



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
COMISSÃO PARA PROPOR DIRETRIZES PARA INSTRUÇÃO NORMATIVA COM
VISTA À POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL
Instituída pela Portaria 10/2017/PRODEGESP

Relatório Final da Comissão para delinear uma instrução normativa com vistas a uma política de prevenção e combate ao assédio moral no trabalho no âmbito da Universidade Federal de Santa Catarina.

(De acordo com as Portarias nº 10/PRODEGESP/2017, nº 48/2018/PRODEGESP nº 94/2018/PRODEGESP, nº 390/2018/PRODEGESP e nº 607/2018/PRODEGESP)

Florianópolis, 15 de janeiro de 2019.

Comissão:

Eliete Warquen Bahia Costa - DDP/PRODEGESP - Presidente

Bernadete Quadro Duarte - Mestranda PPGAU

Suzana da Rosa Tolfo – Docente/grupo de pesquisa NEPPOT /UFSC

Larissa da S. Oliveira Santos - DDP/PRODEGESP

Simone Matos Machado - DAS/PRODEGESP

1. Apresentação

Este relatório contempla os resultados do trabalho realizado pela Comissão instituída pela portaria nº 10/PRODEGESP/2017, de 18 de janeiro de 2017¹, com objetivo de delinear uma instrução normativa com vistas a uma política de prevenção e combate ao assédio moral no trabalho no âmbito da Universidade Federal de Santa Catarina.

Toda atividade da comissão foi baseado seguindo os resultados do trabalho apresentados pela Comissão designada pela Portaria nº 142/2016/GR², que tinha como objetivo, *propor uma política de prevenção e combate ao assedio moral no trabalho no âmbito da UFSC*.

As atividades iniciaram-se em março 2017 seguindo até 1º de junho de 2017, quando foram suspensas as reuniões em virtude de férias dos membros, culminando com o período da operação ouvidos moucos, retornando-se novamente em de março de 2018.

No que concerne à composição da comissão, esta foi alterada conforme portarias mencionadas. Sendo assim, apresenta-se na sequencia a nominata, dos profissionais que participaram como membros dessa comissão que compartilharam seus conhecimentos na construção do objeto final, qual seja: a minuta de resolução.

Port. 10/PRODEGESP/2017

- Paulo Eduardo Botelho - Diretor do Departamento de Atenção à Saúde - DAS/PRODEGESP - Presidente
- Bernadete Quadro Duarte - representante dos TAEs;
- Suzana da Rosa Tolfo – representante docente
- Hélio R. de Quadros Junior – representante da comissão interna de supervisão – CIS;
- Patrícia Cristiana Belli – Diretora do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas - DDP/PRODEGESP;
- Carla Maehler– cargo de psicólogo do trabalho - DDP/PRODEGESP;
- Eliete Warken Bahia Costa– Chefe da Divisão de Movimentação – DIM/DDP/PRODEGESP;
- Selma Graciele Gomes – Cargo Assistente Social - DAS/PRODEGESP

Port. 94/2018/PRODEGESP

- Eliete Warken Bahia Costa – Diretora do DDP/PRODEGESP - Presidente
- Bernadete Quadro Duarte – Mestranda PPAU
- Suzana da Rosa Tolfo – Docente/grupo de pesquisa NEPPOT /UFSC
- Hélio R. de Quadros Junior – CIS (Titular);
- Carla Maehler – DDP/PRODEGESP (Titular);
- Simone Matos Machado – Cargo Assistente Social DAS/PRODEGESP

¹ Retificada pela portaria nº 48/2017/PRODEGESP de 13 de fevereiro de 2017 alterada pela Portaria 94/2018/PRODEGESP de 1º de março 2018, pela Portaria 390/2018/PRODEGESP de 04 de julho de 2018 e Portaria 607/2018/PRODEGESP de 19 de novembro de 2018.

² O Relatório 2016 foi aprovado em reunião pelo Reitor e demais autoridades presentes no dia 27 de setembro de 2016, com cópia para PRODEGESP. Para evitar equívocos passa-se a denominar a comissão da portaria 142/RG/2016 por GT (2016) (grupo de trabalho), para diferenciar da comissão responsável pelo presente trabalho.

Port. 390/2018/PRODEGESP

- Eliete Warken Bahia Costa – Diretora do DDP/PRODEGESP – Presidente;
- Bernadete Quadro Duarte – Mestranda que estuda o assunto;
- Suzana da Rosa Tolfo – Docente/Pesquisadora;
- Larissa da S. Oliveira Santos – DDP/PRODEGESP (Titular);
- Simone Matos Machado – Cargo Assistente Social DAS/PRODEGESP (Titular).

Destaca-se a participação da Assistente Social Sayonara Portinho Thomaz Pereira que substituiu temporariamente Simone Matos Machado.

2. Fundamentação legal

Com relação à fundamentação legal, este trabalho foi baseado nos instrumentos indicados no quadro 01, por ordem cronológica, fornecendo as diretrizes e o caminho para nortear as atividades dessa comissão, ressaltando-se que o desconhecimento da legislação mencionada pode ser um dos fatores para as incidências ou perpetuações de atos hostis que levam ao assédio moral no trabalho.

Quadro 01 – Fundamentação Legal Consultada

Dispositivo legal	Resumo
Constituição Federal de 1988	Fixa os fundamentos da República, entre eles: cidadania, dignidade da pessoa humana e os valores sociais da livre iniciativa; Art. 1º, incisos II, III e IV). Art. 7º, que é direito fundamental de todo trabalhador que possa laborar em um ambiente seguro, higiênico e saudável
Lei nº 8.112/1990 – RJU	Estabelece o regime jurídico dos servidores públicos federais, contemplando direitos e deveres, embora não aborde clara e diretamente a questão do assédio moral (Destaque para art. 116 e 117).
Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994 -	Estabelece o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal
Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999 -	Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal, dos prazos, da comunicação, da ampla defesa, todo o rito que deverá ser respeitado.
Decreto nº 6.029, de 1º de Fevereiro de 2007, - CEP	Institui Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal, e dá outras providências, destacando-se o art. 4 inc. II alínea “c” apurar, mediante denúncia, ou de ofício, condutas em desacordo com as normas nele previstas, quando praticadas pelas autoridades a ele submetidas
Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009	Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor. promoção, prevenção e acompanhamento da saúde: ações com o objetivo de intervir no processo de adoecimento do servidor, tanto no aspecto individual quanto nas relações coletivas no ambiente de trabalho.
Portaria Normativa nº 3 de 7 de maio 2010	Estabelece orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor -NOSS aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, com o objetivo de definir

	diretrizes gerais para implementação das ações de vigilância aos ambientes e processos de trabalho e promoção à saúde do servidor
Portaria Normativa nº 3, MPOG de 25 de março de 2013	Institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC.
Resolução Normativa nº 42/CUn/2014	Cria a corregedoria na UFSC; VI – tomar as providências cabíveis após a Comissão de Ética apontar indícios de assédio moral
Decreto nº 9.492, de 5 de setembro de 2018.	Dispõe entre outros, sobre a integração dos sistemas de ouvidorias do poder executivo, destacando-se o art. 10, V - processar as informações obtidas por meio das manifestações recebidas e das pesquisas de satisfação realizadas com a finalidade de avaliar os serviços públicos prestados. E o art. art. 16, apresentando o novo instrumento, e-Ouv, de uso obrigatório pelos órgãos e pelas entidades da administração pública federal a que se refere para o recebimento de queixas denúncias ou elogios.
Instrução Normativa nº 5, de 18 de junho de 2018	Estabelece orientações para a atuação das unidades de ouvidoria do Poder Executivo federal para o exercício das competências definidas pelos capítulos III e IV da Lei nº 13.460, de 26 de junho de 2017.

Fonte: Elaborada pela comissão (2018),

O aparato legal citado abarca todas as recomendações realizadas pela comissão, que por vezes os procedimentos institucionais, são falhos ou não são realizados. Destaca-se o art. 116 inciso VI, *levar ao conhecimento da autoridade superior as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo*. Sendo esta uma obrigatoriedade de todo servidor público, em razão de suas atribuições legais, e que tenha conhecimento de suposta irregularidade, **de qualquer natureza** (estatutária ou não) por parte de outro agente público (ou até mesmo de particular) ou de suposto ato ilegal (qualquer ação ou omissão contrária à normatização geral ou específica), omissivo (qualquer conduta de omissão diante de deveres, atribuições ou competências do dever público) ou com abuso de poder (qualquer forma de abuso de autoridade, nas espécies de excesso de poder e desvio de poder ou desvio de finalidade). Cabendo á autoridades às devidas providências e em especial a utilização das informações para reavaliar seus procedimentos (TEIXEIRA, 2018³) de forma a construir ações mais proativas e menos reativas.

Outro documento a ser mencionado, diz respeito, Plano de Sustentabilidade Logística (PLS) o qual publicou dentre outras metas, no eixo da qualidade de vida dos servidores, oito ações⁴ com seus respectivos responsáveis e prazos para a efetivação, estando detalhadas no quadro 02.

3 TEIXEIRA, M. S. Anotações sobre Processo Administrativo Disciplinar nos termos da Lei nº 9.610, de 19 de fevereiro de 1998, no Escritório de Direitos Autorais-RJ/Fundação Biblioteca Nacional/Ministério da Cultura, em 04/05/07, sob nº 403.625 (livro 752, fl. 285), 2018. Disponível em: <www.cgu.gov.br/Publicacoes/atividade-disciplinar/.../anotacoes_disciplinar/.../anotacoes-sobre-pad-2018.pdf>. Acesso em: 20 de out. 2018

4 Ações propostas pelo GT (2016) conforme memorando 02/2016/CAM/UFSC, ver anexo I.

Quadro 02– Ações previstas no PLS

	Ação	Responsável	Prazo
1	Realizar e incentivar capacitações, palestras, seminários, campanhas de divulgação, para o combate e prevenção de assédio moral permanentemente para toda a comunidade da UFSC.	PRODEGESP/PRAE/CORREGEDORIA/COMISSÃO DE ÉTICA	12 meses
2	Implementar ações de capacitação específicas sobre assédio moral para os gestores e demais servidores no Plano Anual de Capacitação – PAC.	PRODEGESP	6 meses
3	Capacitar os profissionais das unidades de saúde e administrativas, ligadas à PRODEGESP, para a identificação e encaminhamento de demandas relacionadas ao assédio moral.	PRODEGESP	6 meses
4	Elaborar e implementar canal exclusivo de denúncias relacionadas ao assédio moral.	PRODEGESP/ CORREGEDORIA	12 meses
5	Elaborar e monitorar indicadores de controles estatísticos relacionados a Assédio Moral.	PRODEGESP/ CORREGEDORIA	12 meses
6	Estabelecer protocolo com fluxos para o recebimento e o encaminhamento de denúncias e casos percebidos como assédio moral	PRODEGESP/ CORREGEDORIA	12 meses
7	Elaborar e instituir Resolução Normativa de Prevenção e Combate ao Assédio Moral na UFSC para estabelecer procedimentos e responsabilidades no âmbito da UFSC.	PRODEGESP/ CORREGEDORIA	18 meses
8	Realizar campanhas educativas abordando as temáticas: preconceito racial, de gênero, idosos, jovens, diversidade.	PRODEGESP/SAAD/PRAE/CORREGEDORIA/ COMISSÃO DE ÉTICA	18 meses

³Fonte: UFSC, (2017) - Plano de Logística Sustentável

Sobre essas ações, ficou sob a responsabilidade dessa comissão somente a ação nº 7, a qual está finalizada e materializada na minuta (Apêndice I) conforme proposto na portaria que a designa.

Embora a tarefa tenha sido realizada sob a responsabilidade da PRODEGESP, informa-se que as demais instâncias como a Corregedoria, Comissão de Ética e Ouvidoria participaram e acompanharam a sua construção. Além disso, profissionais da área de saúde, do direito, da psicologia, assistente social, administradores, professores, técnico-administrativos, técnico de segurança do trabalho, fizeram parte do processo de alguma forma opinando e contribuindo com seus conhecimentos e seus diferentes pontos de vista e experiências no atendimento aos casos de supostos ou efetivos casos de assédio moral no trabalho. Ainda como apoio científico a participação e da professora Suzana Tolfo de psicologia que estuda e desenvolve pesquisas sobre assédio moral no trabalho e da aluna de

mestrado Bernadete Quadro, cujo foco da pesquisa é assédio moral no trabalho do ponto de vista dos fatores organizacionais.

3. Atividades desenvolvidas

Inicialmente realizaram-se discussões sobre o GT (2016) para compreender o processo de construção do relatório aprovado indicando os princípios norteadores, diretrizes, conceitos fundamentais, indicadores de situações características de assédio moral no trabalho, para que possam identificar e analisar os fatos apresentados por meio de dados institucionais e/ou denúncias, bem como fluxos integrados de atividades.

Em 17 de março de 2017 a equipe da comissão participou de uma capacitação oferecida pela Dr. Joana Soares Cugner com o tema: **POLÍTICAS E PRÁTICAS DE PREVENÇÃO E DE COMBATE AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO** com intuito de subsidiar a equipe de trabalho.

Algumas considerações do trabalho apresentado pela Dr. Joana Soares Cugner

- Com relação aos conceitos, alertou pelo fato da intencionalidade que envolve os casos de assédio moral, porque de acordo com Heloani (2005), se assédio moral é conceituado como um processo que se repete sistematicamente, logo há uma intencionalidade na ação;
- Sobre o conceito de políticas e práticas, estudou sobre a ótica de Dutra, J. S. (2012) relata que é comum em casos de assédio moral os gestores tentarem se esquivar de suas responsabilidades culpando a “Instituição”, (quem é essa instituição?) pelos casos ocorridos;
- Destaca a necessidade da definição clara do para que pessoas compreendam as formas e características identificando o que é e o que não Assédio Moral no Trabalho.;
- Constatou em seus estudos que algumas pessoas desconhecem o que é assédio moral, e dessa forma não conseguem identificar situações, sendo que os gestores estão incluídos, nestas pessoas. Dessa forma destaca que a informação e a divulgação do que é assédio moral na instituição é o início de para a prevenção e combate.
- Destacou a importância da divulgação, das ações desenvolvidas pela equipe que elabora a política. Além disso, percebeu a importância dos representantes da organização estar presentes na elaboração dessa política.
- É preciso também treinar os servidores que atuam direta e indiretamente com situações de assédio moral, bem como divulgar e disseminar a política para grupos de servidores para que sejam multiplicadores em seus locais de trabalho.
- Com relação aos resultados os casos de sucesso estarão relacionados ao comprometimento e envolvimento de todos em especial dos líderes, das chefias e dos gestores.
- Sobre as falhas de uma política estas estão relacionadas ao comprometimento dos gestores em cumprir, ou não, o que está estabelecido política;
- Joana apresenta que a instituição poderá optar por tipos de política distintos: a) Específica; que combine áreas de perseguição e assédio moral em uma única política inclusiva e; b) uma política positiva de dignidade no trabalho.

Outras atividades desta comissão foram, o encaminhamento de memorando (Apêndice II) solicitando ao DDP/CCP a inclusão no plano anual de capacitação o seguinte curso: Ética, cidadania e inclusão social no ambiente de trabalho, enquadrando-o como curso de Relações Interpessoais no Ambiente de Trabalho. Em resposta foi informado que a solicitação foi atendida e o curso já está sendo oferecido para os servidores, no entanto há a necessidade de verificar sua efetividade ainda não avaliada.

Além disso, discutiu-se sobre vários fluxos resultando no fluxo macro que trata das ações entre instâncias, (Ouvidoria, PRODEGESP, Comissão de Ética e Gabinete da Reitoria) como está apresentado na minuta de resolução, sugerindo-se que cada setor elabore seu fluxo micro, a partir do que foi estabelecido na minuta “SEÇÃO II – DO FLUXO MICRO”, a partir daquilo que já existe como competência de cada setor, observando a obrigatoriedade de consolidar todas as partes para a divulgação nas páginas oficiais do site UFSC. As atividades do fluxo macro visam a gestão da prevenção e do combate sendo que as atividades micro visam a informação, assistência, mediação e medida disciplinar.

Realizou-se ainda, atividade de *brainstorm* para consolidar o que a comissão entende como principais ações de prevenção e combate ao assédio moral. Na sequência, e com os resultados dessa atividade foi construído um questionário (apêndice 01) para validação dos resultados junto aos profissionais dos seguintes setores: DDP, DAS, CORREGEDORIA, OUVIDORIA, SAAD, COMISSÃO DE ÉTICA, ANDES E APUFSC, além de dois especialistas e pesquisadores do Núcleo de Estudos de Processos Psicossociais e de Saúde nas Organizações e no Trabalho (NEPPOT/UFSC).

Em agosto de 2018 a comissão apresentou parte do trabalho realizado, em reunião organizada pela Corregedoria com todos os setores da UFSC que de alguma forma desenvolve atividades relacionadas à prevenção e ao combate ao assédio moral no trabalho. Estavam presentes autoridades da Administração Central da UFSC, representantes da Procuradoria Federal junto à UFSC, da Comissão de Ética da Universidade, da Ouvidoria, da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, da Comissão contra o Assédio na UFSC, da Secretaria de Ações Afirmativas e Diversidades, inclusive sua Coordenadoria de Diversidade Sexual e Enfrentamento da Violência de Gênero, além de pesquisadores da Universidade que estudam a questão do assédio: Grazielly Alessandra Baggenstoss, Suzana da Rosa Tolfo e Tiago Soares Nunes. Objetivo da reunião foi de discutir o tema e propor uma padronização de fluxos e tratamento institucional da questão. Dessa forma o objetivo da reunião está alinhado às ações estabelecidas no PLS e dos objetivos traçados pela Portaria nº 10/PRODEGESP/2017.

A apresentação teve caráter informacional sobre o andamento e a forma da construção do instrumento que envolve o trabalho destacando a importância das abordagens:

1. Aspectos pedagógicos com abordagem informacional e educativa
2. Aspectos Promotores da Saúde do Servidor com abordagem de Assistência
3. Aspectos administrativos com a abordagem de mediação e medida disciplinar

4. Das análises do Brainstorm

Trata-se das análises dos questionários aplicados pela Comissão para validar as sugestões de ações levantadas no *brainstorm*, que foram avaliadas pelos demais profissionais já mencionados anteriormente.

Como resultado do *brainstorm* foi sistematizado 20 questões, para elaboração de questionário solicitando classificar as atividades em grau de importância (importante, muito importante, pouco importante), além disso, propor outras ações, que não tenham sido relacionadas. Tal validação teve como objetivo favorecer a construção coletiva da minuta de política. O referido questionário (apêndice 1) foi enviado por e-mail e também apresentado

em reuniões de equipes de trabalho, totalizando 56, sendo respondidos e devolvidos 55 documentos (98%).

Com relação às respostas sobre o grau de importância destacamos alguns pontos:

- A questão 3: *Capacitar os gestores sobre relações interpessoais, administração de conflitos e assédio moral no trabalho* teve maior relevância considerando a opinião dos respondentes, obtendo o índice de **87,5%** evidenciando ser muito importante;
- A questão 18: *Dar retorno dos encaminhamentos aos interessados* é entendido como muito importante para 78% dos respondentes, esta ação expressa a necessidade
- As questões 2 e 5 foram consideradas muito importante ou importante não sendo apontadas por nenhum dos respondentes como pouco importante.

Considerando as respostas objetivas podemos reorganizar as ações apresentadas no questionário da seguinte forma, embora todas sejam ações relevantes e merecem a atenção das equipes de planejamento.

- 1) Capacitar gestores sobre relações interpessoais, administração conflitos e assédio moral no trabalho.
- 2) Dar retorno dos encaminhamentos aos interessados.
- 3) Informar a comunidade universitária, por meio de campanhas/ seminários sobre assédio moral no trabalho.
- 4) Incluir o tema assédio moral no trabalho na escola dos gestores.
- 5) Organizar ação informativa sobre atividades dos setores UFSC envolvidos em receber/atender situações de assédio moral no trabalho.
- 6) Definir as formas de acolhimento, aos servidores, relacionados ao assédio moral no trabalho.
- 7) Capacitar os servidores sobre assédio moral no trabalho.
- 8) Capacitar os profissionais que atendem servidores que podem estar sendo assediados.
- 9) Definir atribuições e fluxos de encaminhamento dos casos entre setores.
- 10) Combater o assédio moral no trabalho por meio de medidas pedagógico-disciplinar.
- 11) Divulgar as ações de prevenção e combate ao assédio moral no trabalho, desenvolvidas na universidade.
- 12) Intervir de forma articulada entre os diferentes setores que atendem os envolvidos nos casos de assédio moral no trabalho.
- 13) Constituir equipe multiprofissional permanente de mediação de conflitos na universidade.
- 14) Elaborar e/ou escolher protocolos gerais para identificar casos de assédio moral no trabalho.
- 15) Levantar dados de situações de conflitos e situações de assédio moral no trabalho nos diferentes setores da UFSC.
- 16) Informar aos interessados sobre rito de processo para punição.
- 17) Realizar campanhas voltadas para ambiente de trabalho saudável, quanto à organização e trabalho.
- 18) Elaborar documentos de coleta e registro de dados único que serão alimentados por todos os setores envolvidos no atendimento a casos de assédio moral no trabalho.

- 19) Criar página (site) para informar e receber informação sobre assédio moral no trabalho.
- 20) Criar formas de registro de dados diferenciados para trabalho de prevenção, combate e avaliação, conforme as especificidades

4.1 Sugestões de ações retiradas dos questionários de validação do Brainstorm

Percebe-se que boa parte das sugestões envolvem ações de capacitação, porém de acordo com um dos respondentes especialista na área, existe um perigo em realizar capacitações sobre esse tema, visto que o servidor que participar (docente ou técnico) pode interpretar o que é assédio como deseja. Considerando seus modelos mentais e culturais e interesses individuais. Assim, situações corriqueiras (de trabalho) podem ser interpretadas como assédio moral, bem como, o tema pode ser interpretado e usado para difamar a imagem de outro colega ou até mesmo, o trabalhador alardear que está sendo assediado para justificar sua incompetência ou o não desejo de trabalhar.

Como sugestão do especialista, a capacitação deve ser dada por alguém que tem conhecimento do tema, desta forma, minimizará possíveis desvios de interpretação sendo que completamos que as capacitações relacionadas ao assédio moral no trabalho devem ser tratadas sobre o ponto de vista transdisciplinar, abrangendo conhecimentos de legislações, saúde e dos fatores organizacionais, como liderança forma de organização do trabalho, cultura, clima e mudança organizacional.

Diante do exposto apresenta-se na sequência as sugestões dos profissionais classificadas em tópicos, sem alterar suas falas:

4.2 Tema Assédio

- Realizar campanha educativa abrangendo STAS, docentes, discentes, visando maior esclarecimento sobre "assédio moral" em seus ambientes de convivência.
- Para todos os servidores acho fundamental saberem o que é o AMT, quais as estratégias utilizadas ou comportamentos que podem caracterizar o assédio moral no trabalho, quais os procedimentos em caso de estar sendo assediado ou em caso de testemunhar o fenômeno.
- Debates sobre o tema para melhor compreensão e exemplificação de como ocorre na prática, bem como orientação de como proceder em situações de assédio.
- Ações de sensibilização que esclareçam e desmitifiquem o AMT
- O que é assédio moral? Como identificar? Políticas de comunicação para prevenção de assédio
- Promover cursos de capacitação que visem instruir servidores a identificar situações de assédio.
- A relação do assédio moral com as condições de trabalho, as pressões por produtividade e a burocratização do trabalho docente e técnico-administrativo.
- Como agir diante de situações de assédio; onde o servidor pode procurar ajuda
- Assédio moral - tipos, não ocorre somente entre chefes e subordinados, mas também entre colegas de trabalho.
- Formas de identificar assédio moral, atendimento das vítimas de assédio moral

- Como Identificar/definir o assédio moral no trabalho
- Capacitação com a legislação referente ao tema, como identificar, formas de abordagem ao assediado, meios de ajuda, punições para o assediador, prevenção.
- Incluir o tema assédio moral nas capacitações das futuras CISSP⁶.

4.3 Tema Relações Interpessoais e condutas no trabalho

- Reflexão sobre brincadeiras assediadoras no ambiente de trabalho, limites vitais nas relações interpessoais, postura do servidor público fora do ambiente de trabalho;
- Ética nas relações interpessoais;
- Relações interpessoais e resolução de conflitos; gestão de pessoas para gestores de diversas áreas da UFSC, de todos os níveis;
- Que haja palestras sobre o tema em todas as unidades de lotação;
- Valores, ética e princípios.
- Relação interpessoal
- Relações interpessoais no ambiente de trabalho

4.4 Específicos Chefias

- Capacitar chefias em relação às atividades que realizarão e no que tange ao comportamento interpessoal com seus subordinados;
- Como receber o servidor; saber as funções atribuídas ao cargo do servidor; empatia, gestor saber como conversar com o servidor de forma clara e educada.
- as chefias devem estar qualificadas além destes conteúdos básicos em como proceder em caso de conflito e ter fundamentação básica em negociação e mediação. Acho fundamental que se estabeleça uma estratégia de análise participativa de riscos psicossociais como o método SOABANE ou health circles, sendo necessário o treinamento específico do método escolhido.
- Acho importante capacitar os servidores que são gestores e também aqueles que são candidatos a assumir alguma função.
- Cursos específicos aos gestores sobre o assunto
- Definir o que é assédio moral e informar os gestores sobre identificação do assédio
- Capacitação dos gestores, diretores e chefias imediata levando conhecimento e definições de assédio moral no trabalho
- Atribuições dos cargos orientação às chefias para não exigirem dos servidores atividades não previstas no seu cargo.
- Definição de competências atribuições no trabalho, capacitação das chefias

⁶ CISSP constituem iniciativa para promover a saúde do servidor considerando a necessidade de implementação de ações voltadas para a prevenção de riscos à saúde do servidor público, bem como de instituição de mecanismos capazes de estimular atitudes de corresponsabilidade no gerenciamento da saúde e da segurança do trabalho, com valorização e estímulo ao comprometimento de todos os envolvidos, na qualidade de agentes transformadores; e considerando o disposto no art. 6º, inciso VI, e demais diretrizes gerais para implementação de ações de vigilância nos ambientes de trabalho e promoção à saúde do servidor que constam da Norma Operacional de Saúde do Servidor (NOSS), instituída pela Portaria Normativa nº 3, de 7 de maio de 2010, do Secretário de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. A PORTARIA NORMATIVA Nº 151/2018/GR, DE 20 DE SETEMBRO DE 2018 Dispõe sobre a criação e regulamentação da Comissão Interna de Saúde do Servidor Público (CISSP) no âmbito da Universidade Federal de Santa Catarina.

- Capacitar chefias e chefes de departamento sobre prevenção a assédio com orientação da PRODEGESP, para que sejam identificadas as políticas de gestão de pessoas.

4.5 Tema Legislação

- Estudo da Legislação como, por exemplo, Constituição Federal, Lei 8.112/90; Lei 8.429/92, código penal.
- Apresentação e fiscalização do código de ética do servidor público federal
- Direitos e deveres dos servidores públicos, ética no serviço público
- Ética e valores na administração pública;
- Legislação (direitos e deveres do servidor); ética; princípios do serviço público;

4.6 Gestão de conflitos

- gestão de conflitos
- Mediação de conflitos
- resolução de conflitos
- Gerenciar conflitos;
- administração de conflitos
- Foco em mediar conflito

4.7 Diversidade

- Acessibilidade a pessoas com deficiência
- incluindo nele como tratar com pessoas com deficiência em seu departamento.
- Singularidade e diversidade no ambiente de trabalho
- Diversidade e liberdade de expressão
- Inclusão social,
- Questões de gênero, racismo, preconceitos, sendo o perfil do agressor e perfil da vítima congruência para vítima.
- Diversidades de pensamentos e culturas, amor ao próximo (nas relações de trabalho) respeito.

4.8 Comunicação

- feedback,
- comunicação,
- prática do feedback/comunicação
- comunicação organizacional
- comunicação organizacional
- comunicação
- habilidade de comunicação.

4.9 Outros

- gerenciamento do estresse
- Alguns possíveis assuntos: liderança, trabalho em equipe, gestão de pessoas (vários assuntos)
- Sensibilidade social, flexibilidade de comportamento e a questão da inteligência emocional.

- Respeito mútuo
- Respeitar individualidade de cada um

4.10 Outras sugestões de ações:

Acompanhamento à vítima e setor

- Realização de reuniões periódicas nos setores.
- Sugiro uma atuação itinerante da comissão de prevenção e combate ao assédio moral no trabalho: visitas para acompanhamento e orientação
- Sugiro que além das atividades que serão desenvolvidas, a comissão vá até os mais diversos espaços da UFSC e possa assistir os servidores de forma mais efetiva.

4.11 Punição

- É muito importante a parte pedagógica, mas há que se prever punição aos STAES, docentes e discentes que por ventura venham cometer qualquer tipo de assédio à seus pares.
- Os gestores precisam ser capacitados constantemente e quando não mudam a postura devem ser DISPENSADOS do cargo, independentemente de seus vínculos políticos.
- Comissão responsável pela mediação e investigação do assédio acompanhada pela possibilidade de punição para/ os assediadores. legislação que permita a compensação das vítimas.

4.12 Canal de denúncia específica

- Ouvidoria específica para tratar das questões de assédio moral
- Constituição de ouvidoria específica para tratar de assédio moral e discriminação racial, de gênero, de deficiência, renda e outras.
- Elaborar formulário de denúncias de assédio moral on-line ou em papel à disposição de toda a comunidade universitária

4.13 Políticas

- Política macro de revisão de posturas, de crenças e de valores e buscar fortalecer os vários grupos que pertencem a instituição.
- Sugerimos a urgente elaboração de uma resolução normativa (a qual está em processo) visando definir o assédio moral, os fluxos para o encaminhamento dos casos no interior da Universidade e as ações de prevenção e combate. Levar em consideração o exaustivo trabalho elaborado por comissão constituída pelas entidades sindicais e pela administração da UFSC, no ano de 2016, a qual resultou num relatório que deverá nortear a proposta de resolução.

4.14 Ações com chefias

- Uma escolha adequada das pessoas que vão ocupar a função de gestores, pautada em critérios e em competências. Os gestores (alguns) não estão

totalmente aptos a assumirem esta função e são indicados por questões políticas.

- Que todas as ações incluem não somente os servidores em geral mais os gestores, isto significa que não somente assediados sofram consequências mais também os assediadores, em todos os níveis e ações propostas pela resolução.
- Uma definição das competências (em outras palavras, o que pode e o que não pode) de um gestor de uma equipe de trabalho

4.15 Outros

- Realização de eventos mais frequentes sobre o assunto, tais como encontros.
- Constituir equipe multiprofissional para elaborar o estatuto do corpo discente, bem como dos servidores da UFSC
- As atividades propostas estão de acordo com as necessidades de um ambiente que iniba e combata o assédio moral no trabalho.
- Como dito anteriormente a análise do local de trabalho de forma participativa com o envolvimento dos servidores na avaliação de seus possíveis riscos psicossociais pode ser importante para promover uma cultura de não aceitação do fenômeno.
- Todos os servidores docentes, independente de ser efetivo ou contrato temporário, de técnicos devem ter o mesmo tratamento e respeito.
- Criar meios para evitar que servidores façam uso de vocabulários (palavras) que induzam à ofensa, brincadeiras de mau gosto que possam a vir denegrir o outro, mesmo que seja uma questão cultural, estar atento aos limites).

Destaca-se que esta comissão ouviu somente especialistas, profissionais que atuam em atividades para prevenir e combater o assédio moral na Instituição, ficando evidente que a política para mitigar o assédio moral deve levar em conta alguns elementos trazidos neste estudo como, por exemplo: a forma como as chefias são preparadas (ou não) para atuar no seu dia-a-dia. Avaliando as sugestões do brainstorm percebe-se que a capacitação das chefias/diretores/gestores é imprescindível para ocupar cargos de chefias. Quando o tema é assédio moral o que se evidencia é a dificuldade em definir e caracterizar o que é e o que não é. Isto porque é um tema complexo que necessita ser debatido no âmbito da instituição. Outro elemento de bastante destaque é a legislação, que evidencia a falta de conhecimento o que leva a conduta supostamente assediosas. A gestão de conflitos ou mediação de conflitos também foi sugerida como elemento importante na política de prevenção e combate ao assédio moral na UFSC.

Todas estas sugestões foram transformadas em conteúdos para a elaboração da minuta de resolução sendo assim uma construção coletiva. Além disso, embora muitas sugestões estejam relacionadas com capacitações, ainda percebe-se que as mesmas são ações reativas. É necessário ampliar o conhecimento institucional para avançar em outras políticas da instituição, gerando e desenvolvendo ações proativas que envolvam em especial os fatores organizacionais como foco dos novos estudos.

Sendo assim a comissão apresenta na sequência uma série de encaminhamentos para que esta política possa ser construída e observada como ação de mudança para levarmos nossa instituição a alcançar outros patamares no que concerne à qualidade de vida de seus servidores.

5. Encaminhamentos/Sugestões finais (da comissão)

- a) Proceder de forma a encaminhar a minuta para consulta pública possibilitando a participação democrática. (Ouvidor, Arnaldo sugeriu não colocar em consulta pública, pois é uma pesquisa muito técnica).
- b) Criação de novo grupo de trabalho, transdisciplinar, implementando as ações e estudos relacionados ao assédio moral no trabalho pela perspectiva da gestão. Controlando e avaliando as ações propostas no PLS, unindo com os esforços das demais equipes de trabalho e com grupo de gestão de conflitos, mediação e com a CISSP.
- c) Como oportuno e estando aberto às discussões sobre o PDI, sugere-se a inclusão de ações estratégicas para o desenvolvimento das ações relacionadas à eixo assédio moral no trabalho estabelecido no PSL.
- d) Realizar avaliação sobre o curso oferecido pela capacitação sugerido pela comissão em 2017, verificando a possibilidade de ampliar para conteúdo mais específico e para a carreira docente.
- e) Indica-se plano de atividade para todos os setores para que os mesmos possam elaborar seus fluxos micros de prevenção e combate e juntar ao instrumento de política.
- f) Elaborar e implementar canal exclusivo de denúncias relacionadas ao assédio moral, já estabelecido.
- g) Desenvolver de um sistema junto à SETIC, bem como estudar formas de utilização do e-OUV.⁷
- h) Elaborar e monitorar indicadores de controles estatísticos relacionados a Assédio Moral, criar grupo de trabalho.
- i) Sua implantação deverá ser precedida de ampla divulgação e discussão com a comunidade da UFSC.
- j) A Gestão da UFSC deverá incluir em seu orçamento anual os recursos necessários à operacionalização desta Política.
- l) Sugerimos ainda, que não se perca a informação das motivações que iniciaram esta política de prevenção e combate ao assédio moral no trabalho que agora se materializa. Partindo das reivindicações de docentes e técnicos administrativos, visando melhorar as relações interpessoais, bem como a qualidade de vida e do ambiente de trabalho na UFSC. Entendida como necessárias ações a partir de um acordo de greve no ano de 2015.

Por fim, destacamos as recomendações de Richards e Daley (2003)⁸ e Einarsen (2000)⁹ no que se refere às políticas de prevenção e combate ao assédio moral. Para uma

⁷ Sistema eletrônico de ouvidorias vide [Decreto nº 9.492/2018](#)

⁸ RICHARDS, J.; DALEY, H. Bullying policy: development, implementation and monitoring. In: EINARSEN, S. et al. (Eds.). **Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice.** (p. 127–144). London: Taylor & Francis, 2003.

⁹ EINARSEN, S. Harassment and bullying at work: a review of the scandinavian approach. **Aggression and violent behavior**, v. 5, n. 4, p. 379-401, 2000. Disponível em: <<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1359178998000433>>. Acesso em: 22 ago. 2017.

política institucional eficaz é necessário o reconhecimento de que o assédio moral é uma questão organizacional e deve ser combatido e prevenido, além disso, fenômenos que não são reconhecidos não são estudados e não são geridos.

Florianópolis 15 de janeiro de 2019

Apêndice 1 – Questionários

SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
COMISSÃO PARA PROPOR DIRETRIZES PARA INSTRUÇÃO NORMATIVA COM
VISTA À POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL
Instituída pela Portaria 10/2017/PRODEGESP

Á XXXXXXXXXXXX

Assunto: Coleta de dados

Florianópolis, 02 de junho de 2017

A Comissão designada pela Pró-Reitora de Gestão de Pessoas da UFSC com o objetivo de propor uma Resolução Normativa para a Prevenção e o Combate ao Assédio Moral no Trabalho (Portaria Nº 10/PRODEGESP/2017) está levantando sugestões de ações importantes sobre o tema.

Neste sentido, solicitamos que vocês avaliem o grau de importância das atividades listadas abaixo, com o objetivo de fomentar a construção da minuta de Resolução Normativa da UFSC. Solicitamos que, ao final, sejam incluídas sugestões de atividades que não tenham sido elencadas anteriormente neste documento.

Assinale com "x" a coluna 1, 2 ou 3, caso você considere:

1: Pouco Importante

2: Importante

3: Muito Importante

Para auxiliá-los nessa tarefa segue a definição de Assédio Moral no Trabalho que embasa a referida minuta.

“Considera-se assédio moral, para esta Universidade, toda a conduta abusiva que se manifesta, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos que geram dano à personalidade, à dignidade e/ou à integridade física ou psíquica do agredido. Possui um caráter processual, pois são comportamentos repetidos e frequentes, ações e práticas abusivas expressas de diferentes formas que visam diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psicologicamente um indivíduo ou grupo, com ações diretas como, por exemplo: acusações, insultos, gritos e humilhações públicas, ou ações indiretas como propagação de boatos, isolamento, recusa de comunicação, fofocas e exclusão social.”

AÇÃO	1 Pouco importante	2 importante	3 Muito importante
1. Informar a comunidade universitária, por meio de campanhas/seminários sobre assédio moral no trabalho.			
2. Capacitar os servidores sobre assédio moral no trabalho.			
3. Capacitar gestores sobre relações interpessoais, administração conflitos e assédio moral no trabalho.			
4. Incluir o tema assédio moral no trabalho na escola dos gestores.			
5. Capacitar os profissionais que atendem servidores que podem			

estar sendo assediados.			
6. Realizar campanhas voltadas para ambiente de trabalho saudável, quanto à organização e trabalho.			
7. Criar página (site) para informar e receber informação sobre assédio moral no trabalho.			
8. Organizar ação informativa sobre atividades dos setores UFSC envolvidos em receber/atender situações de assédio moral no trabalho.			
9. Elaborar e/ou escolher protocolos gerais para identificar casos de assédio moral no trabalho.			
10. Elaborar documentos de coleta e registro de dados único que serão alimentados por todos os setores envolvidos no atendimento a casos de assédio moral no trabalho.			
11. Criar formas de registro de dados diferenciados para trabalho de prevenção, combate e avaliação, conforme as especificidades.			
12. Levantar dados de situações de conflitos e situações de assédio moral no trabalho nos diferentes setores da UFSC.			
13. Divulgar as ações de prevenção e combate ao assédio moral no trabalho, desenvolvidas na universidade.			
14. Definir atribuições e fluxos de encaminhamento dos casos entre setores.			
15. Definir as formas de acolhimento, aos servidores, relacionados ao assédio moral no trabalho.			
16. Intervir de forma articulada entre os diferentes setores que atendem os envolvidos nos casos de assédio moral no trabalho.			
17. Constituir equipe multiprofissional permanente de mediação de conflitos na universidade.			
18. Dar retorno dos encaminhamentos aos interessados.			
19. Combater o assédio moral no trabalho por meio de medidas pedagógico-disciplinar.			
20. Informar aos interessados sobre rito de processo para punição.			

Em relação a capacitações, quais temas o seu setor identifica como essenciais para a prevenção e combate ao assédio?

O espaço a seguir é para que você sugira outras atividades as quais não estão contempladas neste documento e que possam ser incluídas na Resolução que visa prevenir e combater o assédio moral no trabalho na UFSC.

Obrigada pela sua contribuição para tornar a UFSC um lugar cada vez melhor para se trabalhar!

Membros da Comissão

Anexo I – Memorando solicitando inclusão de ações no PLS

SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
COMISSÃO PARA CRIAR POLÍTICA DE COMBATE AO ASSÉDIO MORAL
Instituída pela Portaria 142/2016/GR

Memorando n.º 02/2016/CAM/UFSC

Florianópolis, 07 de julho de 2016.

A Coordenadoria de Gestão Ambiental

Assunto: Sugestões para incluir no Plano de Logística Sustentável (PLS)

1. A comissão instituída pela portaria 142/2016/GR para propor uma política de combate ao assédio moral para a UFSC vem estudando o assunto, tema da meta 10 do PLS, desde março de 2016 e sugere algumas ações importantes que contribuirão com a diminuição desse fenômeno, no âmbito desta universidade, o qual é devastador na vida dos trabalhadores:

2. No que consta do PLS, no eixo qualidade de vida, meta 10 - Reduzir em 30% a incidência de assédio moral aos servidores e alunos, entendemos que para quantificar uma meta precisa-se identificar o volume de ocorrências, neste sentido o diagnóstico institucional é primordial para alcançarmos tal meta.

3. Além disso identificou-se outras ações importantes para o alcance da meta 10 as quais elencamos a seguir:

- Criar comissão permanente de Assédio Moral formada por equipe multiprofissional.
- Criar Resolução Normativa de Combate e Prevenção ao Assédio Moral na UFSC para estabelecer procedimentos e responsabilidades no âmbito da UFSC.
- Criar indicadores de controles estatísticos.
- Criar canais de comunicação específico: Site, E-mail
- Implementar ações de capacitação específicas para os gestores e demais servidores no Plano Anual de Capacitação – PAC.
- Realizar e incentivar capacitações, palestras, seminários, campanhas de divulgação, para o combate e prevenção de assédio moral permanentemente para toda a comunidade da UFSC.

Respeitosamente

Membros da Comissão

Apêndice II Memorando solicitando inclusão de curso de capacitação.



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
COMISSÃO PARA CRIAR POLÍTICA DE COMBATE AO ASSÉDIO MORAL
Instituída pela Portaria 10/2017/PRODEGESP**

Memorando 01/2017 – Comissão instituída pela Portaria nº 10/2017/PRODEGESP

Ao Departamento de Desenvolvimento de Pessoas/ Coordenadoria de Capacitação de Pessoas-CCP.

1. Considerando as ações relativas aos estudos da Política de Combate e Prevenção ao Assédio Moral no Trabalho, no que tange à necessidade de cursos de capacitação identificado pela comissão Instituída pela Portaria 142/2016/GR, bem como as ações discutidas com a equipe da CCP, em 28 de abril de 2016.
2. Solicitamos a inclusão no plano anual de capacitação o seguinte curso: *Ética, cidadania e inclusão social no ambiente de trabalho*, enquadrando-o como curso de **Relações Interpessoais no Ambiente de Trabalho** cujo objetivo é de transmitir e explicar aos participantes as diferentes relações criadas dentro do ambiente de trabalho e a melhor forma de vivenciá-las e intervir em situações de conflitos.
3. Entendemos que esta ação é fundamental na implantação Política de Combate e Prevenção ao Assédio Moral sendo este mais um passo na direção de uma UFSC mais saudável e com maior qualidade de vida para seus servidores.

Atenciosamente

Membros da Comissão



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
ÓRGÃOS DELIBERATIVOS CENTRAIS

Campus Universitário Reitor João David Ferreira Lima - Trindade

CEP: 88040-900 - Florianópolis - SC

Telefone: (48) 3721-7302 – 3721-7303 – 3721-4916

E-mail: conselhos@reitoria.ufsc.br

RESOLUÇÃO Nº XX/2018/XXX, DE X DE XXXXX DE 2018

Institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Trabalho para servidores docentes e técnico-administrativos pertencentes ao quadro da Universidade Federal de Santa Catarina.

O REITOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA, no uso de suas atribuições estatutárias e regimentais, e tendo em vista o disposto na Constituição Federal de 1988, Lei nº 8.112/1990, Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999, Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994, Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009, Decreto nº 6.029, de 1º de Fevereiro de 2007, Decreto 9.492 de 05 de setembro de 2018, Resolução Normativa nº 42/CUn/2014, Portaria Normativa nº 3, MPOG de 25 de março de 2013, e na Proposta elaborada pela comissão designada pela Portaria 142/2016/GR aprovada em 2016, para mitigar, numa perspectiva interdisciplinar, os agravos à saúde mental e a promoção da saúde dos servidores da UFSC considerando a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS), bem como o acordo assinado pela Reitoria e o Comando Local de Greve no ano de 2015,

RESOLVE:

Art. 1º Instituir a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral Trabalho no âmbito da gestão de pessoas, com objetivo de definir as diretrizes gerais para implementação das ações de prevenção e combate ao assédio moral que envolva servidores docentes e técnicos administrativos em seus ambientes laborais.

TÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 2º O assédio moral no trabalho é um problema complexo que envolve consequências de ordem individual, grupal, organizacional, social, para a saúde, para o ambiente laboral, e todo contexto sócio cultural e econômico.

Art. 3º O assédio moral no trabalho deverá ser prevenido e combatido considerando as situações que submetam os servidores docentes e técnico-administrativos a atos hostis que tenham caráter repetitivo e frequente, que impliquem em violação de sua dignidade ou, quaisquer formas que os sujeitem às condições de trabalho humilhantes ou degradantes.

Art. 4º Ações conjuntas das pessoas e dos setores deverão ser realizadas para tornar os



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
ÓRGÃOS DELIBERATIVOS CENTRAIS

Campus Universitário Reitor João David Ferreira Lima - Trindade
CEP: 88040-900 - Florianópolis - SC
Telefone: (48) 3721-7302 – 3721-7303 – 3721-4916
E-mail: conselhos@reitoria.ufsc.br

ambientes trabalhos espaços de convivência harmônica e saudável visando à missão desta universidade no que se refere *a construção de uma sociedade justa e democrática e na defesa da qualidade da vida*. Os valores devem convergir para uma universidade atuante em prol da sustentabilidade ambiental, incluindo o espaço laboral, o desenvolvimento humano e social, contemplando seus servidores docentes e técnico-administrativos.

Art. 5º As ações de prevenção e de combate, serão realizadas em três abordagens e contarão com apoio de ações de mediações sempre que necessário (Anexo II e III):

- I - Informação e divulgação;
- II - Assistência
- III- Procedimentos administrativos e Mediação

§ 1º A prevenção ao assédio moral deve contemplar abordagens coletivas de informação e divulgação com fins pedagógicos e educativos visando mudanças de comportamentos e a mudança organizacional.

§ 2º O Combate ao assédio moral diz respeito ao enfrentamento às intervenções¹ sobre as formas de violência no ambiente e nas relações de trabalho no âmbito da Gestão de Pessoas na UFSC.

§ 3º A Política de prevenção e combate ao assédio moral no trabalho deverá integrar-se à Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal - PASS, bem como ao Plano de Logística Sustentável (PLS) e ao Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), objetivando a integração com as demais políticas institucionais.

§ 4º Todos os esforços deverão convergir para uma política de caráter prioritariamente pedagógico.

§ 5º Para atingir aos objetivos propostos dois fluxos deverão ser desenhados, um macro no sentido de planejar e avaliar ações dessa política e outro micro envolvendo as atividades de cada setor da Instituição.

TÍTULO II

DOS PRINCÍPIOS, DAS DIRETRIZES E DOS OBJETIVOS

CAPÍTULO I

DOS PRINCÍPIOS

¹ Intervenção no sentido de ação transformadora para melhorar uma situação indesejada. Baseado na teoria ressalta-se que “ao mudar a lógica sobre onde é preciso intervir, também se favorece que se mude a lógica de como é preciso fazê-lo” (CASAS, 2005 p.44).



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
ÓRGÃOS DELIBERATIVOS CENTRAIS

Campus Universitário Reitor João David Ferreira Lima - Trindade
CEP: 88040-900 - Florianópolis - SC
Telefone: (48) 3721-7302 – 3721-7303 – 3721-4916
E-mail: conselhos@reitoria.ufsc.br

Art. 5º A política de que trata este documento rege-se pelos seguintes princípios:

- I – Todas as pessoas devem ser tratadas com dignidade e respeito no âmbito da UFSC;
- II – A UFSC deve promover e propiciar ambientes de trabalho saudáveis, livres de assédio moral, através do estabelecimento de um processo de melhoria contínua das condições físicas e psicossociais no trabalho;
- III – O assédio moral é uma questão institucional e deve ser prevenido e combatido;
- IV - Todos os servidores da UFSC deverão estar cientes desta Resolução e zelar pelo seu cumprimento de modo integral;
- V - Todos os servidores deverão ser alertados sobre as ações disciplinares e administrativas cabíveis em caso de desrespeito a esta portaria e a todos os documentos legais correlatos;
- VI – Em todas as etapas de acolhimento, encaminhamento, assistência e mediação, relacionados ao assédio moral será garantido o sigilo aos envolvidos.

CAPÍTULO II
DAS DIRETRIZES

Art. 6º A Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Trabalho deve ser cumprida com base em ações as quais deverão ser monitoradas e avaliadas pela área de Gestão de Pessoas identificando periodicamente a necessidade de ajustes.

Art. 7º As diretrizes que subsidiarão a implantação da política frente ao assédio moral no trabalho contemplarão a elaboração de ações de prevenção e de combate envolvendo todas as unidades e atividades da UFSC.

Art.8º Todos os setores da UFSC, deverão incluir em seus planos anuais de trabalho, atividades de prevenção ao assédio moral com vistas a estimular um ambiente organizacional harmônico e saudável.

Art. 9º O Plano Anual de Capacitação (PAC) e o Programa de Formação Continuada (PROFOR) contemplarão as ações de prevenção e combate ao assédio moral no trabalho, no que diz respeito aos cursos de capacitação, com visando de desenvolver competências a respeito do tema.

Art. 10 Todo servidor deverá receber no momento de sua posse, Cartilha sobre o que é o assédio moral no trabalho, como identificar e como agir nestas situações em conformidade com esta política de prevenção e combate ao assédio moral na UFSC.

CAPÍTULO III
DOS OBJETIVOS



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
ÓRGÃOS DELIBERATIVOS CENTRAIS

Campus Universitário Reitor João David Ferreira Lima - Trindade

CEP: 88040-900 - Florianópolis - SC

Telefone: (48) 3721-7302 – 3721-7303 – 3721-4916

E-mail: conselhos@reitoria.ufsc.br

Art. 11 Desenvolver ações pedagógicas, de assistência, de mediação, administrativas e que promovam a saúde do servidor de modo a:

I - Prevenir e combater a prática do assédio moral no trabalho a partir de intervenções nos ambientes laborais, nos processos e nas relações interpessoais;

II - Desenvolver estratégias para o recebimento de informações sobre casos que caracterizam assédio moral no trabalho e para a adoção das providências cabíveis;

III - Identificar situações de trabalho que possam favorecer o comportamento assedioso, propondo as intervenções necessárias;

IV - Acolher e acompanhar as pessoas que apresentarem sofrimento psíquico decorrente dessas práticas, conforme o que estabelecem as orientações do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS);

V - Mediar conflitos.

TÍTULO III
DAS DEFINIÇÕES E CARACTERIZAÇÃO

CAPÍTULO I

DA DEFINIÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Art. 12 É considerado assédio moral no trabalho toda conduta abusiva que se manifesta, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos que gerem danos à personalidade, à dignidade e/ou à integridade física ou psíquica do(s) agredido(s). Apresenta caráter processual, pois são comportamentos repetidos e frequentes e práticas abusivas expressas de diferentes formas que visam diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e desestabilizar psicologicamente um indivíduo ou grupo, com ações diretas (acusações, insultos, gritos e humilhações públicas ou ações indiretas, propagação de boatos, isolamento, recusa de comunicação, fofocas e exclusão social).

Parágrafo único. Não se configuram como assédio moral: I - situações conflituosas; II- condições inadequadas de trabalho; III- cobranças de trabalho; IV - Desentendimentos pontuais; V - Dano Moral; VI – Discriminação; VII - Atos baseados em legislação.

I – Situações conflituosas - Em um conflito há possibilidade de falar-se abertamente, de modo que os envolvidos defendam seus pontos de vista. Algumas situações tais como remanejamento do servidor, substituição de pessoas em funções de confiança, mudança das



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
ÓRGÃOS DELIBERATIVOS CENTRAIS

Campus Universitário Reitor João David Ferreira Lima - Trindade

CEP: 88040-900 - Florianópolis - SC

Telefone: (48) 3721-7302 – 3721-7303 – 3721-4916

E-mail: conselhos@reitoria.ufsc.br

atividades a serem desenvolvidas, alterações advindas de novos direcionamentos institucionais, entre outras, podem gerar conflitos, mas, isoladamente, não se configuram como assédio moral. A demora na resolução das situações conflituosas pode, com o tempo, favorecer a(s) ocorrência(s).

II – Condições inadequadas de trabalho – A Falta de recursos e instrumentos de trabalho, iluminação e infraestrutura inadequada, espaço insuficiente e trabalho em situações de risco ou ergonomicamente desfavoráveis, configuram más condições de trabalho e não, necessariamente, caracterizam assédio moral.

III – Cobranças de trabalho - Exigir que o servidor execute o seu trabalho com zelo e dedicação, que desempenhe suas atribuições, e que se comporte no ambiente de trabalho de maneira condizente com as normas legais, éticas e regimentais não se configura em assédio moral no trabalho.

IV – Desentendimentos pontuais - Por si só, uma fala depreciativa, uma ação que gere constrangimento, uma repreensão áspera ou uma eventual humilhação são indesejáveis, mas não pode ser considerado assédio moral. Embora esses comportamentos possam produzir sofrimento, para caracterizar-se como assédio moral no trabalho é necessário que haja a repetição ou a permanência da ação ou do ato de hostilidade.

V – Dano Moral: É o que atinge o ofendido como pessoa, não lesando seu patrimônio, cometido uma única vez lesão de bem que integra os direitos da personalidade, como a honra, a dignidade, intimidade, a imagem, o bom nome, etc., de acordo com art. 1º, inciso III, e 5º, inciso V e X, da Constituição Federal 1988, e que acarreta ao lesado dor, sofrimento, tristeza, vexame e humilhação. A diferença entre assédio moral no trabalho e dano moral está na frequência, duração e desequilíbrio de poder.

VI – Discriminação compreende 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. Conduta grave, porém se ocorrida uma única vez não deve ser considerada assédio moral no trabalho.

VII – Os atos baseados em legislação ou regulamentados por outros dispositivos legais não são considerados discriminação ou assédio moral no trabalho.

Parágrafo Único: Todas essas situações isoladamente não frequentes não se caracterizam como assédio moral no trabalho.

CAPÍTULO II

DA CARACETRIZAÇÃO

Art.13 No que concerne à caracterização do assédio moral no trabalho deverão ser observados, durante os procedimentos de atendimentos, para registros e desenvolvimento de ações intervencionistas e preventivas, os seguintes elementos:



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
ÓRGÃOS DELIBERATIVOS CENTRAIS

Campus Universitário Reitor João David Ferreira Lima - Trindade

CEP: 88040-900 - Florianópolis - SC

Telefone: (48) 3721-7302 – 3721-7303 – 3721-4916

E-mail: conselhos@reitoria.ufsc.br

- I – A Frequência com que se manifestam (diariamente, semanalmente);
- II – Duração (período de tempo no qual ocorreram ou ocorrem os atos hostis);
- III – Desequilíbrio de poder;
- IV – Consequências que afetam a saúde do servidor, a harmonia, o clima e o desempenho do ambiente laboral.

§ 1º Constituem comportamentos que se caracterizam como assédio moral no trabalho, conforme observados a frequência e duração:

- I – Determinar o cumprimento de atribuições estranhas ou atividades incompatíveis com o cargo que ocupa, salvo nos casos de readaptações; ou situações de emergência e transitórias;
- II – Determinar a realização de atividades em condições e prazos inexequíveis, sem o devido apoio da equipe de trabalho ou da instituição;
- III – Apropriar-se do crédito de ideias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem;
- IV – Desprezar, ignorar ou humilhar o(s) servidor (es), isolando-o(s) de contatos com seus superiores hierárquicos e com outros servidores, sujeitando-o(s) a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades somente por meio de terceiros ou por mensagens;
- V – Sonegar informações que sejam necessárias ao desempenho de suas funções ou úteis à sua vida funcional;
- VI – Divulgar rumores e comentários maliciosos, bem como realizar críticas infundadas ou subestimar esforços que atinjam a dignidade do servidor;
- VII – Expor o(s) servidor (es) a efeitos físicos, emocionais ou mentais adversos à demanda própria do serviço, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional;
- VIII – Outros comportamentos negativos característicos podem ser verificados no Anexo II.

TÍTULO IV
DA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL

CAPÍTULO I
DA PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL

Art. 14 - A prevenção se caracteriza como uma das formas mais importante de atuação, uma vez que proporciona o menor custo humano e econômico para a instituição, pois o Assédio Moral no Trabalho degenera a saúde dos envolvidos, promove uma deterioração do ambiente de trabalho, desmotiva as equipes e testemunhas, promove uma redução na produtividade.

Art. 15 As ações de prevenção devem contemplar abordagens coletivas de divulgação que possam influenciar ou modificar hábitos individuais, grupais e a cultura organizacional, favorecer os espaços de convivência saudáveis, fortalecer a autonomia dos servidores, suas



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
ÓRGÃOS DELIBERATIVOS CENTRAIS

Campus Universitário Reitor João David Ferreira Lima - Trindade

CEP: 88040-900 - Florianópolis - SC

Telefone: (48) 3721-7302 – 3721-7303 – 3721-4916

E-mail: conselhos@reitoria.ufsc.br

competências e habilidades, sendo (que) todos serão responsáveis pelas ações, seja na implementação, divulgação, apoio e participação ativa.

Art. 16 As ações de prevenção devem ser pautadas conforme segue:

§ 1º Realizar ações que propicie a cultura organizacional favorável - Aspectos culturais são considerados como impulsionadores do assédio moral no trabalho como, por exemplo, o preconceito e a discriminação por diversos motivos como raça, origem, nacionalidade, gênero etc. Nesse caso as ações deverão promover o convívio harmônico com a diversidade.

§ 2º Gerar condições para a gestão de conflitos – o conflito pode iniciar em situações bem corriqueiras, entre necessidades de fazer frente às exigências do trabalho, de prestar serviços ou entre interesses divergentes com a criação de grupo ou núcleo de mediação².

§ 3º Realizar revisão nas normas e regras institucionais considerando que regras ambíguas e não esclarecidas, favorecem o início de um conflito que poderá culminar em assédio moral no trabalho.

§ 4º Zelar pela consistência teórica e técnica, por ações com eficácia, além de considerar impactos positivos, preferencialmente por meio da indicação de resultados mensuráveis, sendo estes divulgados periodicamente nas páginas oficiais.

§ 5º Sistematizar os dados coletados em diagnósticos, avaliações institucionais, inquéritos, relatórios e documentos institucionais, que deverão ser analisados de modo a proporcionar um monitoramento periódico adequado para uma avaliação geral dos resultados alcançados, possibilitando assim a evolução e adequação da política implantada.

Seção I

Das Ações de Prevenção ao Assédio Moral

Art. 17 Para fins de prevenção contra a prática de assédio moral no trabalho devem ser realizadas as seguintes ações:

I – Realizar palestras, seminários, campanhas de divulgação e educativas, para o combate e prevenção de assédio moral no trabalho periodicamente para os servidores da UFSC, sob responsabilidade de todas as unidades acadêmicas e administrativas;

II - Implementar ações de capacitação específicas para servidores técnico-administrativos em educação e docentes que ocupam cargos de chefia, profissionais de saúde e profissionais administrativos que atuam na área de gestão de pessoas, servidores em estágio probatório, e demais servidores da UFSC, incluindo-os ao PAC e ao PROFOR;

III - Realizar diagnóstico do local de trabalho de forma participativa com o

² Sugerimos que este núcleo de mediação seja construído em parceria com os setores da PRODEGESP/RIA/SAAD/OUVIDORIA/COMISSÃO DE ÉTICA, visto que este núcleo deve interagir com essas instâncias, e que para ser efetivo deve compreender servidores de múltiplas áreas, com múltiplos conhecimentos.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
ÓRGÃOS DELIBERATIVOS CENTRAIS

Campus Universitário Reitor João David Ferreira Lima - Trindade
CEP: 88040-900 - Florianópolis - SC
Telefone: (48) 3721-7302 – 3721-7303 – 3721-4916
E-mail: conselhos@reitoria.ufsc.br

envolvimento dos servidores, bem como na avaliação de possíveis riscos, incluindo os riscos psicossociais;

IV - Elaborar indicadores de controles estatísticos relacionados a assédio moral no trabalho;

V - Incentivar a criação de espaços de discussão relacionados ao assédio moral no trabalho;

VI - Realizar reuniões periódicas nos setores para avaliação das ações.

CAPÍTULO II
DO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL

Art. 18 As ações de combate ao assédio moral no trabalho contemplam a abordagem, de mediação e medida disciplinar. A medida disciplinar tem como objetivo investigar por meio de processos administrativos disciplinares.

Seção I
Das ações de Combate ao Assédio Moral

Art. 19 Para fins de combate e acompanhamento dos casos de assédio moral no trabalho devem ser realizadas as seguintes ações:

I – Estabelecer protocolo das denúncias/atendimentos;

II – Respeitar prazos estipulados na solução dos processos em todas as suas etapas: acolhimento, atendimento da demanda, informação do encaminhamento;

III – Acompanhar e manter informado o denunciante;

IV – Aplicar possíveis penalidades conforme legislação vigente;

CAPÍTULO III
DOS FLUXOS

Seção I
DO FLUXO MACRO

Art. 20. O fluxo macro desta política está apresentado no Anexo I.

SEÇÃO II – DO FLUXO MICRO

Art. 21 Estabelecer fluxos Micros específicos de cada Unidade com o objetivo de divulgar aos servidores para que eles tenham acesso, a informação, assistência, mediação, ou denúncia/queixa.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
ÓRGÃOS DELIBERATIVOS CENTRAIS

Campus Universitário Reitor João David Ferreira Lima - Trindade

CEP: 88040-900 - Florianópolis - SC

Telefone: (48) 3721-7302 – 3721-7303 – 3721-4916

E-mail: conselhos@reitoria.ufsc.br

§ 1º Os setores responsáveis pelos encaminhamentos são os departamentos da área de gestão de pessoas, Comissão Interna de Saúde do Servidor Público (CISSP), Comissão de Ética, Ouvidoria e corregedoria.

§ 2º Os fluxos micros deverão ser elaborados por cada setor após 60 dias da publicação desta portaria.

§ 3º O ponto de partida é o momento em que o servidor se sinta assediado e esteja solicitando apoio, no que concerne a denúncias, reclamações, informações, assistência administrativa e de saúde.

Art. 22 A denúncia (queixa ou reclamação) deverá ser dirigida por pessoa interessada, à Ouvidoria da Universidade Federal de Santa Catarina, que dará informações sobre a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e realizará todos os demais trâmites internos conforme sua competência.

Art. 23 A pessoa será encaminhada para a equipe de mediação de conflito que fará a avaliação/mediação da demanda.

§1º Nas situações em que a pessoa não tenha interesse em novo encaminhamento, a demanda será registrada, acompanhada e/ou arquivada.

§ 2º Caso a pessoa tenha interesse na continuidade, deverá ser encaminhada, para os setores da Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (PRODEGESP).

Art. 24 Os setores da PRODEGESP receberão a demanda relativa aos assuntos: Risco de ambiente/ Mediação/Remoção/Assistência/Acompanhamento/Afastamento por saúde/ outro.

§ 1º Todos os setores registrarão em um único sistema o recebimento da demanda, acompanhamento, os encaminhamentos, o resultado e a resposta aos envolvidos.

§ 2º Em caso positivo de indícios de assédio, será encaminhada à comissão de ética para análise.

Parágrafo único - Nesta etapa, havendo evidências/suspeição de desrespeito à conduta ética ou aos preceitos legais, restará o cumprimento do artigo 116 da lei 8112/90, em especial os incisos: II, III, VI XII.

Art.25 A Comissão de Ética analisará a demanda em caso de indício de assédio moral no trabalho tomando as providências conforme seus regulamentos. Sendo que deverá encaminhar relatório final, à equipe multiprofissional, apresentando suas decisões.

Art.26 A Corregedoria analisa indícios de assédio/descumprimento de legislação, apura e



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
ÓRGÃOS DELIBERATIVOS CENTRAIS

Campus Universitário Reitor João David Ferreira Lima - Trindade
CEP: 88040-900 - Florianópolis - SC
Telefone: (48) 3721-7302 – 3721-7303 – 3721-4916
E-mail: conselhos@reitoria.ufsc.br

avalia processo sob os aspectos legais e científica aos interessados, com justificativas embasadas nas legislações e encerra a demanda.

§ 1º Em caso de aplicação de penalidade a Corregedoria encaminha o parecer conclusivo para o Gabinete da Reitoria para a efetiva aplicação do poder disciplinar.

§ 2º A Corregedoria encaminha o parecer conclusivo do caso ao núcleo de mediação para ciência do processo.

Art.27 Todas as informações deverão ser registradas em um único sistema para possibilitar o gerenciamento do assédio moral na instituição com objetivo de mitigar o problema e gerar informações para ações futuras.

TÍTULO V
DAS RESPONSABILIDADES E
DOS DISPOSITIVOS TRANSITÓRIOS

Art.28 Caberá à Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (PRODEGESP), além das competências previstas nesta Resolução Normativa, a coordenação das ações necessárias ao adequado cumprimento deste instrumento normativo.

Art.29 Compete à ouvidoria receber, dar tratamento e responder, em linguagem cidadã, as seguintes manifestações relacionadas à solicitação, reclamação e denúncia:

- I – Solicitação: requerimento de adoção de providência por parte da Administração;
- II – Reclamação: demonstração de insatisfação relativa ao serviço público; e
- III – Denúncia: comunicação de prática de ato ilícito cuja solução dependa da atuação de órgão de controle interno ou externo.

Parágrafo único. Por linguagem cidadã entende-se aquela que, além de simples, clara, concisa e objetiva, considera o contexto sociocultural do interessado, de forma a facilitar a comunicação e o mútuo entendimento.

Art.30 Compete às Comissões de Ética:

- I – Atuar como instância consultiva de dirigentes e servidores no âmbito de seu respectivo órgão ou entidade;
- II – Aplicar o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, aprovado pelo Decreto 1.171, de 1994, devendo:



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
ÓRGÃOS DELIBERATIVOS CENTRAIS

Campus Universitário Reitor João David Ferreira Lima - Trindade
CEP: 88040-900 - Florianópolis - SC
Telefone: (48) 3721-7302 – 3721-7303 – 3721-4916
E-mail: conselhos@reitoria.ufsc.br

- a) Dirimir dúvidas a respeito da interpretação de suas normas e deliberar sobre casos omissos;
- b) Apurar, mediante denúncia ou de ofício, conduta em desacordo com as normas éticas pertinentes; e.
- c) Recomendar, acompanhar e avaliar, no âmbito do órgão ou entidade a que estiver vinculada, o desenvolvimento de ações objetivando a disseminação, capacitação e treinamento sobre as normas de ética e disciplina;

Art. 31 Compete à corregedoria:

I – Entre outras atribuições e sem prejuízo da concorrente competência da Chefia de Gabinete, instaurar ou determinar a instauração de sindicâncias e realizar a investigação preliminar, o processo administrativo geral e o processo administrativo disciplinar;

II – Para fins de investigação preliminar, sindicância, correição ou processo administrativo disciplinar, designar e convocar alunos, docentes e servidores técnico-administrativos para que integrem grupos de trabalho ou comissões;

III - Tomar as providências cabíveis após a Comissão de Ética apontar indícios de assédio moral.

Art.32 Caberá ao Gabinete da Reitoria, além das competências previstas nesta Resolução Normativa, aplicar as penalidades após indicação da Corregedoria.

Art.33 Caberá ao Gabinete da Reitoria à destinação de recursos financeiros, de pessoal e de infraestrutura para criar condições para a implementação da política.

Art.34 Todas as atividades deverão contemplar abordagens pedagógica conforme art.1 §2º.

Art. 35 As instâncias deverão elaborar protocolo específico para tratamento de indícios de assédio moral, até 60 dias após a publicação desta portaria visando apresentar os encaminhamentos pertinentes com vistas à orientação, assistência e acompanhamento dos envolvidos, em especial, do reclamante.

Art.36 Até finalizar um processo na instância da corregedoria, os casos apresentados não serão denominados como assédio moral no trabalho.

Art.37 As unidades envolvidas na gestão do assédio moral no trabalho deverão providenciar no prazo de 60 dias, a partir da publicação desta portaria, uma cartilha de divulgação sobre o assédio moral no trabalho e sobre a política em foco.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
ÓRGÃOS DELIBERATIVOS CENTRAIS

Campus Universitário Reitor João David Ferreira Lima - Trindade

CEP: 88040-900 - Florianópolis - SC

Telefone: (48) 3721-7302 – 3721-7303 – 3721-4916

E-mail: conselhos@reitoria.ufsc.br

Art.38 O setor de gestão de pessoas terá o prazo de 30 dias para formar o núcleo de mediação a ser indicado nos manuais e em todas as páginas oficiais da UFSC.

Art.39 Caberá a SETIC desenvolver um único sistema para registrar o acolhimento, acompanhamento, encaminhamentos, o resultado e a resposta aos envolvidos a fim de gerenciar e propor melhorias para esta política.

Art.40 As abordagens mencionadas neste documento estão detalhadas no anexo I visando à dinamicidade em que o problema assédio moral no trabalho necessita para sua mitigação.

Art. 41 Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
ÓRGÃOS DELIBERATIVOS CENTRAIS

Campus Universitário Reitor João David Ferreira Lima - Trindade
CEP: 88040-900 - Florianópolis - SC
Telefone: (48) 3721-7302 – 3721-7303 – 3721-4916
E-mail: conselhos@reitoria.ufsc.br

ANEXO I

DAS ABORDAGENS DE PREVENÇÃO E COMBATE

Art. 42 Para atingir aos objetivos propostos dois fluxos deverão ser desenhados, um macro e outro micro.

§ 1º Fluxo Macro – refere-se às atividades intersetoriais que deverão estar focadas nos levantamentos, diagnósticos, capacitações, relatórios, monitoramento e avaliações das ações, ficando sob responsabilidade dos setores da área de gestão de pessoas, ouvidoria, comissão de ética, corregedoria e Gabinete da Reitoria (ANEXO II).

- I - Aspectos Pedagógicos com abordagens informacional e educativa;
- II - Aspectos Promotores da saúde do servidor com abordagem de Assistência;
- III - Aspectos Administrativos com a abordagem de Mediação e Medida disciplina.

Art. 43. As abordagens contemplam objetivos, descrição da atividade, indicações e competência:

- a) **Objetivo:** a definição sucinta do resultado esperado da abordagem;
- b) **Unidade(s) envolvida(s):** a indicação das unidades gestoras adequadas à formulação e realização da abordagem;
- c) **Descrição da abordagem:** a exposição da abordagem;
- d) **Indicações:** sugestões de ações com vistas a orientar a formulação e execução da abordagem.

I - Abordagem 1: Informacional/Educativa

- a) **Objetivo:** Fornecer informações sobre a política de prevenção e combate de assédio moral no trabalho.
- b) **Unidade envolvida:** Ouvidoria
- c) **Descrição da abordagem:** A política institucional encontra na Ouvidoria um local privilegiado para o auxílio da sua divulgação visando ao aspecto pedagógico. A Ouvidoria é uma unidade reconhecida na Universidade tanto para o registro de reclamações, sugestões e denúncias, quanto para solicitação de informações. Por essa razão, também é comum a procura por parte de diversos membros da comunidade universitária quando o assunto envolve assédio moral (e, em muitos casos, é a primeira unidade da UFSC a ser procurada).



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
ÓRGÃOS DELIBERATIVOS CENTRAIS

Campus Universitário Reitor João David Ferreira Lima - Trindade

CEP: 88040-900 - Florianópolis - SC

Telefone: (48) 3721-7302 – 3721-7303 – 3721-4916

E-mail: conselhos@reitoria.ufsc.br

- d) Indicações: Orientar as pessoas sobre o tema, indicando os possíveis encaminhamentos estabelecidos pela política institucional de prevenção e combate ao assédio moral no trabalho. Ter à disposição materiais informativos da política para distribuição.

II - Abordagem 2: Assistência

- a) Objetivo: Acolher, acompanhar e orientar institucionalmente a pessoa que se sinta assediada e demais envolvidos no processo.
- b) Unidade envolvida: Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (PRODEGESP).
- c) Descrição da abordagem: A consolidação de uma política de atenção à saúde do servidor na UFSC se materializa através Departamento de Atenção à Saúde (DAS) - PRODEGESP, abrigando diversos profissionais da área da saúde, cuja atuação se configura como porta de entrada dos servidores com adoecimento, incluindo aquele decorrente de possíveis ações de assédio moral no trabalho. Nos atendimentos realizados aparece prejuízo da saúde mental implicando muitas vezes em processos de somatização, além de questões ligadas ao ambiente de trabalho, que podem sugerir a necessidade de remoção do servidor e um atendimento qualificado dos profissionais do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas-PRODEGESP.
- d) Indicações:
- i. Acolhimento: De possíveis situações de assédio que necessitam de acompanhamento de saúde e o devido encaminhamento a equipe multiprofissional diferentes formações, reservadas as atribuições específicas de cada profissão (ciências humanas, Sociais e da saúde) com o objetivo de acolher a pessoa vítima de uma possível situação de assédio realizando uma escuta qualificada, orientação e assistência através de um acompanhamento sistemático.
 - ii. Movimentação de pessoas: deslocar servidores para setores, na busca pela melhoria das condições de trabalho, tratando-se como medida protetiva. Utilizada tanto para o suposto assediado



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
ÓRGÃOS DELIBERATIVOS CENTRAIS

Campus Universitário Reitor João David Ferreira Lima - Trindade
CEP: 88040-900 - Florianópolis - SC
Telefone: (48) 3721-7302 – 3721-7303 – 3721-4916
E-mail: conselhos@reitoria.ufsc.br

quanto para o suposto assediador, conforme portaria de movimentação interna específica para o assunto.

iii. Levantamento de averiguação de riscos: Para cada caso de denúncia ou situações com indícios é importante a investigação do contexto laboral, desta forma é necessário eliminar no ambiente de trabalho as condições que propiciem ou favoreçam a ocorrência de possível assédio moral no trabalho. Utilizando-se de ferramentas como mapeamento de riscos, questionários, entrevistas, visitas in loco para gerar dados estatísticos.

iv. Afastamento/ Perícia Médica: conceder licença à pessoa possivelmente assediada para tratar de sua saúde, de acordo com avaliação e laudo fornecido pela Junta Médica Oficial da UFSC.

v. Reintegração/Reabilitação: passado o período de afastamento, confirmado ou não caso de assédio, auxiliar o servidor em seu retorno ao ambiente de trabalho ou iniciação em novo setor e sensibilizar os gestores e demais colegas para o acolhimento do servidor, realizando as intervenções terapêuticas e/ou administrativas necessárias.

III - Abordagem 3: Mediação/Medida Disciplinar

Objetivo: Mediar conflitos é o trabalho necessário para a compreensão do processo de assédio moral como um todo, incluindo casos que não se configurem como assédio moral. A mediação possibilita ações alternativas que visem satisfazer ambas as partes quando o caso estiver ligado a conflitos e não ser característico de processo de assédio moral.

A medida disciplinar visa investigar indícios de assédio moral no trabalho e, se comprovado o fato, instruir processos administrativos disciplinares de acordo com a legislação vigente.

- a) Unidades envolvidas: Comissão de Ética, Corregedoria e Gabinete da Reitoria.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
ÓRGÃOS DELIBERATIVOS CENTRAIS

Campus Universitário Reitor João David Ferreira Lima - Trindade

CEP: 88040-900 - Florianópolis - SC

Telefone: (48) 3721-7302 – 3721-7303 – 3721-4916

E-mail: conselhos@reitoria.ufsc.br

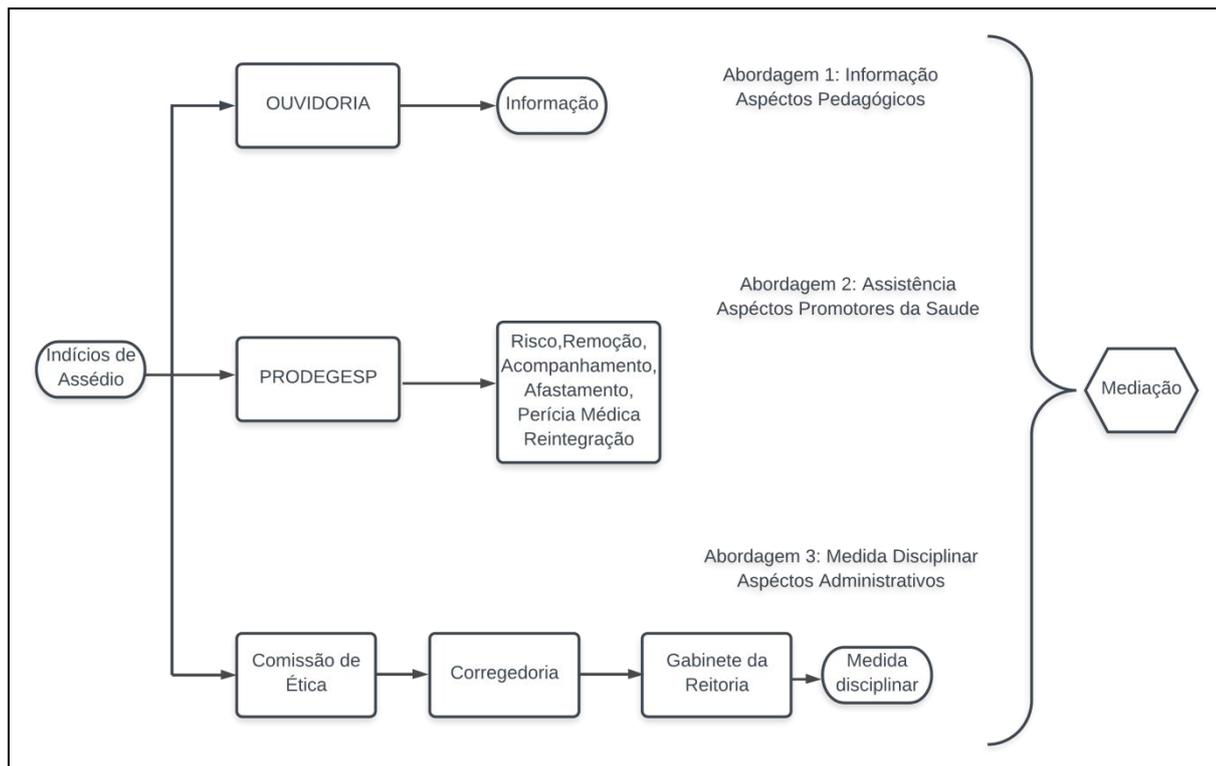
- b) Descrição da abordagem: Refere-se aos trabalhos que essas três unidades administrativas já desenvolvem, segundo normativas próprias.
- c) Indicações:
- i. Mediar Conflitos
 - ii. Investigar as denúncias e indícios de assédio, respeitando os princípios estabelecidos nesta política.
 - iii- Na Corregedoria, uma vez confirmado o assédio moral, no caso da necessidade de Processo Administrativo Disciplinar (PAD), instruir o devido processo.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
ÓRGÃOS DELIBERATIVOS CENTRAIS

Campus Universitário Reitor João David Ferreira Lima - Trindade
CEP: 88040-900 - Florianópolis - SC
Telefone: (48) 3721-7302 – 3721-7303 – 3721-4916
E-mail: conselhos@reitoria.ufsc.br

ANEXO I
FLUXO MACRO: ABORDAGENS DE PREVENÇÃO E COMBATE



Fonte: Adaptado da comissão instituída pela Portaria 142/GR/2016



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
ÓRGÃOS DELIBERATIVOS CENTRAIS

Campus Universitário Reitor João David Ferreira Lima - Trindade
CEP: 88040-900 - Florianópolis - SC
Telefone: (48) 3721-7302 – 3721-7303 – 3721-4916
E-mail: conselhos@reitoria.ufsc.br

ANEXO II

Visando oferecer subsídios esclarecedores de fatos ou ações que possam ser reconhecidas e classificadas como assédio moral, adaptou-se o quadro 01 baseado na literatura pesquisada, e sugerida pelo GT (2016).

Quadro 01 – Comportamentos/Situações Características de Assédio Moral no Trabalho

Relacionado ao trabalho	Relacionado à pessoa
<ul style="list-style-type: none">• A comunicação com o chefe é unicamente por escrito;• Atacam as crenças políticas ou religiosas;• Atribuem tarefas incompatíveis com a saúde;• Atribuem, de forma irregular trabalhos perigosos;• Alguém causa danos no local de trabalho;• Controlam, monitoram, anotam, registram tudo o que faz visando desqualificar seu trabalho;• A direção recusa qualquer pedido de entrevistas/audiências/reuniões• Alguém reteve informações que podem afetar o desempenho no trabalho;• Ameaçam por escrito;• Criticam o trabalho de forma injusta ou exagerada;• Gritam, falam mal e espalham rumores e maldades contra em voz alta;• Não passam tarefas e até impedem de encontrá-las ou realizá-las;• Os companheiros são proibidos de comunicar-se;• Em reuniões você tem sua fala interrompida com frequência.	<ul style="list-style-type: none">• Os gestos, postura, voz são imitados, ridicularizando.• Não levam em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho;• Obrigam a realizar trabalhos perigosos ou especialmente nocivos para a saúde;• Ocasionam problemas no posto;• As opiniões e pontos de vista são ignorados;• Agridem fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada, fecham a porta na cara;• Agridem sexualmente;• Agridem fisicamente a vítima, mas sem gravidade, a título de advertência;• Ameaçam verbalmente;• As decisões são constantemente questionadas;• Assediam sexualmente, com gestos ou proposições;• Espalham boatos, rumores;• Induzem ao erro;• Interrompem constantemente enquanto fala;• Ocasionam propositalmente gastos com a intenção de prejudicar;• Impedem de se expressar;• Não falam nunca com a vítima.

Fonte: Adaptado de Einarsen (2000), Hirigoyen (2002).



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
GABINETE DA REITORIA
CAMPUS UNIVERSITÁRIO REITOR JOÃO DAVID FERREIRA LIMA - TRINDADE
CEP: 88040-900 - FLORIANÓPOLIS - SC
TELEFONE: (48) 3721-9030

PORTARIA N.º 10/2017/PRODEGESP, DE 18 DE JANEIRO DE 2017.

A PRÓ-REITORA DE DESENVOLVIMENTO E GESTÃO DE PESSOAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA, no uso de suas atribuições,

RESOLVE:

Art. 1º Instituir Comissão para delinear diretrizes para uma instrução normativa, com vistas a uma política de prevenção e combate ao assédio moral na Universidade Federal de Santa Catarina

Art. 2º Designar os servidores relacionados para, sob a presidência do primeiro, compor a referida Comissão:

PAULO EDUARDO BOTELHO – DAS/UFSC
BERNADETE QUADRO DUARTE– Membro Externo (Titular)
SUZANA DA ROSA TOLFO – Membro Externo (Suplente)
HELIO RODAK DE QUADROS JUNIOR – CIS (Titular)
ISABEL MARIA DA SILVA – CIS (Suplente)
PATRÍCIA CRISTIANA BELLI – DDP/PRODEGESP
CARLA MAEHLER– DDP/PRODEGESP
ELIETE WARKEN BAHIA COSTA– DDP/PRODEGESP
SIMONE MATOS MACHADO – DAS/PRODEGESP

Art. 3º Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação no Boletim Oficial da UFSC.

CARLA CRISTINA DUTRA BURIGO



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO E GESTÃO DE PESSOAS
CAMPUS UNIVERSITÁRIO REITOR JOÃO DAVID FERREIRA LIMA - TRINDADE
CEP: 88040-900 - FLORIANÓPOLIS - SC

PORTARIA N.º 48/2017/PRODEGESP, DE 13 DE FEVEREIRO DE 2017.

A PRÓ-REITORA DE DESENVOLVIMENTO E GESTÃO DE PESSOAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA, no uso de suas atribuições,

R E S O L V E:

Art. 1º Retificar o Art. 1º da Portaria nº 10/2017/PRODEGESP, onde se lê “combate ao assédio moral na Universidade Federal de Santa Catarina”, leia-se “combate ao assédio moral no trabalho no âmbito da Universidade Federal de Santa Catarina”.

Art. 2º Designar a servidora SELMA GRACIELE GOMEES como suplente da servidora SIMONE MATOS MACHADO para compor a Comissão referente a Portaria nº 10/2017/PRODEGESP.

Art. 3º Atribuir a carga horária de quatro horas semanais aos servidores para as atividades referentes à Comissão da Portaria nº 10/2017/PRODEGESP.

Art. 4º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação no Boletim Oficial da UFSC.


CARLA CRISTINA DUTRA BURIGO



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO E GESTÃO DE PESSOAS
CAMPUS UNIVERSITÁRIO REITOR JOÃO DAVID FERREIRA LIMA - TRINDADE
CEP: 88040-900 - FLORIANÓPOLIS - SC
TELEFONE: (48) 3721-9030

PORTARIA N.º 094/2018/PRODEGESP, DE 01 DE MARÇO DE 2018

A PRÓ-REITORA DE DESENVOLVIMENTO E GESTÃO DE PESSOAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA, no uso de suas atribuições,

RESOLVE:

Art.1º Alterar a composição da Comissão instituída pela Portaria 010/2017/PRODEGESP e retificada pela Portaria 048/2017/PRODEGESP (delinear diretrizes para uma instrução normativa, com vistas a uma política de prevenção e combate ao assédio no trabalho no âmbito da Universidade Federal de Santa Catarina).

Art. 2º Designar os servidores relacionados para, sob a presidência do primeiro, compor a referida Comissão:

ELIETE WARKEN BAHIA COSTA– DDP/PRODEGESP (Titular)
BERNADETE QUADRO DUARTE– Membro Externo (Titular)
SUZANA DA ROSA TOLFO – Membro Externo (Suplente)
HELIO RODAK DE QUADROS JUNIOR – CIS (Titular)
ISABEL MARIA DA SILVA – CIS (Suplente)
CARLA MAEHLER– DDP/PRODEGESP (Titular)
SIMONE MATOS MACHADO – DAS/PRODEGESP (Titular)

Art. 3º A Comissão tem um prazo de 90 (noventa) dias para finalizar os trabalhos

Art. 4º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação no Boletim Oficial da UFSC.

CARLA CRISTINA DUTRA BURIGO
PRÓ REITORA DE DESENVOLVIMENTO E GESTÃO DE PESSOAS



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO E GESTÃO DE PESSOAS
CAMPUS UNIVERSITÁRIO REITOR JOÃO DAVID FERREIRA LIMA - TRINDADE
CEP: 88040-900 - FLORIANÓPOLIS - SC
TELEFONE: (48) 3721-9030

PORTARIA N.º 390/2018/PRODEGESP, DE 04 DE JULHO DE 2018

A PRÓ-REITORA DE DESENVOLVIMENTO E GESTÃO DE PESSOAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA, no uso de suas atribuições,

RESOLVE:

Art. 1º Incluir a servidora LARISSA DA SILVA OLIVEIRA SANTOS (SIAPE 2387679) na Comissão instituída pela Portaria 010/2017/PRODEGESP e retificada pelas Portarias 048/2017/PRODEGESP e 094/2018/PRODEGESP.

Art. 2º Prorrogar em 90 (noventa) dias o prazo para finalizar os trabalhos, a partir de 02/06/2018.

Art. 300º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação no Boletim Oficial da UFSC.

CARLA CRISTINA DUTRA BURIGO
PRÓ REITORA DE DESENVOLVIMENTO E GESTÃO DE PESSOAS



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO E GESTÃO DE PESSOAS
CAMPUS UNIVERSITÁRIO REITOR JOÃO DAVID FERREIRA LIMA - TRINDADE
CEP: 88040-900 - FLORIANÓPOLIS - SC
TELEFONE: (48) 3721-9030

PORTARIA N.º 607/2018/PRODEGESP, DE 19 DE NOVEMBRO DE 2018

A PRÓ-REITORA DE DESENVOLVIMENTO E GESTÃO DE PESSOAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA – em exercício, no uso de suas atribuições,

R E S O L V E:

Art.1º Prorrogar em 120 (cento e vinte) dias, a partir de 01/09/2018, o prazo para finalizar os trabalhos da Comissão instituída pela Portaria 010/2017/PRODEGESP e retificada pelas Portarias 048/2017/PRODEGESP, 094/2018/PRODEGESP e 390/2018/PRODEGESP (Delimitar diretrizes para uma instrução normativa com vistas a uma política de prevenção e combate ao assédio moral no trabalho).

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação no Boletim Oficial da UFSC.

ELIETE WARKEN BAHIA COSTA
PRÓ REITORA DE DESENVOLVIMENTO E GESTÃO DE PESSOAS – EM EXERCÍCIO