



SALÃO NOBRE - IFCS
LARGO SÃO FRANCISCO DE
PAULA, 1 - CENTRO

**30 de
Junho**
segunda

**Comissão
de prevenção e
combate
ao assédio moral e
sexual do IFCS
convida**

**Por um
IFCS sem
assédio**



9H15

**O Decreto 12.122/24 e seus
impactos na universidade:
diálogos com a Ouvidoria
Geral da UFRJ**

Profa. Luzia Araujo (Ouvidora Geral da UFRJ)



UFRJ



OUVIDORIA



OUVIDORIA
MULHER

1. O ponto de partida: violência, violações de direito e trabalho

Reflexões da Ouvidoria-Geral e Ouvidoria da Mulher



Período escravocrata- se manifesta de modo brutal e explícito

Período do capitalismo- o modo de produção capitalista e a violência associada ao contexto laboral.



- A violência é um fenômeno que acompanha a humanidade desde sua origem (OMS,2002).

- Pintura do artista francês Jean-Baptiste Debret (1768 - 1848), retratando um escravo sendo castigado por seu capataz.
- A violência foi uma das formas usadas para controlar os escravos (VIEIRA, 2023).

- Século XIX- a exploração da força de trabalho e dos recursos naturais.
- Século XX- Karl Marx e Friedrich Engels- caráter sistêmico da violência operada pela lógica da acumulação infinita do capital.
- O assédio moral passou a ser visto como uma questão de Direitos Humanos, com foco na proteção da dignidade e integridade do trabalhador.



As transformações socioculturais tornam moralmente inaceitáveis os atos de violência, que antes eram naturalizados e banalizados (BARRETO, 2000).

Década de 1930

Filósofa Simone Weil-
abordagem a partir das
vivências de opressão no
trabalho como operária.

Década de 1950

Reflexões do psiquiatra
Louis Le Guillant dão
corpo à psicopatologia
do trabalho.

Década de 1980

Começaram a surgir os
primeiros estudos e o
termo "assédio moral"
para descrever essas
situações

Década de 1990

As produções sobre
assédio moral se
intensificam Leymann
(Suécia) e Marie-France
Hirigoyen (França).

- Em 1994- Edith Seligmann-Silva publicou "Histórias de Crises de Nervos: Saúde Mental e Trabalho“.
- Explora as relações entre a saúde mental e o ambiente de trabalho e analisa as crises nervosas como manifestações de sofrimento psíquico relacionadas ao trabalho, especialmente no contexto brasileiro.

A partir do século XXI- a violência psicológica passa a se destacar em pesquisas sobre o fenômeno do assédio moral, nos contextos laborais e seus efeitos deletérios para a saúde mental dos trabalhadores.

A noção de assédio moral traduz-se em um conceito “guarda-chuva”, permitindo à classe trabalhadora nomear e denunciar um mal-estar que antes parecia inconfessável.

Violência, saúde e trabalho

(uma jornada de humilhações. MARGARIDA
BARRETO, 2003)

- Analisa o discurso de trabalhadores sobre saúde, doença e trabalho,
- Base em referencial teórico-filosófico de Espinosa e Vygotsky,
- Instigam reflexões sobre a humilhação, o autoritarismo do poder, a “inclusão pela exclusão” e suas implicações para a saúde do trabalhador/cidadão.



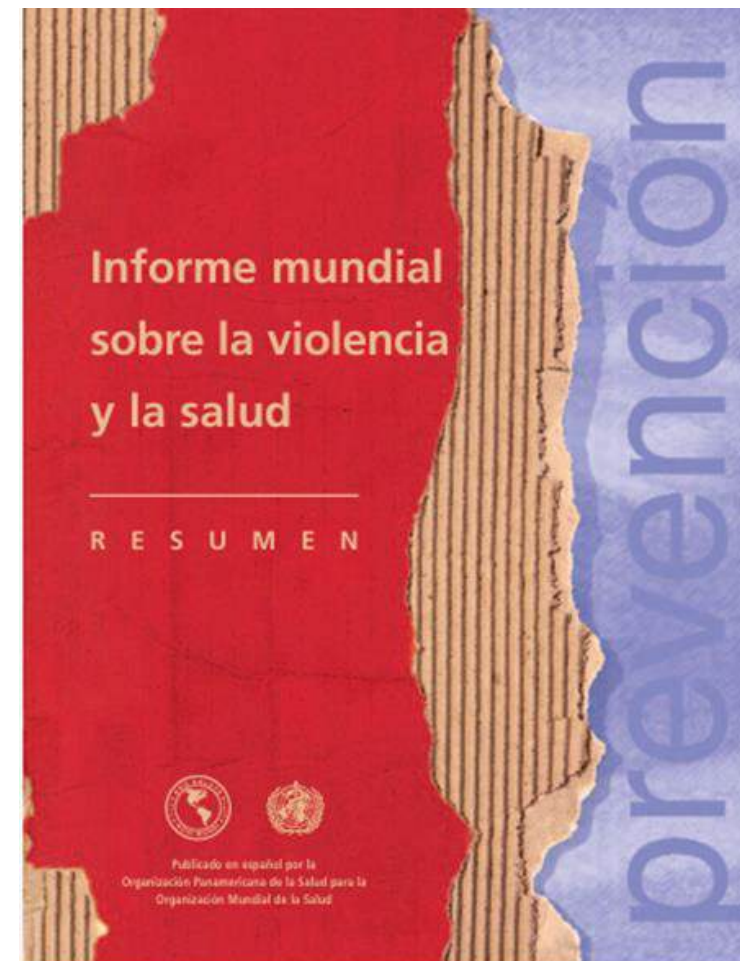
Violência no contexto laboral- outros sérios problemas que assolam os trabalhadores:

- Suicídios- Dejours, 2010.
- Criminalidade violenta- Bucasio E, et al., 2005.
- Transtornos mentais e comportamentais, especialmente, a depressão- Jardim S., 2011.
- Transtorno de estresse pós-traumático- Vieira, CE. 2014.
- Síndrome de Burnout- Magalhães et al. 2021.

Destaca-se ainda a interseccionalidade presente nas categorias: raça, gênero e classe (Kimberlé Crenshaw, 2015; Angela Davis, 2022; Patricia Hill Collins e Sirma Bilge, 2021).

O Informe Mundial sobre a Violência e a Saúde (OMS, 2002)

- Aborda a violência como um grave problema de saúde pública global e como parte da violência interpessoal
- Essa violência inclui assédio sexual, intimidação, agressões físicas ou psicológicas, e práticas discriminatórias e pode ocorrer em locais de trabalho e instituições.
- Pode ser influenciada por fatores sociais e culturais, como desigualdade de gênero e discriminação.



A Organização Internacional do Trabalho (OIT)

- A violência no trabalho ocasiona repercussões significativas sobre a saúde de trabalhadores.
- Em 2019, a OIT publica a Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206 sobre “Violência e Assédio”.

A violência e o assédio são práticas e comportamentos inaceitáveis e intoleráveis no contexto laboral, devendo os países signatários tratar os riscos psicossociais, adotando políticas, medidas e estratégias para enfrentá-los e preveni-los.



2. O Decreto 12.122/2024: construção histórica

Linha do Tempo - GTI



Linha do Tempo – PFPEAD



Atividades realizadas com a instituição do GTI (Grupo de Trabalho Interministerial) pelo MGI (Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos)

Ariana Frances - Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD).

Disponível em:

https://ouvidoria.ufrj.br/images/UF RJ_PFPEAD_NOV2024_1.pdf

3. O Decreto 12.122/2024: Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD),



COMBATE AO ASSÉDIO

Governo federal lança Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na administração pública

Programa, planos e comitês abrangem toda a administração federal direta, autárquica e fundacional

Publicado em 31/07/2024 08h00 | Atualizado em 31/07/2024 11h12

Compartilhe: [f](#) [X](#) [in](#) [@](#) [🔗](#)

- Institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD), no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, para aprimorar as práticas de integridade, transparência e gestão no serviço público federal.
- Finalidade: enfrentar todas as formas de violências decorrentes das relações de trabalho, em especial o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação, com destaque para grupos historicamente vulnerabilizados, como mulheres, indígenas, pessoas negras, idosas, com deficiência e LGBTQIA+.



UFRJ



OUVIDORIA



OUVIDORIA MULHER

- Foco: promoção de uma cultura de paz e do enfrentamento às violações de direitos e violências dentro das instituições públicas.
- Justificativa: necessidade de formalizar orientações e diretrizes de saúde física e mental para a Administração Pública federal.
- O que trata: temas como prevenção do assédio e da discriminação; promoção de relações saudáveis e respeitadas no ambiente público.
- Público-alvo: servidoras (es), empregadas (os) públicas e trabalhadoras (es) terceirizados.

4. O Decreto 12.122/2024 e a Portaria MGI nº 6.719, 13/09/202: Plano Federal e Planos Setoriais



www.gov.br

<https://www.gov.br/comite-gestor-de-integridade> PDF

Portaria MGI Nº 6.719, DE 13 DE setembro DE 2024

1 de out. de 2024 — 1º Institui o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal, no âmbito da ...

- A Portaria “Institui o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, suas Autarquias e Fundações.”
- Finalidade: estabelecer diretrizes para promoção de ações eficazes de prevenção, acolhimento, apuração, responsabilização e autocomposição de conflitos para construção de ambientes de trabalho livres de assédio, discriminação e demais tipos de violência.
- Os órgãos e entidades da Administração Pública Federal deverão criar os respectivos planos setoriais de combate aos assédios e discriminação.

- O plano federal foi instituído por ato da ministra da Gestão.
- Diretrizes gerais do PFPEAD na Administração Pública Federal:
 - compromisso institucional;
 - universalidade;
 - acolhimento;
 - comunicação não-violenta;
 - integralização;
 - resolutividade;
 - confidencialidade; e
 - transversalidade.

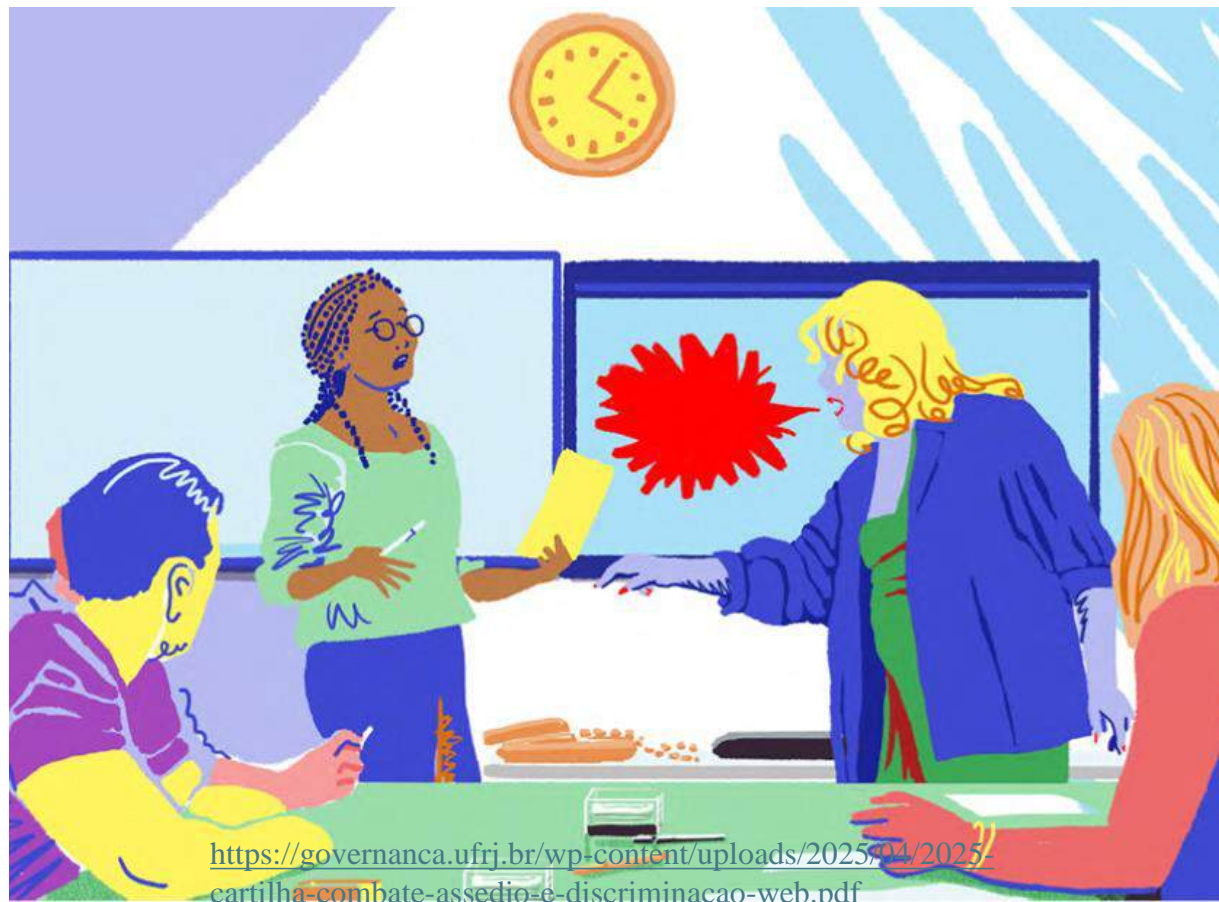


https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/94188/1/Plano_Setorial_Combate_Assedio.pdf

- Os planos setoriais de implementação e monitoramento, devem observar as diretrizes e as orientações estabelecidas no plano federal.
- Instituídos por ato das autoridades máximas dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.
- A aprovação e a publicação dos planos teve como prazo a primeira quinzena de janeiro de 2025 (120 dias da publicação da Portaria).
- Os planos criados em data anterior deverão ser revistos à luz das diretrizes da Portaria.
- A CGU apoiará a construção dos planos setoriais, utilizando os sistemas de Ouvidorias e Corregedoria

- Para que a UFRJ se insira na Rede Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (RFPEAD), compreende-se que as Decanias e Unidades sejam estruturas fundamentais.
- As Unidades e Decanias da UFRJ deverão disseminar as diretrizes da Política após aprovação pelo CONSUNI.
- A elaboração de planos específicos de sensibilização e de enfrentamento do assédio e da discriminação e os planos de integridade, deverão estar adequadamente conectados, para garantir maior robustez e eficiência das abordagens pretendidas.





<https://governanca.ufrj.br/wp-content/uploads/2025/04/2025-cartilha-combate-assedio-e-discriminacao-web.pdf>

A UFRJ deverá primar pela atuação em rede, visando à cooperação e ao compartilhamento de experiências, à disseminação de boas práticas e à colaboração mútua, para a construção de ambientes de trabalho livres de assédio, discriminação e todo tipo de violência e violações de direito.

5. O PFPEAD e a UFRJ: construção histórica

Por um
IFCS sem
assédio



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



UFRJ



OUVIDORIA



OUVIDORIA
MULHER

Mapeamento de violações de direitos e violências na UFRJ



Assédio moral

Bullying

Ciberbullying

Relações abusivas no ambiente universitário

Trote

Discriminação

Racismo

Preconceito

Intolerância étnica

Capacitismo

Etarismo

Xenofobia

Intolerância a LGBTQIAP+

Intolerância religiosa

Psicofobia

Gordofobia

Violência de gênero

Violência moral

Violência física

Violência psicológica

Violência patrimonial

Importunação sexual e divulgação de cena de estupro

Outros tipos de violências institucionais ou atos discriminatórios emergentes das dinâmicas sociais



UFRJ



OUVIDORIA



OUVIDORIA MULHER

A Ouvidoria-Geral, Ouvidoria da Mulher da UFRJ e Ouvidoria-Geral da União convidam para o debate

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

01 de Novembro - 9h



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 SGAADA



Luzia Araujo
Ouvidora Geral e Ouvidora da Mulher da UFRJ



Protocolo interno da Ouvidoria para atendimento à pessoa em situação de violações de direitos ou violências na UFRJ, (2024)

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.



UFRJ

OUVIDORIA

OUVIDORIA MULHER



Proposta de Política apresentada na Plenária de Decanos e Diretores- 29/04/2025

6. O PFPEAD e a UFRJ: a contextualização do problema na UFRJ

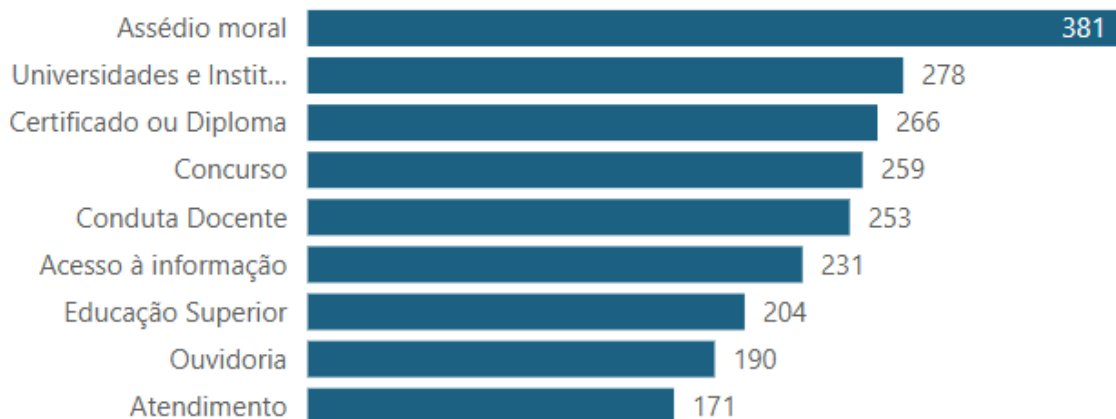
- Pesquisa Painel Resolveu 04/01/2021 a 28/06/2025.
<https://centralpaineis.cgu.gov.br/visualizar/resolveu>



RANKING



Lista dos assuntos com maior número de manifestações Respondidas e Em Tratamento



RANKING



Lista dos assuntos com maior número de manifestações Respondidas e Tratamento



7. O Impacto do PFPEAD na UFRJ: ações esperadas

Ações esperadas

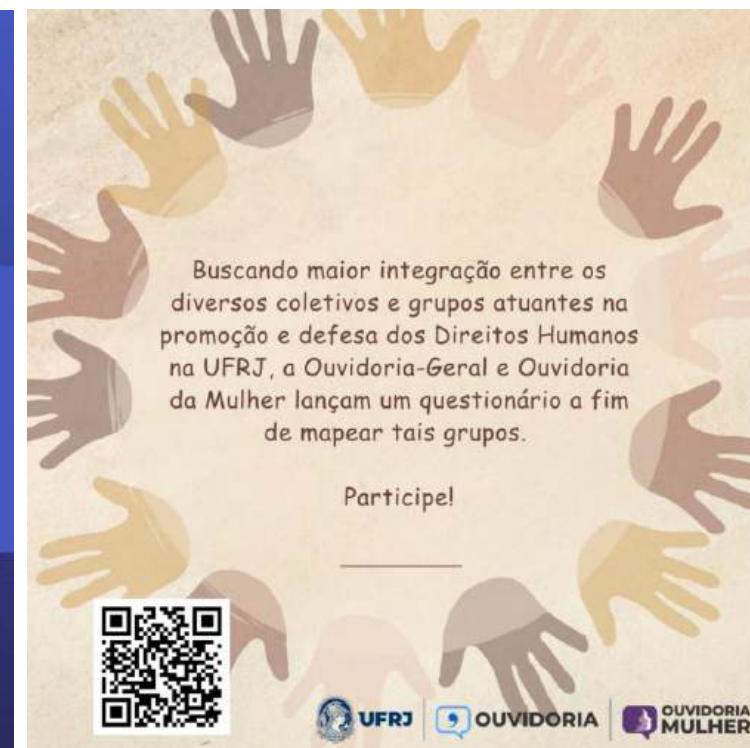
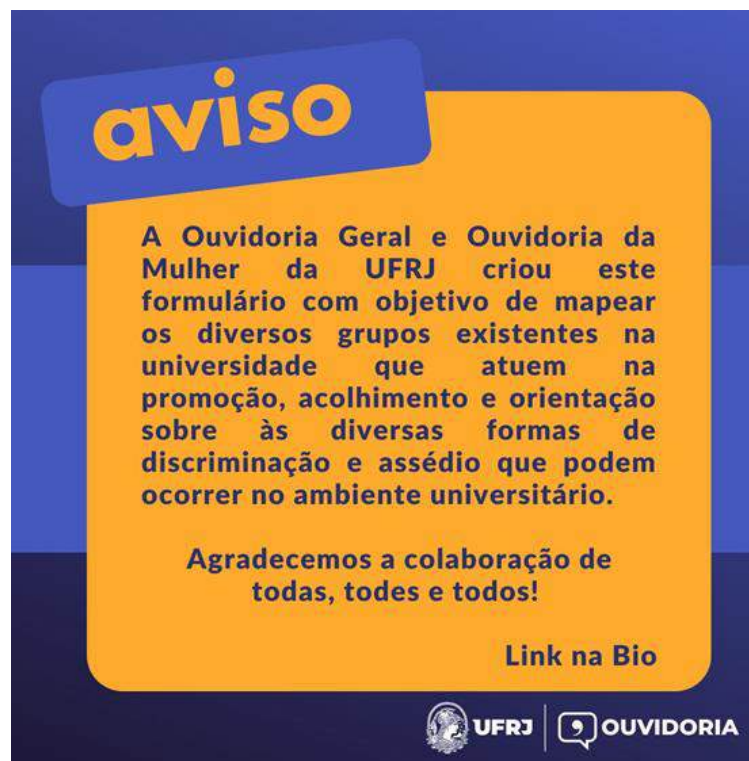
- Utilizar estratégias educativas que abordem a formação e a sensibilização de agentes públicos;
- Implementar uma gestão humanizada nos espaços institucionais, físicos ou virtuais;
- Realizar avaliação permanente do ambiente organizacional;

Responsáveis pela execução

- Pró-Reitoria de Pessoal, Comitê de Integridade, Ouvidoria, Comissão de Ética, Divisão Administrativa de Comissões-DAC/CORIN.
- Todos os gestores da UFRJ;
- Todos os gestores da UFRJ;

- Destinar espaços e criação de mecanismos para promover o acolhimento, a escuta ativa, a orientação e o acompanhamento das pessoas afetadas por assédio e discriminação;

Assunto: Mapeamento de projetos, grupos, coletivos ou comissões para enfrentamento de violações de direitos e violências na UFRJ.
Processo SEI:23079.250259/2024-77



<https://www.instagram.com/p/DKuofgHRkhf/>

- Proteger as pessoas denunciantes contra ações praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar;
- Garantir o sigilo dos dados pessoais dos envolvidos nas denúncias em relação a terceiros, até a decisão final do processo.

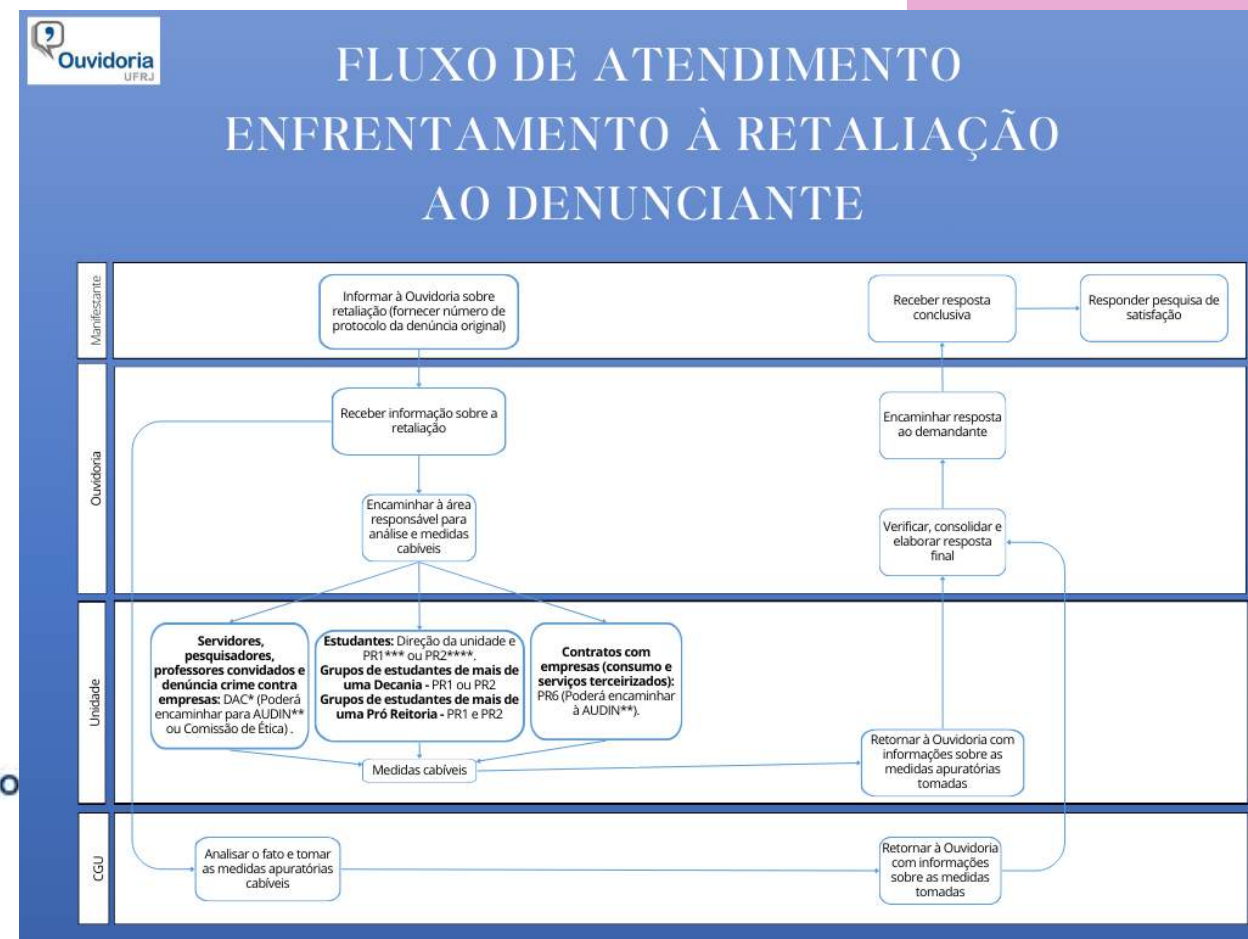


UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
Ouvidoria-Geral e Ouvidoria da Mulher da UFRJ

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.



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

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



UFRJ



OUVIDORIA



OUVIDORIA MULHER

- Realizar procedimentos administrativos disciplinares que resguardem a vítima, em todas as suas fases, com vistas a evitar a revitimização; e
- Estruturar instâncias que garantam a efetividade do Programa, com vistas a promover a integração entre as ações dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional .

- DAC/ CORIN, Comissão de Ética e Instâncias responsáveis pela apuração de denúncias.
- Administração Central deverá garantir a efetividade da Política- após deliberada pelo CONSUNI.

8. Estratégias do PFPEAD

- Ações educativas,
- Gestão humanizada nos espaços universitários,
- Proteção às pessoas denunciantes,
- Mecanismos de acolhimento,

- Escuta ativa,
- Orientação,
- Acompanhamento,
- Procedimentos administrativos disciplinares, e
- Avaliação permanente.

**TODOS JUNTOS!
POR UMA UFRJ SEM VIOLÊNCIAS!**

<https://governanca.ufrj.br/wp-content/uploads/2025/04/2025-cartilha-combate-assedio-e-discriminacao-web.pdf>

9. Estrutura do Plano Setorial

A estrutura do plano setorial está organizada em três eixos principais:

I- Prevenção: iniciativas voltadas para a formação, sensibilização e promoção à saúde;

II- Acolhimento: iniciativas destinadas à organização de redes e canais de acolhimento; e

III- Tratamento de Denúncias: diretrizes, orientações e protocolos que visem evitar a revitimização e a retaliação.

I- Ferramentas de prevenção: Ações de Formação

As ações de formação e de capacitação deverão abordar temas relacionados:

- ao assédio,
- à discriminação e suas repercussões jurídicas e gerenciais,
- à gestão participativa e humanizada,
- à comunicação não violenta e à intervenção da espectadora e do espectador, considerando, quando pertinente, as diferentes realidades do trabalho presencial e do teletrabalho.
- o letramento étnico-racial, de gênero, e demais formas de discriminação e suas interseccionalidades.



Capacitações e Orientações

Cursos Enap/EVG

- Ética e Serviço Público
- Introdução à Gestão e Apuração da Ética Pública
- Assédio Moral: O que saber e fazer
- Comunicação não violenta
- Trilha de Combate aos assédios e Outras Formas de Discriminação
- Prevenção e enfrentamento do assédio sexual e moral
- Combate aos Assédios e Outras Formas de Discriminação
- Promoção e Defesa dos Direitos das Pessoas LGBTQIA+
- Mulheres no Mundo do trabalho
- Acessibilidade na Comunicação
- Gestão de Conflitos e Negociação
- Resolução de Conflitos Aplicada ao Contexto das Ouvidorias

<https://governanca.ufrj.br/etica/capacitacoes-e-orientacoes/>

I- Ferramentas de prevenção: ações de Sensibilização

- Compreendem que os impactos do assédio e da discriminação extrapolam o dia a dia do trabalho e podem se estender na vida pessoal, provocando disfunções e transtornos.
- Se voltam para a construção de um ambiente de trabalho saudável e inclusivo.

Sensibilizar é promover reflexões que incentivem e valorizem condutas desejáveis, ao mesmo tempo em que desestimulem comportamentos indesejáveis que possam contribuir para casos de assédio e discriminação.

Deverão ser realizadas por meio de:

- campanhas,
- materiais informativos,
- eventos,
- ações culturais, artísticas, lúdicas ou
- outras formas de comunicação e expressão.

Campanhas

Por um IFCS sem assédio

<https://www.instagram.com/ouvidoriaufrj/>

02/05

DIGA NÃO AO ASSÉDIO. DENUNCIE!



Dia nacional de enfrentamento ao **Assédio moral no trabalho**

Canal de denúncias da Ouvidoria UFRJ:
falabr.cgu.gov.br
Mais informações: ouvidoria@reitoria.ufrj.br

UFRJ | OUVIDORIA | OUVIDORIA MULHER

21 DE MARÇO
DIA INTERNACIONAL CONTRA A
DISCRIMINAÇÃO RACIAL

**NÃO É PIADA
NÃO É MIMIMI
RACISMO É CRIME**

UFRJ | OUVIDORIA

10 DE DEZEMBRO 2024

DECLARAÇÃO
UNIVERSAL DOS
DIREITOS HUMANOS

76 anos

UFRJ | Ouvidoria

20 DE NOVEMBRO

**DIA DA
CONSCIÊNCIA
NEGRA**

DIA DE ZUMBI E DANDARA
DOS PALMARES

UFRJ | OUVIDORIA

10 DE OUTUBRO - DIA MUNDIAL DA SAÚDE MENTAL

**SAÚDE MENTAL
É COISA SÉRIA!**

UFRJ | Ouvidoria | CPST | PAT

08 de março
DIA INTERNACIONAL DA MULHER

**Construindo um
mundo onde todas
as mulheres possam
viver livremente.**

UFRJ | OUVIDORIA MULHER

07 de Janeiro

**DIA NACIONAL DE LUTA DOS
LUTA DOS POVOS INDÍGENAS**

UFRJ | OUVIDORIA

25 de novembro

**DIA INTERNACIONAL
DE NÃO VIOLÊNCIA
CONTRA AS MULHERES**

O tempo que você demora para ler este post pode parecer pouco, mas é o suficiente para uma mulher sofrer agressão.

DENUNCIE !

UFRJ | Ouvidoria

Trans.fo.bi.a

Preconceito, discriminação ou hostilidade em relação à transexualidade ou às pessoas trans em função de sua identidade de gênero.

**Transfobia é crime!
Denuncie!**

Mais informações:
ouvidoria@reitoria.ufrj.br

UFRJ | Ouvidoria

2 DE ABRIL

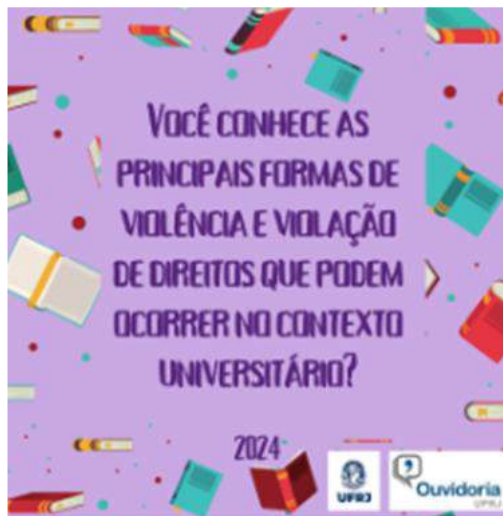
Dia mundial de conscientização do **Autismo**

A mudança começa com respeito e inclusão

UFRJ | OUVIDORIA | OUVIDORIA MULHER

Materiais informativos produzidos pela Ouvidoria- <http://www.ouvidoria.ufrj.br/>

Por um IFCS sem assédio



Materiais informativos produzidos pela Ouvidoria : divulgados pela Ouvidoria



<https://governanca.ufrj.br/wp-content/uploads/2025/04/2025-cartilha-combate-assedio-e-discriminacao-web.pdf>



https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2024/12/cgu-lanca-versao-atualizada-do-guia-lilas-contrassedios-e-discriminacao-no-governo/22nov24-vfinal_cgu-guia_lilas2024.pdf



https://www.gov.br/lnc/pt-br/contrais-de-conteudo/campanhas-de-conscientizacao/prevencao-contrassedio-moral-sexual-e-discriminacao-1/guia_prevencao_assedio_discriminacao.pdf



UFRJ



OUVIDORIA



OUVIDORIA MULHER

UFRJ. Ouvidoria-Geral, Ouvidoria da Mulher da UFRJ e IFCS. Por um IFCS sem assédio: O Decreto 12.122/24 e seus impactos na universidade- diálogos com a Ouvidoria-Geral da UFRJ. Luzia da Conceição de Araujo. 30/06/2025.

Eventos-

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



Ouvidoria Itinerante no IPUB



ASSÉDIO MORAL E VIOLÊNCIA SEXUAL

ESCOLA DE MÚSICA, OUVIDORIA E UFRJ NA PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO

No dia 28/11, a Ouvidoria Itinerante, junto com a PR7, estiveram na Escola de Música!

PPGD VIOLAÇÕES DE DIREITOS HUMANOS E POLÍTICAS PÚBLICAS

Edna Raquel Hogemann
Professora adjunta do PPGD da UFRJ, Diretora da Escola de Ciências Jurídicas da UFRJ, Coordenadora do (PPGD) vinculado ao PPGD (Local).

Victória Lavínia Grubels Olimpio
Bolsista em Letras para USP, integrante do grupo Teatro Nômade, e do Comitê Executivo de Federação de Famílias de Próprio e Dependentes da América Latina (ProFam).

Luzia da Conceição Araújo
Coordenadora, Professora, Lábora da UFRJ e Coordenadora-Geral e Diretora da Mulher na UFRJ.

Ricardo Rezende Figueira
Pós-Doutor e Professor da UFPA, atuando no Núcleo de Estudos de Políticas Públicas em Direitos Humanos.

Condição dos refugiados no Brasil e políticas públicas

Guerrilha do Araguaia e a luta dos familiares pelo resgate da história.

Violência de gênero e os desafios da Ouvidoria da Mulher na UFRJ

Trabalho escravo contemporâneo

ORGANIZAÇÃO: Debora Alves Abrantes - Mestranda em Direito e Políticas Públicas - UNIRIO
Faleiros Lima - Mestranda em Direito e Políticas Públicas - UNIRIO

Atenção! O evento será apenas on-line

24 de outubro de 2023 (terça-feira) às 18h

Link da videochamada: <https://meet.google.com/vxu-rbfn-bbh>

A Ouvidoria-Geral da UFRJ em parceria com a Faculdade de Odontologia da UFRJ convidam para o evento de extensão

PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA SEXUAL E AO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE UNIVERSITÁRIO

Ludmila Fontenele | Luzia Araújo | Adriana Santos | Luciene Lacerda

Josiane Barros | Bárbara Santos | Fernanda Avellar | João Victor Falck

29/09/2022 - 14h00
Auditório Rodolpho Paulo Rocco (Quinhentão) - CCS

Transmissão pelo canal do Youtube da Faculdade de Odontologia da UFRJ

Ouvidoria-Geral e Ouvidoria da Mulher da UFRJ, NEABI, SGAADA, FCC e NUPEM convidam para o evento

MARÇO NA UFRJ: MARCO DE LUTAS

27/03 14H

- 14h00 - Mesa de abertura
- 14h40 - Prevenção e enfrentamento do racismo na UFRJ e UERJ (Mesa 1)
- 16h10 - Mulheres em foco: A igualdade de gênero no ambiente universitário (Mesa 2)

EVENTO ON LINE
Transmitido pelo canal do youtube da Ouvidoria

PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA SEXUAL E AO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE UNIVERSITÁRIO

A Ouvidoria Itinerante esteve no Instituto de Física!

27/11/23 15h

Palestra + roda de conversa

REALIZAÇÃO: UFRJ, Ouvidoria, COFOP, CENEL

A Ouvidoria Geral da UFRJ e a Coordenação de Ciências Sociais do IFCS/UFRJ convidam para a

1ª Roda de conversa

Direitos Humanos e enfrentamento das discriminações e violências no IFCS

Temas:

- Prevenção à violência de gênero e ao assédio moral no ambiente universitário
- Promoção da acessibilidade e inclusão na Universidade Pública
- Enfrentamento ao racismo, discriminações, xenofobia e intolerâncias

12/04/2023 - DAS 15H ÀS 18H30
NO SALÃO NOBRE - IFCS

Para mais informações: eventos.ouvidoria.ufrj.br
Inscrições para certificação no local

Organização: Ouvidoria, IFCS, UFRJ

Apoio: extensão, CENEL, COFOP, UFRJ

Eventos/ Ações artísticas- <http://www.ouvidoria.ufrj.br/index.php/apresentacao/ouvidoria-na-rede>

OUVIDORIA ITINERANTE

UFRJ - Campus Duque de Caxias Professor Geraldo Cidade e Ouvidoria-Geral da UFRJ convidam para o debate

CULTURA DE PAZ : A CONSTRUÇÃO DE RELAÇÕES MAIS HUMANAS E HARMONIOSAS NO AMBIENTE UNIVERSITÁRIO.

Palestrante: **Prof.ª Luzia Araújo**

08/04 - 11h

Auditório Bloco A - Campus Caxias

2025 UFRJ OUVIDORIA OUVIDORIA MULHER Campus UFRJ Duque de Caxias

Atividade da Semana de Abertura do Semestre Letivo do Curso de Graduação em Saúde Coletiva - 2025

IESC e Ouvidoria-Geral da UFRJ: O diálogo como caminho para promoção da cultura de paz



OUVIDORIA ITINERANTE

A Ouvidoria Geral, Ouvidoria da Mulher da UFRJ e Pró Reitoria de Gestão e Governança convidam

INTEGRIDADE E CULTURA DE PAZ: JUNTOS NO ENFRENTAMENTO ÀS VIOLAÇÕES DE DIREITOS E VIOLÊNCIAS NA UFRJ

Palestrante: **Prof.ª Luzia Araújo**

07/04 - 14h

Auditório da Incubadora da COPPE

Rua Hélio de Almeida s/n - Cidade Universitária

2025 UFRJ OUVIDORIA OUVIDORIA MULHER PR6 UFRJ

OUVIDORIA ITINERANTE

A Ouvidoria Geral, Ouvidoria da Mulher da UFRJ e Pró Reitoria de Gestão e Governança convidam

INTEGRIDADE E CULTURA DE PAZ: JUNTOS NO ENFRENTAMENTO ÀS VIOLAÇÕES DE DIREITOS E VIOLÊNCIAS NA UFRJ

Palestrante: **Prof.ª Luzia Araújo**

07/04 - 14h

Auditório da Incubadora da COPPE

Rua Hélio de Almeida s/n - Cidade Universitária

2025 UFRJ OUVIDORIA OUVIDORIA MULHER PR6 UFRJ

III Encontro RiDU



Os movimentos sindicais nas IFES: a defesa da autonomia, na consolidação da democracia e na garantia dos Direitos Humanos

PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA SEXUAL E AO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE UNIVERSITÁRIO

27/11/23 15h

Palestra + roda de conversa

Sala 343 do bloco A do CT

A Ouvidoria-Geral, Ouvidoria da Mulher e o Instituto de Física da UFRJ convidam todos os membros do corpo docente e discente, técnicos e funcionários para uma palestra, seguida de roda de conversa, sobre a temática.

Esse é um assunto para todos. Contamos com a sua participação!

REALIZAÇÃO: UFRJ IF Ouvidoria MULHER

IPUB

Edna Galvão
Ouvidora do IPUB

CONTINUA TODO O CORPO SOCIAL

Para a apresentação sobre:

O que é e para que serve uma Ouvidoria?

07 de Dezembro de 2023

Auditório HENRIQUE ROXO

Das 9 às 11 horas

Com a presença de:

Prof. Pedro Gabriel Godinho - Diretor do IPUB
Luzia Araújo - Ouvidora Geral da UFRJ
Cristina Riche - Ex-Ouvidora Geral da UFRJ

LETRAMENTO RACIAL

Contribuições da Ouvidoria-Geral e Ouvidoria da Mulher da UFRJ

Luzia da Conceição de Araujo
Ouvidora Geral e Ouvidora da Mulher da UFRJ

27/06/2024

III Encontro RiDU



APRESENTAÇÃO GRUPO SÓDADE BRASILEIRAS (Escola de música da UFRJ)

Outras formas de
comunicação e expressão-
Divulgação de pesquisa

Começa hoje!

UFRJ PR-4 SISTEMA PROFAEX LEPPTraS

Pesquisa: Assédio moral e outras violências laborais na UFRJ

Para todos os servidores técnicos e docentes

Sua participação é fundamental para que possamos saber e conhecer melhor se essa prática existe na UFRJ para que ações mais efetivas possam ser tomadas no seu enfrentamento.

Para responder ao formulário você levará em média 15 minutos.

Participe e nos ajude a divulgar!
LINK: [FORMS.GLE/LCZ7QWLTFE4ZXD88](https://forms.gle/LCZ7QWLTFE4ZXD88)

Contato:
AGUARANY@GMAIL.COM

Acesse o QRCode



Por um
IFCS sem
assédio



<https://www.instagram.com/p/DHoHGC6xhxr/>



UFRJ



OUVIDORIA



OUVIDORIA
MULHER

UFRJ. Ouvidoria-Geral, Ouvidoria da Mulher da UFRJ e IFCS. Por um IFCS sem assédio: O Decreto 12.122/24 e seus impactos na universidade- diálogos com a Ouvidoria-Geral da UFRJ. Luzia da Conceição de Araujo, 30/06/2025.

I- Ferramentas de prevenção: Ações de promoção da saúde e prevenção de riscos e agravos.

- O órgão central do SIPEC, por meio das unidades do SIASS, deverá estruturar políticas de prevenção e promoção da saúde das pessoas que exercem atividade pública.
- Definir protocolos, mecanismos, fluxos e marcadores sistêmicos.



Diretora Geral: **Drª Sara Lucia Silveira de Menezes**

Substituta Angela Grey

WhatsApp: (21) 3938-0208

E-mail: secretariacpst@pr4.ufrj.br

A Coordenação de Políticas de Saúde do Trabalhador (CPST), é responsável por desenvolver ações de perícias multidisciplinares e médicas, promoção e educação em saúde, prevenção de riscos e doenças e inspeção e avaliação em segurança nos ambientes de trabalho, em consonância com a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor.

A CPST é uma unidade do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS) desde 5 de novembro de 2010, data em que foi assinado, com o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), o Acordo de Cooperação Técnica para a implantação do SIASS, previsto no Decreto nº 6.833, de 29/04/2009.

Objetivo

Identificar e monitorar situações de absenteísmo e adoecimento decorrentes de possíveis situações de assédio e discriminação no trabalho,
Orientar as equipes de saúde e segurança do SIPEC.

II Como pensar a Rede de acolhimento e Atenção Psicossocial

Composição:	Composição na UFRJ:
Todas as unidades de gestão de pessoas,	PR4,
As ouvidorias,	Ouvidoria- Geral e Ouvidoria da Mulher da UFRJ,
As Secretarias-executivas das Comissões de Ética setoriais,	Comissão de Ética,
As Assessorias de Participação Social e de Diversidade	SGAADA,
As gestoras e os gestores	Gestoras (es),
As unidades do SIASS, quando houver, dentre outras que existirem na instituição.	CPST,
Outras unidades que fizerem sentido para a instituição, como comitês, colegiados	Grupos de Acolhimento a UFRJ.

II Rede de acolhimento na UFRJ



REDE DE ACOLHIMENTO E DENÚNCIA INTERNA



Na UFRJ, o acolhimento não depende de registro de denúncia. Se você ainda não se sente preparado(a) para denunciar, não hesite em buscar auxílio.

Caso opte por registrar uma denúncia, saiba que ela pode ser feita de forma identificada ou anônima. No entanto, é importante destacar que denúncias anônimas não permitem o acompanhamento das atualizações sobre o andamento das apurações.

A investigação será conduzida com discrição, imparcialidade e sigilo, adotando medidas que garantam a inexistência de retaliações contra o denunciante e/ou as testemunhas. O objetivo é proteger todos os envolvidos e tomar as providências necessárias para a resolução do caso.

<https://governanca.ufrj.br/wp-content/uploads/2025/04/2025-cartilha-combate-assedio-e-discriminacao-web.pdf>

II Finalidade da Rede de acolhimento

- Prestar esclarecimentos e informações sobre o tema;
- Acolher pessoas afetadas por assédio ou discriminação no ambiente de trabalho;
- Buscar soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e de discriminação no trabalho;
- Orientar a pessoa para atendimento especializado, quando for o caso.



<https://governanca.ufrj.br/wp-content/uploads/2025/04/2025-cartilha-combate-assedio-e-discriminacao-web.pdf>

II Canais de acolhimento

- Manter canais permanentes de acolhimento e escuta, por meio da Rede de Acolhimento, devendo torná-los conhecidos nos ambientes de trabalho.
- As pessoas que exercem atividade pública afetadas por assédio ou discriminação deverão ser atendidas em ambiente adequado, presencial ou virtual e com acessibilidade, sendo permitido seu atendimento no órgão ou entidade de escolha da pessoa.
- A equipe de atendimento deve ter, preferencialmente, a presença de pessoa do mesmo gênero e/ou raça.



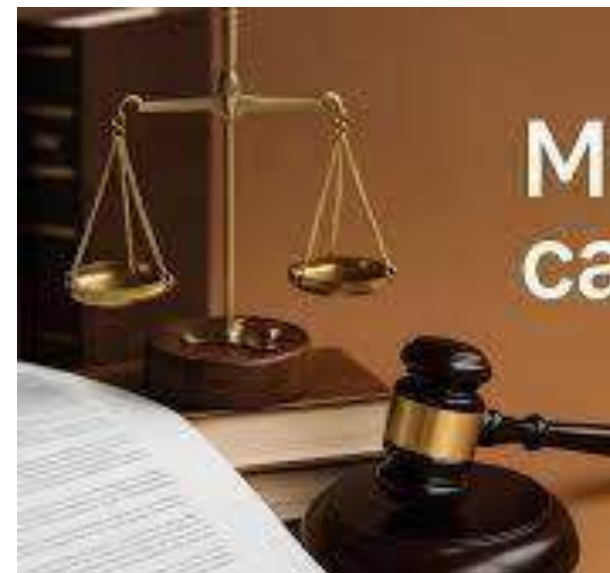
UFRJ cria Ouvidoria da Mulher – Conexão UFRJ

Visitar >

<https://conexao.ufrj.br/2023/02/ufrj-cria-ouvidoria-da-mulher/>

II- Medidas Acautelatórias (PFPEAD, 2024)

- São atos de gestão, podendo ser sugeridas a alteração da unidade de desempenho, de sua atribuição ou do regime de trabalho (dependendo do caso e da anuência das pessoas afetadas).
- Quem pode tomar: a Rede de Acolhimento e Atenção Psicossocial, de forma a preservar a saúde e a integridade das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, independentemente da atividade correcional.
- Previne ações de retaliação e revitimização.
- Envolve, inclusive, o encaminhamento para acolhimento profissional.



III Tratamento de denúncias: Registro da denúncia

Quem pode fazer

- Qualquer pessoa, identificada ou não, que se perceba alvo de assédio ou discriminação no trabalho; e
- Qualquer pessoa, identificada ou não, que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho.



<https://governanca.ufrj.br/wp-content/uploads/2025/04/2025-cartilha-combate-assedio-e-discriminacao-web.pdf>

Atendimento ao público:

De Segunda à Sexta - das 9h às 16h

Telefones: [\(21\)3938-1619](tel:(21)3938-1619)

[\(21\) 99782-4462](tel:(21)99782-4462)

Atendimento presencial mediante agendamento prévio pelo e-mail da secouvidoria@reitoria.ufrj.br

Demais formas de contato:




Sistema Fala.Br

 ouvidoria@reitoria.ufrj.br

 [@ouvidoriaufrj](https://www.instagram.com/ouvidoriaufrj)

 [@OuvidoriaGeralUFRJ](https://www.youtube.com/@OuvidoriaGeralUFRJ)

 [Link do endereço](#)

Papel da Ouvidoria e da Rede de Acolhimento

- Na UFRJ, a Ouvidoria-Geral é a área competente para a realização da triagem e análise prévia de denúncias (Portaria Normativa CGU nº 116, de 18 de março de 2024, e da Portaria CGU nº 1.037, de 3 de maio de 2021).
- A pessoa denunciante poderá buscar os canais de atendimento das Ouvidorias, seja de forma presencial, e-mail, telefone ou por meio da plataforma Fala.BR.
- A Rede de Acolhimento deve orientar a pessoa sobre a possibilidade do registro de denúncia na Plataforma Fala.BR.

- Caso a pessoa afetada pelo assédio ou discriminação não se sinta em condições de registrar o ocorrido, a Rede de Acolhimento poderá acionar a Ouvidoria para que a sua equipe possa fazê-lo, se assim for o desejo da pessoa afetada.
- Todas as denúncias de assédio ou discriminação recebidas pelos diferentes meios, por qualquer pessoa que exerce atividade pública, deverão ser encaminhadas à unidade de ouvidoria de seu órgão ou entidade.

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

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



- O registro da denúncia não é consequência necessária do acionamento da Rede de Acolhimento e Atenção Psicossocial.
- É garantida à pessoa denunciante autonomia para decidir se e quando deseja realizar o registro.
- A formalização de denúncia não é condição excludente do acolhimento, que pode acontecer a qualquer momento, conforme necessidade ou desejo da pessoa denunciante.
- São resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento de manifestação de assédio ou discriminação.

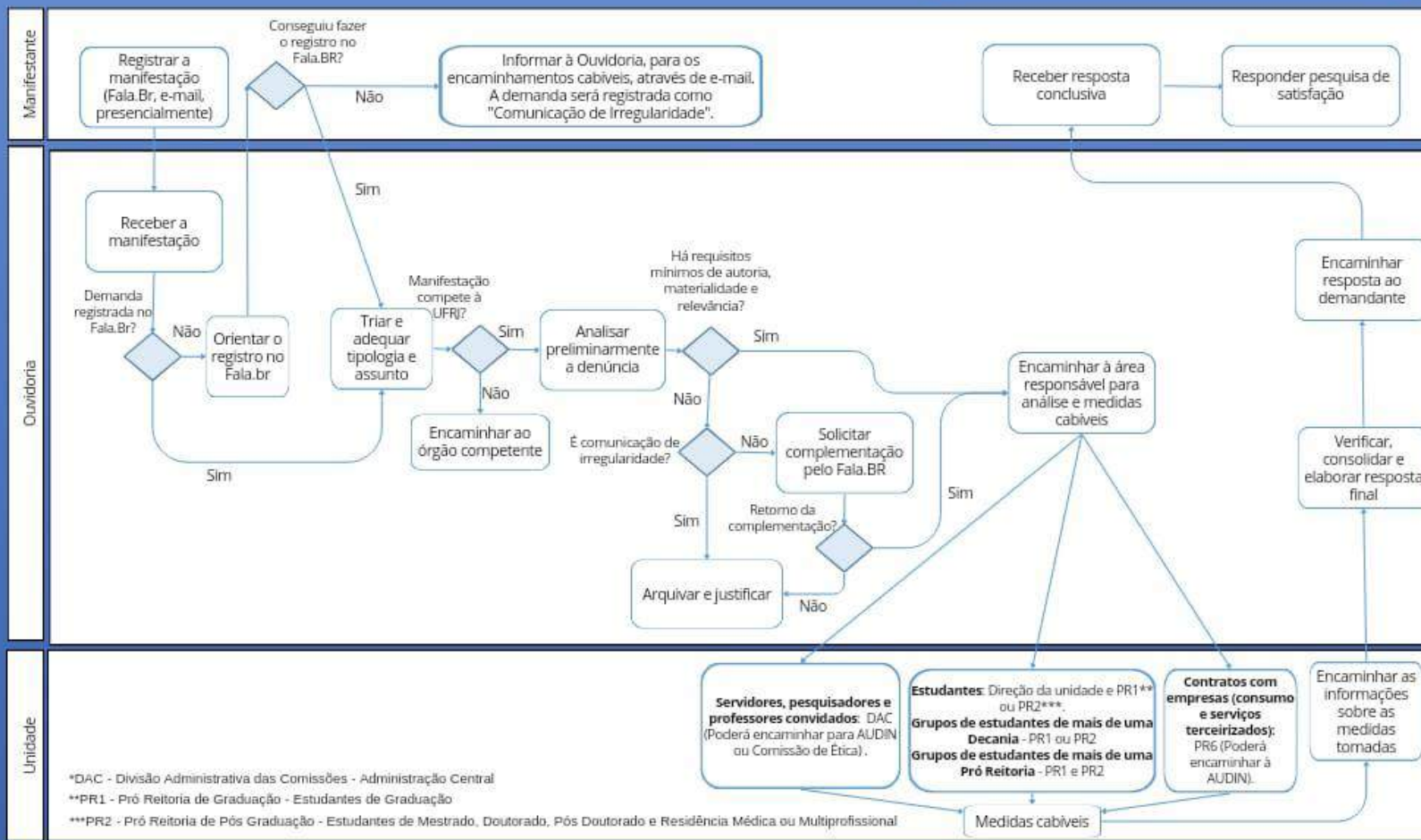


Por que denunciar?

- A denúncia protege a pessoa vitimada e ajuda a prevenir que outras passem pela mesma situação.
 - Através da denúncia, é possível responsabilizar os agressores, reforçar políticas de prevenção e enfrentamento e promover mudanças estruturais necessárias para um ambiente mais seguro e respeitoso.
- As violações de direitos e violências atingem a pessoa: problemas de concentração, fobias, crises de autoestima, depressão, angústia, sentimento de culpa, aumento da pressão arterial, abuso de álcool, tabaco e outras drogas, e até pensamentos suicidas.
 - Práticas ilícitas estão em não conformidade com o Código de Ética do servidor público e com a Lei nº 8.112/90.

FLUXO DE ATENDIMENTO DENÚNCIAS

Comunicações de irregularidades (Denúncia anônima) - Denunciante não recebe retorno sobre o andamento da demanda.



INFORMAÇÕES SOBRE DEMANDAS ENVOLVENDO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL.

http://www.ouvidoria.ufrj.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 (23079.262020/2023-89)
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	Encaminhado à Direção da unidade.



III Tratamento de denúncias: Proteção da Pessoa Denunciante

É seguro Denunciar?

Decreto N° 10.890/ 2021- Proteção ao denunciante.

Portaria CGU n° 581/2021-

Recebimento do relato de irregularidades de que trata o caput do art. 4º - **Lei n° 13.608/2018.**

Lei n° 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

- Deverá ser assegurada à pessoa denunciante e às testemunhas proteção contra ações ou omissões praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar.
- A ocorrência da prática de atos de retaliação deverá ser registrada no Fala.BR., devendo fazer menção à denúncia anterior, e encaminhada à Controladoria-Geral da União para o devido processamento.
- A proteção à pessoa denunciante deve ser compreendida como uma garantia mínima a ser assegurada a quem, de boa-fé, registra uma denúncia.



UFRJ



OUVIDORIA



OUVIDORIA MULHER

PROTEÇÃO AO DENUNCIANTE

Entenda o Decreto n. 10.890/2021 em 4 pontos



1 PROTEÇÃO À IDENTIDADE

Todas as denúncias recebidas pela Administração Pública gozam de proteção às informações capazes de revelar a identidade do denunciante.



2 GARANTIA CONTRA RETALIAÇÃO

Esta proteção é conferida em todos os casos em que a denúncia tiver passado pela análise prévia e for habilitada pela ouvidoria.



3 CASO OCORRA RETALIAÇÃO

Em casos de retaliação contra denunciante a CGU tem competência para receber e apurar denúncias, bem como para estabelecer medidas protetivas e acateltórias



4 INFORMAÇÕES SOBRE A APURAÇÃO

As unidades responsáveis pela apuração da denúncia agora têm a obrigação de informar a ouvidoria acerca a conclusão do processo apuratório.

OUVIDORIA-GERAL DA UNIÃO

Por um IFCS sem assédio 

- A prática de ações ou omissões de retaliação à pessoa denunciante configurará falta disciplinar grave e sujeitará o agente à demissão a bem do serviço público (Lei nº 13.608/2018, com redação dada pelo art. 15 da Lei 13.964/2019).
- A preservação da identidade da pessoa denunciante, dos elementos que permitam sua identificação, bem como o sigilo dos dados contidos na denúncia são assegurados durante o processo apuratório.
- Apenas têm acesso aos dados do denunciante as pessoas com necessidade de conhecê-los para fins de tratamento e apuração da denúncia.



UFRJ



OUVIDORIA



OUVIDORIA MULHER

UFRJ. Ouvidoria-Geral, Ouvidoria da Mulher da UFRJ e IFCS. Por um IFCS sem assédio: O Decreto 12.122/24 e seus impactos na universidade- diálogos com a Ouvidoria-Geral da UFRJ. Luzia da Conceição de Araujo. 30/06/2025.

III Tratamento de denúncias: Das Infrações, Procedimentos Disciplinares e Penalidades

- O assédio e a discriminação no trabalho são infrações administrativas graves que devem ser rigorosamente apuradas e punidas para evitar reincidência e promover uma cultura de respeito.
- As penalidades variam conforme a gravidade da infração, podendo incluir demissão.



- Procedimentos disciplinares devem considerar raízes discriminatórias e estruturais, com comissões preferencialmente compostas por grupos diversos (mulheres, pessoas negras, indígenas, idosas, LGBTQIA+ ou com deficiência).

- Na UFRJ, denúncias de assédio ou discriminação, são processadas pela Divisão Administrativa de Comissões/ CORIN- quando envolve agentes públicos ou Diretores de Unidades, quando envolve estudantes, após triagem da Ouvidoria.
- Declarações da pessoa vitimada são consideradas provas relevantes, respeitando os direitos da pessoa denunciada.
- Além da perspectiva disciplinar, essas condutas podem ser enquadradas como infrações éticas, conforme o Código de Ética do Servidor Público e o Código de Conduta da CGU.
- Importunações menores podem resultar em advertência ou suspensão, conforme a Lei nº 8.112/1990.
- A aplicação de penalidades expulsivas é obrigatória para infrações graves, sem margem para dosimetria diversa (PFPEAD, 2024).
- As atribuições da Comissão de Ética e da Unidade Correcional devem ser coordenadas para evitar revitimização da vítima.

9. O PFPEAD e a UFRJ: Instrumentos de acompanhamento

- Os órgãos e as entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional apresentarão relatórios anuais ao comitê gestor, que conterão as informações sobre o desenvolvimento das ações de seus planos setoriais de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação.

<https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/noticias/2024/julho/governo-federal-lanca-programa-federal-de-prevencao-e-enfrentamento-do-assedio-e-da-discriminacao-na-administracao-publica>

10. Considerações Finais

A Ouvidoria-Geral e a Ouvidoria da Mulher encontra-se à disposição de todes.

Considerando que “a essência dos Direitos Humanos é o **direito a ter direitos**” (Hannah Arendt), que possamos juntos garantir os direitos de usuários de nossos serviços (estudantes, servidores, profissionais contratados ou terceirizados e de toda a comunidade da UFRJ).

Assim, estaremos promovendo a **justiça social** e promovendo 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(a) aliado(a)!

Referências

- BARRETO MM. Uma jornada de humilhações [dissertação]. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo; 2000.
- BOSI E, organizador. Simone Weil: a condição operária e outros estudos sobre a opressão. Rio de Janeiro: Paz e Terra; 1996.
- DAVIS A. Mulheres negras na construção de uma nova utopia. Portal Geledés [Internet]. 2011 . Disponível em: <https://www.geledes.org.br/as-mulheres-negras-na-construcao-de-uma-nova-utopia-angela-davis/>
- KRUG EG et al. Informe mundial sobre la violencia y la salud. Washington, DC; 2003 [citado 11 Jul 2022]. Disponível em: https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/43431/9275324220_spa.pdf
- LIMA ME, organizador. Escritos de Louis Le Guillant: da ergoterapia à psicopatologia do trabalho. Petrópolis: Vozes; 2006.
- MARX K. O Capital. [Livro I]: crítica da economia política. O processo de produção do capital. São Paulo: Boitempo; 2013.
- MINAYO MC. A violência social sob a perspectiva da saúde pública. Cad. Saúde Pública. 1994;10(suppl 1):7-18.
- ENGELS F. A situação da classe trabalhadora na Inglaterra: segundo as observações do autor e fontes autênticas. São Paulo: Boitempo; 2008.

Referências

OIT. Organização Internacional do Trabalho. ILO introductory report: global trends and challenges on occupational safety and health: XIX World Congress on Safety and Health at Work: Istanbul Turkey, 11-15 September 2011. Geneva; 2011.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. C190 - Convenção (n. 190) sobre Violência e Assédio. Geneva; 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190.

COLLINS PH, BILGE S. Interseccionalidade. São Paulo: Boitempo; 2021.

SANTOS JÚNIOR EA, DIAS EC. Violência no Trabalho: uma Revisão da Literatura. Rev. bras. med. trab. 2004;2(1):36-54.

SELLIGMAN-SILVA E. Uma história de "crise de nervos": saúde mental e trabalho. In: Buschinelli JT, Rocha LE, Rigotto RM, organizadores. Isto é trabalho de gente?: vida, doença e trabalho no Brasil. São Paulo: Vozes; 1993. p. 609-35.

SILVA, E S. Historia de crise de nervos: saude mental e trabalho. Isto e Trabalho de Gente? Vida, Doenca e Trabalho No Brasil. Tradução . Petropolis: Vozes, 1994. Acesso em: 29 jun. 2025.

VIEIRA, Carlos Eduardo Carrusca .Violência no trabalho: dimensões estruturais e interseccionais. Ensaio Dossiê RBSO 50 Anos • Rev. bras. saúde ocup. 48 • 2023 •

<https://doi.org/10.1590/2317-6369/24922pt2023v48edcinq2>



Obrigada!

Luzia Araujo

luzaraujo@gmail.com