

# Violência de gênero e assédio moral: acolhimento e denúncia



# Ouvidoria-Geral da UFRJ

O projeto inicial data de 1998, sendo retomado em 2003.

Sua concretização se deu apenas em 2009 através da Resolução 06/2009 do Conselho Universitário (CONSUNI) que oficialmente instituiu a Ouvidoria-Geral da UFRJ e aprovou o seu Regimento Interno.

A primeira Ouvidora-Geral foi a Prof.<sup>a</sup> Cristina Ayoub Riche, que permaneceu no cargo até 2021. A atual Ouvidora, prof.<sup>a</sup> Luzia Araújo, foi nomeada em dezembro de 2021.

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



Profª Cristina Riche



Profª Luzia Araujo

# 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 Denise Pires.

**Incentiva todas as mulheres a denunciarem violência ou discriminação que tenha sofrido no âmbito da UFRJ, oferecendo suporte e orientações 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, alunas, estagiárias, terceirizadas, prestadoras de serviços, e demais colaboradoras da UFRJ, que tenham sofrido qualquer forma de violência ou discriminação, seja ela física, sexual, psicológica, moral ou patrimonial.



# O papel da Ouvidoria

Possui natureza mediadora, sem caráter administrativo deliberativo, executivo, judicativo e exercerá suas funções junto às unidades, centros e administração da UFRJ.

Seu papel institucional é zelar pelo direito à manifestação e à informação do cidadão, bem como pelo bom andamento dos serviços públicos no âmbito da universidade.

Atua no pós-atendimento quando há dificuldade de contato com a unidade de destino da demanda e no atendimento direto em caso de denúncias mais graves.

Não substitui o fale conosco, as associações, as representações, os sindicatos. Ela é mais um canal de interlocução que visa garantir os direitos do cidadão.

# O papel da Ouvidoria

## Recebimento da demanda

avaliação de admissibilidade.

## Acolhimento do(a) demandante

Presencialmente ou por vídeo conferência, quando solicitado.

## Tempo de resposta

30 dias, prorrogáveis por igual período.

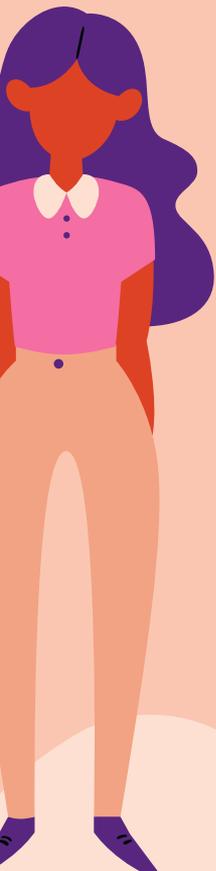
## Envio para unidade responsável

Acadêmica/administrativa ou de apuração  
Ex. Corregedoria, DAC (Div. Administrativa das Comissões).

Para medidas de apuração é necessário que haja um mínimo de informações sobre **autoria, materialidade e relevância** que permitam a instauração de um procedimento, seja ele investigativo ou de responsabilização.

# O papel da Ouvidoria

- Recepção de demandas: Preferencialmente pela Plataforma Fala.BR
  - Demandas gerais de ouvidoria;
  - Denúncia (Pseudonimizada);
  - Comunicação de irregularidade (denúncia anônima - sem retorno ao(à) demandante).
- Os protocolos de atendimento da Ouvidoria são desenhados para garantir a proteção da identidade de quem denuncia.
- Quando necessário, poderá ser solicitada complementação das informações prestadas.



# O papel da Ouvidoria

É a voz do cidadão na UFRJ. Para a Ouvidoria toda manifestação é importante, sendo um modelo recepção à participação social e representação do cidadão, promovendo uma universidade mais participativa, inclusiva, transparente, eficiente e democrática.

A Ouvidoria também é responsável pelo sistema de informação ao cidadão, criado a partir da Lei 12.527/2011 - Lei de Acesso à Informação.

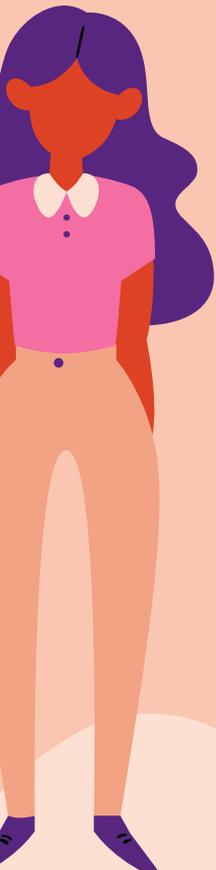
Mais informações em: [www.acessoainformacao.gov.br](http://www.acessoainformacao.gov.br).



# O papel da Ouvidoria

Denúncias são encaminhadas, de forma pseudonimizada, às instâncias competentes para apuração, resguardando o direito do(a) denunciante (de acordo com a Lei nº 13.608, de 10/01/2018).

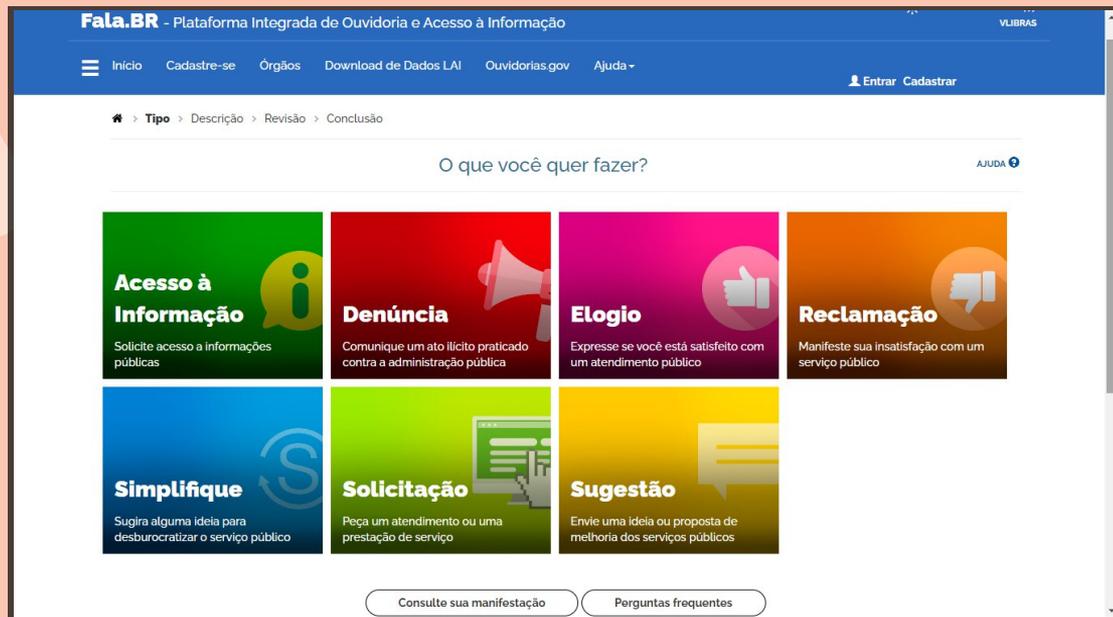
O órgão de apuração poderá requisitar informações sobre a identidade do denunciante quando indispensável à análise dos fatos relatados na denúncia, nos termos do art. 7º do Decreto 10.153/2019. Essa informação será repassada mediante autorização do denunciante.



# Canais de acesso

- Qualquer pessoa, física ou jurídica, da comunidade interna ou externa, que desenvolva alguma relação com a Universidade pode levar a sua manifestação à Ouvidoria.
- Correio-eletrônico - [ouvidoria@reitoria.ufrj.br](mailto:ouvidoria@reitoria.ufrj.br)
- Telefone: (21) 3938-0653;
- *WhatsApp*: (21) 99782-4462
- Deficientes visuais podem acessar os nossos serviços valendo-se do [sistema Dosvox](#) da UFRJ.
- Atendimento presencial mediante agendamento via e-mail [secouvidoria@reitoria.ufrj.br](mailto:secouvidoria@reitoria.ufrj.br)
- Plataforma Integrada de Ouvidorias e acesso à Informação Fala.BR - <https://falabr.cgu.gov.br>

# Canais de acesso



**Fala.BR** - Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação

VLBRAS

Início Cadastre-se Órgãos Download de Dados LAI Ouvidorias.gov Ajuda -

Entrar Cadastrar

Tipo > Descrição > Revisão > Conclusão

O que você quer fazer? AJUDA

- Acesso à Informação**  
Solicite acesso a informações públicas
- Denúncia**  
Comunique um ato ilícito praticado contra a administração pública
- Elogio**  
Expresse se você está satisfeito com um atendimento público
- Reclamação**  
Manifeste sua insatisfação com um serviço público
- Simplifique**  
Sugira alguma ideia para desburocratizar o serviço público
- Solicitação**  
Peça um atendimento ou uma prestação de serviço
- Sugestão**  
Envie uma ideia ou proposta de melhoria dos serviços públicos

Consulte sua manifestação Perguntas frequentes



# Canais de acesso

## Atendimento ao público:

Das 9h00 às 16h00, na Cidade Universitária, Av. Pedro Calmon, n° 550 – Prédio da Reitoria – 2º andar, Rio de Janeiro/RJ, mediante agendamento.

Para mais informações, acesso nosso site:

<http://www.ouvidoria.ufrj.br>



# Diferentes formas de violência e violação de direitos no contexto universitário:

Assédio moral

Violência física

Violência psicológica

Violência sexual

Violência patrimonial

Violência moral

Importunação sexual e divulgação de cena de estupro

Violência de gênero

Capacitismo

Etarismo

Gordofobia

Intolerância religiosa

Intolerância à LGBTQIAP+

Intolerância étnica

Racismo

Xenofobia

Violência autoprovocada ou auto-infligida

Trote violento ou vexatório

Bullying

Ciberbullying

Relações abusivas no ambiente universitário

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

# Violência de gênero, assédio moral e discriminações

Constituem violação de direitos humanos e ameaçam a igualdade de oportunidades de trabalho.

A pessoa assediada integra, muitas vezes, algum grupo que já sofre discriminação social, tais como mulheres, pessoas com deficiência, pessoas idosas, negras, minorias étnicas, população LGBTQIAP+, dentre outros.





# Violência de gênero, assédio moral e discriminações

O assédio é um problema coletivo, que impacta na convivência de todes, atingindo não somente a pessoa ou grupo alvo, mas todo o ambiente ao redor.

A UFRJ tem contribuído com a intensificação de ações que promovam a integridade no serviço público. Garantir relações saudáveis, em um ambiente universitário respeitoso e ético, é fundamental para a saúde física, mental e emocional de trabalhadores(as) e estudantes.

# Conceitos: Tipos de assédio

## **Vertical**

Ascendente - Vindo de subordinado(s)

Descendente - Vindo de superior hierárquico

**Horizontal** - Entre pares;

**Misto** - Todo um grupo de trabalho, inclusive chefia;

**Institucional** - Faz parte da política da instituição como forma de aumentar a produtividade, reforçar o controle, demonstrar poder ou ainda forçar a saída de membros que a instituição não deseja manter em seu quadro.

# Conceitos: Assédio Moral

- Gestos, palavras (orais ou escritas), comportamentos ou atitudes que exponham o(a) alvo individualmente ou em grupo, a situações humilhantes e constrangedoras.
- Independentemente da intencionalidade da conduta, ações que excluam a pessoa de suas funções ou que deteriorem o ambiente o qual frequentem,
- podendo ocorrer não somente durante a jornada de trabalho, de estudo ou de pesquisa, mas também fora dela (desde que relacionados à ela).
- Expõe as pessoas a situações de humilhação, constrangimento, intimidação, agressividade, menosprezo, causando-lhes sofrimento psíquico ou físico, interferindo negativamente tanto na sua vida pessoal quanto na sua vida profissional, degradando inclusive o ambiente de trabalho.



## 02

Muitas vezes, motivado por algum tipo de discriminação, o assédio pode reforçar ou ocorrer de forma concomitante a uma prática discriminatória.

Mesmo sendo conceitos distintos, em quaisquer dos casos, as condutas devem ser denunciadas e apuradas.



Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)

“Discriminação: Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.”

A desigualdade social - Maior suscetibilidade a trabalhos precarizados e, por consequência, à violação de direitos. População negra é a mais atingida.

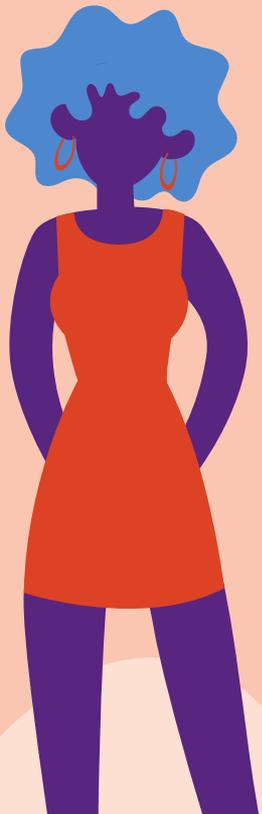
Raça, o gênero, orientação sexual e identidade de gênero também influenciam em quem terá maior probabilidade de ser alvo de condutas abusivas ou assediadoras.

# Conceitos: Assédio sexual

Comportamento ou atitude de teor íntimo e sexual, considerado desagradável, ofensivo e impertinente por quem sofre, se caracterizando pelo não consentimento da pessoa assediada.

Pode haver assédio sexual de homens contra mulheres, mulheres contra homens, homens contra homens e mulheres contra mulheres.

Destaca-se, no entanto, que as estatísticas indicam que mulheres são três vezes mais vítimas de assédio do que homens, em particular as mulheres negras.



# Conceitos: Assédio sexual

Podem ocorrer por meio de mensagens escritas, gestos, cantadas, piadas, insinuações, contato físico indesejado, chantagens ou ameaças, ou seja, de maneira sutil ou explícita, não sendo o contato físico requisito para a configuração do assédio sexual, bastando que ocorra a perseguição indesejada.

**Assédio sexual - Art. 216-A do Código Penal.**

**Importunação sexual – Art. 215-A do C.P.**

(Tipificações foram inserida pela Lei 13.718/2018).



# Outros conceitos

## **Violência sexual**

conduta imposta à outra pessoa que a constranja a presenciar, a manter ou a participar de relação sexual não desejada.

## **Violência de gênero**

ato de violência dirigida contra uma pessoa devido ao seu gênero, à sua identidade de gênero ou à sua expressão de gênero.

## **Violência física**

qualquer conduta que ofenda a integridade ou a saúde corporal de outra pessoa;

## **Violência psicológica**

qualquer conduta que cause dano emocional, diminuição da autoestima.

# Outros conceitos

**Violência moral**

qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria.

**Violência patrimonial**

Retenção, subtração, destruição parcial ou total de objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos, incluindo os destinados a satisfazer suas necessidades

**Capacitismo**

Discriminação ou preconceito contra as pessoas com deficiência (PcD).

**Etarismo**

Discriminação ou preconceito contra as pessoas em função de sua idade.

**Etarismo**

Discriminação ou preconceito contra as pessoas em função de sua idade.

# Assédio moral, sexual e discriminação

**Não é MIMIMI**



# Danos que podem causar

- Medo de ir ao local de trabalho;
- Desestabilização emocional e sentimento de vergonha;
- Depressão;
- Problemas de sono;
- Ansiedade;
- Irritabilidade;
- Sentimento de impotência
- Uso de álcool e drogas;
- Crises de choro;
- Baixa produtividade;



# Como identificar?



- É inoportuno, impertinente ou ofensivo?
- Está em desacordo com os padrões éticos de conduta?
- Rebaixou, causou humilhações ou vergonha para a pessoa a quem foi dirigida?
- Está sendo prejudicial à saúde do(a) trabalhador, estudante ou ambiente de trabalho?
- É recorrente e está direcionado a uma pessoa ou grupo específico, com cunho sexista ou discriminatório?

- Reúna o maior número de provas como mensagens, vídeos, gravações, bilhetes, potenciais testemunhas, datas, entre outras (se possível em forma de diário),
- Conversar com colegas que tenham presenciado ou sido alvo (possibilidade de mobilização coletiva por mudanças);
- Evite ficar a sós com a pessoa assediadora. Procure sempre ter a presença de outras pessoas;
- Busque apoio psicológico, jurídico ou administrativo.



# Atenção

Veja se colegas estão isolados no ambiente de trabalho. Procure conversar. Normalmente quem sofre assédio moral ou sexual rompe os laços afetivos com as pessoas e com o trabalho.



Converse com colegas que estejam reproduzindo atos de violência psicológica iniciados por um superior hierárquico.

**Assédio não é brincadeira!**

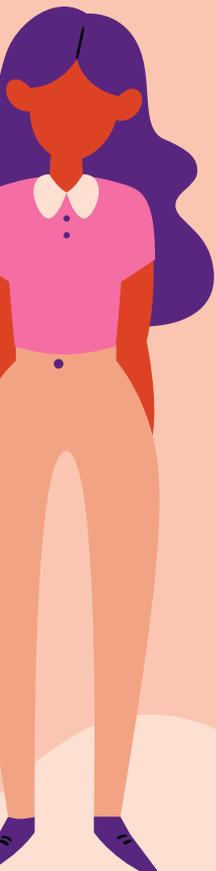
# Violência ou assédio sexual

- Fale com pessoas de sua confiança, não se isole. Busque uma rede de apoio que ajude você a lidar com o ocorrido;
- Denuncie na Ouvidoria do órgão ou entidade,
- Em caso de estupro ou violência física, busque uma unidade de saúde;
- Faça um boletim de ocorrência na Delegacia de Atendimento Especial à Mulher (DEAM) ou denuncie através do 180 (Central de Atendimento à Mulher).



# O que esperar da Ouvidoria

- Rápida ação junto aos gestores das áreas;
- Acolhimento e orientação do denunciante sobre encaminhamento para atendimento psicossocial e jurídico;
- Promoção de ações educativas sobre o tema junto à comunidade universitária.



# Ações da Ouvidoria

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



Ludmilla Fontenele	Luzia Araujo	Adriana Santos	Luciene Lacerda
Josiane Barros	Bárbara Santos	Fernanda Avelar	João Victor Falck

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

Transmissão pelo canal do Youtube da Faculdade de Odontologia da UFRJ



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: [eventosouvidoria.ufrj.br](https://eventosouvidoria.ufrj.br)  
inscrições para certificação no local

Organização:



## Violência contra a mulher

Informar para transformar  
Clique e saiba mais



## ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE UNIVERSITÁRIO

COMO IDENTIFICAR E AGIR



# Para saber mais...

## EVISU

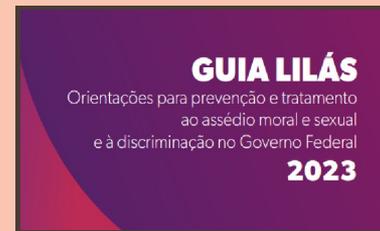
Aplicativo que fornece informações sobre violência sexual e seu enfrentamento.

Desenvolvido pelo Grupo de Pesquisa e Extensão Prevenção à Violência Sexual da ESS/UFRJ em parceria com a UNIFOR.



## Guia Lilás da CGU:

Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral, sexual e à discriminação no Governo Federal.



## Referências

Brasil. Ministério da Saúde. Secretaria-Executiva. Subsecretaria de Assuntos Administrativos **Assédio: violência e sofrimento no ambiente de trabalho: assédio moral** / Ministério da Saúde, Secretaria-Executiva, Subsecretaria de Assuntos Administrativos. – Brasília : Editora do Ministério da Saúde, 2008.

Santa Catarina. Secretaria de Estado da Administração. Diretoria de Saúde do Servidor. **Assédio moral no serviço público: manual de diretrizes e procedimentos**/Secretaria de Estado da Administração. — Florianópolis: Secretaria de Estado da Administração, 2010.

Brasil. Controladoria Geral da União (CGU). **GUIA LILÁS Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal 2023** - link <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/16385?locale=es>

Site "Assédio Moral no Trabalho" [www.assediomoral.org](http://www.assediomoral.org)



# Obrigada!

**Fernanda Avellar**

Assistente da Ouvidoria-Geral da UFRJ

[fernanda.avellar@ouvidoria.ufrj.br](mailto:fernanda.avellar@ouvidoria.ufrj.br)

Mais informações em [www.ouvidoria.ufrj.br](http://www.ouvidoria.ufrj.br)

