

Porque é preciso pensar sobre isso na UFRJ?

Luzia Araujo
Ouvidora Geral e Ouvidora da Mulher da UFRJ

10/12/2024



O ponto de partida

- ↘ **Constituição Federal.** Artigos 1º, Incisos III E IV; 3º, IV; 6º; 7º, Inciso XXII; 37 E 39, § 3º; 170, Caput, 5º, Caput.
- ↘ **Convenção nº 190/2019** da OIT, instrumento legal acordado pelos governos.
- ↘ **Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher.** Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002.
- ↘ **Convenção internacional sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial.** Decreto nº 65.810, de 8 de dezembro de 1969.



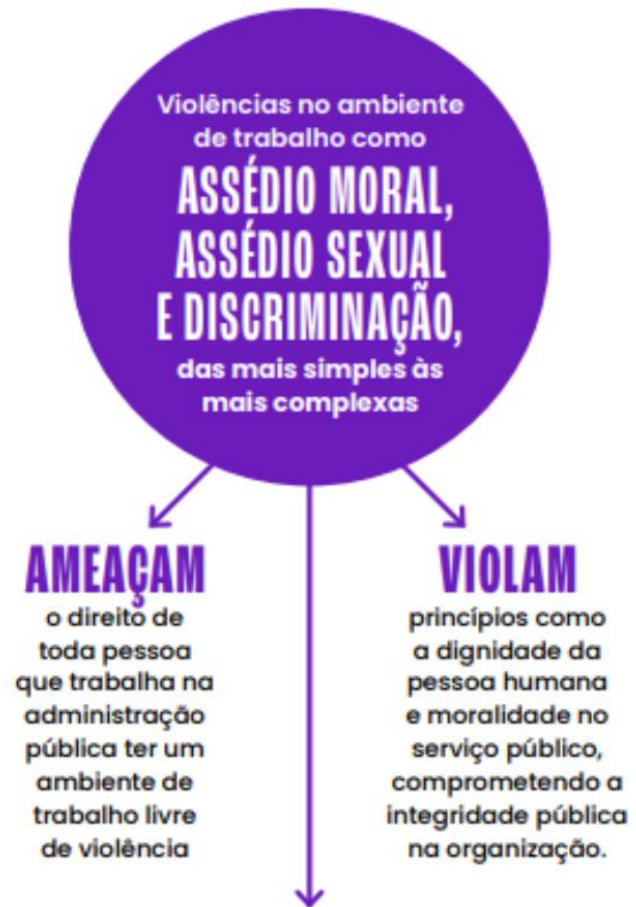
“ A Administração Pública deve se guiar pelo princípio da igualdade, da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho, da proibição de todas as formas de discriminação, do direito à saúde e da segurança no trabalho.”

https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2024/12/cgu-lanca-versao-atualizada-do-guia-lilas-contr-assedios-e-discriminacao-no-governo/22nov24-vfinal_cgu-guialilas2024.pdf

Luzia Araujo. Prevenção Contra o Assédio Moral nas Relações de trabalho. Porque é preciso pensar sobre isso na UFRJ. UFRJ/ COPPE/ Ouvidoria- Geral e Ouvidoria da Mulher. 10/12/2024.



Porque é preciso pensar sobre isso na UFRJ?



https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2024/12/cgu-lanca-versao-atualizada-do-guia-lilas-contra-assedios-e-discriminacao-no-governo/22nov24-vfinal_cgu-guialilas2024.pdf

Luzia Araujo. Prevenção Contra o Assédio Moral nas Relações de trabalho. Porque é preciso pensar sobre isso na UFRJ. UFRJ/ COPPE/ Ouvidoria- Geral e Ouvidoria da Mulher. 10/12/2024.

Porque é preciso pensar sobre isso na UFRJ?

- Propiciar um **ambiente de trabalho saudável**;
- Possibilitar que **todas as pessoas compreendam situações** que possam favorecer o surgimento de assédio ou da discriminação;
- Saber **identificar** cenários que propiciem essas violações;
- Entender como **buscar apoio** ao reconhecê-las; e
- Garantir que, quando já tiverem ocorrido, as pessoas acessem os espaços institucionais de **acolhimento** e se sintam seguras para **denunciar** às ouvidorias, possibilitando uma **apuração justa** pelas unidades correcionais.



**Diga não!
Denuncie!**



Luzia Araujo. Prevenção Contra o Assédio Moral nas Relações de trabalho. Porque é preciso pensar sobre isso na UFRJ. UFRJ/ COPPE/ Ouvidoria- Geral e Ouvidoria da Mulher. 10/12/2024.

De onde falamos?

A UFRJ tem estrutura similar à uma cidade de médio porte,

UNIDADES DE SAÚDE

- Hospital Universitário Clementino Fraga Filho HUCFF
- Instituto de Atenção à Saúde São Francisco de Assis HESFA
- Instituto de Puericultura e Pediatria Martagão Gesteira IPPMG
- Maternidade Escola ME
- Instituto de Ginecologia IG
- Instituto De Neurologia Deolindo Couto INDC
- Instituto de Psiquiatria IPUB
- Instituto de Doenças do Tórax IDT
- Instituto do Coração Edson Saad ICES



Cidade Universitária/ Fundão/RJ



Centro/RJ



Xerém/RJ



Praia Vermelha/RJ



Macaé/RJ

<https://ufrj.br/aceso-a-informacao/institucional/fatos-e-numeros/#>. Atualizado em 14/4/2022



Luzia Araujo. Prevenção Contra o Assédio Moral nas Relações de trabalho. Porque é preciso pensar sobre isso na UFRJ. UFRJ/ COPPE/ Ouvidoria- Geral e Ouvidoria da Mulher. 10/12/2024.

Quem somos?

Público interno:
servidores - docentes e TAES -,
estudantes, profissionais contratados e
colaboradores da UFRJ.

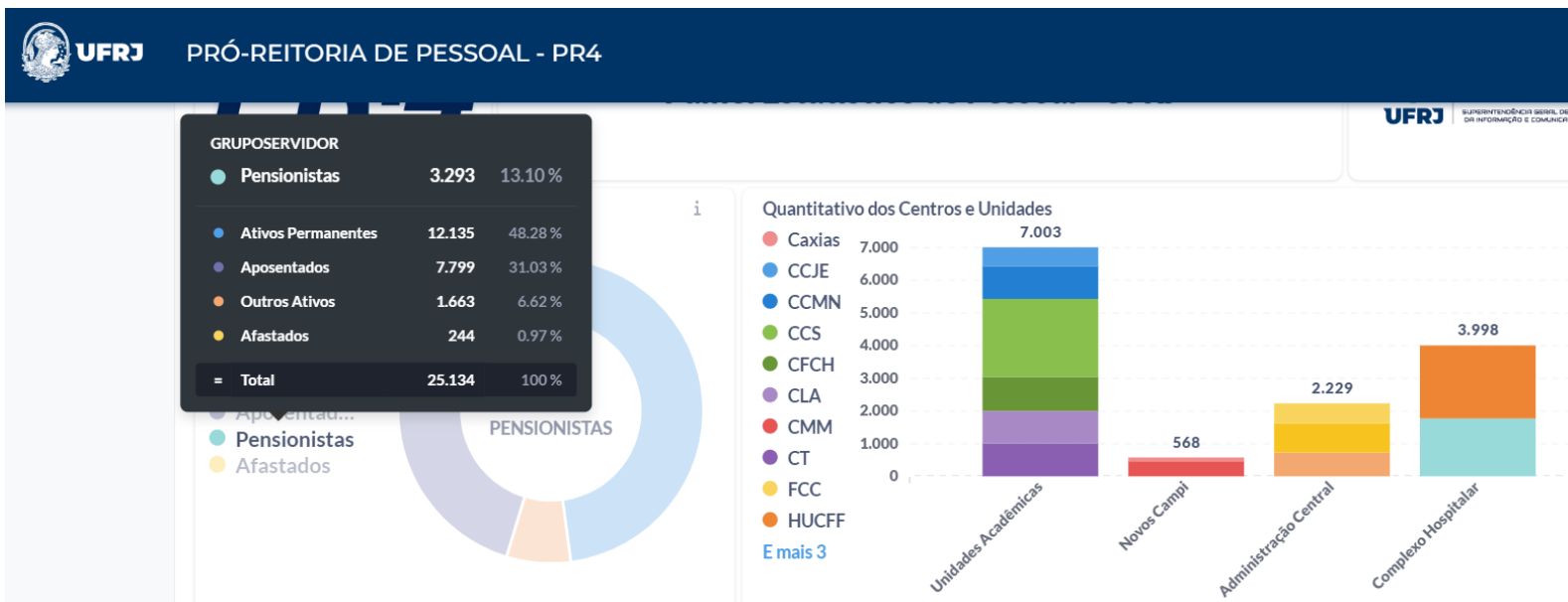
Público externo:
pacientes, familiares e sociedade em
geral).



Luzia Araujo. Prevenção Contra o Assédio Moral nas Relações de trabalho. Porque é preciso pensar sobre isso na UFRJ. UFRJ/ COPPE/ Ouvidoria- Geral e Ouvidoria da Mulher. 10/12/2024.

Painel Estatístico de Pessoal da UFRJ

Disponível em: <https://pessoal.ufrj.br/pessoal-em-numeros/>



Ativos permanentes- 12.135

Complexo Hospitalar: 3998



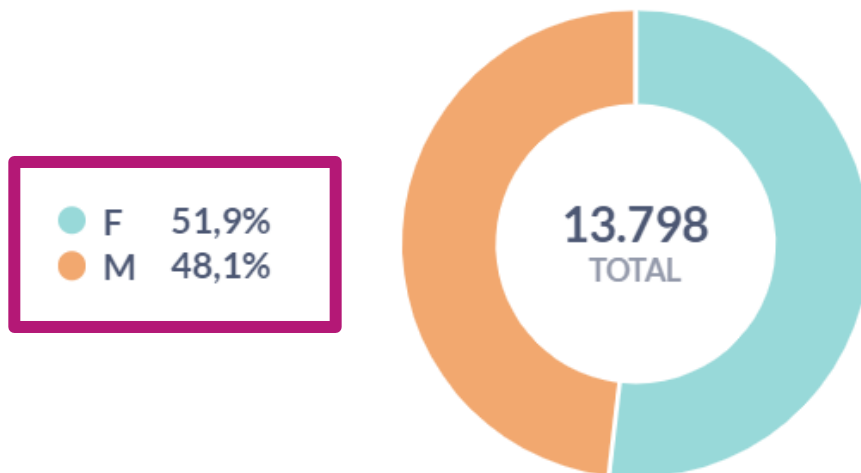
Luzia Araujo. Prevenção Contra o Assédio Moral nas Relações de trabalho. Porque é preciso pensar sobre isso na UFRJ. UFRJ/ COPPE/ Ouvidoria- Geral e Ouvidoria da Mulher. 10/12/2024.

Painel Estatístico de Pessoal da UFRJ

Disponível em: <https://pessoal.ufrj.br/pessoal-em-numeros/>



Quantitativo por Gênero



Quantitativo por cor/ origem Étnica

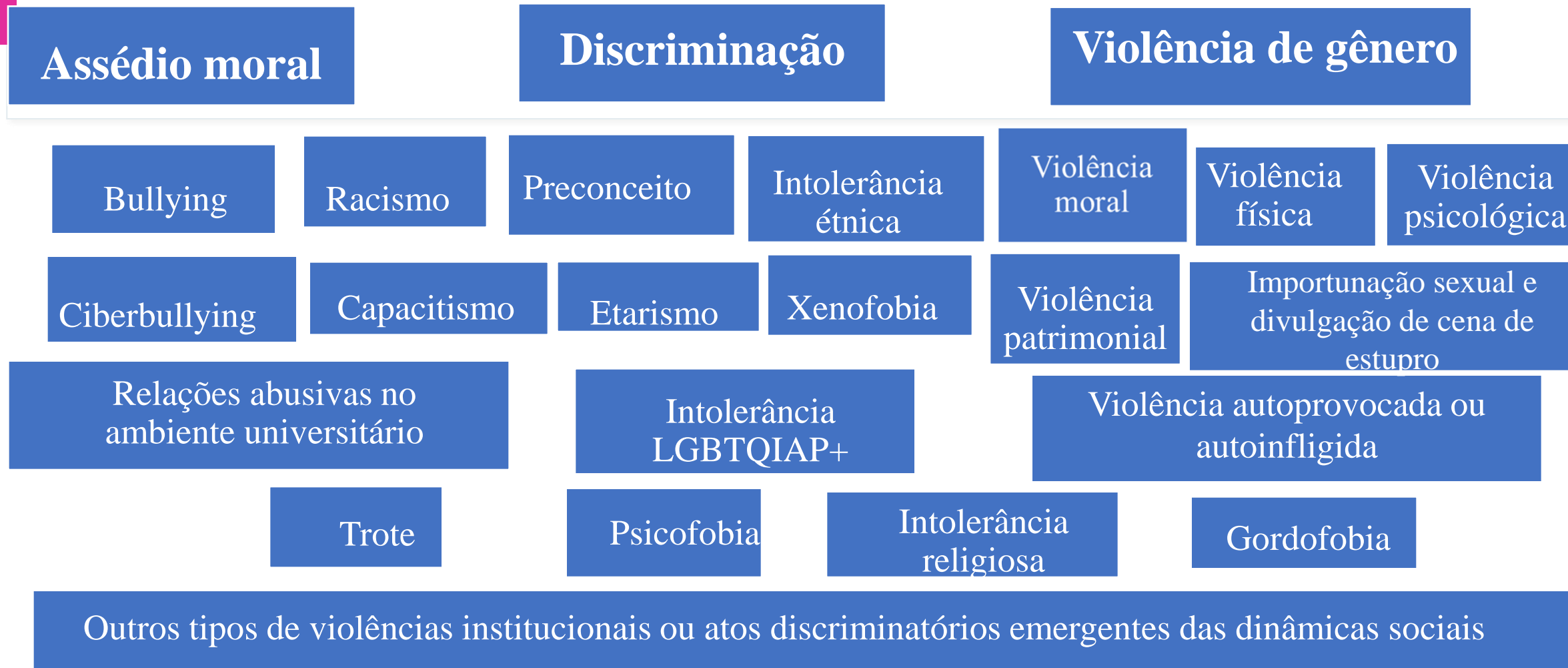
COR		
● PRETA	1.207	8,75 %
● BRANCA	8.726	63,24 %
● PARDA	3.306	23,96 %
● NAO INFORMADO	412	2,99 %
● AMARELA	116	0,84 %
● INDIGENA	31	0,22 %
= Total	13.798	100 %

Pardos+ Pretos= 4.513 (32,71%)

Luzia Araujo. Prevenção Contra o Assédio Moral nas Relações de trabalho. Porque é preciso pensar sobre isso na UFRJ. UFRJ/ COPPE/ Ouvidoria- Geral e Ouvidoria da Mulher. 10/12/2024.




Motivações para conflito, violações de direitos e violências na UFRJ



Luzia Araujo. Mapeamento de violações de direitos e violências na UFRJ, realizado pelo GT Direitos Humanos e Enfrentamento à Violência na UFRJ, 2022. Apresentado no evento “Prevenção Contra o Assédio Moral nas Relações de trabalho”. Porque é preciso pensar sobre isso na UFRJ. UFRJ/ COPPE/ Ouvidoria- Geral e Ouvidoria da Mulher. 10/12/2024.


A Ouvidoria na UFRJ



UFRJ

VOCÊ SABE O PAPEL DA OUVIDORIA?

- É UM MECANISMO DA DEMOCRACIA PARTICIPATIVA;
- RECEBE ELOGIOS, RECLAMAÇÕES, SUGESTÕES, DENÚNCIAS, PEDIDOS DE INFORMAÇÃO E DE SIMPLIFICAÇÃO DO SERVIÇO PÚBLICO;
- TEM NATUREZA MEDIADORA, SEM CARÁTER JUDICATIVO, DELIBERATIVO OU EXECUTIVO.



Atuar para que seja cultivada uma cultura de diálogo, paz e de harmonia em todas as relações que se estabelecem na UFRJ.

RESOLUÇÃO Nº 06/2009- CONSELHO UNIVERSITÁRIO

Institui a Ouvidoria Geral da UFRJ e aprova o seu Regimento Interno.

<http://www.ouvidoria.ufrj.br/index.php/apresentacao/regimento-interno>.



Luzia Araujo. Prevenção Contra o Assédio Moral nas Relações de trabalho. Porque é preciso pensar sobre isso na UFRJ. UFRJ/ COPPE/ Ouvidoria- Geral e Ouvidoria da Mulher. 10/12/2024.

Ouvidoria da Mulher no âmbito da Ouvidoria-Geral da UFRJ

Instituída pela Portaria UFRJ N° 438, de 16 de janeiro de 2023, assinada pela então Reitora Prof.^a Denise Pires.

Incentiva todas as mulheres a denunciarem violência ou discriminação que tenham sofrido no âmbito da UFRJ.

Oferece suporte e orientação sobre os procedimentos a serem seguidos.

O acolhimento realizado pela Ouvidoria da Mulher será sempre feito por mulheres.

O atendimento abrange mulheres cis, transgêneres e transexuais, sejam elas servidoras, estudantes, estagiárias, terceirizadas, prestadoras de serviços, e demais colaboradoras da UFRJ



Não se cale, denuncie



Luzia Araujo. Prevenção Contra o Assédio Moral nas Relações de trabalho. Porque é preciso pensar sobre isso na UFRJ. UFRJ/ COPPE/ Ouvidoria- Geral e Ouvidoria da Mulher. 10/12/2024.



As pessoas na ouvidoria



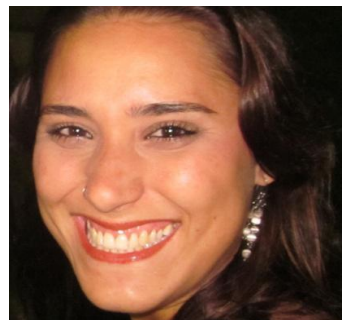
A atual Ouvidora, Luzia Araujo, foi nomeada em dezembro de 2021.

A Ouvidoria está posicionada na estrutura hierárquica de assessoramento, sendo diretamente ligada à Reitoria, preservando sua independência funcional.

Luzia Araujo



Aline Fonseca



Fernanda Avellar



Débora Abrantes



Mario Arruda



Monica Marques

Luzia Araujo. Prevenção Contra o Assédio Moral nas Relações de trabalho. Porque é preciso pensar sobre isso na UFRJ. UFRJ/ COPPE/ Ouvidoria- Geral e Ouvidoria da Mulher. 10/12/2024.





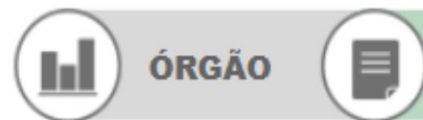
Rompa o ciclo do silêncio!

PAINEL RESOLVEU?/ CGU

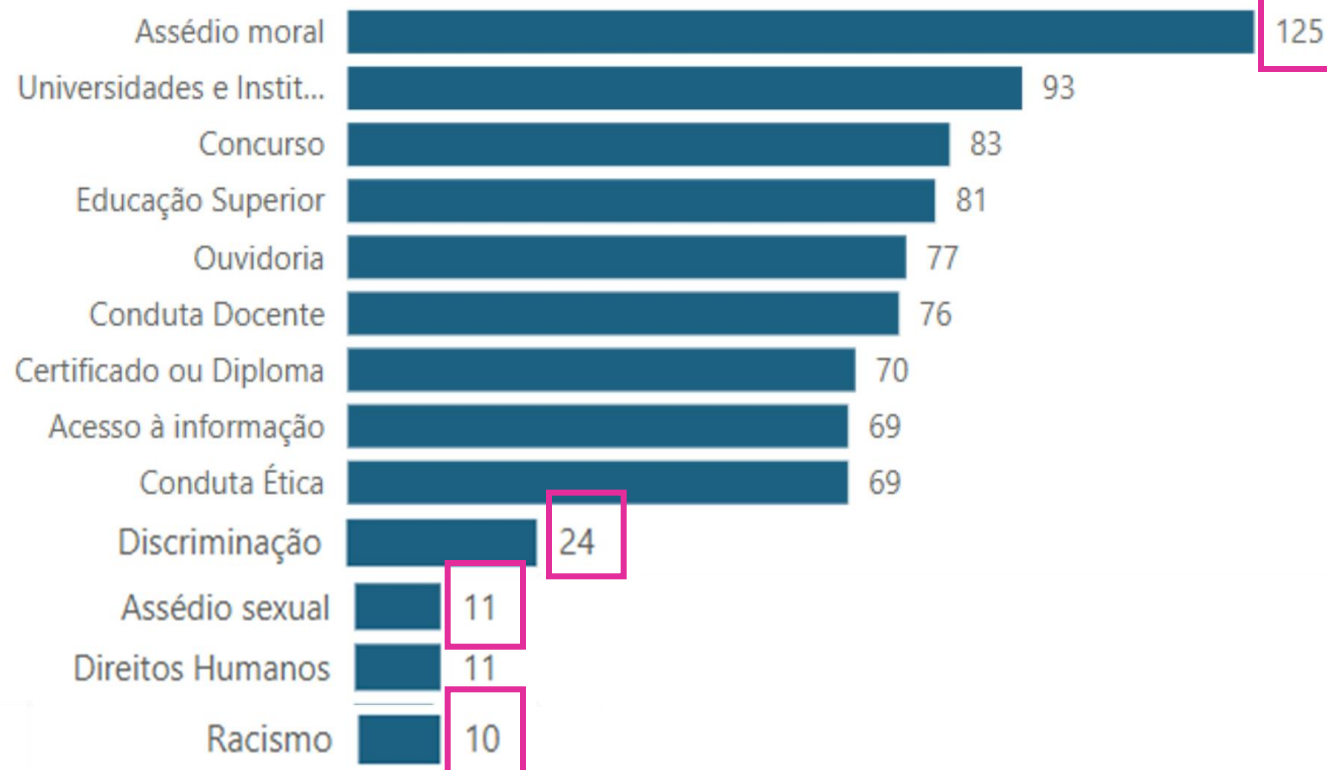
07/07/2023 a 31/10/2024.

Disponível em:

<https://centralpaineis.cgu.gov.br/visualizar/resolveu>



Lista dos assuntos com maior numero de manifestações Respondidas e Tratamento



Luzia Araujo. Prevenção Contra o Assédio Moral nas Relações de trabalho. Porque é preciso pensar sobre isso na UFRJ. UFRJ/ COPPE/ Ouvidoria- Geral e Ouvidoria da Mulher. 10/12/2024.



Marie-France
Hirigoyen

Assédio Moral

A violência perversa no cotidiano

Assédio moral nas relações de trabalho

Podemos destruir alguém apenas com palavras e olhares subentendidos.

O Assédio Moral é uma conduta abusiva que se manifesta de forma frequente por meio de comportamentos, palavras, atos, ou escritos, podendo causar danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa. (HIRIGOYEN, 2019)

Luzia Araujo. Prevenção Contra o Assédio Moral nas Relações de trabalho. Porque é preciso pensar sobre isso na UFRJ. UFRJ/ COPPE/ Ouvidoria- Geral e Ouvidoria da Mulher. 10/12/2024.



**A pauta é:
violência e
assédio contra
mulheres
no trabalho**



INSTITUTO
PATRÍCIA GALVÃO
Laudes
— Foundation

Precisamos falar sobre violência e assédio contra mulheres no trabalho

Mulheres são maioria das vítimas nos casos de assédio moral e sexual no trabalho.

https://www.naosecale.ms.gov.br/wp-content/uploads/2022/03/IPG_Guia_ApaetaeViolenciaeAssedioContraMulheresNoTrabalho_2022.pdf

Mulheres são as principais vítimas das inúmeras formas de violência, constrangimento, perseguição e discriminação praticadas por superiores hierárquicos, colegas, subordinados, clientes ou colaboradores.

Luzia Araujo. Prevenção Contra o Assédio Moral nas Relações de trabalho. Porque é preciso pensar sobre isso na UFRJ. UFRJ/ COPPE/ Ouvidoria- Geral e Ouvidoria da Mulher. 10/12/2024.



Precisamos falar sobre violência e assédio contra mulheres no trabalho



ATINGEM PRINCIPALMENTE

(COMO É DESTACADO NA CONVENÇÃO Nº 190 DA OIT)

- mulheres
- pessoas negras
- pessoas indígenas
- pessoas com deficiência
- pessoas LGBTQIA+
- mulheres transexuais e travestis
- pessoas atravessadas pela **discriminação** etária, especialmente as mulheres



DADOS DE ESTUDO REALIZADO PELA OUVIDORIA-GERAL DA UNIÃO COM DADOS DO FALABR² (DISPONÍVEL NO SITE DA CGU):

87% da possível **vítima** de assédio sexual é do gênero feminino

95% do **denunciado** de assédio sexual é do gênero masculino

https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2024/12/cgu-lanca-versao-atualizada-do-guia-lilas-contras-assedios-e-discriminacao-no-governo/22nov24-vfinal_cgu-guialilas2024.pdf

Luzia Araujo. Prevenção Contra o Assédio Moral nas Relações de trabalho. Porque é preciso pensar sobre isso na UFRJ. UFRJ/ COPPE/ Ouvidoria- Geral e Ouvidoria da Mulher. 10/12/2024.



Condutas que podem caracterizar o assédio moral contra mulheres

Fazer insinuações de incompetência ou incapacidade e relacioná-las ao fato de ser mulher

Ridicularizar ou infantilizar, pelo fato de ser mulher

Desqualificar repetitivamente a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento

Apropriar-se das ideias de mulheres, sem dar-lhes o devido reconhecimento

Interferir no planejamento familiar das mulheres, sugerindo que não engravidem

Emitir críticas ao fato de a mulher ter engravidado

Interromper constantemente mulheres no ambiente de trabalho

Questionar a sanidade mental pelo fato de ser mulher

Desconsiderar recomendações médicas às gestantes

<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/guia-de-prevencao-ao-assedio-moral-e-sexual/cartilha-discriminacao-e-assedio-mte.pdf>

Luzia Araujo. Prevenção Contra o Assédio Moral nas Relações de trabalho. Porque é preciso pensar sobre isso na UFRJ. UFRJ/ COPPE/ Ouvidoria- Geral e Ouvidoria da Mulher. 10/12/2024.



Condutas que podem caracterizar o assédio moral contra pessoas negras

Comentários ou atitudes sutis, que insinuam inferioridade ou estereótipos raciais

Comentários racistas, como piadas, insultos etc.

Lembrete: Assédio moral contra pessoas negras é considerado racismo. Racismo é crime, nos termos da Lei nº 7.716/1989 (inclusive racismo no ambiente de trabalho e racismo recreativo).

Questionamentos quanto à capacidade intelectual ou para o trabalho das pessoas negras

Isolamento, exclusão de reuniões e de atividades

Aplicação de padrões mais rigorosos aos trabalhadores negros e críticas desproporcionais

Ridicularização das pessoas em razão da sua cor, aparência ou da sua origem



<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/guia-de-prevencao-ao-assedio-moral-e-sexual/cartilha-discriminacao-e-assedio-mte.pdf>



Luzia Araujo. Prevenção Contra o Assédio Moral nas Relações de trabalho. Porque é preciso pensar sobre isso na UFRJ. UFRJ/ COPPE/ Ouvidoria- Geral e Ouvidoria da Mulher. 10/12/2024.

Classificação e tipologia do assédio moral, no ambiente universitário

Pode ser classificado de acordo com a sua **abrangência**:

- **Assédio moral interpessoal**: ocorre de maneira individual, direta e pessoal;
- **Assédio moral institucional**: ocorre quando a organização incentiva ou tolera atos de assédio.

Quanto ao **tipo**, o assédio moral manifesta-se de três modos distintos:

- **Assédio moral vertical**: ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefia- servidor(a), e pode ser subdividido em duas espécies:
 - **Descendente**: Quando alguém em posição hierárquica superior assedia pessoa(s) de nível hierárquico inferior: chefia em relação ao servidor (a).
 - **Ascendente**: servidor (a) em relação a chefia.
- **Assédio moral horizontal**: ocorre entre servidores ou entre estudantes.
- **Assédio moral misto**: consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal.

(MEC, 2023 e HIRIGOYEN, 2019)



Condutas que podem caracterizar o Assédio Moral- descendente (Chefia- Agente público)-

Retirar a autonomia ou contestar, a todo o momento, suas decisões

Sobrecarregar com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente lhe competia executar

Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas

Ignorar a presença dirigindo-se apenas aos(às) demais agentes

Passar tarefas humilhantes

Gritar ou falar de forma desrespeitosa

Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do(a) agente público(a)

Criticar a vida particular do(a) agente público(a)

Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, suas opiniões

Retirar cargos e funções sem motivo justo

Vigilância excessiva

Limitar o número de vezes que vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá permanece e

Advertir arbitrariamente.

<https://www.gov.br/capes/pt-br/assuntos/noticias/capes-lanca-cartilha-para-acoes-no-ambiente-de-trabalho>



Condutas que podem caracterizar o Assédio Moral-ascendente (servidor-chefia)

Recusa em
fazer atividades
propostas

Agressão verbal

Desinteresse e
omissão

Rebaixamento
da capacidade
cognitiva

Tratamento
discriminatório

Comentários
depreciativos

Assédio sexual

Acusação
agressiva e sem
provas

Ameaça

Conduitas que podem caracterizar o Assédio Moral no PGD

Criticar a vida particular do servidor

Postar mensagens depreciativas em grupos de WhatsApp e em outras redes sociais

Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões do servidor

Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos demais agentes públicos

Não respeitar a jornada de trabalho do servidor

Manter vigilância excessiva

Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar, sem prévia comunicação, o trabalho que, habitualmente, competia a ele executar

Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis com a atividade

Mandar mensagens, e-mails e fazer ligações exigindo a conexão do servidor fora do seu horário de trabalho

file:///C:/Users/Fam%C3%ADlia%20Marques/OneDrive/Documentos/Luzia/Documentos%202024/Eventos/COPPE/cartilha-discriminacao-e-assedio-mte_241209_114138.pdf

Luzia Araujo. Prevenção Contra o Assédio Moral nas Relações de trabalho. Porque é preciso pensar sobre isso na UFRJ. UFRJ/ COPPE/ Ouvidoria- Geral e Ouvidoria da Mulher. 10/12/2024.



Conduitas que podem caracterizar o Assédio Moral com as pessoas LGBTQIAP+

Comentários Homofóbicos e Transfóbicos: Insultos, piadas e observações depreciativas sobre a orientação sexual ou identidade de gênero de uma pessoa.

Exclusão Social: Isolamento intencional de indivíduos LGBTQIAP+ de atividades sociais ou grupos, reforçando um sentimento de exclusão e inferioridade.

Difamação: Espalhar rumores ou mentiras sobre a orientação sexual ou identidade de gênero de alguém.

Pressão Psicológica: Críticas constantes, humilhação pública e outras formas de pressão emocional que visam desestabilizar a vítima.

Garantir a igualdade, dignidade e o respeito, independente de sua orientação sexual ou identidade de gênero.



file:///C:/Users/Fam%C3%ADlia%20Marques/OneDrive/Documents/Luzia/Documents%202024/Eventos/COPPE/cartilha-discriminacao-e-assedio-mte_241209_114138.pdf

Luzia Araujo. Prevenção Contra o Assédio Moral nas Relações de trabalho. Porque é preciso pensar sobre isso na UFRJ. UFRJ/ COPPE/ Ouvidoria- Geral e Ouvidoria da Mulher. 10/12/2024.



Consequências do Assédio Moral

- Problemas de concentração,
- obsessões,
- fobias,
- crises de autoestima,
- depressão,
- angústia,
- sentimento de culpa,
- aumento de peso ou emagrecimento exagerado,
- redução da libido,
- aumento da pressão arterial,
- abuso de álcool, tabaco e outras drogas e
- pensamentos suicidas.



<https://iprcbrasil.com.br/assedio-moral/>

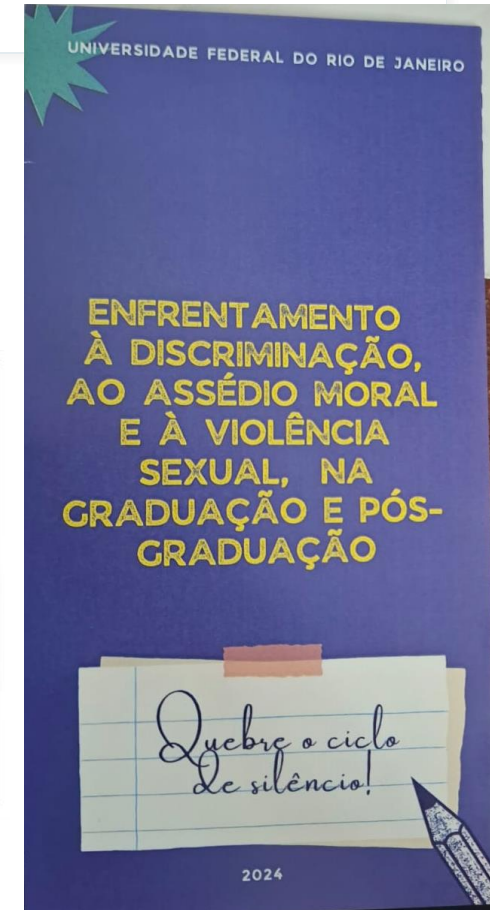
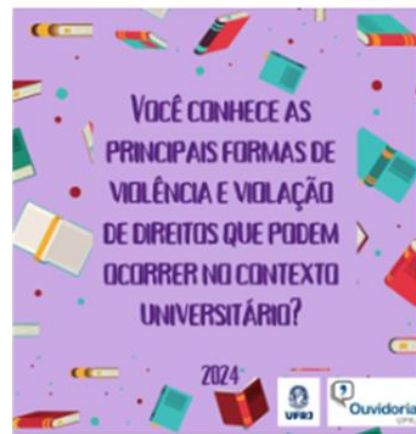


Luzia Araujo. Prevenção Contra o Assédio Moral nas Relações de trabalho. Porque é preciso pensar sobre isso na UFRJ. UFRJ/ COPPE/ Ouvidoria- Geral e Ouvidoria da Mulher. 10/12/2024.



O que se tem feito para prevenção na UFRJ?

- A maioria das IFES participantes ainda **não** possui qualquer política de prevenção, e, dessas, 70% também não possui medidas de combate ao assédio. As práticas já utilizadas constituem-se basicamente de sensibilização e capacitação dos servidores (BELTRAME, 2020).
- Ações promovidas pela Ouvidoria-Geral e Ouvidoria da Mulher da UFRJ.



<http://www.ouvidoria.ufrj.br/index.php/apresentacao>



Luzia Araujo. Prevenção Contra o Assédio Moral nas Relações de trabalho. Porque é preciso pensar sobre isso na UFRJ. UFRJ/ COPPE/ Ouvidoria- Geral e Ouvidoria da Mulher. 10/12/2024.

Protocolo para prevenção de assédio moral na UFRJ, o que ainda falta?

1. PONTO DE PARTIDA



GT DH Enfrent Violências
Grupo - 24 membros

BOLETIM Nº 32 - 12 DE AGOSTO DE 2021 / 5

PORTARIA Nº 6.263, DE 4 DE AGOSTO DE 2021



PROPOSTA DE POLÍTICA INSTITUCIONAL DE VALORIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS E ENFRENTAMENTO ÀS DIFERENTES EXPRESSÕES DA VIOLÊNCIA E DE RESOLUÇÃO NO ÂMBITO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO

GRUPO DE TRABALHO DE DIREITOS HUMANOS E ENFRENTAMENTO ÀS VIOLÊNCIAS

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

RESOLUÇÃO Nº XX/202X

Dispõe sobre ações de enfrentamento às violências institucionais, aos atos discriminatórios e quaisquer outras formas de violação aos direitos humanos no âmbito da Universidade Federal do Rio de Janeiro.



Nome	Cargo
ANA CAROLINA DUDENHOEFFER CARNEIRO	Tecnólogo/formação
CELSO DE MORAES SALVADOR VEIGA	Técnico em Radiologia
DIEGO DA COSTA PINHEIRO	Técnico em Enfermagem
EDUARDO FREITAS NOBRE DA SILVA	Técnico em Assuntos Educacionais
FERNANDA DA SILVA BEIROZ	Enfermeiro/área
GABRIELA LORENZO FERNANDEZ KOATZ	Musicoterapeuta
LEANDRO DE JESUS FERNANDES	Assistente em Administração
LUANDA SILVEIRA PAPI	Médico/área
PATRICIA DE FRANCA DE SOUZA	Técnico em Enfermagem
PAULA GUIMARAES POSTICO	Enfermeiro/área
RODRIGO FORTES MELLO	Técnico de Laboratório/área
SARAH GALVAO PEREIRA	Médico/área
THIAGO BARBOSA DE SOUZA	Assistente em Administração
VANIA SANTOS DA SILVA	Técnico em Contabilidade
VIVIANE COSTA LEITE	Técnico de Laboratório/área

Política para Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação à luz do Decreto 12.122/2024: Possibilidades e desafios

PROTOCOLO INTERNO DA OUVIDORIA PARA ATENDIMENTO À PESSOA EM SITUAÇÃO DE VIOLAÇÕES DE DIREITOS OU VIOLÊNCIAS NA UFRJ



Luzia Araujo
Ouvidora Geral e Ouvidora da Mulher da UFRJ

GT Direitos Humanos e Enfrentamento de Violências



Luzia Araujo. Prevenção Contra o Assédio Moral nas Relações de trabalho. Porque é preciso pensar sobre isso na UFRJ. UFRJ/ COPPE/ Ouvidoria- Geral e Ouvidoria da Mulher. 10/12/2024.



Presidência da República
Casa Civil
Secretaria Especial para Assuntos Jurídicos

DECRETO Nº 12.122, DE 30 DE JULHO DE 2024

Institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

PROTOCOLO INTERNO DA OUVIDORIA PARA ATENDIMENTO À PESSOA EM SITUAÇÃO DE VIOLAÇÕES DE DIREITOS OU VIOLÊNCIAS NA UFRJ

Objetivo:

Orientar as ações realizadas pela Ouvidoria-Geral e Ouvidoria da Mulher no tratamento de questões que podem envolver violações de direitos e violências no ambiente universitário.

Organização:

Ações para prevenção,
Ações de acolhimento e orientação ao denunciante e,
Ações pós-recebimento da denúncia/comunicação de irregularidade.

Política para Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação à luz do Decreto 12.122/2024: Possibilidades e desafios

01 de Novembro - 9h
Auditório Parque Tecnológico



Participação:

- Cássia Turci
Vice Reitora da UFRJ
- Ariana Frances
Ouvidora Geral da União
- Cristina Riche
Ex Ouvidora Geral da UFRJ
- Maria Celeste
Diretora NEPP-DH
- Aparecida Moraes
Comissão de combate ao assédio do IFCS
- Denise Góes
Superintendente Geral da SCAADA
- Luzia Araujo
Ouvidora Geral e Ouvidora da Mulher da UFRJ



Luzia Araujo. Prevenção Contra o Assédio Moral nas Relações de trabalho. Porque é preciso pensar sobre isso na UFRJ. UFRJ/ COPPE/ Ouvidoria- Geral e Ouvidoria da Mulher. 10/12/2024.

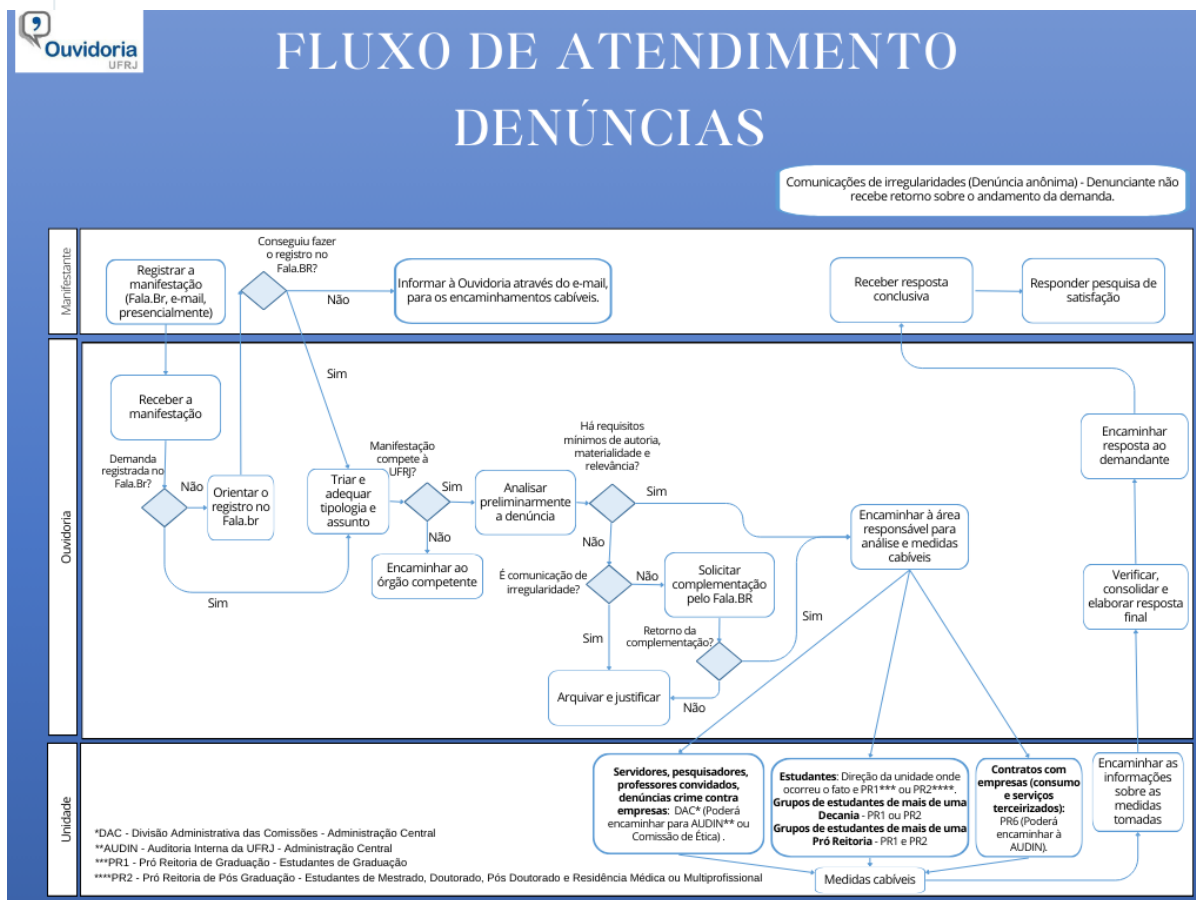
INFORMAÇÕES SOBRE DEMANDAS ENVOLVENDO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL.

http://www.ouvidoria.ufri.br/images/Auditoria_TCU- Análise de demandas- 2023 a 2024- Assedio moral - para publicar.pdf

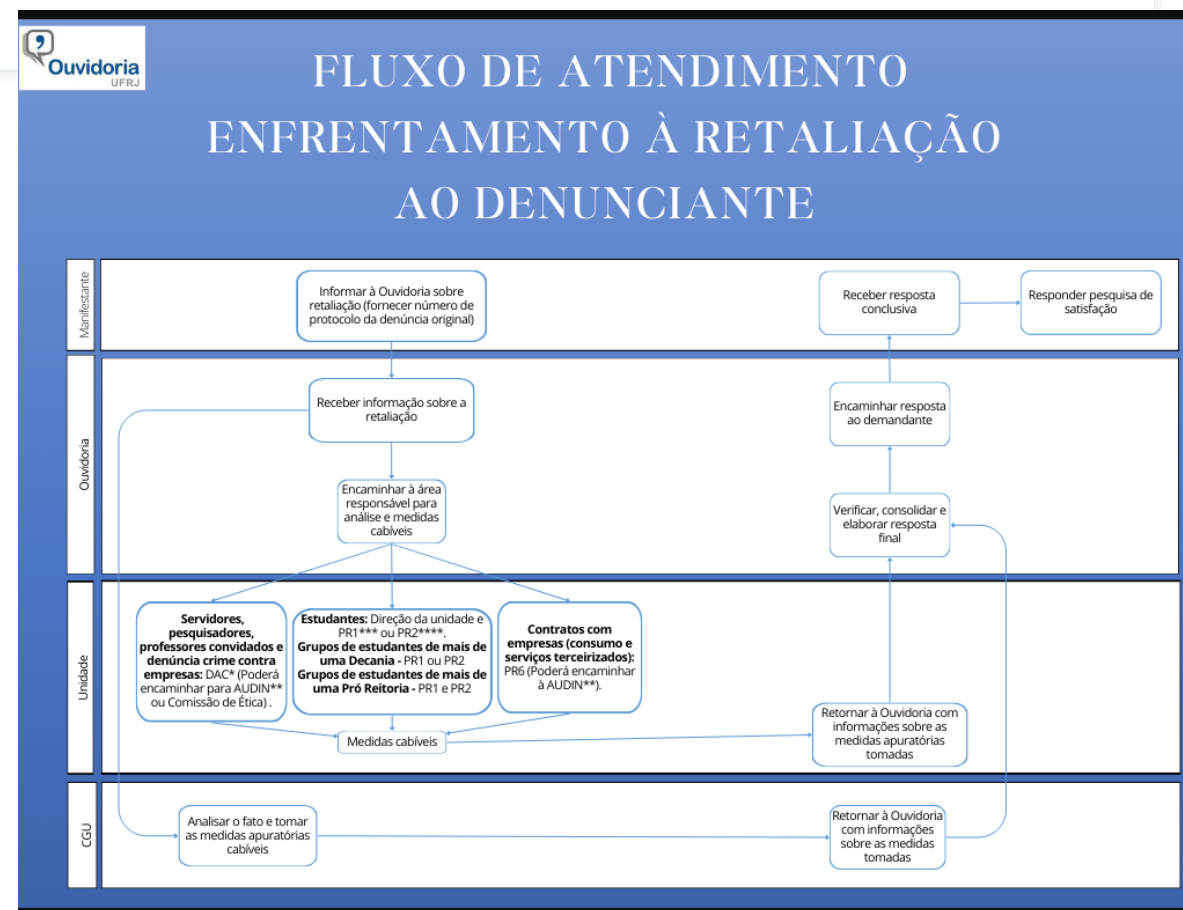
Análise de demandas com assunto "Assédio Moral" - Junho/2023 à Junho/2024							
NUP	Tipo de demanda	Registro	Local de ocorrência	Demandante/ Gênero	Denunciado/ Gênero	Síntese da demanda	Medida tomada
23546.099940/2023-81	Solicitação	06/11/2023	Museu Nacional	Feminino	Estudante (M)	Comentários e ofensas sexistas/racistas em grupo de whatsapp e e-mail do curso	Encaminhado à Direção da unidade
23546.040592/2024-16	Denúncia	22/04/2024	Museu Nacional	Feminino	Estudante (M)	Assédio moral e perseguição em redes sociais	Encaminhado à Direção da unidade
23546.115338/2023-06	Reclamação	26/12/2023	Alojamento Estudantil	Masculino	Estudante (M)	Ameaça de violência física	Encaminhado à PR7
23546.109972/2023-00	Denúncia	06/12/2023	Escola de Química	Feminino	Docente (M)	Desqualificação e humilhação em sala	Encaminhado à DAC.
23546.109378/2023-19	Comunicação	04/12/2023	Faculdade de Administração e Ciências Contábeis	Não Informado	Docente (F)	Humilhação a estudantes em sala e favorecimento de outros	Encaminhado à DAC
23546.106717/2023-05	Denúncia	25/11/2023	Escola de Educação Física e Desportos	Feminino	Docente (F)	Constrangimento em sala de aula	Encaminhado à DAC (23079.261605/2023-61)
23546.104308/2023-66	Comunicação	17/11/2023	COPPEAD	Feminino	Docente (M)	Subtração de e-mail e desligamento do programa arbitrário	Encaminhado à DAC (23079.260590/2023-14)
23546.104110/2023-82	Denúncia	17/11/2023	Faculdade de Arquitetura e Urbanismo	Não Informado	Docente (F)	Humilhação de alunos e trabalhadores da unidade	Encaminhado à DAC (23079.262020/2023-69)
23546.101978/2023-21	Denúncia	10/11/2023	Microbiologia	Não Informado	TAE (M)	Assédio sexual	Encaminhado à DAC
23546.101512/2023-25	Comunicação	09/11/2023	Campus Caxias	Feminino	Docente (F)	Deboche por reclamação dos alunos	Encaminhado à DAC
23546.101174/2023-21	Denúncia	09/11/2023	IGEO	Feminino	Docente (M)	Renúncia de orientação e apropriação indevida de dados de pesquisa	Encaminhado à DAC (23079.200925/2024-26)
23546.100690/2023-39	Denúncia	07/11/2023	Instituto de Relações Internacionais e Defesa	Feminino	Docente (M)	Assédio por parte de superior hierárquico	Encaminhado à DAC
23546.099991/2023-11	Solicitação	06/11/2023	Museu Nacional	Feminino	Estudante (M)	Assédio moral e perseguição em redes sociais. Anexação de Boletim de Ocorrência	Encaminhado à Direção da unidade
23546.098457/2023-89	Denúncia	02/11/2023	Museu Nacional	Masculino	Estudantes	Falsa acusação de racismo, vazamento de conversas de whatsapp	Encaminhado à Direção da unidade

Fluxos de atendimento

<https://ouvidoria.ufrj.br/images/denuncia.png>



<https://ouvidoria.ufrj.br/images/denunciante.png>



Luzia Araujo. Prevenção Contra o Assédio Moral nas Relações de trabalho. Porque é preciso pensar sobre isso na UFRJ. UFRJ/ COPPE/ Ouvidoria- Geral e Ouvidoria da Mulher. 10/12/2024.



Planos de ação

Plano de ação para proteção e defesa do denunciante.

<http://www.ouvidoria.ufrj.br/images/2024 - Plano de acao - enfrentamento a retaliacao - revisado Luzia assinado.pdf>



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
Ouvidoria-Geral e Ouvidoria da Mulher da UFRJ

Plano de ação para proteção e defesa do denunciante

1- Introdução

O Plano de ação, a ser executado pela Ouvidoria-Geral e Ouvidoria da Mulher da UFRJ, para proteção e defesa do denunciante de ilícitos ou de irregularidades ocorridas na UFRJ, foi elaborado em conformidade com o Decreto nº 10.890, de 9 de dezembro de 2021. Tem como objetivo garantir a segurança da identidade de quem denuncia na UFRJ e contribuir para o enfrentamento da corrupção na UFRJ.

2- Ações a serem desenvolvidas

Objetivos	Meta	Indicador	Prazo para Implementação	Responsável pela Execução	Estado atual
1.Reforçar o papel da Ouvidoria como canal institucional para recebimento de denúncias na UFRJ.	1.1 Realizar campanhas educativas semestrais na página e Instagram da Ouvidoria, apontando a Ouvidoria como instância responsável pelo recebimento de denúncias na UFRJ.	1.1 Nº de campanhas realizadas anualmente	Setembro 2024	Ouvidoria	Em fase de elaboração
	1.2 Divulgar competência da Ouvidoria como recebedora de denúncias durante 100% das atividades de Ouvidorias Itinerantes e palestras realizadas pela Ouvidoria-Geral ou Ouvidoria da Mulher.	1.2 Nº de Ouvidorias Itinerante e/ou palestras realizadas/ abrangência (Unidades e Centros contemplados), anualmente	Contínuo	Ouvidoria	Já iniciado
	1.3 Divulgar competência da Ouvidoria como recebedora de denúncias nas	1.3 Nº de falas realizadas no CONSUNI,	Trimestral	Ouvidoria	Já iniciado

Av. Pedro Calmon, nº 550 - Prédio da Reitoria, 2º andar - Cidade Universitária - Rio de Janeiro, RJ - CEP 21.941-901 - Tel. (21) 3938-1619
ouvidoria@reitoria.ufrj.br - <https://ouvidoria.ufrj.br/>

1

Plano de ação para melhoria da qualidade no atendimento a pessoa na UFRJ.

<http://www.ouvidoria.ufrj.br/images/2024 - Plano de acao Atendimento ao usuario assinado.pdf>



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
Ouvidoria-Geral e Ouvidoria da Mulher da UFRJ

Plano de ação para melhoria da qualidade no atendimento a pessoa na UFRJ

1- Introdução

Esse O Plano de Ação destina-se à melhoria da qualidade no atendimento à pessoa na UFRJ, a ser executado pela Ouvidora em parceria com Centros, Decanias e Unidades da UFRJ.

Tem como objetivos:

- 1- Contribuir para melhoria na qualidade do atendimento à pessoa (cidadão- usuário) que utiliza os serviços da UFRJ em toda sua plenitude: ensino, pesquisa e extensão, incluindo as atividades assistenciais realizadas nas unidades hospitalares do Complexo Hospitalar e da Saúde;
- 2- Reforçar a comunicação e a informação como direito fundamental das pessoas na UFRJ.
- 3- Colaborar para que a UFRJ esteja cada vez mais comprometida com a promoção dos Direitos Humanos e com a justiça social.

O bom atendimento, ou atendimento de qualidade ao público, por agentes públicos, se traduz pelo compromisso com a transparência, eficiência, eficácia e efetividade da gestão pública. Diz respeito ao oferecimento de um bom tratamento, com tempestividade (atender no prazo) e suficiência (fazer tudo o que for necessário), atendendo às demandas de informação, produtos ou serviços apresentados pela pessoa.

“A qualidade do atendimento prestado ao usuário é considerada como o empenho do servidor, a clareza das informações transmitidas, a presteza no atendimento e a resolução do problema.
Deve-se considerar ainda as condições de trabalho do setor.” (UFRJ/ AVADES/2024)

2- Fundamentos da Comunicação e informação na UFRJ

1

Luzia Araujo. Prevenção Contra o Assédio Moral nas Relações de trabalho. Porque é preciso pensar sobre isso na UFRJ. UFRJ/ COPPE/ Ouvidoria- Geral e Ouvidoria da Mulher. 10/12/2024.



Mapeamento de projetos, grupos, coletivos ou comissões para enfrentamento de violações de direitos e violências na UFRJ

formulário através do *Google Forms*:
<https://forms.gle/CwcqYNXEC3mnNvHr9>



UFRJ Ouvidoria Fernanda

23079.250259/2024-77

forms.gle

<https://forms.gle/CwcqYNXEC3mnNvHr9>

forms.gle

Às Pró Reitorias, Superintendências, Decanias e unidades

Assunto: Mapeamento de projetos, grupos, coletivos ou comissões para enfrentamento de violações de direitos e violências na UFRJ

Venho muito cordialmente cumprimentar a todas, todes e todos,

A Ouvidoria-Geral e Ouvidoria da Mulher da UFRJ vem por meio deste solicitar a contribuição de toda comunidade universitária para realizar o mapeamento dos projetos, grupos, coletivos ou comissões para enfrentamento ao assédio, discriminação entre outras formas de violações de direitos e violências possíveis de ocorrer na UFRJ. Para realização do levantamento, disponibilizamos um formulário através do Google Forms: <https://forms.gle/CwcqYNXEC3mnNvHr9>.

Luzia Araujo. Prevenção Contra o Assédio Moral nas Relações de trabalho. Porque é preciso pensar sobre isso na UFRJ. UFRJ/ COPPE/ Ouvidoria- Geral e Ouvidoria da Mulher. 10/12/2024.

Como as pessoas podem contribuir com a prevenção

- Incentivo ao ambiente universitário respeitoso e inclusivo: usar comunicação respeitosa; evitar linguagem ofensiva,...;
- Promoção de uma educação democrática (Paulo Freire), com ampliação do diálogo, solidariedade, horizontalidade e transparência, diminuindo situações de risco para assédio;
- Não silenciar! Manter o silêncio contribui para a perpetuação da prática inadequada e até mesmo para a cristalização do assédio;
- Procure a Ouvidoria-Geral;
- Denuncie através do Sistema Fala.Br.



Luzia Araujo. Prevenção Contra o Assédio Moral nas Relações de trabalho. Porque é preciso pensar sobre isso na UFRJ. UFRJ/ COPPE/ Ouvidoria- Geral e Ouvidoria da Mulher. 10/12/2024.

Plataforma Integrada de Ouvidorias e acesso à Informação- Fala.BR



Quer falar com a Ouvidoria? Acesse o Fala.br!
É a Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação.

<https://falabr.cgu.gov.br>

Outros canais de comunicação:

- Telefone: **3938-1619**
- E-mail: ouvidoria@reitoria.ufrj.br
- Agendamentos: secouvidoria@reitoria.ufrj.br

Redes sociais:

- Instagram: [@ouvidoriaufrj](https://www.instagram.com/ouvidoriaufrj)
- YouTube: [@ouvidoriageralufrj](https://www.youtube.com/ouvidoriageralufrj)



Luzia Araujo. Prevenção Contra o Assédio Moral nas Relações de trabalho. Porque é preciso pensar sobre isso na UFRJ. UFRJ/ COPPE/ Ouvidoria- Geral e Ouvidoria da Mulher. 10/12/2024.

Por que denunciar?

- As pessoas vitimadas, ao denunciarem, protegem a si e ajudam a prevenir que outros passem pela mesma situação.
- Através da denúncia, é possível responsabilizar os agressores, reforçar políticas de prevenção e enfrentamento ao assédio e promover mudanças estruturais necessárias para um ambiente mais seguro e respeitoso.



BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO, p7.

Luzia Araujo. Prevenção Contra o Assédio Moral nas Relações de trabalho. Porque é preciso pensar sobre isso na UFRJ. UFRJ/ COPPE/ Ouvidoria- Geral e Ouvidoria da Mulher. 10/12/2024.





É seguro Denunciar?

Decreto nº 10.890/ 2021- Proteção ao denunciante.

Portaria CGU nº 581/2021- Recebimento do relato de irregularidades de que trata o caput do art. 4º- Lei nº 13.608/2018.

LEI Nº 13.709/ 2018- Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais.

UFRJ. Ouvidoria. Plano de ação para proteção e defesa do denunciante <http://www.ouvidoria.ufrj.br/images/2024 - Plano de acao - enfrentamento a retaliacao - revisado Luzia assinado.pdf>



4- ações de retaliação devem, ser relatadas a CGU, órgão que tem competência para recebê-las e apurá-las.

1- a sua denúncia precisará ser recebida pela unidade de Ouvidoria (Lei nº 13.608/2018- Art. 4º);

3- os dados que permitam a identificação ou associação da denúncia com uma pessoa são pseudonimizados;

2- os protocolos de atendimento da Ouvidoria são desenhados para garantir a proteção da identidade de quem denuncia;

Luzia Araujo. Prevenção Contra o Assédio Moral nas Relações de trabalho. Porque é preciso pensar sobre isso na UFRJ. UFRJ/ COPPE/ Ouvidoria- Geral e Ouvidoria da Mulher. 10/12/2024.

SOU VÍTIMA, O QUE FAZER?

Rompa o ciclo do silêncio e fortaleça sua rede de apoio e proteção!



Resista. Diga, claramente, NÃO à pessoa assediadora.

Repudie de pronto a atitude da pessoa assediadora e explique que tal comportamento configura assédio.



Procure solidariedade, ajuda mútua e estratégias coletivas para enfrentar o problema, sem fazer fofocas.

Busque ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação.



Evite conversar e permanecer a sós com a pessoa assediadora.

Procure sempre ter a presença de outras pessoas como testemunhas.



É fundamental falar com alguém de sua confiança, não se isole.

Busque uma rede de apoio que ajude você a lidar com o ocorrido.

Procure suporte emocional com amigos, família, colegas e psicólogos.



Reúna provas do assédio.

Procure fazer um diário: anote, com detalhes, informações sobre as situações de assédio sofridas, tais como data, hora, local, conteúdo das conversas, pessoas envolvidas, testemunhas e o que mais achar necessário.



Afaste sentimento de culpa e/ou inferiorização.

Lembre-se que a irregularidade da conduta não depende do comportamento da vítima, mas sim da pessoa assediadora.



Denuncie por meio dos canais de denúncia

https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/documentos/16102023_Cartilha_de_Preveno_aos_assdios_moral_e_sexual.pdf



Luzia Araujo. Prevenção Contra o Assédio Moral nas Relações de trabalho. Porque é preciso pensar sobre isso na UFRJ. UFRJ/ COPPE/ Ouvidoria- Geral e Ouvidoria da Mulher. 10/12/2024.

Instrumentos de trabalho

Decreto 12.122/ 2024

Institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Lei 14.457/2022

Programa Emprega + Mulheres; e alterou a Consolidação das Leis do Trabalho, em especial o Capítulo VII (art. 23)

Acórdão 456/2022

TCU/Plenário (itens 2.3, 2.4 e 2.5 do Modelo de avaliação do sistema de prevenção e combate ao assédio)

Lei 14.540/2023

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, em especial o art. 4º, incisos II e III, e o art. 5º, incisos I, II, IV, V e VII.

Resolução CNJ 351/2020

Instituiu no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, em especial o art. 3º, incisos IV e VII, o art. 4º, incisos I, III, IV, V e VIII, e o art. 5º, incisos IV e V; Anexo I (Plano de ação formativa).



Material informativo divulgado pela Ouvidoria



Grupo de Pesquisa e Extensão Prevenção à Violência Sexual/ Escola de Serviço Social da UFRJ e Universidade de Fortaleza (UNIFOR).

O Evisu é um aplicativo que fornece informações sobre a violência sexual contra a mulher e seu enfrentamento.

O aplicativo está disponível gratuitamente tanto em versão para Android quanto para iOS.

Disponível em:

<https://www.facebook.com/prevencaoenfrentamentovscm/posts/560448651247229/>



É um serviço de utilidade pública do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, conforme previsto no Decreto nº 10.174, de 13 de dezembro de 2019, destinado a receber demandas relativas a violações de Direitos Humanos, especialmente as que atingem populações em situação de vulnerabilidade social.

<https://www.gov.br/pt-br/servicos/denunciar-violacao-de-direitos-humanos>

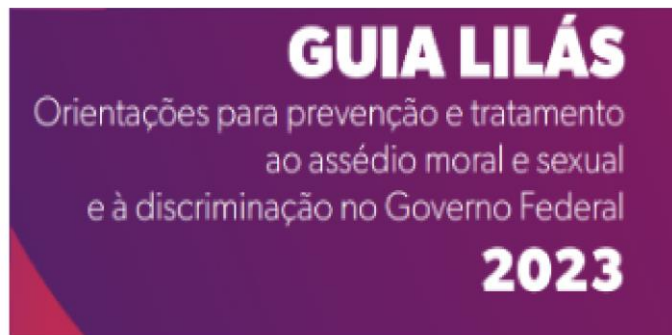


[CAPES. Prevenção aos assédios moral e sexual
https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/documentos/16102023_Cartilha_de_Prevencao_aos_assedios_moral_e_sexual.pdf](https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/documentos/16102023_Cartilha_de_Prevencao_aos_assedios_moral_e_sexual.pdf)

Luzia Araujo. Prevenção Contra o Assédio Moral nas Relações de trabalho. Porque é preciso pensar sobre isso na UFRJ. UFRJ/ COPPE/ Ouvidoria- Geral e Ouvidoria da Mulher. 10/12/2024.

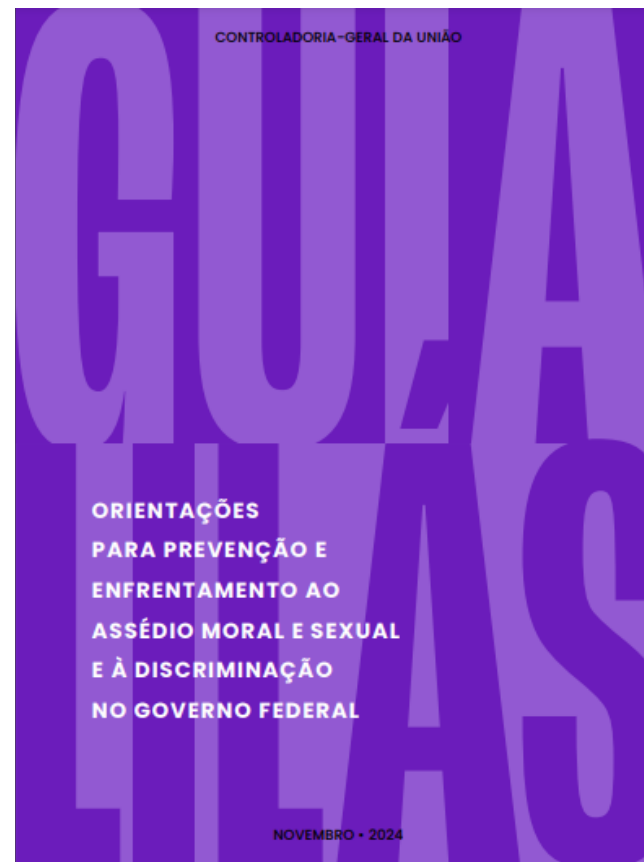


Material informativo divulgado pela Ouvidoria



BRASIL. GUIA LILÁS Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/jbrj/pt-br/assuntos/noticias/cgu-disponibiliza-guia-lilas-sobre-assedio-moral-sexual-e-discriminacao-no-servico-publico-federal>.

Acesso em: 12/08/2024.



A nova versão consolida uma série de aprendizados e referências no âmbito da atuação da Controladoria-Geral da União no Grupo de Trabalho Interministerial que elaborou o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação na Administração Pública Federal, previsto no Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, que institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD)

https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2024/12/cgu-lanca-versao-atualizada-do-guia-lilas-contr-assedios-e-discriminacao-no-governo/22nov24-vfinal_cgu-guialilas2024.pdf

Luzia Araujo. Prevenção Contra o Assédio Moral nas Relações de trabalho. Porque é preciso pensar sobre isso na UFRJ. UFRJ/ COPPE/ Ouvidoria- Geral e Ouvidoria da Mulher. 10/12/2024.



O que se espera de uma Ouvidoria

Todas as pessoas têm a mesma origem, com tons e nuances. Somos como as diferentes folhas da mesma árvore



Diga **não** à intolerância étnica!

Diga **não** à discriminação!

Diga **não** ao racismo!

Diga **não** à xenofobia!

Inspirado no folheto contra discriminação do CONAPRED -
Conselho Nacional Para Prevenir La Discriminación - Do México

Luzia Araujo. Prevenção Contra o Assédio Moral nas Relações de trabalho. Porque é preciso pensar sobre isso na UFRJ. UFRJ/ COPPE/ Ouvidoria- Geral e Ouvidoria da Mulher. 10/12/2024.

Como consideração final...

A Ouvidoria-Geral e a Ouvidoria da Mulher encontra-se à disposição de todos!

Considerando que “a essência dos Direitos Humanos é o direito a ter direitos” (**Hannah Arendt**), que possamos juntos **promover a equidade e vencer os desafios e desigualdades de gênero no ambiente de trabalho.**

Assim, estaremos promovendo a **justiça social** e o **enfrentamento a toda forma de injustiça**, já que “a injustiça em qualquer lugar é uma ameaça à justiça por toda a parte”(**Martin Luther King Jr.**) e, “se ages contra a justiça e eu te deixo agir, então, a injustiça é minha.” (**Mahatma Gandhi**).

Você é nosso aliado!



Luzia Araujo. Prevenção Contra o Assédio Moral nas Relações de trabalho. Porque é preciso pensar sobre isso na UFRJ. UFRJ/ COPPE/ Ouvidoria- Geral e Ouvidoria da Mulher. 10/12/2024.

A photograph of a sunset over the ocean. The sun is a bright, glowing orb in the center of the sky, casting a shimmering path of light across the water's surface. The sky is a mix of soft pinks, oranges, and blues. The foreground shows a dark, silhouetted shoreline with some sparse vegetation and a large rock.

Obrigada!

Luzia Araujo.

ouvidoria@reitoria.ufrj.br