

Assédio moral no ambiente universitário: o olhar da Ouvidoria sobre as Unidades de Saúde da UFRJ



ouvidoria.me

Assédio Moral



A OUIDORIA DA MATERNIDADE ESCOLA CONVIDA PARA A PALESTRA "ASSÉDIO MORAL"

PALESTRANTE Prof.ª LUZIA ARAÚJO - OUIDORA GERAL/UFRJ

08/10/2024 - Auditório Nobre às 10h30min



Conhecendo a UFRJ

A UFRJ tem estrutura similar à de um município de médio porte, compatível com o seu grau de relevância estratégica para o desenvolvimento do país.



Nossos campi:

Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas (CCJE)

Centro de Ciências Matemáticas e da Natureza (CCMN)

Centro de Ciências da Saúde (CCS)

Centro de Filosofia e Ciências Humanas (CFCH)

Centro de Letras e Artes (CLA)

Centro de Tecnologia (CT)

- Centro Multidisciplinar UFRJ-Macaé (CM UFRJ-Macaé)
- Campus Duque de Caxias
- Complexo de Formação de Professores
- **Complexo Hospitalar**
- Fórum de Ciência e Cultura (FCC)

Unidades de Saúde do Complexo Hospitalar

Unidades de Saúde do Complexo Hospitalar, sob gestão da EBSE RH

Instituto de Atenção à Saúde São Francisco de Assis HESFA



Instituto de Psiquiatria IPUB



Hospital Universitário Clementino Fraga Filho HUCFF



Instituto de Ginecologia IG



Instituto de Doenças do Tórax IDT



Instituto de Puericultura e Pediatria Martagão Gesteira IPPMG



Instituto De Neurologia Deolindo Couto INDC



Instituto do Coração Edson Saad ICES



Maternidade Escola ME



Sobre a EBSERH

A EBSERH é uma empresa pública vinculada ao Ministério da Educação (MEC).

A missão da EBSERH é prestar serviços de assistência médico-hospitalar, ambulatorial e de apoio diagnóstico e terapêutico.

Os funcionários da EBSERH são funcionários públicos federais, regidos pela CLT.



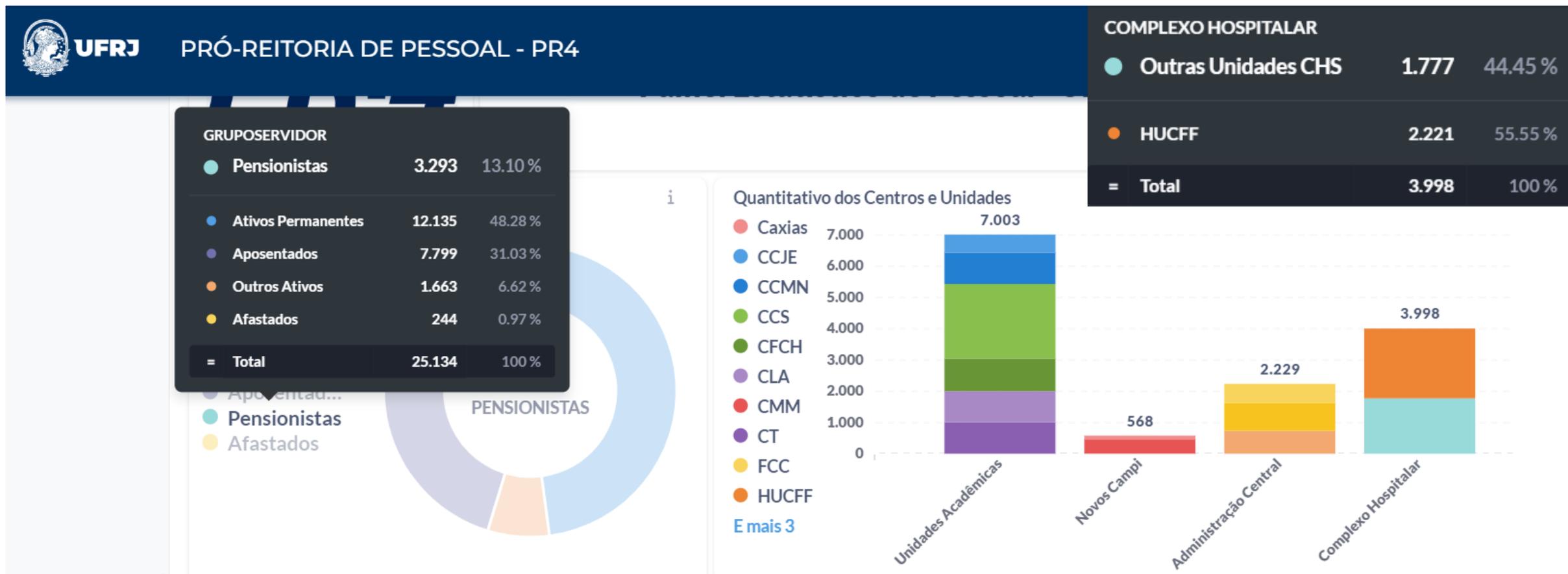
Assinatura do contrato de gestão para administração das Unidades em 05/06/24.



<https://www.gov.br/ebserh/pt-br/comunicacao/noticias/ebserh-fara-gestao-de-complexo-hospitalar-no-rio-de-janeiro-rj>

Painel Estatístico de Pessoal da UFRJ

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



Ativos permanentes- 12.135

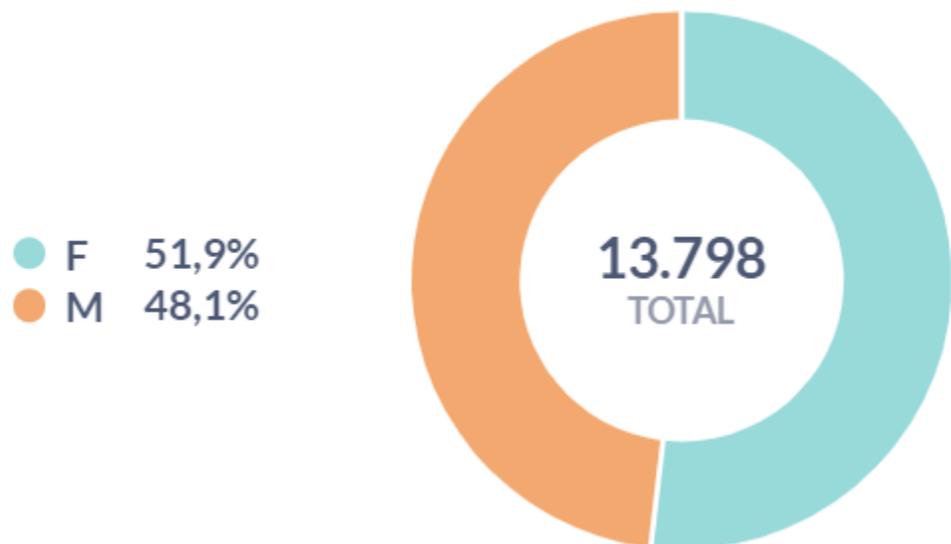
Complexo Hospitalar: 3998

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%

A UFRJ em números

- Cerca de 100 mil pessoas circulavam diariamente pelo campus Cidade Universitária, aproximadamente, antes da pandemia de covid-19.
- 53.500 estudantes de graduação (presencial e a distância), aproximadamente.
- 15.700 estudantes de pós-graduação (especialização, residência médica, mestrado e doutorado), aproximadamente
- A Maternidade Escola da UFRJ é o 3º maior centro do planeta no tratamento da doença trofoblástica gestacional, um tipo de tumor que pode evoluir para o câncer de placenta (plataforma Expertscape).



<https://ufrj.br/aceso-a-informacao/institucional/fatos-e-numeros/>. Acesso em 07/10/2024.

Motivações para conflito, violações de direitos e violências na UFRJ

Assédio moral

Discriminação

Violência de gênero

Bullying

Racismo

Preconceito

Intolerância étnica

Violência moral

Violência física

Violência psicológica

Cyberbullying

Capacitismo

Etarismo

Xenofobia

Violência patrimonial

Importunação sexual e divulgação de cena de estupro

Relações abusivas no ambiente universitário

Intolerância a LGBTQIAP+

Intolerância religiosa

Violência autoprovocada ou autoinfligida

Psicofobia

Gordofobia

Trote

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



A Ouvidoria-Geral da UFRJ

Sonho antigo, o projeto inicial data de 1998, sendo retomado em 2003. (Prof.º Aloísio Teixeira, Prof.º Carlos Francisco Theodoro Machado Ribeiro de Lessa e Prof.ª Cristina Ayoub Riche- Ouvidora até 2021).

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

Tem preservada sua independência funcional.



A primeira Ouvidora-Geral foi a Prof.ª Cristina Ayoub Riche, que permaneceu de 2009-2021.



Aloísio Teixeira (1944- 2012)



Carlos Lessa (1936- 2020)

Equipe da Ouvidoria



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

Luzia Araujo



Aline Fonseca



Fernanda Avellar



Débora Abrantes



Mario Arruda



Monica Marques

A Ouvidoria- Geral da UFRJ

Tem como missão atuar de forma isenta e autônoma, com caráter mediador, pedagógico e estratégico.

Seu propósito:

- Viabilizar espaços de escuta, expressão e acolhimento,
- Contribuir para garantia de direitos e para promoção de uma universidade mais participativa, inclusiva, transparente, eficiente e democrática.

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.

Ouvidoria da Mulher da UFRJ

Portaria UFRJ N° 438, de 16 de janeiro de 2023

Motivação:

- Violações de direitos e violências contra mulheres e, a
- Representatividade em número da mulher na UFRJ (2022)

Estudantes com matrícula ativa na Graduação- 55,11% e na Pós Graduação- 60,56% (no Mestrado 54,13% e no Doutorado 51,31% - SIGA).

Servidoras - Docentes mulheres- 48% e TAEs mulheres-52%.

No Complexo Hospitalar- 64,9%.

- O atendimento abrange mulheres cis, transgêneros e transexuais, sejam elas servidoras, estudantes, estagiárias, terceirizadas, prestadoras de serviços e demais colaboradoras da UFRJ, que tenham sofrido qualquer forma de violência, no âmbito da Universidade.



UFRJ

Ouvidorias das Unidades do CHS

- Hospital Universitário Clementino Fraga Filho (HUCFF);
- Hospital Escola São Francisco de Assis (HESFA);
- Instituto de Psiquiatria (IPUB);
- Instituto de Puericultura e Pediatria Martagão Gesteira (IPPMG);
- Instituto de Neurologia Deolindo Couto (INDC);
- Maternidade Escola (ME).

Competência da Ouvidoria-Geral, junto às Ouvidorias do CHS

Resolução CONSUNI nº 06/2009

Capítulo III, Art. 4º aponta como atribuição específica para Ouvidoria-Geral da UFRJ
XIII – orientar a atuação das demais unidades de Ouvidoria existentes na UFRJ

- As Ouvidorias das Unidades do Complexo Hospitalar são unidades setoriais de Ouvidorias na UFRJ, ligadas à Ouvidoria-Geral da UFRJ, com resguardada independência funcional no âmbito de suas atribuições.
- É dever da Ouvidoria-Geral acompanhar o trabalho das Ouvidorias do Complexo Hospitalar, oferecendo indicações sobre o melhor caminho a seguir e métodos mais convenientes para alcançar melhores resultados.



Atividades realizadas pela Ouvidoria-Geral junto às demais Ouvidorias

- As Ouvidorias das Unidades do Complexo Hospitalar são unidades setoriais de Ouvidorias na UFRJ, ligadas à Ouvidoria-Geral da UFRJ, com resguardada independência funcional no âmbito de suas atribuições.
- É dever da Ouvidoria-Geral acompanhar o trabalho das Ouvidorias do Complexo Hospitalar, oferecendo indicações sobre o melhor caminho a seguir e métodos mais convenientes para alcançar melhores resultados.
- Acompanhamento demandas mais complexas e monitoramento por meio do Painel Resolveu?.
- Reuniões sistemáticas com as demais ouvidorias da UFRJ, para tratar de temas sensíveis (assédio moral e sexual), bem como de questões administrativas.

Demandas de Ouvidoria

(06/10/2022 a 06/10/2024).

Fonte: Painel Resolveu?



*Considera apenas as manifestações Respondidas e Em Tratamento.

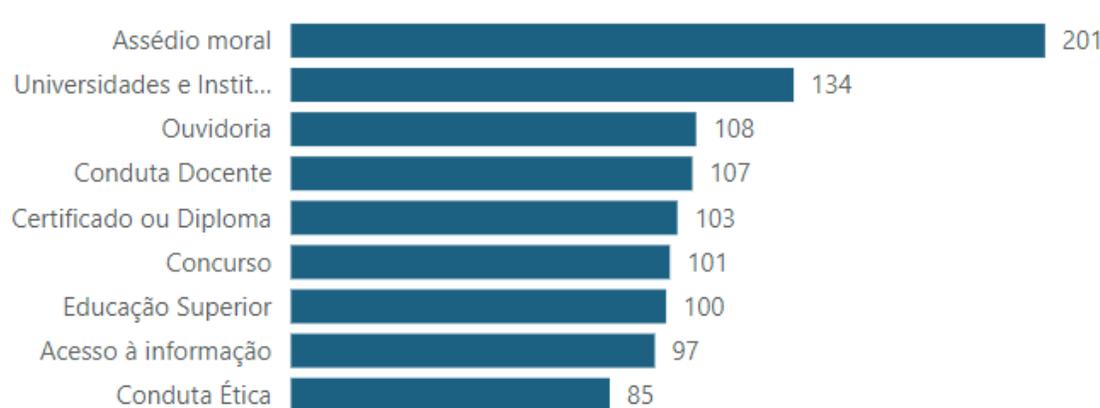
Rompa o ciclo do silêncio!



RANKING



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



Marie-France
Hirigoyen

Assédio no ambiente universitário

Podemos destruir alguém apenas com palavras e olhares subentendidos?

Assédio
A violência **Moral**
perversa no cotidiano

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.

Essa conduta é passível de existir nos mais diversos segmentos sociais nos quais as pessoas convivem, como na família, no trabalho, e nas instituições de ensino. (HIRIGOYEN, 2019)



**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.

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

https://www.naosecale.ms.gov.br/wp-content/uploads/2022/03/IPG_Guia_ApautaeViolenciaeAssedioContraMulheresNoTrabalho_2022.pdf

Violência e assédio de trabalhadoras no Brasil

Desigualdade salarial frente a homens que executam o mesmo trabalho;

Dificuldades de conciliar as jornadas de trabalho remunerado e não remunerado – como dona de casa, mãe, esposa, cuidadora de idosos e doentes etc.

Discriminação por causa da aparência, raça, idade, identidade de gênero ou orientação sexual;

A necessidade de disfarçar os impactos da violência doméstica sobre sua saúde física e mental.

Cotidiano no trabalho onde imperam:

- o controle excessivo e a pressão por produtividade,
- um ambiente hostil, abusivo e tóxico, caracterizado por ocorrências frequentes de críticas, deboches, gritos, xingamentos, agressão física, ofensas, elogios constrangedores e cantadas.
- assédio moral e sexual; e
- estupro.



Contextualizando o problema

- Mulheres negras são as mais assediadas dentro da universidade gaúcha.
- Mulheres são mais assediadas moralmente e sexualmente.
- Em 90% dos casos, esse tipo de agressão é cometido por homens.
- É raramente denunciado.

(ROSA et al, 2020)

- Mulheres são mais assediadas moralmente

Entre as mulheres que responderam ao questionário

52% das docentes,
56,5% das técnicas-administrativas,
44,6% das discentes
dizem ter sofrido assédio moral.

- Mulheres são mais assediadas sexualmente

Entre as mulheres que responderam ao questionário,

14% das docentes,
18,2% das técnicas-administrativas,
16,5% das discentes
dizem ter sofrido assédio sexual.

- Assédio não é denunciado

Entre as/os respondentes apenas:

12,7% das/os docentes,
19,6% das/os técnicas/os-administrativas/os,
e 7,51% das/os discentes
que dizem ter sofrido assédio moral denunciado.



Pesquisa sobre percepção de assédio moral e sexual relativo a gênero na UFRGS - Relatório I

Bruna Silveira da Rosa, Marcia Cristina Barbosa, Daniela Borges Pavani, Angelo Brandelli Costa, Henrique Caetano Nardi, Carolina Brito

22 de Junho de 2020

Contextualizando o problema

BELTRAME, B. S.



PROGRAMAS DE PREVENÇÃO E TRATAMENTO DOS CASOS DE ASSÉDIO:
Benchmarking entre as Instituições Federais de Ensino Superior

PROGRAMS FOR PREVENTION AND TREATMENT OF HARASSMENT CASES:
Benchmarking between Federal Institution of Higher Education

Bianca Spode Beltrame ⁽¹⁾

Universidade Federal do Rio Grande do Sul/UFRGS, Porto Alegre-RS

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).

Contextualizando o problema: Assédio Moral em Unidades de Saúde

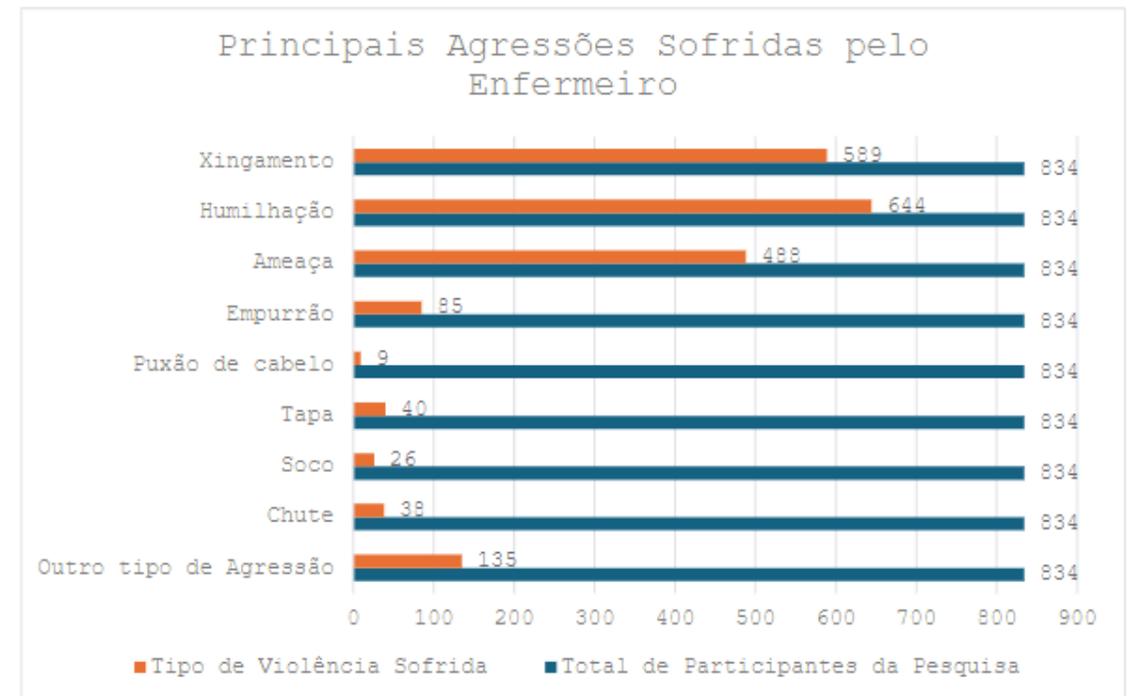
MOBBING: A PERCEPÇÃO DOS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM ACERCA DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E OS IMPACTOS EM SUA ROTINA LABORAL

Glauce Cristina Fabocci Sena¹; Meire Ramos de Oliveira¹; William Malagutti^{2,A}

¹Enfermeira graduada na Faculdade Cleber Leite - Santo André - São Paulo Brasil

²Docente da Faculdade Cleber Leite Faculdade Cleber Leite

Figura 1: Principais agressões sofridas pelo enfermeiro.



Disponível em:

<https://reccl.com/index.php/123/article/view/13/19>. Acesso em 07/10/2024.

Contextualizando o problema: Assédio Moral em Unidades de Saúde

[PDF] **Assédio Moral** No Trabalho E Os Impactos Sobre A Saúde E O Bem-Estar De Profissionais Da Saúde

[TF De Lima, ACB Neto, JV Da Silva, L Segateli... - researchgate.net](#)

... as manifestações e os impactos do **assédio moral** sobre a saúde e ... Os resultados revelaram uma prevalência de **assédio moral** ... Os impactos do **assédio moral** sobre os profissionais da ...

☆ Salvar 📄 Citar Artigos relacionados 🔗

Trabalho e formação profissional nos **Hospitais** Universitários: impactos nas Residências em Saúde

[RB Fernandes, MMC Castro... - Serviço Social & ..., 2024 - SciELO Brasil](#)

... Social, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2020.), criou um ambiente de tensão, competitividade e de **assédio moral** entre os(as) próprios(as) trabalhadores(as). ...

☆ Salvar 📄 Citar Artigos relacionados 🔗

[LIVRO] Estudo Epidemiológico sobre **Assédio Moral** entre os Trabalhadores do Ministério da Saúde

[JAT de Queiroz Elias - 2024 - books.google.com](#)

... **assédio moral** no âmbito do trabalho. Por isso, neste estudo objetiva-se abordar o **assédio moral** ... **Assédio moral** no trabalho dos profissionais de um **hospital** de pronto socorro." (2013). ...

☆ Salvar 📄 Citar Artigos relacionados

ASSÉDIO MORAL VIVENCIADO POR ENFERMEIROS NO AMBIENTE DE TRABALHO

[OP da Cruz, GS da Silva... - ... do Nordeste Mineiro, 2024 - revista.unipacto.com.br](#)

... de **assédio moral** entre esses ... de **assédio moral** nas unidades básicas de saúde, revisar os motivos por trás dessa falta de denúncia e identificar os tipos mais comuns de **assédio moral** ...

☆ Salvar 📄 Citar Artigos relacionados 🔗

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)



Categoria de 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.



Categorias de Assédio Moral- descendente (professor-estudante)

Agressão física	Agressão verbal aos estudantes	Ameaça aos estudantes	Acusação agressiva e sem provas	Assédio sexual
Rebaixamento da capacidade cognitiva dos estudantes	Desinteresse e omissão	Uso inadequado de instrumentos pedagógicos	Critérios não equitativos de correções de trabalhos e provas	Abandono do trabalho em sala de aula
Críticas constantes ao comportamento do estudante	Comentários depreciativos, preconceituosos ou indecorosos	Tratamento discriminatório e excludente	Discriminação étnica, religiosa, social,...	

O professor (agressor) para com o estudante (vítima). (Dela Coleta e Miranda Neto, 2003).



Categorias de Assédio Moral- ascendente (estudante-professor)

Recusa em
fazer atividades
propostas

Abandono da
sala de aula

Agressão verbal

Desinteresse e
omissão

Rebaixamento
da capacidade
cognitiva

Tratamento
discriminatório

Comentários
depreciativos

Assédio sexual

Acusação
agressiva e sem
provas e

Ameaça por
parte do
estudante

O estudante para com o professor (Paixão, Santos e Martins Filho, 2009)

O que não é Assédio Moral

- Atos, conflitos e discussões isolados, que não se repetem com as mesmas pessoas.
- Xingamento ou grito isolado.
- O exercício do poder hierárquico de controle e organização dos trabalhos.
- A exigência de produtividade e de respeito às normas vigentes.
- O estresse causado por momentos de picos de trabalho.
- As cobranças, críticas construtivas ou avaliações sobre o trabalho e o comportamento profissional realizadas por colegas ou superiores, desde que não sejam realizadas em público.
- As reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência.

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

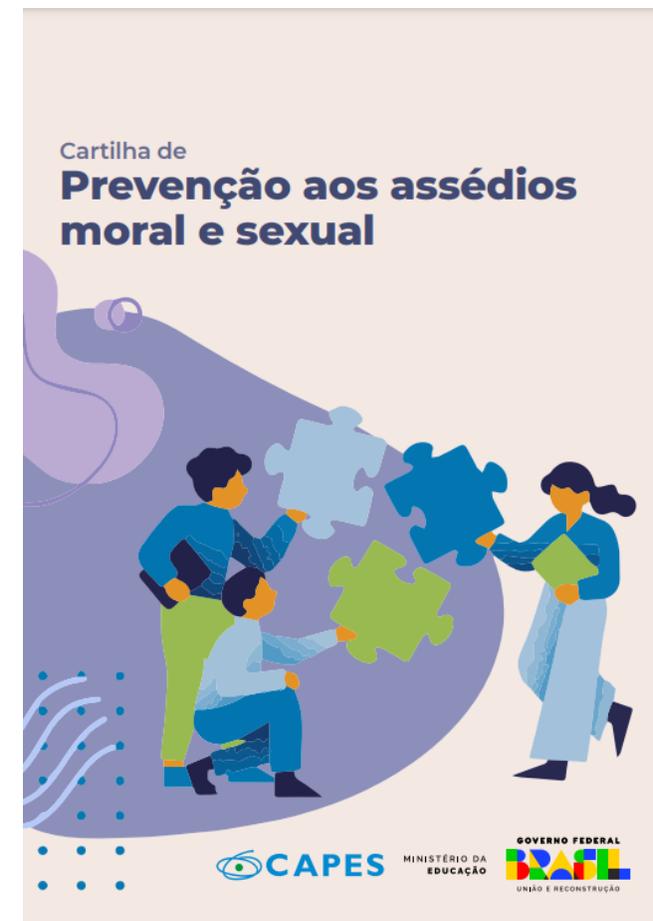
Instituiu no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, em especial o art. 3º, incisos IV e VII, o art. 4º, incisos I, III, IV, V e VIII, e o art. 5º, incisos IV e V; Anexo I (Plano de ação formativa).



Instrumentos de trabalho



http://www.ouvidoria.ufrj.br/imagens/Guia_prevencao_assedio_-_CGU.pdf



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

Instrumentos de trabalho

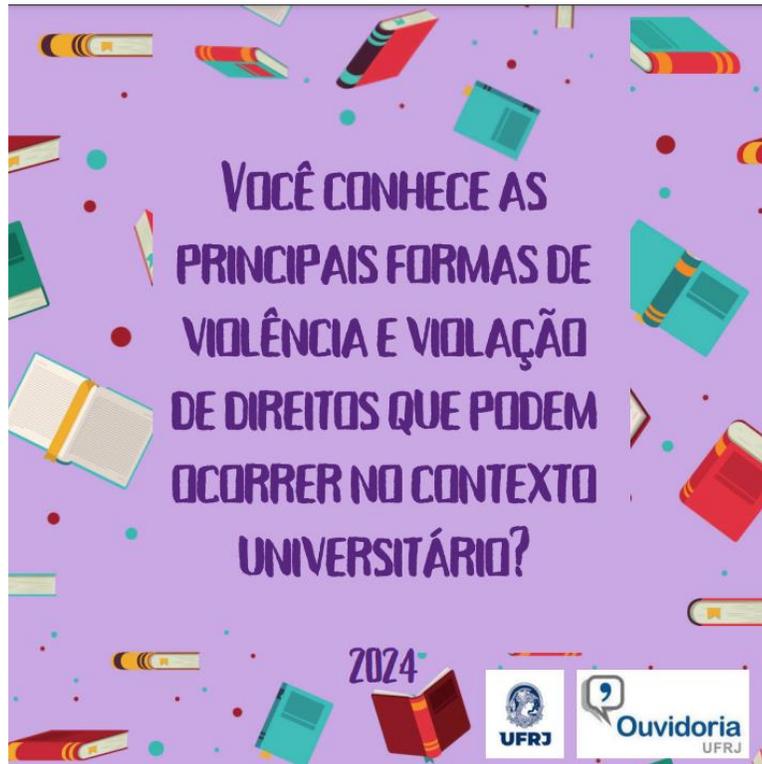


http://www.ouvidoria.ufrj.br/images/Assedio_moral.pdf



http://www.ouvidoria.ufrj.br/images/stories/Ouvidoria/Informativo/Racismo_nao_e_opiniao._E_crime_4.pdf

Instrumentos de trabalho



[http://www.ouvidoria.ufrj.br/images/stories/Ouvidoria/Informativo/Voce conhece as diferentes formas de violencia e violacao de direitos no contexto universitario 21 1.pdf](http://www.ouvidoria.ufrj.br/images/stories/Ouvidoria/Informativo/Voce%20conhece%20as%20diferentes%20formas%20de%20violencia%20e%20violacao%20de%20direitos%20no%20contexto%20universitario%2021%201.pdf)



[http://www.ouvidoria.ufrj.br/images/Cartilha violencia 10.pdf](http://www.ouvidoria.ufrj.br/images/Cartilha%20violencia%2010.pdf)

Instrumentos de trabalho



UFRJ

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

Protocolo interno utilizado pela Ouvidoria-Geral e Ouvidoria da Mulher da UFRJ, para

Em fase de validação (09/2024):

tratamento de questões que envolvam violações de direitos e violências

- Voltado para o tratamento de violações de direitos e violências que podem emergir nas relações sociais: assédio moral, violência de gênero, principalmente contra a mulher (sexual, física, psicológica, patrimonial, entre outras), preconceito, racismo, discriminação (gordofobia, capacitismo, xenofobia, etarismo, intolerância: étnico-racial, religiosa, contra a população LGBTQIA+), trote violento, bullying, cyberbullying, violência autoprovocada ou auto-infligida ou qualquer outra relação abusiva ou violência institucional que possa emergir das dinâmicas sociais, no ambiente universitário.
- Tem como base o Decreto nº 12.122, de 30/07/2024, e está organizado a partir de conceitos, ações para prevenção, acolhimento e orientação ao denunciante e de ações pós-recebimento da denúncia/comunicação de irregularidade.

Como prevenir

- Incentivo ao ambiente universitário respeitoso e inclusivo: usar comunicação respeitosa; evitar linguagem ofensiva,..;
- 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 ou a Ouvidoria-Setorial das Unidades de Saúde;
- Denuncie através do Sistema Fala.Br. (<https://falabr.cgu.gov.br/web/home>)



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/>

Onde encontrar apoio

TRABALHADORES

- SEÇÃO DE ATENÇÃO PSICOSSOCIAL DOS TRABALHADORES - PR4/DVST/SAPS
- SEÇÃO DE ACOMPANHAMENTO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO - PR4/DVMA/SART
- SINDICATOS

ALUNOS

- PRÓ REITORIA DE POLÍTICAS ESTUDANTIS - PR7
- COMISSÃO DE ORIENTAÇÃO E ACOMPANHAMENTO ACADÊMICO - COAA

Estou em situação de violência! O que fazer?

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

O ciclo do silêncio, causado pelo medo, constrangimento ou vergonha da vítima, alimenta a pessoa agressora e pode contribuir para que o assédio se repita outras vezes.



É importante que as ações de assédio moral ou sexual sejam repudiadas desde os primeiros comportamentos.



Quanto mais tempo em situação de assédio, mais danos psicológicos, físicos, sociais e profissionais são causados à vítima e se torna cada vez mais difícil enfrentar a situação sozinha.



Por isso, é importante romper a barreira do isolamento e trazer a público os fatos ocorridos.



março • 2023



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 explicita que tal comportamento configura assédio.



Evite conversar e permanecer a sós com a pessoa assediadora.

Procure sempre ter a presença de outras pessoas como testemunhas.



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.



Denuncie por meio dos canais de denúncia



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.



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.



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.



UFRJ

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



Formas de acesso à Ouvidoria



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: 3938-0653
- 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)



Qualquer pessoa, física ou jurídica, das comunidades interna e externa, que desenvolva alguma relação com a Universidade, pode levar a sua manifestação à Ouvidoria.



O que fazemos na Ouvidoria diante de uma denúncia?

- O procedimento de apuração é iniciado com a formalização da denúncia.
- A denúncia deverá ser realizada, preferencialmente, por meio da **Plataforma Fala.BR** – Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação, acessando a opção "denúncia", disponível no endereço <https://falabr.cgu.gov.br>.
- Após a análise prévia de admissibilidade, a Ouvidoria encaminha:

Denúncias envolvendo trabalhadores da UFRJ

Encaminhamento à unidade correcional DAC/CORIN (Divisão Administrativa das Comissões) e à Gestão da unidade envolvida;

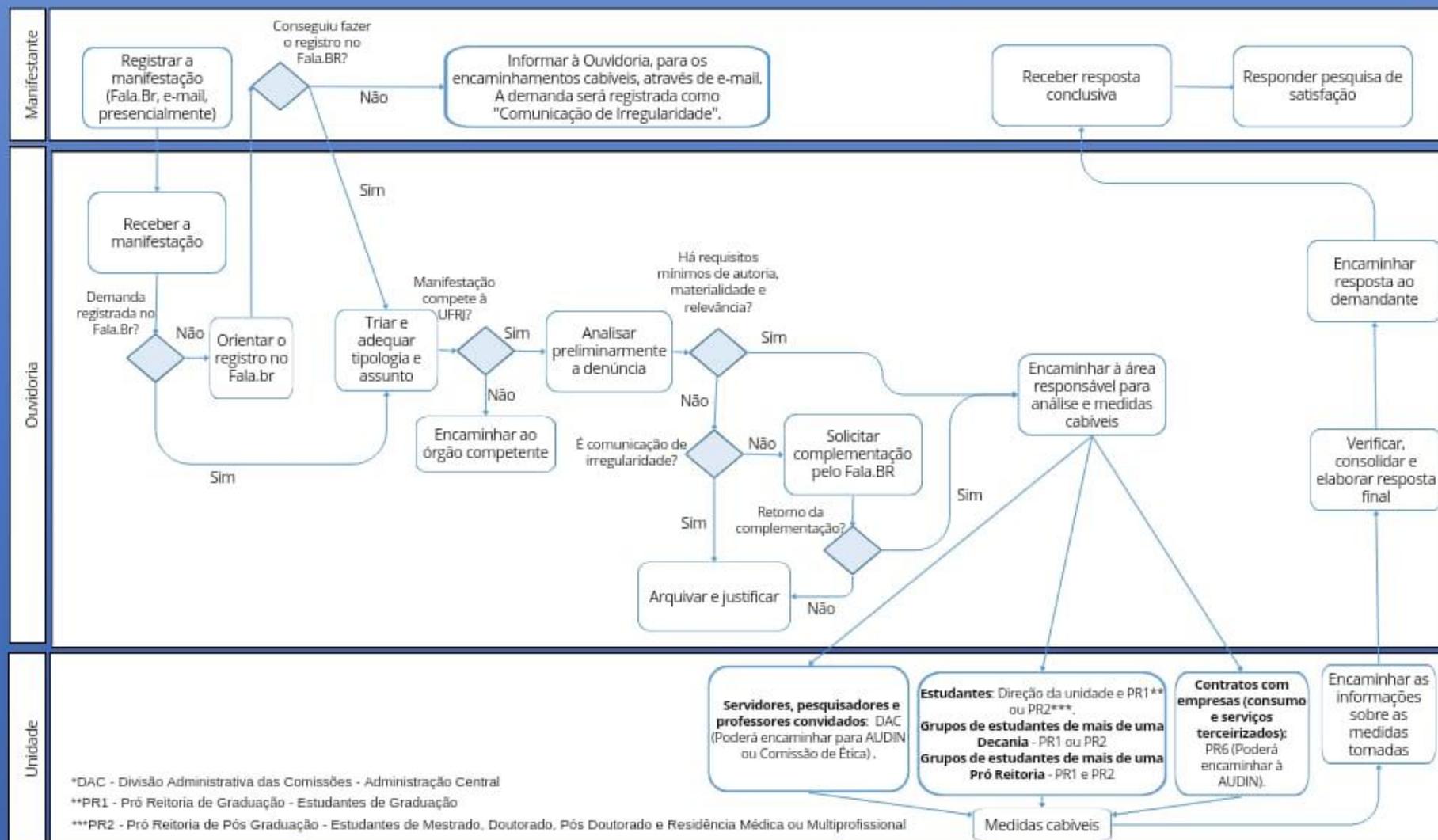
Denúncias envolvendo estudantes:

Encaminhamento à Gestão da unidade envolvida e à Pró-Reitoria de Graduação ou de Pós-Graduação.



FLUXO DE ATENDIMENTO DENÚNCIAS

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





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-A da Lei nº 13.608/2018.

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

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;

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

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

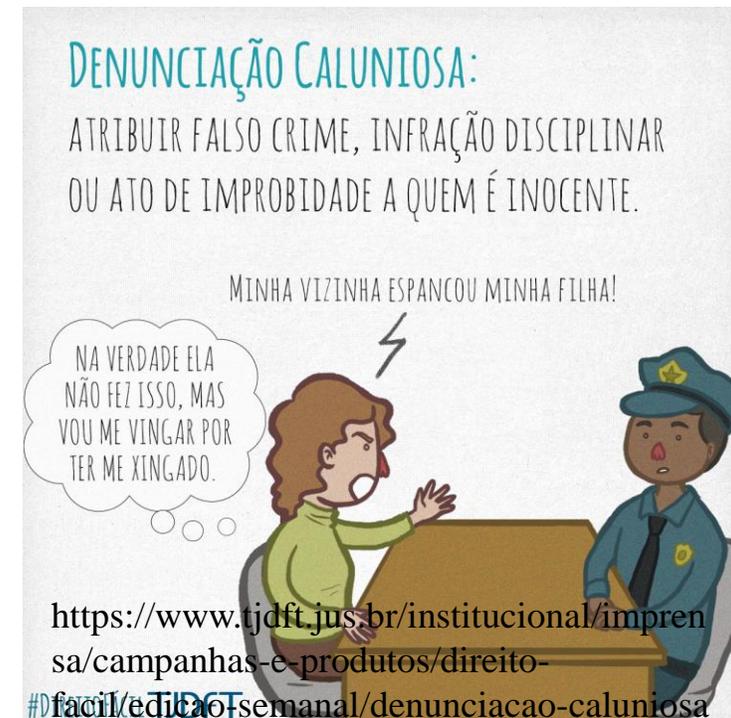
Denúncia caluniosa, Denúncia de má fé

Código Penal - Decreto-lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940-

Dos Crimes Contra a Administração da Justiça

Denúncia caluniosa

Art. 339. Dar causa à instauração de inquérito policial, de procedimento investigatório criminal, de processo judicial, **de processo administrativo disciplinar**, de inquérito civil ou de ação de improbidade administrativa contra alguém, imputando-lhe crime, infração ético-disciplinar ou ato ímprobo de que o sabe inocente. (Redação dada pela Lei nº 14.110, de 2020)



Hipóteses de denúncia caluniosa ou flagrante má-fé do denunciante:

- Lei nº 13.608/2018- art. 4º
- Resolução nº 03/2019 da Rede de Ouvidorias- art. 7º
- Instrução Normativa Conjunta CRG-OGU nº01/2014- §3º do art. 3º
- Instrução Normativa OGU nº 05/2018- §2º do art. 17

O que se espera de uma Ouvidoria

*Todos 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

O que se espera de uma Ouvidoria



Ouvidoria-Geral e Ouvidoria da Mulher da UFRJ na Biofísica-CCS
A Ouvidoria no enfrentamento às violações de Direitos Humanos e as violências no espaço universitário

Luzia Araujo- Ouvidora-Geral
Aline Fonseca-Secretária
Debora Abrantes- Assessora
Fernanda Avellar- Assistente
Karla Sant'Anna
Monica Marques

Biofísica



O papel da Ouvidoria Geral e da Ouvidoria da Mulher na UFRJ- Campos Macaé.

Luzia Araujo- Ouvidora-Geral
Aline Fonseca-Secretária
Debora Abrantes- Assessora
Fernanda Avellar- Assistente
Karla Sant'Anna
Monica Marques

MACAÉ

23/05/2023



PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA SEXUAL E AO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE UNIVERSITÁRIO

O papel da Ouvidoria da Mulher na prevenção de violações de direitos e no enfrentamento à violência contra mulher, no Instituto de Física da UFRJ

Instituto de Física

Luzia Araujo
Ouvidora-Geral e Ouvidora da Mulher da UFRJ
27/11/2023



Roda de Conversa

PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA SEXUAL E AO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE UNIVERSITÁRIO



Ludmila Fontenele
Luzia Araujo
Adriana Santos

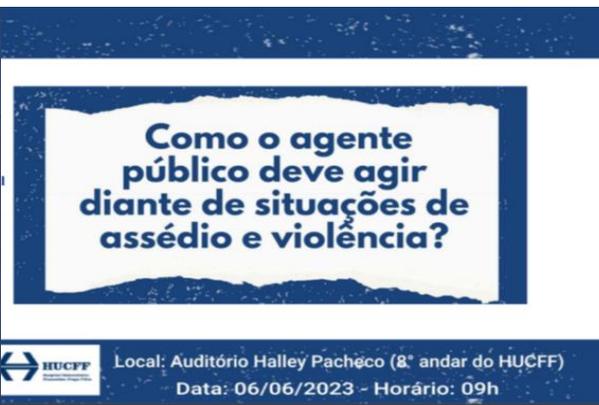


Josiane Barros
Barbara Santos
Fernanda Avellar
João Victor Falk

29/09/2022 - 14h30 - Auditório Quinhentão (CCS)
Transmissão pelo YouTube oficial_ufrj



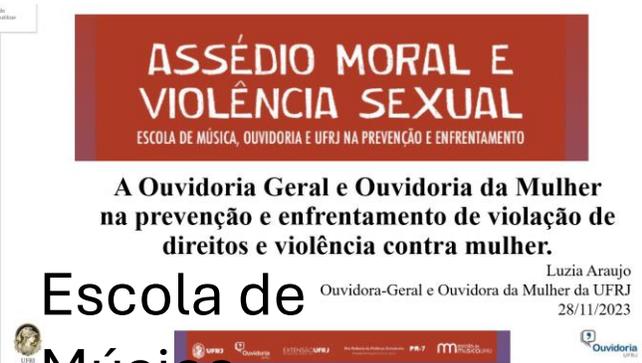
Odontologia



Como o agente público deve agir diante de situações de assédio e violência?

Local: Auditório Halley Pacheco (8º andar do HUCFF)
Data: 06/06/2023 - Horário: 09h

HUCFF



ASSÉDIO MORAL E VIOLÊNCIA SEXUAL

ESCOLA DE MÚSICA, OUVIDORIA E UFRJ NA PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO

A Ouvidoria Geral e Ouvidoria da Mulher na prevenção e enfrentamento de violação de direitos e violência contra mulher.

Escola de Música
Luzia Araujo
Ouvidora-Geral e Ouvidora da Mulher da UFRJ
28/11/2023



VIOLAÇÕES DE DIREITOS HUMANOS E POLÍTICAS PÚBLICAS

PPGD



Luzia Araujo
24/10/2023



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



O papel da Ouvidoria-Geral e da Ouvidoria da Mulher na prevenção à violência sexual e ao assédio moral no ambiente universitário

Observatório do Valongo

Luzia Araujo
Ouvidora-Geral e Ouvidora da Mulher da UFRJ
12/12/2023



A OUVIDORIA GERAL E A OUVIDORIA DA MULHER DA UFRJ NA PROMOÇÃO DA CULTURA DE PAZ.

COPPE

Luzia Araujo- Ouvidora-Geral
Aline Fonseca-Secretária
Debora Abrantes- Assessora
Fernanda Avellar- Assistente
Karla Sant'Anna
Monica Marques

02/06/2023



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 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 aliado!



Obrigada!

Luzia Araujo

E-mail:

ouvidoria@reitoria.ufrj.br

luziaaraujo@ouvidoria.ufrj.br



Referências

BELTRAME, Bianca Spod. PROGRAMAS DE PREVENÇÃO E TRATAMENTO DOS CASOS DE ASSÉDIO: Benchmarking entre as Instituições Federais de Ensino Superior. (1)Universidade Federal do Rio Grande do Sul/UFRGS, Porto Alegre- RS. Revista Perspectivas Contemporâneas, v. 15, n. 2, p. 117-143, mai./ago.2020. Disponível em: <http://revista.grupointegrado.br/revista/index.php/perspectivascontemporaneas>

BRASIL. Ministério da Educação- CAPES. Cartilha de Prevenção aos assédios moral e sexual- Orientação da CAPES para prevenção e tratamento aos assédios moral e sexual. 2023. Disponível em: https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/documentos/16102023_Cartilha_de_Preveno_aos_assdios_moral_e_sexual.pdf.

BRASIL. Controladoria Geral da União. GUIA LILÁS. Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. 2023. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/4/Guia_para_prevencao_assedio.pdf

DELA COLETA, J. A.; MIRANDA NETO, H. C. Perspectivas Contemporânea- Revista Eletrônica de Ciências Sociais Aplicada. O rebaixamento cognitivo, a agressão verbal e outros constrangimentos e humilhações: o assédio moral na educação superior. In: REUNIÃO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM EDUCAÇÃO, 26., 2003, Poços de Caldas. Anais... Poços de Caldas: ANPED, 2003. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rege/article/download/99946/98435/>.

HIRIGOYEN, M. F. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano. 17ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2019.

LEITE, G, OLIVEIRA, M. R., MALAGUTTI, William. MOBBING: A percepção dos profissionais de enfermagem acerca do assédio moral no ambiente de trabalho e os impactos em sua rotina laboral. Revista Científica Cleber Leite, v.1 n.1 (2024). Disponível em: <https://reccl.com/index.php/123/article/view/13/19>. Acesso em 07/10/2024.

MINISTERIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA- UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DA AMAZÔNIA. ASSEDIO MORAL . Comissão de Ética UFRA. (Decreto 6.029/2007). Guia INFORMATIVO II – CEU. Novembro de 2016. Disponível em: <https://ceu.ufra.edu.br/images/infoII.pdf>.

ROSA, Bruna Silveira et al. da Pesquisa sobre percepção de assédio moral e sexual relativo a gênero na UFRGS - Relatório I. 22 de Junho de 2020. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/meninasnaciencia/wp-content/uploads/2020/06/RelatorioAssedioUFRGS.pdf>.

SILVA, Natalia Melo da. O Assédio Moral no meio acadêmico sob a ótica dos discentes: a percepção dos estudantes da UNIVASF. Dissertação de Mestrado realizado pelo Programa de Pós-Graduação em Administração Pública. (PROFIAP/UNIVASF). Juazeiro (BA), 2022. Disponível em: <https://portais.univasf.edu.br/profiap/o-assedio-moral-no-meio-academico-sob-a-otica-dos-discentes-a-percepcao-dos-estudantes-da-univasf.pdf>.

