



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO  
UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO  
UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA

## **RELATÓRIO DE AUDITORIA INTERNA Nº 02/2021**

### **ÁREA: GESTÃO FINALÍSTICA-**

### **PARÂMETROS E AÇÕES DA GESTÃO ACADÊMICA PARA MITIGAR ASSÉDIO MORAL NA UFERSA.**

#### **Dirigente**

Ludimilla Carvalho Serafim de Oliveira

#### **Área:**

FINALÍSTICA

**Origem da Demanda:** PAIN'T/2021

#### **A. Introdução**

A promoção de um ambiente em que se instale uma cultura de integridade no serviço público é elemento chave para melhoria da credibilidade e da imagem institucional dos órgãos públicos perante a sociedade.

O desenvolvimento de postura técnica organizacional fulcrada em princípios de direito albergados em critérios valorativos que norteiam as relações de dignidade humana devem ser constantemente difundidos e instigado pelos gestores.

A necessidade de adoção de condutas compatíveis com um ambiente saudável e com baixo risco de não atingimento de objetivos institucionais quanto a boas práticas na gestão de pessoas e nas relações interpessoais, bem como de evitar ofensa à imagem institucional conduz a adoção do combate ao assédio moral e sexual no ambiente das instituições públicas.

O assédio moral caracteriza-se como condutas abusivas concretizadas em ações, palavras, comportamentos, gestos, escritos, mensagens virtuais, os quais geram potenciais danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, degradando o ambiente social em que está inserido.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO  
UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA

O assédio moral típico apresenta-se em conduta reiterada e prolongada no tempo, com o intuito de desestabilizar emocionalmente a vítima. É violência velada, muitas vezes disfarçada ou simbólica, capaz de causar forte impacto emocional e psicológico na vítima e desestruturar também pessoas que presenciam o fato, vez que o ofensor constrange vítima e através dela outros que participam no contexto social.

O assédio moral pode trazer várias consequências, dentre as quais, a diminuição da autoestima; desmotivação; produtividade reduzida; rotatividade de pessoal; evasão escolar; e exposição negativa do nome do órgão ou instituição.

O Decreto Lei de nº 10.153/2019, prevê em seu art. 4º que quaisquer denúncias devem ser dirigidas à Ouvidoria do órgão ou entidade responsável, observado o disposto no [Decreto nº 9.492/2018](#).

As denúncias de assédio moral, assim como outras, devem ser feitas na Ouvidoria, presencialmente ou pelo [site](#), ou através da [plataforma Fala.BR](#), da Controladoria Geral da União.

O procedimento a ser adotado após o registro da denúncia, será a Ouvidoria proceder a análise preliminar, coletando a maior quantidade possível de elementos de convicção para, primeiramente, formar juízo quanto à aptidão da denúncia para apuração. Caso a denúncia seja considerada apta, ela é encaminhada para a unidade de apuração com mais elementos de materialidade.

No contexto da UFERSA há ainda falha de controles quanto ao procedimento adotado em caso de denúncias, haja vista não haver norma interna que regulamente o tema. Outrossim, o órgão de apuração atual é o gabinete do reitor, vez que única autoridade legitimada para processos disciplinares é o dirigente máximo da instituição, conforme determina o regimento da UFERSA.

Há exemplos de universidades que já regulamentaram internamente sobre assédio moral e sexual e possuem melhorias em sua integridade ao introduzirem boas práticas como programas de prevenção e combate ao assédio de forma permanente. Os normativos criados



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO  
UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA

estarão em anexo a este Relatório para introduzir a necessidade premente dessa regularização no âmbito da UFERSA.

Assédio segundo pesquisa de Beltrame 2020:

Referência	Termo	Definição
<b>Brodsky, 1976</b>	<i>Harrassment</i>	Tentativas repetitivas e persistentes de atormentar, diminuir, frustrar ou conseguir uma reação de alguém; este tratamento persistente provoca, apavora, intimida ou causa desconforto em outra pessoa.
<b>Ashforth, 1994</b>	<i>Petty tyranny</i>	Conjunto de seis comportamentos nas organizações: 1) arbitrariedade e auto-engrandecimento; 2) assediar subordinados; 3) falta de consideração; 4) resolver conflitos através da força; 5) desencorajar a iniciativa; 6) punição não contingencial. Pode ser descrita como uma Gestalt que é conjunto de predisposições individuais, situações facilitadoras, comportamentos de líderes e efeitos em subordinados que formam um conjunto integrado.
<b>Leymann, 1996</b>	<i>Mobbing/ Psychoterror</i>	Envolve comunicação antiética ou hostil, direcionada de maneira sistemática à um ou mais indivíduos que ficam numa posição sem defesa. Estas ações ocorrem frequentemente (definição estatística: pelo menos uma vez por semana) e por um longo período de tempo (pelo menos seis meses). Devido à alta frequência e longa duração, estes maus-tratos resultam em considerável sofrimento psicológico, psicossomático e social.
<b>Unison, 1997</b>	<i>Bullying</i>	Todo comportamento ofensivo, intimidante, malicioso, insultante ou humilhante. Abuso de poder ou autoridade que leva a diminuir um indivíduo ou grupo de indivíduos e os levam a sofrer de <i>stress</i> .
<b>Zapf, 1999</b>	<i>Mobbing</i>	Significa assediar, ofender e excluir socialmente alguém ou passar tarefas ofensivas a alguém que acaba ficando em uma posição inferior.
<b>Keashley, 2001</b>	<i>Emotional Abuse</i>	Comportamentos que são principalmente não-físicos, repetitivos e que prejudicam a vítima.
<b>Hirygoyen, 2002</b>	<i>Harcelement Moral</i>	Toda e qualquer conduta abusiva manifestada, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritas que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO  
UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA

		degradar ao ambiente de trabalho.
Vartia, 2003	<i>Harassment</i>	Ações negativas que são longas, recorrentes e sérias e que incomodam e oprimem. Frequentemente a vítima se sente incapaz de se defender.
Heloani, 2004	Assédio Moral	Abuso emocional no ambiente de trabalho, responsável por causar ao indivíduo assediado intimidação, humilhações, descrédito e isolamento, com sofrimento psicossocial que em alguns casos proíbe o desempenho do profissional com o mesmo nível de motivação e de produtividade.
Einarsen, 2005	<i>Mobbing</i>	Quando um ou mais indivíduos, repetidamente, são expostos a atos negativos (seja assédio sexual, atormentação, exclusão, ofensas, abusos físicos, etc). É preciso haver disparidade nas relações de poder entre as partes. A pessoa confrontada tem que sentir dificuldades em defender-se.
Gosdal, 2009	Assédio Moral Organizacional	Práticas reiteradas, inseridas nas estratégias de gestão, por meio de pressões, humilhações e constrangimentos, para que sejam alcançados objetivos empresariais ou institucionais, relativos ao controle do trabalhador (aqui incluído o corpo, o comportamento e o tempo de trabalho).
Soboll & Horst, 2013	Assédio Moral Organizacional	Tem como uma das principais expressões as formas abusivas de gestão como, por exemplo: (i) a gestão por injúria; (ii) a gestão por estresse; e (iii) a gestão por medo.
<b>Referência</b>	<b>Termo</b>	<b>Definição</b>
Damasceno, 2015	Assédio Moral no Trabalho	Assédio moral no trabalho é caracterizado por condutas abusivas reiteradas que afetam o assediado de forma que este se sinta constrangido, humilhado. Assim, a caracterização do assédio pressupõe a concomitância de três aspectos: o ato, a reiteração e o sentimento de humilhação do assediado.
Barreto, 2018	Assédio Moral	É uma forma sutil de violência que envolve e abrange múltiplos danos tanto de bens materiais quanto morais, no âmbito das relações laborais. A repetição do ato viola intencionalmente os direitos do outro, atingindo sua integridade biológica e causando transtornos à saúde psíquica e física.



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL**  
*MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO*  
**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO**  
**UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA**

A pesquisa de Beltrame traz definições sobre assédio, as quais serão abordadas em parte do presente trabalho.

## **B. Objetivo**

A presente atividade de auditoria teve por objetivo da auditoria: avaliar os controles internos institucionais acerca do combate e mitigação do assédio moral no âmbito acadêmico na UFERSA.

Os trabalhos foram realizados durante o período de agosto a outubro de 2021 pela Auditoria Interna UFERSA. Foram utilizados diversos procedimentos e técnicas de auditoria para a consecução dos objetivos pretendidos, em especial: testes de observância e testes substantivos, englobando a conferência de documentos e dados fornecidos pelas unidades e extraídos dos sistemas operacionais de informações em uso pela unidade.

Em suma, o presente trabalho buscou avaliar os procedimentos, fluxos, mecanismos e ferramentas de controle utilizados e em efetivo funcionamento no âmbito da gestão da UFERSA sobre o assédio moral em diferentes camadas institucionais.

## **C. Da Metodologia**

Encaminhamento de Solicitação Auditoria aos setores envolvidos de forma macro e micro na responsabilidade sobre a temática; análise do material e seleção de amostras; registro das constatações e recomendações; elaboração do relatório final que ficará disponível para consulta pública no endereço eletrônico da AUDINT UFERSA no portal da Instituição.

## **D. Período de Realização**

- a) Planejamento: 25/08 a 10/09/2021
- b) Execução: 13/09 a 20/10/2021
- c) Encerramento – Análise dos Papéis de Trabalho e Relatórios – 20/10 a



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO  
UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA

30/10/2021

**E. Equipe e Horas/Atividades**

AUDITORA	ATIVIDADE	HORA/ATIVIDADE
Marília de Lima Pinheiro Gadêlha Melo	Coordenação / Planejamento / Análise de papéis de trabalho /Relatório	200h

**1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS**

Os trabalhos foram realizados de forma remota em razão da pandemia do COVID- 19 que impôs o distanciamento social e o trabalho remoto necessário para a segurança e saúde pública. Nesse sentido, apesar do contexto pandêmico e mudanças na rotina administrativa, os trabalhos tiveram seu percurso conforme programa de auditoria.

Nenhuma restrição foi imposta aos nossos trabalhos, tendo sido consultadas sobre o tema do assédio moral na UFERSA as seguintes unidades: Ouvidoria, Comissão de Ética, PROGRAD, PROGEPE e PROPPG.

As unidades consultadas são responsáveis segundo suas atribuições no regimento da UFERSA por, de forma isolada e associada, zelar por boas práticas nas relações e atividades entre corpo docente e discente, assim como corpo técnico de pessoal da UFERSA com objetivo de alcançar o melhor ambiente para desenvolvimento do ensino, pesquisa e extensão no contexto universitário.

Doravante constam as informações e constatações verificadas no decorrer dos trabalhos de auditoria, bem como as respectivas recomendações desta Unidade de Auditoria Interna, para a avaliação, conhecimento e providências que a gestão porventura julgar oportunas, convenientes e cabíveis.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO  
UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA

## 2. RESULTADOS DOS TRABALHOS

Inicialmente cumpre observar que o Relatório mencionará achados de auditoria com recomendações, mas também informações que não gerem recomendações e que são consideradas relevantes e passíveis de futuro monitoramento.

**INFORMAÇÃO:** Comissão de Ética.

A atual comissão de ética composta a partir da Portaria nº744/2020, atualizou o cadastro da Comissão da UFERSA junto à Comissão de Ética Pública no âmbito nacional, tendo sido atuante, mesmo com as dificuldades de distanciamento impostas pela pandemia COVID 19.

A comissão atuou juntamente com a PROGEPE no Seminário de Integração de novos servidores.

A ampliação da atuação da Comissão com parceria com os demais setores da instituição como pró-reitorias e setores de gestão acadêmica (centros e departamentos) é canal para melhoria de boas práticas no campo ética e mitigação de problemas nessa seara de grande relevância para o bom desenvolvimento institucional.

Desta feita, a AUDINT entende que a comissão deve ter seu espectro mais substantivo amparado por recursos técnicos e de pessoal por meio de parcerias com os mais variados âmbitos da instituição, de forma transversal, para que penetre seu trabalho nas diversas camadas que devem ser atingidas com sua finalidade de zelo e preservação ética na UFERSA.

**FATO 1:** *DENÚNCIAS DE ASSÉDIO MORAL EM PERCENTUAL RELEVANTE ANUALMENTE E BAIXA RESOLUTIVIDADE*

**CAUSA:** Ausência de andamento completo dos feitos desde a denúncia até a conclusão dos feitos, sendo frequente o arquivamento de denúncias antes mesmo da apuração no âmbito dos departamentos, apenas com a oitiva de uma das partes (notadamente a parte denunciada).

**CONSTATAÇÃO 1:** *Necessidade de formalização e tramitação completa de*



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO  
UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA

**feitos/denúncias acerca do Assédio moral na UFERSA e conclusão com clareza do resultado/consequência do ato inicial de denúncia (punição ou não e justificativa).**

De acordo com informações fornecidas pela Ouvidoria percentual anos de denúncias foi de 24,30% em 2019, 9,62% em 2020 (suspensão de atividades presenciais e pandemia) e 24,66% em 2021, sendo que em cada ano essas denúncias em sua maioria são arquivadas pelos departamentos, o qual após ouvir o docente que é alvo das denúncias, arquivava os procedimentos.

É sabido que os departamentos acadêmicos têm diversas atribuições para zelar pelo bom andamento dos trabalhos acadêmicos. No entanto, quanto ao regime disciplinar e a decisão de instaurar ou não processo disciplinar em desfavor de um docente, não se concretiza entre as atribuições dos departamentos acadêmicos.

Nesse contexto, havendo denúncia o procedimento é instaurar processo administrativo e encaminhar para a autoridade competente, elencada no art. 266 do Regimento da UFERSA, a qual decidirá sobre o andamento do feito. Aquele que não segue esse procedimento está descumprindo o que dispõe no regimento acerca do regime disciplinar e é passível de sofrer apuração por omissão em seu dever administrativo, conforme disposto no regimento:

Art. 262. Ao tomar conhecimento da prática de atos irregulares, qualquer que seja a modalidade, constitui dever de todo membro da comunidade acadêmica comunicar imediatamente o fato à autoridade competente.

Parágrafo único. É dever da autoridade competente providenciar os procedimentos administrativos para a apuração.

Nesse sentido, procedimentos elencados pela ouvidoria desde 2019 a 2021 em que houve arquivamento pelo departamento das denúncias não foram regulares e demandam correção do seu caminhar processual e desfecho.

**RECOMENDAÇÃO 1:**

A AUDINT recomenda sejam instaurados todos os procedimentos de apuração a partir das denúncias e caso a autoridade competente entenda que o feito não merece



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO  
UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA

instauração de Processo Administrativo Disciplinar propriamente dito, deve apresentar justificativa por escrito, dando oportunidade ao denunciante e denunciado para a composição e conciliação sempre que possível.

A auditoria recomenda ainda que a ouvidoria encaminhe as denúncias ao setor competente para apuração, qual seja, autoridade máxima (Reitora) e não mais aos departamentos, os quais não tem atribuição ou prerrogativa nesse aspecto.

***FATO: DEFICIÊNCIA DE REGULAMENTAÇÃO ACERCA DE ASSÉDIO MORAL NA UFERSA***

**Causa:** Ausência de normas específicas que tratam sobre assédio moral no âmbito acadêmico.

**CONSTATAÇÃO 2:** Incidência de erros de procedimento com indefinição de atores e responsáveis pela apuração e etapas processuais claras, falhas na conclusão das denúncias que não apresentam resultados de apuração idônea e sem mácula de dúvida ou credibilidade, em razão da ausência do tratamento adequado normativo

A UFERSA não possui norma específica sobre o tratamento do assédio moral e de outras formas de assédio no âmbito acadêmico, conforme confirmado pelo Memorando Eletrônico nº 283/2021 -PROGRAD. A partir dessa lacuna surgem erros de procedimento assim como de compreensão, definição e identificação das condutas que podem traduzir-se nessa infração legal e ética.

Nesse sentido, objetivamente trazemos a concepção de norma, vez que outras instituições públicas federais de ensino vem enfrentando essa questão e iniciando a regulamentação interna da temática.

A UFPA – Universidade Federal do Pará já aprovou a regulamentação a qual citamos minuta a seguir para compreensão do que se necessita ser regulado. A UFERSA deve aprimorar e adequar a sua conjuntura administrativa e acadêmica.

SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL – UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ  
RESOLUÇÃO CONSUN Nº XX/2019

Dispõe sobre normas e procedimentos a serem adotados em casos de assédio moral, sexual e quaisquer outras formas de preconceito, no âmbito da Universidade Federal do Pará.



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL**  
*MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO*  
**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO**  
**UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA**

O CONSELHO UNIVERSITÁRIO, no uso de suas atribuições legais, estatutárias e regimentais, reunidos em sessão plenária realizada no dia xx de xxxx de 2019, tendo em vista o que consta do processo número xxxxxx, **R E S O L V E**:

Art. 1º Instituir a Política Institucional de prevenção e enfrentamento a serem adotados em casos de assédio moral, sexual e quaisquer outras formas de discriminação/preconceito, a qual tem por finalidade estabelecer princípios, diretrizes no combate dessas situações no âmbito da Universidade Federal do Pará (UFPA).

Parágrafo único. Nos termos desta Resolução, entende-se como âmbito da UFPA qualquer local onde sejam desenvolvidas atividades da Instituição relacionadas a Ensino, Pesquisa, Extensão, Cultura e Administração.

Art 2º, a política que trata esta Portaria rege-se pelos seguintes princípios:

- I – respeito à dignidade da pessoa humana;
- II – favorecimento de um clima organizacional saudável e respeitoso, de não discriminação e de tolerância à diversidade de membros, servidores, alunos, estagiários, bolsistas e terceirizados;
- III – capacitação de seus membros, servidores, alunos, estagiários, bolsistas e terceirizados por meio da realização de seminários, palestras e outras atividades voltadas à discussão e à sensibilização de boas práticas no ambiente de trabalho, além da conscientização sobre os malefícios de práticas abusivas;
- IV – estímulo às boas práticas administrativas e à liderança, considerando-se as características profissionais e pessoais de cada um;
- V – elaboração de informativos impressos e eletrônicos, bem como realização de eventos e campanhas de comunicação e conscientização a respeito do tema, com ênfase nas consequências do assédio moral, sexual e da discriminação;
- VI – construção de uma cultura organizacional pautada pelo respeito mútuo, equidade de tratamento e preservação da dignidade das pessoas;
- VII – busca de soluções pacificadoras para os problemas de relacionamento verificados no meio ambiente de trabalho, com vistas a evitar o surgimento e o agravamento de situações de assédio e de discriminação;
- VIII – monitoramento das atividades institucionais, de modo a prevenir a degradação do meio ambiente de trabalho;
- IX – adoção de medidas administrativas, gerais e específicas, pela Gestão Superior, Conselhos Superiores e Gestores dos órgãos suplementares, das Unidades e Subunidades conforme parâmetros desta Portaria.

Art. 2º Considera-se assédio moral a prática abusiva, explícita ou velada, que se manifesta por meio de gestos, palavras e atos e que desrespeita, de forma sistemática e frequente, a integridade física e/ou psicológica de uma pessoa ou grupo, na relação entre membros da comunidade universitária, tais como:

- I- chefe e subordinado/a;
- II- servidor/a (professor ou técnico-administrativo) e estudante;
- III- colegas de igual nível hierárquico;
- IV- um/a ou mais subordinados/as em relação à chefia;
- V- e outras relações.

Art. 3º São situações que caracterizam o assédio moral, entre outras:

- I- deteriorar de forma proposital as condições de trabalho ou estudo de uma pessoa ou grupo específico;



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL**  
*MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO*  
**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO**  
**UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA**

- II- desqualificar ou fazer críticas infundadas a alguém;
- III- isolar alguém do restante do grupo;

IV- deixar de prestar informações necessárias à execução de alguma atividade;

V- descumprir, ameaçar ou dificultar o usufruto de direitos, a exemplo de horários, férias, licenças, entre outros;

VI- ofender, espalhar boatos, fazer críticas ou brincadeiras sobre a vida pessoal, particularidades físicas, emocionais e/ou sexuais de alguém.

Art. 4º Considera-se assédio sexual a insistência inoportuna, independentemente do sexo ou da orientação sexual, com perguntas, propostas, pretensões, ou outra forma de abordagem forçada de natureza sexual. É o ato de constranger alguém com gestos, palavras ou com o emprego de violência, prevalecendo-se de relações de confiança, de ascendência, de superioridade hierárquica, de autoridade ou de relação de emprego ou serviço, com o objetivo de obter vantagem sexual.

Art. 5º São situações que caracterizam assédio sexual, entre outras:

I- fazer insinuações de conotação sexual, por meio de comunicação verbal ou escrita, olhares, gestos, entre outras formas;

II- aproximar-se fisicamente de forma inoportuna, tocar ou criar situações de contato corporal, sem consentimento recíproco, com persistente conotação sexual;

III- constranger com piadas e frases de duplo sentido, fazer alusões que produzam embaraço e sensação de vulnerabilidade ou perguntas indiscretas sobre a vida privada;

IV- fazer ameaças de perdas significativas ou promessas de obtenção de benefícios em troca de favores sexuais;

V- violar o direito à liberdade sexual de colegas e interferir no desenvolvimento das atividades laborais da pessoa vitimada;

VI- criar um ambiente de trabalho intimidante, hostil e ofensivo, que vai resultar em obstáculos à igualdade entre os sexos, em decorrência de discursos e práticas sexistas e LGBTfóbicas.

Art. 6º Considera-se discriminação/preconceito toda conduta que tenha por objetivo anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais, a partir do entendimento de que certas características e/ou opções individuais seriam fundamento legítimo para a inferiorização de pessoas e grupos sociais.

Art. 7º São consideradas atitudes discriminatórias quaisquer manifestações baseadas em preconceitos de origem, raça, cor, sexo, identidade de gênero, orientação sexual, idade, condição física e intelectual, entre outros.

Art. 8º Por provocação da parte ofendida, por representação ou de ofício pela autoridade que tiver conhecimento da prática de assédio moral, sexual ou preconceito, a denúncia deve ser formalizada à Ouvidoria da UFPA e encaminhada por este órgão, para conhecimento, diretamente ao Gabinete do Reitor.

§ 1º Qualquer pessoa que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar modalidade de assédio ou discriminação no ambiente do trabalho poderá encaminhar a notícia desses atos, inclusive por intermédio de seu sindicato.

§ 1º Para fazer a denúncia, é necessário formalizar, por escrito, a manifestação, sendo assegurado o sigilo de identidade, desde que solicitado.

§ 2º É necessário que os fatos sejam informados da forma mais completa possível, indicando o nome das pessoas envolvidas, local, data ou período, documentos, eventuais registros escritos, de áudio ou vídeo, e testemunhas, caso existentes.

§ 3º Quando houver envolvimento de criança e adolescentes estes devem estar



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL**  
*MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO*  
**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO**  
**UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA**

acompanhados pelo responsável.

Art. 9º A Ouvidoria da UFPA receberá e encaminhará imediatamente as denúncias relacionadas a assédio moral, sexual ou discriminação/preconceito ao Gabinete do Reitor, para providências, conforme § 2º, do art. 1º, do Decreto no 5.480/05, visando apurar os fatos, tendo em vista o disposto no art. 143, da Lei 8.112/90, abrindo-se uma sindicância ou um processo administrativo disciplinar, a depender do caso.

Art. 10º A sindicância ou o processo administrativo disciplinar será conduzido por uma comissão composta por até três servidores, ocupantes de cargo efetivo do quadro da Instituição, designados pelo reitor da UFPA, que indicará, dentre eles, o seu presidente.

§ 1º As fases de um processo administrativo, prazos, julgamento e aplicação das penalidades devem seguir rito processual sobre a matéria, conforme disposto na Lei nº 8.112/1990, na Lei no 9.784/1999 e no Estatuto e no Regimento da UFPA.

§ 2º A Comissão responsável pelo processo administrativo terá seu trabalho concluído no prazo de sessenta (60) dias, podendo ser prorrogado por igual período, devendo apresentar parecer conclusivo, indicando, se for o caso, as penalidades cabíveis, entre as previstas no art. 11 desta Resolução, sem prejuízo das demais sanções previstas na legislação vigente.

Art. 11. Assédio moral, sexual e preconceito praticados por servidor/a docente ou técnico-administrativo em educação ou por estudante, nos termos desta Resolução, caracterizar-se-ão como infrações graves e sujeitarão o infrator às seguintes penalidades, nos termos da legislação vigente:

- I- advertência;
- II- suspensão por até noventa (90) dias;
- III- destituição da função, cargo de direção ou demissão de acordo com a legislação, no caso de servidor técnico-administrativo ou docente;
- IV- exclusão da UFPA, no caso de estudante.

Art. 12. Fica assegurado ao/à servidor/a técnico-administrativo, docente ou estudante da UFPA acusado/a da prática de assédio moral, sexual ou preconceito o direito de ampla defesa e ao contraditório, em face das acusações que lhe forem imputadas, sob pena de nulidade.

Art. 13. Nenhum/a servidor/a técnico-administrativo em educação, docente ou estudante da UFPA poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou sanção por ter denunciado ou testemunhado atitudes definidas nesta Resolução, salvo em caso comprovado de relato inverídico ou má-fé.

Art. 14. Será constituída, em até 90 (noventa) dias a partir da data da publicação desta Resolução, uma comissão permanente de acompanhamento de denúncias e processos administrativos relacionados a questões de assédio moral, sexual e preconceito e para propor campanhas educativas e ações preventivas.

§ 1º A comissão mencionada no caput deste artigo será composta por representantes indicados por órgãos da gestão e pelas entidades representativas de cada categoria, sendo:

- I- um representante do Gabinete da Reitoria, como presidente;
- II- um representante da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progep);
- III- um representante do Sindicato dos Trabalhadores Técnico-Administrativos em Educação das Instituições Federais de Ensino Superior no Estado do Pará (Sindtifes-PA);
- IV- um representante do Sindicato dos Docentes da Universidade Federal do Pará (Adufpa);
- V- um representante do Diretório Central dos Estudantes (DCE);
- VI- um membro da CPPAD;

Art. 15. As vítimas de assédio ou preconceito poderão ser encaminhadas, a pedido, com prioridade no atendimento, à Clínica de Psicologia da UFPA, ou à DSQV da PROGEP, para apoio psicológico.

Art. 16. Caso haja necessidade de preservação da integridade da vítima durante o



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO  
UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA

período da sindicância ou processo administrativo disciplinar, a autoridade competente poderá solicitar a remoção da vítima ou do/a acusado/a de sua unidade/órgão de origem, em caráter provisório ou, se for o caso, definitivamente.

Art. 17. As unidades e órgãos da UFPA, na pessoa de seus representantes legais, ficam obrigados a tomar as medidas necessárias para prevenir o assédio moral, sexual e preconceito, conforme definido na presente Resolução.

Art. 18. Os casos omissos serão resolvidos pelo/a reitor/a da UFPA.

Art. 19. Esta Resolução entra em vigor nesta data.

Belém, xx de xxxx de 2019.

– Reitor da UFPA

Entretanto, além da norma interna de cunho geral, outras normas setoriais são relevantes para orientar a mitigação de oportunidades em que surgem casos de assédio.

### **Recomendação 2:**

Aprovar em até 180 (cento e oitenta) dias norma interna geral na UFERSA que regulamente o assédio moral, assim como outras formas de assédio e atitudes discriminatórias as quais são nocivas no âmbito das relações acadêmicas e prejudicam o alcance dos objetivos e metas institucionais.

### ***FATO: INEXISTÊNCIA DE CULTURA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO FOMENTADA PELA GESTÃO ACADÊMICA DA UFERSA.***

Causa: Inércia da gestão acadêmica em promover ações preventivas e combativas relativas à conscientização e mitigação acerca do assédio moral.

### **CONSTATAÇÃO 3: Falha de controles internos para mitigação, prevenção e combate ao assédio moral nas diversas camadas acadêmicas, em especial Pró-Reitorias de Graduação, Pós-Graduação, Centros, Departamentos Acadêmicos.**

Para mitigar o assédio moral necessário se faz identificar os gargalos que no âmbito acadêmico são mais recorrentes a potencialidade de ocorrer o assédio moral. Esta identificação pode ser feita pela gestão acadêmica em parceria com a comissão de avaliação institucional por meio de pesquisas internas e avaliações realizadas pelos atores docente, discentes e técnicos administrativos, cada um em suas particularidades.

Embora a literatura pouco trate sobre o assédio moral no âmbito acadêmico, as



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO  
UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA

citações que serão trazidas de forma longa, tem extrema relevância para elucidar e retratar o estado da arte da conjuntura atual nas universidades federais identificada em pesquisas sérias e realizadas tanto com cunho acadêmico como técnico.

Cito inicialmente pesquisa MERCER (2015) que propõe um manual para mitigação do assédio moral no âmbito universitário em que se menciona algumas circunstâncias recorrentes no contexto universitário que podem configurar assédio moral:

Segundo Barreto (2008, p: 26) "Não existe necessariamente um conflito entre o agressor e a vítima, podendo mesmo o assédio ocorrer de forma subterrânea, na qual o agressor vai minando aos poucos o ambiente da vítima sem que ela se dê conta". A exposição do aluno ao ridículo, piadas racistas, de gênero que tornam o ambiente insuportável são tipos de assédio que podem levar a desistência do aluno do curso. Quando um aluno sofre assédio moral por parte de um professor, esse se sente impotente, desmotivado, caindo seu rendimento levando a outras consequências mais graves, podendo, inclusive, atingir sua vida pessoal.

Segundo Hirigoyen (2002, p. 11) "Por meio de palavras, aparentemente inofensivas, alusões, sugestões ou não-ditos, é efetivamente possível desequilibrar uma pessoa, sem que os que a rodeiam intervenham". Apesar das outras pessoas, no caso os colegas, perceberem que alguém está sendo assediado normalmente permanecem indiferentes a situação, ou por não se sentirem diretamente atingidos ou por medo de represália. O medo torna as pessoas passivas. As agressões podem se dar de maneira vertical ( a relação professor x alunos) e de maneira horizontal (em relação aos colegas). O assédio de maneira vertical se dá por um abuso de poder por aquele que se aproveita-se da sua posição hierárquica para reduzir o assediado como meio de valorizar-se. Alguns exemplos de frases ditas por assediadores em nível hierárquico vertical. Conforme relatos pessoais abaixo:

- "Não levem a mal, mas moças não deveriam fazer este curso, esse é um curso tipicamente masculino"
  - "Até meu filho de 12 anos consegue fazer isso, mas você não"
  - "Pessoas que passaram por cotas não conseguem acompanhar o restante da turma, universidade não é programa social, aqui deveriam estar os melhores,"
  - "Esse curso é muito difícil pra você, acho que deveria desistir"
  - "Não sei como conseguiu passar no vestibular, você é muito fraco"
  - Tarefas humilhantes que não correspondem ao nível universitário.
  - Ignorar dúvidas, isolar, ridicularizar frente ao demais estudante,
  - Perseguir o aluno por divergências políticas.
  - Fazer piadas ou comentários racistas, homofóbicas e machistas.
  - Ameaçar constantemente de reprovação, gritar com o aluno.
  - Desqualificar provas e trabalhos expondo aos colegas de sala
  - Comportamentos machistas, racistas, homofóbicos.
- O assédio de maneira horizontal pode acontecer das seguintes maneiras:
- Trotes em caráter humilhante
  - Isolamento
  - Comportamentos machistas, racistas, homofóbicos.

A diferença entre assédio moral e violência moral A violência moral, não menos grave, se caracteriza por palavras dirigidas de maneira agressiva que violam os códigos de comunicação interpessoal e transgridem as normas de convivência. É



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL**  
*MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO*  
**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO**  
**UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA**

caracterizada não só pela violência verbal mas pode ser combinada com atitudes que isolam, ignoram, esnobam, desmerecem ou constroem com o objetivo sempre de humilhar, rebaixar ou amedrontar o outro. Atos isolados, imorais ou antiéticos, são inaceitáveis já ensejam uma reparação, mas é necessário que exista uma série de repetições para tipificar o assédio moral. A cobrança é um dos instrumentos usados pelo professor para que o aluno atinja seus objetivos, o que não pode acontecer é o excesso e abuso de poder que venha a ferir a moral. A falta de tolerância é um dos agravantes nas relações interpessoais, e é justamente nesse ambiente que a violência moral reside. As desavenças e confusões encontram terreno fértil na ausência da compreensão. Os limites entre violência moral e o assédio são bastante tênues o que dificulta -mas não impossibilita- o agredido a identificar se a situação pela qual vem passando é violência ou assédio. Casos como os já descritos são violência moral, o que os diferencia do assédio é a periodicidade e a repetição das ações. A violência moral acontece esporadicamente e nem sempre acontece com má intenção por parte do assediador. Algumas vezes a violência moral acontece por uma palavra mal colocada em um dia ruim. Para se caracterizar, de fato, o assédio essas atitudes precisam ser pontuais e acontecer repetidamente caracterizando uma perseguição que prejudica ou coíbe o assediado.

Segundo Barreto (2008 p.37) o "assédio moral é uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida e que visa diminuir e humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psicologicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo sua dignidade e colocando em risco sua integridade pessoal e profissional".<sup>1</sup>

MARINHO et al (2017)<sup>2</sup>, traz também a questão de gênero que deve ser observada por ser a mulher e outras minorais partes mais vulneráveis a esse tipo de infração a dignidade da pessoa, cito trecho relevante da conclusão desse trabalho que reflete a dificuldade de gênero que pode haver no ambiente acadêmico:

Diante do exposto, ficou claro que a violência de gênero é uma realidade a qual a mulher convive todos os dias, repercutindo não só no meio social, trabalhista e político, como também no acadêmico. Essas relações colocam a mulher em uma posição de vulnerabilidade dentro do ambiente acadêmico, que pode prejudicar sua performance ou até mesmo levar a desistência do curso. Como foi abordado anteriormente, essa violência é perpetuada pelos meios de comunicação, que apresentam discursos negando a violência contra a mulher, tentando apagar as dificuldades que esta tem de enfrentar durante sua trajetória acadêmica, reproduzindo discursos simplistas e parciais que só analisam os avanços conquistados pela luta feminista, mas não os aspectos que continuam estagnados dentro dos preconceitos e paradigmas machistas vigentes. É importante, então,

---

<sup>1</sup> MERCER, Annelise Schneider. Manual de prevenção ao assédio moral nas universidades.2015.

<sup>2</sup> MARINHO, Mackson Mateus da Silva; GONÇALVES, Samella Ferreira; VERGARA, Sofia de Medeiros; FELIX, Loussia Penha Musse. ASSÉDIO NO ENSINO SUPERIOR: A dificuldade de permanência da mulher no ambiente acadêmico. 2017.  
[https://www.academia.edu/37780205/ASS%C3%89DIO\\_NO\\_ENSINO\\_SUPERIOR\\_A\\_dificuldade\\_de\\_perman%C3%Aancia\\_da\\_mulher\\_no\\_ambiente\\_acad%C3%Aamico](https://www.academia.edu/37780205/ASS%C3%89DIO_NO_ENSINO_SUPERIOR_A_dificuldade_de_perman%C3%Aancia_da_mulher_no_ambiente_acad%C3%Aamico)



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL**  
*MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO*  
**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO**  
**UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA**

apresentar uma nova concepção, que não considera apenas o que já foi conquistado, mas sim o que ainda falta para a plena igualdade de papéis, assim o “discurso não é simplesmente aquilo que traduz as lutas ou os sistemas de dominação, mas aquilo porque, pelo que se luta, o poder do qual nós queremos apoderar.”(FOCAULT, 1970, p. 10) A luta por um espaço na universidade, vai desde o reconhecimento das dificuldades encontradas por ela durante seu percurso no ensino superior, até ao apaziguamento de cursos que são de predominância masculina, que ainda são considerados “acima do nível intelectual da mulher”. De acordo com a pesquisa do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), compreendida entre os anos de 1991 a 2005, as mulheres, em geral, são minoria nos cursos de exatas, é exemplo os cursos de Engenharia (20,3%) e Ciência da Computação (18,8%), ao passo que são maioria nos cursos considerados “femininos”. Como Pedagogia (91,3%) e Letras (80%). Ou seja, a escolha dos cursos foram se construindo ao longo do processo de escolarização dos sujeitos femininos e masculinos, dando origem a áreas demarcadas como mais femininas, como a área das ciências humanas e a maior parte dos cursos da saúde, ou mais masculinas, como aqueles da área das ciências exatas e carreiras tecnológicas.(ÁVILLA; PORTES, 2009) Esses tipos de discrepância, geram um ambiente intimidador, fazendo com que a mulher se sinta oprimida e em posição desfavorável para denunciar seu agressor, pois, como já foi apresentado anteriormente neste paper, pelos estigmas que circundam o assédio (que formam o chamado “rape script”, que gera uma generalização do que é estupro, muitas vezes não condizente com a realidade), a esta mulher acaba sendo desmotivada a denunciar qualquer tipo de assédio que não seja aquele que a sociedade considera válido, com medo de ser desacreditada ou mesmo culpabilidade. Esse medo de denunciar, pode constituir um dos motivos que dificultam o processo universitário para a mulher, já que não se sentindo confortável para denunciar, a mulher se sente menos segura no campus e passa a conviver com uma situação, que mesma a deixando desconfortável, é naturalizada pela sociedade. Os empecilhos para a permanência da mulher no ambiente acadêmico também estão associados ao tipo de apoio que as vítimas recebem pós-assédio, ou violência sofrida. Muitas dessas mulheres assediadas dentro da universidade não reportam por medo ou falta de informação de como agir e buscar ajuda. Estas não procuram os poucos meios disponibilizados para combater essas práticas, uma vez que, esses atos ocorrem diversas vezes sem que a vítima perceba, por estar naturalizado na sociedade. Por outro lado, há um receio por parte da comunidade feminina de utilizar dos mecanismos institucionalizados, visto que, este sistema é altamente ineficaz, dado o alto índice de impunidade e grande defasagem na apuração dos casos. Estes mecanismos podem ser, de forma análoga, relacionados a legislação simbólica a que aborda Marcelo Neves (1998), que trata justamente de uma lei ou mecanismo instrucional, que é posto apenas para responder a uma demanda social, mas que na prática, não apresenta eficácia material. Desse modo, os meios disponibilizados pela universidade no apoio dessas vítimas se formam principalmente por uma organização das próprias mulheres em um estado de solidariedade para com a situação de outras que foram assediadas, buscando resolver dentro de suas próprias instâncias o conflito, a exemplo disso, temos o Coletivo Afetadas e o Centro de Convivência da Mulher na UnB. Conclui-se, portanto, que ainda falta um longo caminho no que tange ao reconhecimento da autonomia e dignidade da mulher frente a uma comunidade ainda enraizada em preceitos machistas que exploram essa dominação sobre aspectos físicos, psicológicos, morais, de coerção, entre outras formas de assédio e violência contra a mulher.

HAILE e CARBONAR (2021) versam sobre o assédio no ensino superior e a



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO  
UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA

omissão institucional<sup>3</sup> citamos parcialmente trecho relevante que corrobora nossa perspectiva de análise no âmbito da UFERSA:

Minayo (2006) afirma que em situações de abuso psicológico é comum um ambiente de dominação e humilhação. Sendo assim, frequentemente isso causará distúrbios no desenvolvimento psicomotor, intelectual e social, além de potencializar sintomas de agressividade, hiperatividade, depressão e de baixa estima, ou ainda, aumentar as dificuldades de lidar com a própria sexualidade.

Como podemos evidenciar, o assédio e o abuso são formas de violência que não se constituem como temas recorrentes relacionados à educação. Se, o objeto de estudo de um professor é o ensino e, conseqüentemente a aprendizagem, a violência pode afetar esta última, provocando traumas, lesões físicas e emocionais, podendo gerar sofrimentos psíquicos e/ou psicopatologias que irão influenciar na área pessoal, no desenvolvimento profissional e não menos no âmbito familiar.

Muniz, Machado e Vieira (2011) argumentam que a agressão moral nas instituições educacionais impede o aproveitamento e desenvolvimento dos alunos e alunas em relação as suas habilidades e aprendizados. Assim, as instituições de ensino superior devem fornecer subsídios para que discentes sejam curiosos, problematizadores e críticos, pois estes são locais de formação de opiniões, que devem incentivar questionamentos, auxiliando e direcionando estes educandos a uma aproximação e compreensão da realidade em que estão inseridos, tornando-os capazes de reconhecer que a sociedade passa por um processo de constante transformação.

Contudo, Felipe (2007) denuncia que são notados os esforços para discutir sexualidade, mas este tema é abordado normalmente para prevenção, se limitando a abordagem morfoanatômica dos corpos. Neste sentido, a sexualidade apresentada pelos aspectos corporais, “[...] não são nada mais que um processo cultural que alimenta a naturalização da heteronormatividade” (SANTOS, 2015, p. 17). Para Posener (2009), a partir do momento que as instituições de ensino superior são ‘contaminadas’ pela violência do assédio e do abuso, permitindo que discentes sejam vítimas marcadas psicologicamente, docentes negligenciam o aspecto pedagógico e psicopedagógico. Portanto, essa violência se desenvolve de maneira lenta e silenciosa, disfarçando-se no cotidiano, fazendo com que muitas vezes as vítimas não percebam o dano até que seja físico e/ou cognitivo, indo além, psicologicamente afetadas, sendo atingidas no âmbito social e profissional.

Desta forma, discutir gênero e sexualidade no contexto educacional torna-se imprescindível, uma vez que contribui para um melhor desenvolvimento profissional e pessoal de discentes. O perfil das vítimas, as agressões e a omissão institucional Em três semanas recebemos um total de 92 respostas, sendo 76 (82.61%) destas, originadas de acadêmicos pertencentes a IES da cidade de Ponta Grossa, Paraná. Dos 76 questionários, 81.58% das pessoas se identificam com o gênero feminino e 18.42% do gênero masculino. Quando questionados sobre identidade étnico/racial, 78.95% afirmaram ser brancas, 15.79% pardas e 5.26% negras. Ao todo, 64.47% dos discentes estudam / estudaram em IES públicas, 32.89% em IES privadas e, 2.63% são graduandos (as) de ambas modalidades (público/privado). Em relação ao curso de graduação, 77.64% estão com o curso em andamento, 18.42% concluíram e 3.95% trancaram ou abandonaram o mesmo. Os cursos foram separados por grandes áreas do conhecimento, a saber: Ciências Biológicas e da Saúde (27.63%), Ciências Sociais e Aplicadas (26.32%), Ciências Exatas (15.79%), Ciências Humanas (11.84%), Ciências Agrárias (7.89%), Linguística, Letras e Artes (3.95%), tendo ainda uma área de Pós-Graduação (6.58%),

---

<sup>3</sup> de Oliveira Haile, V. ., & Carbonar dos Santos, A. E. . (2021). ASSÉDIO E O ABUSO NO ENSINO SUPERIOR:: das agressões à omissão institucional. *Revista Brasileira De Educação Em Geografia*, 11(21), 05-24. <https://doi.org/10.46789/edugeo.v11i21.1083>



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO  
UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA

onde as áreas específicas não foram definidas. Em relação às origens dos casos de assédio e abuso [...] as pessoas participantes foram questionadas em tópicos, onde assinalavam 'Sim' ou 'Não' para cada alternativa apresentada, podendo assinalar múltiplas opções. A figura 1 evidencia que colegas se constituem enquanto agressores (as) em potencial durante a vivência acadêmica. Esta vivência, muitas vezes diária, possibilita uma ampliação da troca de experiências entre os pares, conquistando um lugar para que os ataques ocorram, refletindo em uma relação de poder entre discentes. [...]

É importante destacar novamente os dados da Figura 1, onde as opções, 'Chefes de Departamento', 'Supervisores', 'Diretores de Colegiado' foram assinaladas também como agressores (as) com 7.45%, 5.59% e 4.97%, respectivamente. Ou seja, as agressões sofridas pelas vítimas podem ter sido realizadas pelos próprios pares de cada segmento. Em relação a ausência de punição frente às agressões, Bradaschia (2007, p.76) afirma que “o silêncio pode multiplicar os efeitos aterradores deste tipo de violência, de fato, poder falar sobre este assunto, ter pessoas que acreditam que a vítima realmente está passando por uma situação terrível pode de certa maneira atenuar o trauma”. **É por essa falta de reação apresentada pelos supervisores (as) que parte das vítimas nem chegam a denunciar ('Não houve denúncia' – 56.58%), pois pelas respostas dos questionários, todas as denúncias ocorridas não tiveram uma reação concreta de supervisores;** resultando na ausência de punição dos agressores como mostram os casos a seguir: Falta de apuração dos casos pela própria universidade e também o fato de a maioria das denúncias resultarem inócuas, desestimulando os alunos a fazerem as denúncias (Caso nº 23, 07/07/2018).[...] Péssimas lembranças do tempo de graduação, horror à faculdade que sempre me oprimiu e nunca fez nada em relação aos fatos, pelo contrário, sempre jogou debaixo dos panos [...] (Caso nº 25, 07/07/2018).É possível que a omissão de casos seja para evitar 'danos' para a instituição e para o curso, mas também é comum que as pessoas ainda não saibam como reagir quando são vítimas ou até mesmo testemunhas de uma violência. Assim como as vítimas, testemunhas podem se sentir ameaçadas, podem ter medo de alguma reação da pessoa agressora, ou podem simplesmente não acreditar na vítima; é o que evidencia a Figura 5. Figura 5: Motivos de não efetivar a denúncia das agressões por parte de testemunhas. Fonte: Questionários aplicados com graduandos/graduados das IES do município de Ponta Grossa, Paraná. Organização: HAILE, 2018. Como evidenciado, a maioria das vítimas afirmaram que suas testemunhas não efetivaram a denúncia por terem receio de serem futuramente vítimas. A pesquisa de Leather (2001) apontou que as consequências sentidas pelas testemunhas de um ato violento (podendo isso ser o assédio e o abuso), podem ser similares as que serão sentidas pelas vítimas; logo, se a vítima sentiu medo do poder demonstrado pelo (a) agressor (a), a testemunha também virá a sentir. Para Dejours (2001), o assédio é uma técnica, é planejado, não é um ato isolado. Assim, ele explica que durante esse processo a pessoa agressora pode atacar a vítima sob o olhar dos outros. São testemunhas oculares, elas sabem e mesmo assim se calam, pois, as mesmas possuem medo, que surgiu a partir da demonstração de poder por parte do (a) agressor (a). Podemos evidenciar um exemplo desse planejamento e manipulação, silenciosa, da pessoa agressora quando analisamos o caso nº 18:[...] Hoje depois de muitos anos de psicoterapia consigo entender que o agressor é uma pessoa altamente inteligente, manipuladora e de certa forma sedutora. Até mesmo em muitos momentos me sentia protegida de uma forma paternal, já que nunca tive um pai presente e ele sabia disso (Caso nº 18, 07/07/2018).

Assédio e abuso no Ensino Superior...O cuidado com o assédio é algo cada vez mais divulgado, isso porque o número de casos vem aumentando tanto em instituições de ensino como em empresas. Não existe uma maneira absolutamente correta de lidar com esses casos, mas é visível que isso precisa ser trabalhado com mais importância, pois a magnitude que pode tomar na vida da vítima é, muitas vezes, irreparável. O assédio e o abuso são algo que vem evoluindo histórico e socialmente. Minayo e Souza (1998) afirmam que: O fenômeno da violência [...] é produto da história [...] não se pode deixar de reconhecer que os processos violentos inibem, modificam e enfraquecem



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO  
UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA

tanto a qualidade como a capacidade de vida. Vários estudiosos da atualidade observam que se torna cada vez mais necessária uma epidemiologia da violência, inclusive uma epidemiologia dos problemas psiquiátricos gerados por ela (MINAYO e SOUZA, 1998, p. 521). Portanto, a partir dos danos cognitivos e profissionais apresentados, é visível a necessidade da promoção de discussões mais amplas dos assuntos relacionados a gênero, a violência de modo geral, mas em especial a violência contra mulher. Além disso, é válido destacar a importância do incentivo a debates, palestras e pesquisas visando a introdução dos temas 'assédio' e 'abuso', principalmente na área de educação, pois é relevante que docentes saibam identificar mudanças nos comportamentos de discentes, e que levem em consideração os sintomas psíquicos que podem se agravar com a continuidade das agressões. Ainda, **torna-se imprescindível um esforço relacionado à supervisão (as) para que tenham conhecimento de como dar continuidade a denúncia realizada pela vítima e que estas não se sintam mais coagidas ao denunciar seja por qual motivo for, tanto pelo medo, quanto pelo sentimento de injustiça gerada pela omissão institucional (grifos acrescentados)**

Diante da análise de denúncias dos últimos anos 2019 a 2021 na UFERSA junto à Ouvidoria e Comissão de Ética, assim como do contexto de regulamentação e ainda da inexistência de uma postura institucional que seja atuante na perspectiva de ampliar e melhorar os controles internos institucionais para mitigação e combate ao assédio moral e outras formas de assédio e abuso, é patente que se faz necessário iniciar-se de forma rotineira uma contínua atuação da gestão acadêmica no sentido de criar parâmetros, normas, regulamentos, manuais, cartilhas, além de acompanhar de perto as atividades acadêmicas, em especial orientações de trabalhos acadêmicos a bolsista e não bolsistas, especialmente os vulneráveis por questão de gênero, necessidades especiais ou outras minorias.

O referencial temático sobre Assédio moral da CGU há um dado interessante quanto a apuração de casos de assédio moral no âmbito federal, vez que a maioria são no Ministério da Educação MEC e sua maioria não tem a apuração devida:

#### RESPOSTA DO PROBLEMA DE PESQUISA

Qual o índice de punição relativo aos procedimentos disciplinares instaurados para apurar situações de assédio moral na Administração Pública Federal?

Com base no resultado dos exames, conclui-se que o percentual de condenação nos processos disciplinares voltados à apuração de casos de assédio moral no âmbito do SISCOR é baixo.

De fato, no escopo do estudo, foram avaliados 270 processos de assédio moral julgados no período de 2014 a 2018. Das análises realizadas, verificou-se que apenas 20% das apurações .A relação dos processos arquivados em virtude da absolvição do acusado está exposta no Anexo V, aba “Absolvição”. A relação dos processos arquivados sem indiciamento do acusado está exposta no Anexo V, aba “Não indicição”. A relação dos processos arquivados devido à prescrição da pena está exposta no Anexo V, aba “Prescrição”. A relação dos processos arquivados em razão do falecimento do acusado



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL**  
*MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO*  
**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO**  
**UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA**

está exposta no Anexo V, aba “Falecimento”. A relação dos processos arquivados em função da celebração de TAC está exposta no Anexo V, aba “TAC”. A relação dos processos em que não foi possível identificar a causa do arquivamento está exposta no Anexo V, aba “Causa desconhecida”. resultaram em algum tipo de punição, enquanto que a média percentual dos processos do SISCOR com ao menos uma apenação é de 26,3%.

Essa constatação remete à necessidade de uma reflexão mais aprofundada acerca das questões que permeiam o tema. É a primeira pergunta que vem à tona: por que o índice de apenação nos processos desta natureza está abaixo do patamar médio de condenação do SISCOR?

Tal questão pode ser respondida da seguinte maneira: porque o índice de arquivamento é alto.

Com efeito, o estudo revelou que o percentual de processos que resultaram em arquivamento é de 60,74%, podendo chegar a 75,23% desconsiderando-se os processos cujo agente foi submetido a outra apuração e aqueles cuja análise restou prejudicada.

É de se observar como os índices de punição e arquivamento parecem se relacionar de maneira inversamente proporcional um ao outro: quanto menor o percentual de punição, maior o de arquivamento; e quanto maior o percentual de punição, menor o de arquivamento; e viceversa.

Em análise dos fundamentos que subsidiaram o arquivamento dos feitos, chegou-se a um resultado expressivo: 82,32% dos processos arquivados tiveram como causa evidente a absolvição do acusado sem que este fosse submetido à indicição, seguido da absolvição (com indicição) e prescrição, ambos com apenas 6,10%.

Recorde-se que o indiciamento reflete a convicção preliminar da Comissão Processante acerca do cometimento da falta funcional pelo acusado e possui espeque no artigo 161 da Lei nº 8.112/90, o qual estabelece que:

“Tipificada a infração disciplinar, será formulada a indicição do servidor, com a especificação dos fatos a ele imputados e das respectivas provas.”.

Portanto, se o acusado sequer chega a ser indiciado nos autos, significa que não existem provas suficientes para comprovar, ainda que em caráter preliminar, a prática do ilícito disciplinar, o que inevitavelmente leva-nos a questionar a qualidade do juízo de admissibilidade que deu ensejo à deflagração do feito. Daí a importância de se distinguir os casos em que a absolvição ocorreu com ou sem o indiciamento do acusado.

O juízo de admissibilidade consiste em uma análise prévia da notícia de irregularidade funcional que chega ao conhecimento da Administração. A Instrução Normativa CGU nº 14/2018, em seu artigo 9º, define-o da seguinte forma:

“O juízo de admissibilidade é ato administrativo por meio do qual a autoridade competente decide, de forma fundamentada, pelo arquivamento ou instauração de procedimento correccional (...)”.

Se por um lado o artigo 14336 da Lei nº 8.112/90 impõe a obrigatoriedade de apuração das irregularidades que chegam ao conhecimento da Administração, por outro, o artigo 144, § único, Art. 143. A autoridade que tiver ciência de irregularidade no serviço público é obrigada a promover a sua apuração imediata, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, assegurada ao acusado ampla defesa.

Art. 144. Parágrafo único. Quando o fato narrado não configurar evidente infração disciplinar ou ilícito penal, a denúncia será arquivada, por falta de objeto.

estabelece que essa obrigação não é absoluta, podendo ser afastada quando os fatos não configurarem evidente infração disciplinar. É em sede de juízo de admissibilidade que essa decisão é tomada.

A análise de admissibilidade é de fundamental importância para a Administração, na medida em que minimiza o risco de instauração açodada da sede disciplinar propriamente dita, sob pena de inobservância aos princípios da eficiência e economicidade.

Sobre o assunto, seguem alguns comentários extraídos da doutrina:

“No juízo de admissibilidade do processo administrativo disciplinar devem ser empregados pela Autoridade administrativa competente critérios aprofundados e detalhados de análise do contexto fático, para cotejá-los com os possíveis



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL**  
*MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO*  
**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO**  
**UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA**

documentos e provas que o instruem, objetivando que se evite a instauração de processos com falta de objeto, onde a representação ou denúncia que deram causa aos mesmos são flagrantemente improcedentes ou inoportunas”

“Nas hipóteses de mera suspeita da prática de delito penal ou infração disciplinar, a Administração Pública – com esteio nos princípios publicísticos da autotutela, do poder-dever e da indisponibilidade do interesse público – deverá aprofundar o desvendamento de tais suspeitas por meio de acauteladoras investigações preliminares, de cunho meramente inquisitorial”. [Grifos não originais]

Em relação ao presente estudo, vislumbra-se que o juízo de admissibilidade que vem sendo realizado nas unidades do SISCOR, no que tange aos casos de assédio moral, tem padecido de graves deficiências técnicas.

Tal entendimento é obtido quando se verifica que 75,23% dos processos de assédio julgados nos últimos cinco anos foram arquivados, sendo que em 82,32% das situações o acusado sequer chegou a ser indiciado nos autos, devido à ausência de elementos de prova capazes de sustentar uma acusação formal contra o agente. Considerando o total de processos analisados, o percentual de arquivamento sem indiciamento corresponde a 50% dos casos, aumentando para 61,93% caso excluídas as análises prejudicadas e as apurações que redundaram na abertura de outro feito disciplinar.

Todavia, não se pode relevar que os casos envolvendo situações de assédio moral não são fáceis de serem comprovados. Pela própria natureza da irregularidade, é comum não haver elementos suficientes para demonstrar a prática da conduta, a exemplo de documentos ou imagens gravadas por câmeras de segurança.

Também não raras vezes o ilícito é cometido sem a presença de testemunhas, ou essas se recusam a colaborar com receio de represálias. Nessas situações, a chance de a apuração disciplinar prosperar é muito baixa, pois no campo da discussão o que normalmente acontece é uma troca de acusações entre vítima e agressor, a chamada “palavra contra palavra”.

É o caso, então, de a Administração buscar mecanismos de proteção ao agente vitimado bem assim às eventuais testemunhas, de modo a incentivar que as ocorrências da prática de Assédio moral sejam registradas e apuradas, porquanto, não é incomum as denúncias serem retiradas, pelo temor de retaliações, inclusive de perda do emprego, o que, a rigor, se traduz em inviabilidade de a investigação seguir adiante, e o processo acaba sendo arquivado. MATTOS, 2010, p. 577 COSTA, 2011, p. 292

Por outro lado, por mais crível que se afigure uma denúncia de assédio, é imprescindível que a Administração se atenha às questões técnicas que a análise requer, quando da realização do juízo de admissibilidade.

É dizer, um relato detalhado, em princípio, não é suficiente para a emissão de um juízo de admissibilidade positivo. Para que isso ocorra, é necessário que a narrativa esteja acompanhada de elementos mínimos capazes de comprovar a autoria e materialidade da infração, tais como testemunhas, e-mails, mensagens instantâneas de aplicativos, dentre outros.

Um juízo de admissibilidade bem executado impacta diretamente no desfecho e no tempo de duração de um procedimento disciplinar. Ciente dessa importância, a Corregedoria-Geral da União tem proposto às unidades supervisionadas a adoção de um novo modelo de análise de admissibilidade. **É a chamada Matriz de Responsabilização.** Esse modelo propõe que as análises prévias à decisão de instauração sejam realizadas sob um novo enfoque, no qual a narrativa dos fatos cede lugar à comprovação dos fatos. Sua materialização ocorre por meio de uma planilha, na qual, basicamente, para cada fato apontado, indicam-se os supostos responsáveis e as respectivas provas associadas.

É uma solução simples, porém eficaz, na medida em que, ao direcionar o foco da análise para a comprovação dos fatos, tende a reduzir as chances de se instaurarem feitos disciplinares de forma açodada.

Por outro lado, oportuno mencionar que em 5 de setembro de 2019 foi publicada a Lei nº 13.869, conhecida como Lei de Abuso de Autoridade, **O artigo 1º dispõe que a**



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO  
UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA

**Lei nº 13.869/2019 define os crimes de abuso de autoridade, cometidos por agente público, servidor ou não, que, no exercício de suas funções ou a pretexto de exercê-las, abuse do poder que lhe tenha sido atribuído.**

Para os operadores do direito disciplinar, revelam-se de especial interesse, dentre outras, as disposições contidas nos artigos 27 e 30 do citado diploma legal, abaixo transcritas:

Art. 27. Requisitar instauração ou instaurar procedimento investigatório de infração penal ou administrativa, em desfavor de alguém, à falta de qualquer indício da prática de crime, de ilícito funcional ou de infração administrativa:

Pena - detenção, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e multa.

Parágrafo único. Não há crime quando se tratar de sindicância ou investigação preliminar sumária, devidamente justificada.

Art. 30. Dar início ou proceder à persecução penal, civil ou administrativa sem justa causa fundamentada ou contra quem sabe inocente:

Pena - detenção, de 1 (um) a 4 (quatro) anos, e multa

Embora o §1º do artigo 1º da Lei nº 13.869/2019 preceitue que uma conduta só caracteriza crime de abuso de autoridade quando praticada com a finalidade específica de prejudicar outrem ou beneficiar a si mesmo ou a terceiro, ou, ainda, por mero capricho ou satisfação pessoal, não se pode descartar a hipótese de eventuais desgastes decorrentes da instauração de processos disciplinares sem justa causa fundamentada.

Portanto, mais do que nunca, é recomendável que o SISCOR fortaleça a execução do juízo de admissibilidade no âmbito de suas unidades, independentemente do tipo de irregularidade a ser apurada.

Em particular, irregularidades relacionadas à prática do assédio moral parecem demandar especial atenção quanto à cobertura que se deve dar a vítimas e testemunhas envolvidas, como condição para que essa tipologia de ilícito tenha apuração exitosa, e, de igual maneira, à realização, no âmbito da investigação, dos juízos prévios, pois, conforme ficou evidenciado neste estudo, muitos processos são também arquivados por falta de provas.

Por fim, avançando na proposição de ideias, é de bom alvitre que, em eventuais ações de conscientização promovidas nos órgãos e entidades da Administração Pública Federal, o público alvo seja orientado não apenas a denunciar os casos de assédio, mas também a fazê-lo da forma correta, instruindo as denúncias com o máximo de informações e documentos tendentes a comprovar as alegações apresentadas (data, hora e local dos fatos, nomes das testemunhas, emails, mensagens instantâneas, dentre outros). CONCLUSÃO Este trabalho teve como tema o assédio moral na Administração Pública Federal, com foco na abordagem correccional do assunto. Com base na análise de 270 processos punitivos concluídos nos últimos cinco anos, verificou-se que:

- 48,89% dos processos de assédio analisados foram instaurados no âmbito do Ministério da Educação;
- 20% das apurações resultaram na aplicação de alguma penalidade disciplinar e 60,74% resultaram em arquivamento;
- Desconsiderando os processos cuja análise foi prejudicada e aqueles cujo acusado foi submetido a outro processo, os percentuais de punição e arquivamento sobem para 24,77% e 75,23%, respectivamente;
- 53,45% das penas aplicadas foram de advertência, seguida da de suspensão, com 36,21%;
- A prática do assédio moral não está tipificada na Lei nº. 8.112/90, como infração disciplinar, daí seu enquadramento frequente como descumprimento de deveres funcionais capitulados no artigo 116, da Lei nº 8.112/90, notadamente, incisos IX e XI;
- As principais causas de arquivamento dos processos foram a absolvição do acusado sem indicição, com 82,32%, seguida da absolvição com indicição e a prescrição, com 6,10% cada uma.

As constatações acima forneceram os subsídios necessários para obtenção de resposta à pergunta-chave do estudo, que consistia em saber o índice de punição dos



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL**  
*MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO*  
**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO**  
**UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA**

procedimentos disciplinares instaurados nas unidades integrantes do SISCOR para apuração de condutas de assédio moral.

Assim, após a análise dos 270 processos da amostra, chegou-se à conclusão de que o percentual de condenação das apurações disciplinares instauradas para esse fim está abaixo do percentual médio de apenação no SISCOR, calculado em 26,3% dentro do período considerado.

De fato, averiguou-se que apenas 24,77% dos processos analisados resultaram em algum tipo de punição. Por outro lado, identificou-se um elevado índice de arquivamento: 75,23%.

No mais, a constatação de que 82,32% dos arquivamentos ocorreram de forma prematura, sem o indiciamento do acusado, levou à conclusão de que a causa do problema poderia estar relacionada ao receio de represálias do agente vitimado em apresentar denúncias e provas para desencadeamento das investigações, bem como a deficiências na realização do juízo prévio à instauração dos feitos disciplinares.

Nesse contexto, expôs-se o entendimento de que a melhoria do cenário diagnosticado demandaria, necessariamente i) inclusão na Lei nº. 8.112/90 de dispositivo tipificando a conduta de prática de assédio moral, com o respectivo enquadramento ii) busca de mecanismo de proteção aos denunciantes e testemunhas da prática do assédio; iii) busca do padrão de qualidade do juízo de admissibilidade que vem sendo realizado nas unidades do SISCOR acerca da ocorrência dessa irregularidade. Face ao exposto, e, especificamente, visando alterar à realização do juízo de admissibilidade, a Matriz de Responsabilização foi apresentada como instrumento de aprimoramento dessas análises. Esse novo modelo, que vem sendo proposto às unidades supervisionadas pela Corregedoria-Geral da União, sugere uma mudança de paradigma, em que o foco do exame passa a ser a comprovação dos fatos. Registrou-se também que a utilização da Matriz de Responsabilização em caso de denúncias de assédio revelar-se-ia bastante apropriada para o momento, tendo em vista a edição da nova Lei de Abuso de Autoridade, a qual define como crime a deflagração de ação disciplinar sem justa causa fundamentada. Por fim, sugeriu-se que em eventuais ações de conscientização e prevenção do assédio, fossem emitidas orientações específicas quanto à instrução de denúncias, a fim de que estas tenham maiores chances de prosperar na seara administrativa.

BELTRAME (2020) traz pesquisa abrangente no âmbito das Universidades Federais acerca do ambiente de combate ao assédio moral, o qual se assemelha em sua maioria ao ambiente da UFERSA.

Apesar de sua grande relevância e necessidade, ainda é insuficiente a quantidade de estudos voltados às questões de assédio sexual e, principalmente, moral, no trabalho. No serviço público, e, especialmente nas Universidades até o momento presente não existem condições efetivas para a implantação de uma política de recursos humanos que vise coibir a ocorrência desses casos, como constatado por Bastos e Brandão (1993). A falta de programas que tratem sobre assédio organizacional reflete tanto no desempenho e autoestima do servidor diante da sociedade, quanto em uma crise de identidade da própria organização.

Os aspectos culturais das Instituições Federais de Ensino Superior também se mostraram relevantes para compreender as situações de assédio ocorridas, em que é possível verificar contextos de permissividade e/ou convivência. A naturalização dos processos de assédio é preocupante, não somente porque dificulta as ações relacionadas à prevenção e ao combate, mas por reforçar a estigmatização da vítima e, conseqüentemente, seu sofrimento, além de refletir um cenário em que situações de profunda degradação das



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO  
UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA

condições de trabalho e dos relacionamentos interpessoais são interpretadas como normais.

Mesmo assim, **DE ACORDO COM OS RESULTADOS OBTIDOS, AUFERIMOS QUE A MAIORIA DAS IFES QUE RESPONDERAM AO QUESTIONÁRIO (52,3%) AINDA NÃO POSSUI QUALQUER POLÍTICA DE PREVENÇÃO DE OCORRÊNCIAS, E, DESSAS, 70% TAMBÉM NÃO POSSUEM MEDIDAS DE COMBATE AO ASSÉDIO.** Esses números assustam, e, ao mesmo tempo, nos fazem

perceber a importância do surgimento de novas pesquisas e trabalhos sobre o tema, especialmente nas Universidades – centro de compartilhamento de todos os saberes.

Cabe destacar que os fenômenos que ocorrem no interior das organizações, incluído o assédio moral e sexual, guardam relação direta com o contexto sociocultural, político e histórico em que estas estão inseridas. **No caso das IFES estudadas, foram identificados aspectos relacionados à excessiva competição e à velocidade das mudanças demandadas no ambiente onde estão inseridas. Tanto a opção de tratar o aluno como cliente (em detrimento do processo educativo e do trabalho desenvolvido pelo professor) como a competitividade verificada entre os docentes, técnicos e terceirizados nas próprias IFES, são elementos que fomentam e, em alguns casos, subjazem às práticas de assédio moral, seja entre colegas, seja na relação com o aluno, ou com a liderança hierárquica.**

A realização de palestras e capacitações ainda é o método mais utilizado para divulgar o assunto nas universidades e a necessidade da transmissão de informações acerca do assédio é uma das formas mais entendidas como eficazes para a prevenção e o combate ao assédio, explícita nos itens pesquisados.

Quanto ao tratamento desses casos, apesar de 61,4% das respondentes não possuírem um padrão, as medidas mais adotadas por estas são a instauração de processos administrativos disciplinares (PADs) e sindicâncias, e a grande maioria das IFES que responderam ao questionário não realiza nenhum tipo de controle, inclusive 95% destas não possuem nenhum tipo de indicador para realizar o acompanhamento das ocorrências.

A violência no trabalho, que inclui o assédio moral, pode trazer sérias perturbações à saúde física e mental do servidor assediado e também dos colegas não participantes do assédio, criando um ambiente de trabalho hostil e desagradável, carregado de tensões. A prevenção e o combate ao assédio no ambiente de trabalho devem incluir elementos que contribuam para sensibilizar os profissionais envolvidos, independentemente de posição hierárquica.

**NESSSE SENTIDO, É FUNDAMENTAL LEVAR EM CONTA A NECESSIDADE DE MUDANÇAS NA FORMA DE ORGANIZAR E ADMINISTRAR PESSOAS, O QUE NO CASO DAS IFES ENVOLVE:**

A) UMA EQUIPE DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS ATUANTE E QUE POSSA CONTAR COM O ENGAJAMENTO DOS SETORES DE DIREÇÃO DA UNIVERSIDADE VISANDO AO ESTABELECIMENTO DE CANAIS FLUIDOS E CONFIÁVEIS DE COMUNICAÇÃO E INFORMAÇÃO PARA DOCENTES, TÉCNICOS, ALUNOS E TERCEIRIZADOS, BEM COMO NO QUE SE REFERE À FORMAÇÃO E AO ACOMPANHAMENTO CONSTANTE DAQUELES QUE TAMBÉM EXERCEM PAPÉIS DE LIDERANÇAS; E,

B) ESTABELECIMENTO DE PRINCÍPIOS, POLÍTICAS E PROCESSOS CLAROS E AMPLAMENTE DIFUNDIDOS SOBRE ASPECTOS QUE REGEM A VIDA DO PROFISSIONAL NA INSTITUIÇÃO, QUE VÃO DESDE ELEMENTOS RELACIONADOS A QUESTÕES BUROCRÁTICAS ÀQUELES RELATIVOS A ASSUNTOS COMPORTAMENTAIS (INCLUINDO NORMAS E VALORES ADOTADOS PELA IFES), OS QUAIS DEVEM EXPRESSAR INTOLERÂNCIA A QUALQUER FORMA DE ATENTADO À SEGURANÇA FÍSICA, MENTAL E/OU DIGNIDADE DO PROFISSIONAL NO EXERCÍCIO DE SUAS FUNÇÕES.

ALERTA-SE AINDA PARA A RESPONSABILIDADE DO GESTOR PÚBLICO NO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL NO SEIO DO SERVIÇO PÚBLICO, E TAMBÉM PARA O FATO DE QUE ALÉM DOS DANOS CAUSADOS À VÍTIMA, O ASSÉDIO TRAZ DANOS IRREPARÁVEIS À ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, POR SER DELA O ÔNUS PELA MANUTENÇÃO DE LICENÇA MÉDICA, POR APOSENTADORIAS PRECOSES E POR



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO  
UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA  
INDENIZAÇÕES PLEITEADAS JUNTO À JUSTIÇA.

Como percebemos por intermédio do estudo, as IFES já realizam algumas ações comuns, especialmente realizações de palestras. Todavia, a adoção de medidas isoladas e pontuais, sozinha, não dará conta de combater a epidemia de casos de assédio que tem surgido nos últimos anos, conforme resultados já citados da pesquisa (GOSDAL, 2017, p. 26) patrocinada pela “ISMA” (International Stress Management Association).

Dessa forma, usando como referência as práticas adotadas pelas Instituições que servem de modelo no que diz respeito às questões de assédio, algumas medidas que deveriam ser adotadas inicialmente pelas Instituições seria criar uma comissão multidisciplinar, com profissionais das diversas áreas que impactam na análise dos casos de assédio (profissionais da saúde - especialmente psicólogos; assistentes sociais; juristas; entre outros) com o intuito que estes começassem a desenvolver um protocolo para que as denúncias sobre os casos de assédio fossem realizadas: o canal correto, as medidas cabíveis. Além disso, estabelecer o fluxo pelo qual esse caso passaria: desde o acompanhamento da vítima, a identificação do agressor, a abertura de PAD, sindicância e/ou processo judicial, até a definição das consequências cabíveis – tanto para o assediador, quanto para o assediado.

O principal, obviamente, é investir em programas que auxiliem na prevenção desses casos. É imperioso que continue com a realização de palestras e encontros, inclusive na formação de gestores. Também seria interessante a confecção de normativas: estatuto e/ou portaria que caracterize e regulamente as ocorrências de assédio, bem como a elaboração de uma cartilha, para que o público alvo das informações fosse ampliado.

DEVIDO À NATUREZA COMPLEXA E O CARÁTER MULTIDIMENSIONAL DO ASSÉDIO NO TRABALHO, FICA CLARO QUE INTERVENÇÕES PONTUAIS E ISOLADAS, AINDA QUE IMPORTANTES, NÃO SÃO SUFICIENTES. As evidências aqui resumidas podem servir como ponto de partida, mas, inclusive devido as limitações encontradas, como o baixo número de Instituições que já possuem protocolos efetivamente definidos para atuarem desde a prevenção até o tratamento dos casos de assédio, novas pesquisas devem ser feitas. E, como sugestão de estudos futuros destaca-se a importância da consideração de aspectos culturais, tanto das Instituições quanto da sociedade como um todo, bem como de seus marcadores sociais e intersecções, tais como gênero, classe, raça, entre outros.

A organização e condições de trabalho, assim como as relações entre os servidores, condicionam em grande parte a qualidade da vida, dentro e fora do ambiente laboral. **PORTANTO, LUTAR CONTRA A OCORRÊNCIA DO ASSÉDIO NO TRABALHO É ESTAR CONTRIBUINDO COM O EXERCÍCIO DE TODAS AS LIBERDADES FUNDAMENTAIS.** É sempre positivo que associações, sindicatos, e pessoas sensibilizadas individualmente intervenham para ajudar as vítimas e para alertar sobre os danos a saúde deste tipo de assédio. Porém, acreditamos que o papel que cabe à área de Recursos Humanos das Instituições Federais de Ensino Superior pode e deve impactar ainda mais na diminuição dos casos de assédio.(grifos acrescidos)

Na perspectiva analisada, com base na literatura, pesquisas acadêmicas e técnicas como a da CGU citada, confrontada com dados da Ouvidoria da UFERSA e da Comissão de Ética da UFERSA apresentados à auditoria interna, dessume-se a necessidade de aprimoramento dos controles internos quanto ao assédio moral e abusos, donde se extrai a recomendação a seguir.



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL**  
*MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO*  
**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO**  
**UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA**

### **Recomendação 3:**

Implantar no prazo de até 180 (cento e oitenta) dias rotinas administrativas e formalização de ações para mitigação, combate e controle de casos de assédio ou abuso, em especial criação de manuais e cartilhas acerca de deveres e obrigações docentes e discentes nas práticas acadêmicas cotidianas, delimitando parâmetros, limites, o que é recomendável e condenável, a partir de uma prévia consulta em pesquisa e avaliação a ser realizada em parceria entre as instâncias acadêmicas, assessoria de comunicação, Pró-reitorias de assuntos estudantis, graduação e pós graduação, setores pedagógicos e de psicologia e saúde.

A partir da pesquisa criar tecnologias como manuais, cartilhas, cursos, grupos focais, rodas de conversas periódicas, oportunidades de diálogo entre docentes e discentes acerca de dificuldades, erros e acertos, melhorando o relacionamento e mitigando potencial abuso de poder nas relações verticais ou horizontais.

Devem ser normatizadas as atribuições e responsabilidades dos gestores quando a integridade e gestão para o assédio e abusos, com a capacitação de forma contínua dos gestores e responsáveis pelas metas e objetivos institucionais e seus assessores, no intuito de se alcançar um ambiente harmônico e saudável para o alcance da excelência no ensino, pesquisa e extensão, com preservação da saúde mental e da imagem institucional de quaisquer eiva de assédio moral/sexual e abusos e processos discriminatórios atentatórios da dignidade humana.

### **3. REFERÊNCIAS**

- Constituição da República

A República Federativa do Brasil tem como fundamentos: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV). É assegurado o direito à saúde, ao trabalho e à honra (art. 5º, X, e 6º).

-Código Civil



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO  
UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA

Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito (art. 186).

-Lei 8.112/1990

São deveres do servidor público, entre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal às instituições a que servir (art. 116, incs. II, IX e XI, da Lei nº 8.112/1990).

-Assediar significa insistir, repetir.

- HIRIGOYEN define o assédio moral como “toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo o seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho”. Nesse caso o ambiente de formação acadêmica e estudos.<sup>4</sup>

No site do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) o assédio moral é definido da seguinte forma: “Entende-se por assédio moral toda conduta abusiva, a exemplo de gestos, palavras e atitudes que se repitam de forma sistemática, atingindo a dignidade ou integridade psíquica ou física de um trabalhador.”<sup>5</sup>

- MIADA, SANDRA. YUMI. Controladoria-Geral da União. Corregedoria-Geral da União. Diretoria de Gestão do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal Coordenação-Geral de Acompanhamento de Processos Correcionais. **ESTUDO TEMÁTICO Assédio Moral: Tratamento correcional do assédio moral no âmbito do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (SISCOR)**. Brasília, novembro de 2019

-Beltrame, B. S. (2020). PROGRAMAS DE PREVENÇÃO E TRATAMENTO DOS CASOS DE ASSÉDIO: Benchmarking entre as Instituições Federais de Ensino Superior. *Perspectivas Contemporâneas*, 15(2), 117–143. Recuperado de

---

<sup>4</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. (2002). *Mal-estar no trabalho: Redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand/Brasil.

<sup>5</sup> [www.cnj.jus.br](http://www.cnj.jus.br)



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO  
UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA

<https://revista2.grupointegrado.br/revista/index.php/perspectivascontemporaneas/article/view/3141>

A CGU em sua atuação no programa de integridade somos todos nós faz forte divulgação de campanha contra o assédio moral, a exemplo dos vídeos produzidos conforme links:

<https://youtu.be/O4Y2ipQMw7A> Assédio Moral

<https://youtu.be/nJNwL8uC38> Assédio Sexual

#### 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após a finalização dos trabalhos de análises, esta Unidade de Auditoria Interna/UFERSA, encaminha o presente relatório para a Secretaria dos órgãos Colegiados-SOC, para conhecimento do Conselho de Administração, indicando as principais inconsistências encontradas.

A Unidade de Auditoria Interna irá acompanhar e monitorar as recomendações propostas durante o ano de 2021 visando ampliar e melhorar os controles administrativos internos na área abordada.

Em geral, os controles internos ora auditados merecem uma atenção especial por parte da equipe de gestão acadêmica de forma multisetorial, em razão da complexidade multifatorial da temática, especialmente no que tange a gestão de integridade e de riscos a imagem e aos objetivos institucionais, que carecem de mecanismos de gestão de integridade para mitigação do assédio moral/sexual e abusos implantada.

Independente das recomendações que serão objeto de monitoramento pela AUDINT, cabe à equipe de gestores a análise de cada item destacado neste Relatório, sendo que o acatamento das propostas contidas neste Relatório constitui interesse dos gestores para o alcance do aprimoramento da gestão para o alcance dos objetivos institucionais.

Por fim, a AUDINT agradece aos setores participantes pela disponibilidade das informações e materiais requisitados e acolhida da equipe, e se coloca à disposição para elucidar quaisquer dúvidas, visando, sobretudo, o fortalecimento dos controles internos da



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO  
UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA

UFERSA.

Mossoró, 26 de outubro de 2021.

**Marília de Lima Pinheiro Gadêlha Melo**  
Chefe de Auditoria UFERSA Matrícula SIAPE: 1895233

### Referências Bibliográficas

INSTITUTO AVON; DATA POPULAR. (2015). **Violência contra a mulher no ambiente universitário**. 2015. Disponível em: [http://agenciapatriciagalvao.org.br/wp-content/uploads/2015/12/Pesquisa-Instituto-Avon\\_V9\\_FINAL\\_Bx.pdf](http://agenciapatriciagalvao.org.br/wp-content/uploads/2015/12/Pesquisa-Instituto-Avon_V9_FINAL_Bx.pdf). Acesso em: 1 de novembro de 2018.

ISTOÉ. 'Você acredita que a menina é inocente?', diz padre sobre vítima, de 10 anos, de estupro. **ISTOÉ**. Online, n. 2641, 2020. Disponível em: <https://istoe.com.br/voce-acredita-que-a-menina-e-inocente-diz-padre-sobre-vitima-de-10-anos-de-estupro/>. Acesso em: 22/08/2020.

FOUCAULT, M. A **Arqueologia do saber**. Rio de Janeiro: Forense, 1986

FREITAS, M. E. Assédio sexual: a proposta perversa. **RAE Light**. v. 3, n. 3, p. 4-9. 1996

FREITAS, Maria Esther de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, São Paulo: v. 41, n. 2, p. 8-19. 2001.

G1PE. Menina de 10 anos que engravidou após estupro deixa hospital em Pernambuco. **G1**. Online, 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/pe/pernambuco/noticia/2020/08/19/menina-de-10-anos-que-engravidou-apos-estupro-deixa-hospital-em-pernambuco.ghtml>. Acesso em: 22/08/2020.

HELMOLD, eu S. C.; ITUASSU, C. T. . O Assédio em Instituições de Ensino Superior Brasileiras: Retratos de uma Dinâmica de Violência.. In: XLIII Encontro da ANPAD – EnANPAD 2019, 2019, São Paulo. **Anais do XLIII Encontro da ANPAD**, 2019.

HELMOLD, S. C.; ITUASSU, C. T. ; OLETO, A. F. . A Proposta Indecente: o Modus Operandi do Assédio Sexual contra Alunos em Instituições de Ensino Superior Brasileiras e



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO  
UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA

suas implicações. In: VI Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais, 2019, Recife. **Anais do VI Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais**, 2019.

PIEDADE, Vilma. **Dororidade**. Ed. Nós, 2017. 64 p.

SAUERBRONN, F. F.; AYRES, R. M.; LOURENÇO, R. L. Postcolonial and decolonial perspectives: a proposal for a research agenda in accounting in Brazil. **Custos e @gronegocio**. Online. v. 13, n. 3, 120-148.

SOUZA, L. T. de; SILVA, A. B. F.; YOSANO, Y. N. Fios e furos nos entrelaçamentos teóricos e metodológicos nas pesquisas criminológicas sobre mulheres. **Revista Brasileira de Ciências Criminais**. V. 153, p. 1-12.

SPINK, Mary Jane e MENEGON, Vera Mincoff. A pesquisa como prática discursiva: superando os horrores metodológicos. In: PINK, Mary Jane (Org.). **Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas**. São Paulo: Cortez, 2000.

TEIXEIRA, J. C.; RAMPAZO, A. S. V. Assédio sexual no contexto acadêmico da Administração: o que os lábios não dizem, o coração não sente? **FAROL – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**. Belo Horizonte: v. 4, n. 11, 1151 – 1235. 2017.

TEIXEIRA, Juliana Cristina; SILVA, Caroline Rodrigues; MESQUITA, Juliana Schneider; RAMPAZO, Adriana Vinholi. “Assédio sexual no contexto acadêmico da administração”: relações de poder cotidianas sobre as quais elas já disseram, e nós vamos dizer mais. E agora? In: **V Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais**, 2018, Curitiba.

HELMOLD; Stefânia de Castro. Assédio na Academia: perspectivas sobre o processo de pesquisar a violência. In: **Nuevo Blog**, 25 ago. 2020. Disponível em: <https://nuevoblog.com/2020/08/25/assedio-na-academia-perspectivas-sobre-o-processo-de-pesquisar-a-violencia/>. Acesso em: 10.09.2021