- Assédio sexual por chantagem	10
- Assédio sexual por intimidação	10
<b>Atitudes que caracterizam o Assédio Sexual</b>	<b>10</b>
<b>Proteção legal</b>	<b>11</b>
<b>Consequências dos assédios moral e sexual</b>	<b>12</b>
<b>Consequências para o indivíduo</b>	<b>12</b>
<b>Consequências para a organização</b>	<b>12</b>
<b>Consequências para o Estado</b>	<b>13</b>
<b>O que fazer?</b>	<b>14</b>
<b>A vítima</b>	<b>14</b>

<b>A testemunha</b>	<b>14</b>
<b>Como denunciar?</b>	<b>15</b>
<b>Serviços de Acolhimento</b>	<b>17</b>
<b>Equipe de Prevenção Sócio-funcional (DGL/CPTA)</b>	<b>17</b>
<b>Equipe de Psicologia (DAS/CASQ)</b>	<b>17</b>
<b>Referências</b>	<b>18</b>

## **Apresentação do Reitor**

A Universidade Federal Fluminense é um organismo vivo, que se transforma, aprende e evolui. A “saúde” desta organização depende do bem-estar, satisfação, entusiasmo e comprometimento dos seus servidores docentes, técnico-administrativos, alunos e colaboradores. Portanto, a construção e manutenção de um ambiente organizacional saudável é um elemento fundamental para o adequado exercício da nossa missão institucional e deve ter como base a garantia dos direitos e deveres de toda a comunidade. Neste contexto, somos diligentes em oferecer as condições para que o relacionamento pessoal na instituição tenha como preceitos fundamentais o respeito e a dignidade de cada pessoa. Assim sendo, o assédio representa o oposto do que buscamos continuamente e não há, nem haverá, leniência para lidar com denúncias de assédio moral ou sexual na UFF.

Um conjunto amplo e múltiplo de ações institucionais de prevenção e combate ao assédio está sendo estruturado e implementado. Esta cartilha representa uma destas ações que visa esclarecer, informar e instruir como estratégia de prevenção e intervenção ao munir as pessoas de mecanismos de identificação dos casos de assédio e dos canais seguros para denunciar e se proteger. Em paralelo, a Comissão de Ética da UFF, constituída na esteira força do Decreto nº 6.029/2007, organiza e divulgará, em breve, uma série de debates e outras ações de conscientização e prevenção do assédio.

Seguimos firmes no processo de aprendizado e aperfeiçoamento institucional no combate e prevenção do assédio, na apuração e punição dos agressores, assim como na proteção e acolhimento das vítimas. Não há espaço para atitudes de violência explícita ou para comportamentos sutis, que outrora poderiam ser considerados “normais”, mas que trazem em si muito preconceito, segregação e ofensa.

Conhecer para prevenir, combater e mudar sempre para melhor!

**Antonio Claudio Lucas da Nóbrega**

**Reitor**

## **Apresentação da PROGEPE**

O Assédio Moral é uma conduta que prejudica não só quem o sofre, mas todo o seu entorno. Desta forma, entendemos ser necessária a ampla propagação de informações sobre o tema, no intuito de prevenirmos sua prática, por meio da reflexão e da conscientização que o assunto requer no cotidiano laborativo de servidores e gestores.

Pela importância do tema, esta não será uma ação isolada, mas estará inserida em outras atividades e movimentos da Universidade.

A presente Cartilha reúne informações extremamente relevantes sobre o tema, já amplamente divulgadas em outros materiais e estudos, assim como apresenta o fluxo existente na Universidade para as situações que podem configurar a prática do assédio. Importante ressaltar que o material também apresenta as ações já desenvolvidas na Universidade voltadas à prevenção e ao auxílio aos que precisam de apoio.

Esperamos que esta Cartilha contribua para a melhoria das relações de trabalho na Universidade e para o bem estar de servidores e de gestores.

Boa leitura!

**Aline da Silva Marques**

**Pró-Reitora de Gestão de Pessoas**



## **Apresentação da EGGP**

Com a presente cartilha, a Escola de Governança em Gestão Pública (EGGP) reafirma sua missão, compartilhada com a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE) e com a Reitoria da Universidade Federal Fluminense, de ser uma aliada na efetivação de espaços democráticos para as relações de trabalho no ambiente universitário.

Em obediência aos princípios da Administração Pública - legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, bem como em defesa dos Direitos Fundamentais, este material visa a oferecer à comunidade acadêmica, de maneira clara e organizada, informações relativas à conceituação de assédio moral e/ou sexual e às atitudes que identifiquem situações que os caracterizam, assim como os procedimentos administrativos e legais a serem realizados para se denunciar eventuais abusos.

Através de sua atuação na capacitação de servidores, a EGGP tem por princípio auxiliar a Universidade no cumprimento do seu papel social por meio da promoção do desenvolvimento e da formação institucional dos seus servidores. E, com o lançamento desta Cartilha, objetiva-se capacitar os servidores docentes e técnico-administrativos que atuam na Universidade Federal Fluminense para que melhor compreendam como se caracterizam as situações de assédio moral e ou sexual no ambiente de trabalho, de forma a mitigar suas ocorrências dentro de suas unidades de lotação.

Dessa forma, apresentamos a Cartilha sobre Assédio Moral e Sexual no Trabalho. Elaborada a partir da mobilização das experiências, reflexões e colaborações de servidores da UFF, notadamente dos setores de atendimento e acolhimento da PROGEPE, este material pretende contribuir para o estabelecimento de um ambiente saudável de trabalho bem como para o cumprimento da nossa Missão Institucional.

**Alexandre Bomfim dos Reis**

**Diretor da Escola de Governança em Gestão Pública**

## **Editorial**

Esta cartilha foi produzida com base no compromisso da Universidade Federal Fluminense (UFF) de promover o bem-estar e a saúde de seus (suas) servidores (as) técnico-administrativos (as) e docentes. O objetivo é oferecer informações que possibilitem a identificação de situações que caracterizem o assédio moral ou sexual, bem como as providências cabíveis para garantir a proteção à vítima e a responsabilização do(a) assediador(a).

Infelizmente, nossa cultura naturaliza alguns comportamentos que desqualificam, constroem ou humilham as pessoas. Porém, precisamos entender que, por vezes, essas importunações são consideradas assédio e devem ser combatidas. Ao contrário da violência física, os casos de assédio geralmente ocorrem de forma velada e sutil. Não menos destrutivos, seus efeitos são maléficos para a vítima, para o coletivo de trabalho, para a instituição e para sociedade como um todo.

Este documento, portanto, foi elaborado visando a explicar o que vem a ser o assédio moral e sexual, bem como suas características. Adverte, ainda, sobre as condutas mais comuns adotadas pelos(as) agressores(as), de modo a conscientizar os(as) servidores(as) da necessidade de prevenir e denunciar os casos e orientá-los sobre como procurar ajuda. Esperamos que as informações contidas nesta cartilha contribuam para um ambiente de trabalho saudável, pautado na dignidade e no respeito às pessoas.

## **Assédio Moral**

### **O que é?**

O tema do assédio moral foi popularizado universalmente com as publicações da francesa Marie-France Hirigoyen, psiquiatra e psicanalista. Para Hirigoyen (2006, p.17), “o assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.”.

O assédio moral se caracteriza, então, pela exposição dos trabalhadores, de forma repetida e prolongada, a situações de constrangimento, humilhação, intimidação, agressividade, ironia ou menosprezo. Essa prática causa sofrimento psíquico e/ou físico, interferindo negativamente na vida profissional e pessoal do(a) assediado(a). Por vezes, são pequenas agressões que, de forma isolada, podem ser consideradas pouco graves, mas quando praticadas de maneira recorrente, tornam-se danosas.

Por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações) ou indiretas (fofocas, isolamento, recusa na comunicação), o assédio moral desestabiliza emocionalmente o indivíduo. O(a) assediador(a) pode ter como objetivo motivar o(a) assediado(a) a se afastar do trabalho, por meio de remoção ou exoneração, puni-lo(a) por opiniões e atitudes manifestadas ou ainda constrangê-lo(a) em função de comportamento discriminatório do(a) assediador(a).

Muitas vezes, as vítimas de assédio moral têm características percebidas pelo(a) agressor(a) como ameaçadoras ao seu poder. Por exemplo, pessoas que reagem ou se recusam a submeter-se ao autoritarismo do(a) agressor(a). Ou pessoas que se destacam positivamente no trabalho e podem acabar por ocupar a posição do(a) agressor(a). Além desses casos, as vítimas são frequentemente identificadas em grupos que já sofrem discriminação social, tais como mulheres, idosos, pessoas com deficiências, negros e população LGBTQIA+<sup>1</sup>.

Na administração pública, algumas características tornam o ambiente mais propício à prática de assédio:

- Burocracia excessiva;
- Estrutura hierarquizada;
- Regulamentação insuficiente.

### **Classificação do Assédio Moral**

O assédio moral pode ser classificado de acordo com sua abrangência:

---

<sup>1</sup> Redação do parágrafo alterada no dia 01/11/2022.

- Assédio moral interpessoal: ocorre de maneira individual, com o objetivo de prejudicar o trabalhador ou excluí-lo do ambiente de trabalho.

- Assédio moral institucional: ocorre quando a própria organização tolera ou incentiva práticas de assédio. Por criar, através de seus gestores, uma cultura institucional de humilhação e controle, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão.

### **Tipos de Assédio Moral**

Quanto ao tipo, o assédio moral pode manifestar-se de três modos:

#### *- Assédio moral vertical*

Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, e pode ser dividido em dois subtipos:

- Descendente: assédio caracterizado pela ação de um(a) superior hierárquico(a) sobre um(a) ou mais subordinados(as).

- Ascendente: assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra a chefia.

#### *- Assédio moral horizontal*

Assédio que ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia.

#### *- Assédio moral misto*

A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho.

Embora a ocorrência mais comum seja do assédio moral partindo de um(a) superior para seu(sua) subordinado(a), muitas vezes pode ocorrer entre colegas de mesmo nível hierárquico ou mesmo partindo dos(as) subordinados(as) em direção ao superior, sendo este último caso, entretanto, menos comum.

Sendo assim, o mais importante para configurar o assédio moral não é o nível hierárquico do(a) assediador(a) ou do(a) assediado(a), mas, sim, as características da conduta: **a prática de comportamentos humilhantes no ambiente de trabalho, de forma reiterada.**

Atitudes que caracterizam o assédio moral:

- Retirar a autonomia do(a) servidor(a);
- Contestar, a todo o momento, as decisões do(a) servidor(a);
- Ignorar a presença do(a) servidor(a), dirigindo-se apenas aos(às) demais trabalhadores(as);
- Retirar o trabalho que normalmente competia àquele(a) servidor(a);
- Sobrecarregar o(a) servidor(a) com novas tarefas;

- Atribuir tarefas humilhantes;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Espalhar rumores a respeito do(a) servidor(a);
- Isolar fisicamente o(a) servidor(a), para que ele(a) não se comunique com os demais colegas;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, opiniões do(a) servidor(a);
- Evitar a comunicação direta com o(a) servidor(a), fazendo-o apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indiretas;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas aos(as) outros(as) servidores(as);
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas;
- Determinar prazo desnecessariamente curto para a finalização de um trabalho;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com a antecedência necessária para que o(a) servidor(a) realize suas atividades;
- Não atribuir atividades ao(à) servidor(a);
- Vigiar excessivamente;
- Limitar o número de vezes e monitorar o tempo em que o(a) servidor(s) permanece no banheiro;
- Impor punições vexatórias (prendas, dancinhas etc.);
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Advertir arbitrariamente;
- Instigar o controle de um(a) colaborador(a) por outro(a), determinando que um(a) servidor(a) tenha controle sobre outro(a), fora da estrutura hierárquica;
- Privar o(a) servidor(a) de acesso aos instrumentos necessários para realização dos trabalhos;
- Criticar a vida particular ou divulgar boatos ofensivos sobre a moral do(a) servidor(a);
- Não observar ou desqualificar reiteradamente situações de saúde do servidor que limitem sua capacidade plena laborativa.

## **O que não é Assédio Moral?**

- Situações eventuais: um comportamento isolado, embora possa produzir dano moral, não pode ser caracterizado como assédio. A principal diferença entre assédio moral e situações eventuais de humilhação ou constrangimento é a frequência, pois para haver assédio moral é necessário que os comportamentos sejam repetitivos.
- Conflitos: os conflitos são comuns no ambiente de trabalho e ocorrem quando duas ou mais pessoas divergem sobre alguma questão. Quando bem administrados, cada parte defende sua posição e busca-se uma solução que seja comum a todos. Porém, a demora na solução de conflitos pode fortalecê-los e, com o tempo, propiciar a ocorrência de assédio moral.
- Exigências profissionais: para todo cargo, há definição de tarefas e de resultados a serem alcançados. A exigência do cumprimento do trabalho com eficiência e o estímulo à obtenção de metas não é assédio moral. No dia a dia do trabalho, é natural e desejada a prática do feedback referente ao desempenho do(a) servidor(a), a qual deve ser realizada com respeito, transparência e clareza.
- Aumento do volume de trabalho: a depender da atividade desenvolvida, pode haver períodos com maior volume de trabalho. Dentro dos limites da legislação e por necessidade de serviço, esse aumento é permitido. A sobrecarga de trabalho só pode ser entendida como assédio moral se usada como forma de punição ao indivíduo ou para desqualificá-lo.
- Uso de mecanismos tecnológicos de controle: a exemplo do ponto eletrônico, cada vez mais as organizações se utilizam de mecanismos tecnológicos de controle para gerir o quadro de pessoal. Essas ferramentas nada mais são do que formas de controle da frequência e pontualidade dos trabalhadores e não podem ser consideradas meios de intimidação.
- Más condições de trabalho: condições físicas do ambiente de trabalho (por exemplo, espaço pequeno, com pouca iluminação e instalações inadequadas) não representam assédio moral, a não ser que o(a) profissional seja colocado(a) nessas condições com o objetivo de desmerecê-lo(a) frente aos demais.

## **Proteção legal**

O assédio moral ainda não faz parte do ordenamento jurídico brasileiro, porém a República Federativa do Brasil tem como um de seus fundamentos a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV). Além disso, é assegurado o direito à saúde, ao trabalho e à honra (art. 5º, X e 6º).

Segundo o Código Civil: “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito” (art. 186).

São deveres do servidor público, entre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal às instituições a que servir (art. 116, II, IX e XI, da Lei nº 8112/1990).

## **Assédio Sexual**

### **O que é?**

O assédio sexual pode ser definido 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). Consiste em constranger colegas por meio de cantadas e insinuações constantes, com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual. Também se caracteriza por quaisquer outras manifestações de índole sexual que visem a prejudicar a atividade laboral de alguém.

Essas atitudes podem ser explícitas ou sutis, faladas ou insinuadas, escritas ou em gestos, vir em forma de coação ou chantagem. As mulheres são, frequentemente, as vítimas mais comuns de assédio sexual. Mas, ainda que menos frequente, pode ocorrer com os homens. Além disso, é importante destacar que as situações de assédio sexual no trabalho não se restringem à hierarquia, podendo ocorrer entre pares.

### **Tipos de Assédio Sexual**

#### *- Assédio sexual por chantagem*

Quando há a exigência de atividades de cunho sexual como condição para manutenção do emprego/função, ou obtenção de vantagens no ambiente de trabalho. Ocorre, via chantagem, importunação da vítima para fins sexuais. Tipo penal previsto pela Lei nº 10.224/2001.

#### *- Assédio sexual por intimidação*

Quando as incitações sexuais inoportunas geram constrangimento e humilhações para os trabalhadores e torna o ambiente de trabalho hostil. Por exemplo, a exibição de material pornográfico no local de trabalho.

### **Atitudes que caracterizam o Assédio Sexual**

- Convites inadequados ou impertinentes;
- Piadas ou brincadeiras com conteúdo sexual;
- Insinuações sexuais, mesmo que implícitas;
- Tratamento diferenciado ou íntimo, indesejado;
- Chantagem de troca de favores com conotação sexual;
- Conversas indesejadas, perturbação ou constrangimento com caráter sexual.



## **Proteção legal**

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 inerente ao exercício de emprego, cargo ou função”. A pena prevista é de detenção, de 1(um) a 2(dois) anos.

Embora a Lei 8.112/90 não aborde diretamente a questão do assédio sexual, a conduta do(a) assediador(a) pode ser punida, pois a prática do assédio sexual viola os seguintes deveres:

- Manter conduta compatível com a moralidade administrativa (Lei nº 8.112/90, art.116, inciso IX).
- Tratar as pessoas com urbanidade (Lei nº 8.112/90, art. 116, inciso II).

## **Consequências dos assédios moral e sexual**

O assédio traz consequências psíquicas, físicas, sociais e profissionais para o(a) assediado(a) e prejudica o ambiente de trabalho, as organizações e o Estado.

### **Consequências para o indivíduo**

- Estresse;
- Esgotamento;
- Irritabilidade;
- Baixa autoestima;
- Isolamento;
- Crises de choro;
- Depressão;
- Ansiedade;
- Cansaço exagerado;
- Alterações no sono;
- Dificuldade de concentração e memorização;
- Palpitações;
- Distúrbios digestivos;
- Hipertensão arterial;
- Aumento de peso ou emagrecimento exagerado;
- Dores generalizadas;
- Redução da libido;
- Uso de álcool e drogas;
- Suicídio.

### **Consequências para a organização**

- Redução da produtividade;
- Absenteísmo;
- Rotatividade de pessoal;

- Licenças médicas;
- Aumento de erros e acidentes;
- Ações judiciais e indenizações.

### **Consequências para o Estado**

- Custos com tratamentos médicos;
- Despesas com benefícios sociais;
- Custos com processos administrativos e judiciais.

## **O que fazer?**

### **A vítima**

- Evitar conversar e permanecer sozinho(a) com o(a) assediador(a), sem testemunhas;
- Reunir provas do assédio, como bilhetes, e-mails, fotos, vídeos, mensagens em redes sociais, conversas gravadas etc.;
- Anotar as situações ocorridas com o máximo de detalhes (fatos, local, data, hora, nome das testemunhas);
- Buscar ajuda de colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram por situações semelhantes;
- Procurar apoio junto a familiares e amigos;
- Caso necessário, buscar acompanhamento psicológico ou psiquiátrico;
- Comunicar a situação ao setor responsável, ao superior hierárquico do(a) assediador(a) ou à Ouvidoria;
- Caso não tenha sucesso na denúncia, procurar o sindicato profissional;
- Em caso de assédio sexual, registrar a ocorrência na Delegacia da Mulher, ou em uma delegacia comum;
- Avaliar a possibilidade de ingressar com ação judicial.

### **A testemunha**

- Oferecer apoio à vítima;
- Disponibilizar-se como testemunha;
- Comunicar ao setor responsável, ou ao superior hierárquico do(a) assediador(a), as situações de assédio que presenciou.

## Como denunciar?

Qualquer servidor(a) que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho pode fazer uma denúncia, preferencialmente, através do site <https://falabr.cgu.gov.br>, que é o canal regulamentar obrigatório para registro de denúncias, ou, ainda, na Ouvidoria da UFF, através do e-mail [ouvidoria@id.uff.br](mailto:ouvidoria@id.uff.br), que fará o registro no FalaBr.

Tratamento na Ouvidoria:

### 1. Análise preliminar

#### a. OUVIDORIA

Análise preliminar da denúncia.

Coleta da maior quantidade possível de elementos de convicção para decidir quanto à aptidão da denúncia para apuração.

Na análise preliminar não se faz juízo de valor acerca dos fatos narrados, e sim a avaliação da existência de elementos de convicção sobre a aptidão da denúncia para apuração.

A análise preliminar serve para verificar se, diante das informações apresentadas pelo cidadão, é possível dar início ao procedimento de apuração.

#### b. UNIDADE DE APURAÇÃO

As unidades de apuração de Assédio Moral são a Comissão de ética e/ou Gerência de Procedimentos Disciplinares - GPD. A Ouvidoria pode solicitar complementos à sua análise preliminar a áreas administrativas e acadêmicas, caso julgue necessário obter mais informações.

As unidades executam procedimentos de juízo de admissibilidade ou investigação preliminar, que são diferentes da análise preliminar da Ouvidoria.

Somente poderá ser aplicada alguma penalidade ao agente público denunciado, caso seja instaurado e finalizado um procedimento administrativo disciplinar, que resulte em indicação de ato punitivo, com base nas conclusões do procedimento investigativo.

#### c. PROCEDIMENTOS NAS UNIDADES APURATÓRIAS (PUNITIVOS)

I - sindicância acusatória ou punitiva;

II - processo administrativo disciplinar;

III – processo de apuração ética.

Caso a unidade de apuração não verifique elementos suficientes para uma investigação, a denúncia deverá ser arquivada.

No caso do acatamento da denúncia pela Ouvidoria, esta é arquivada no sistema da Ouvidoria, passando a constituir os autos da investigação preliminar somente cópia da denúncia naquilo que for pertinente para as investigações, caso necessário.

## COMUNICAÇÃO ANÔNIMA

No caso de dúvida quanto à veracidade das informações oriundas de denunciante anônimo sobre as quais teve ciência, a Administração Pública deverá optar pela apuração.

2. Apuração de situações menos graves = a Ouvidoria deve encaminhar para tratamento pela Comissão de Ética
3. Apuração de situações graves = a Ouvidoria deve encaminhar para GPD

## Serviços de Acolhimento

### Equipe de Prevenção Sócio-funcional (DGL/CPTA)

A partir dos Programas que compõem o trabalho da equipe, a Equipe de Prevenção Sócio-funcional faz uma escuta qualificada sobre demandas diversas que repercutem na relação do(a) servidor(a) técnico-administrativo(a) com o seu trabalho, pares e chefias. O objetivo do atendimento é compreender a demanda trazida pelo(a) servidor(a) ou sua chefia e, a partir da análise realizada, levantar/propor alternativas para uma melhor condução da situação, com as orientações e encaminhamentos necessários. Ressalta-se que a equipe não é instância de denúncia e de apuração de situações de assédio. A equipe busca acolher o(a) servidor(a) técnico-administrativo(a) dentro dos limites de sua atuação.

Para saber mais sobre os programas conduzidos pela equipe, acesse: <https://www.uff.br/?q=prevencao-socio-funcional>

E-mail: [spsf.cpta.progepe@id.uff.br](mailto:spsf.cpta.progepe@id.uff.br)

### Equipe de Psicologia (DAS/CASQ)

O psicólogo faz um atendimento que pode ajudar o(a) servidor(a) a criar mecanismos fortalecedores para ultrapassar o problema ou encaminhá-lo(a) para a psicoterapia. É oferecido atendimento psicológico aos(as) servidores(a) que necessitarem, em duas modalidades:

- A escuta psicológica pontual ajuda momentaneamente o servidor em um formato mais ágil. Escuta Psicológica Pontual: [bit.ly/EscutaPsicologicaPontual](https://bit.ly/EscutaPsicologicaPontual)
- A Psicoterapia faz o acompanhamento mais a longo prazo. Psicoterapia: [sps.das.casq@id.uff.br](mailto:sps.das.casq@id.uff.br)

Temos ainda o atendimento médico psiquiátrico para os casos que necessitam de medicalização

## Referências

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Assédio moral e sexual: previna-se**. Brasília: CNMP, 2016.

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

HIRIOYEN, M. F. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Cartilha de prevenção ao assédio moral: por um ambiente de trabalho mais positivo**. Brasília: TST, 2019.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ACRE. **Cartilha de enfrentamento aos assédios moral e sexual: por um ambiente institucional saudável**. Rio Branco: UFA, 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ. **Assédio moral e sexual no trabalho: prevenção e enfrentamento na UFC**. Fortaleza: UFC, 2019.