



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
COMISSÃO INTERNA DE SUPERVISÃO DO PLANO DE CARREIRA DOS CARGOS TÉCNICO-  
ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO  
E-MAIL: cis@contato.ufsc.br

## **À Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFSC.**

**Assunto:** Minuta sobre 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 (processo 23080.018042/2021-92).

### **CONSIDERAÇÕES**

1. A Política deverá ser direcionada a todos os servidores da UFSC (técnicos, docentes, professores substitutos, voluntários e trabalhadores terceirizados) e a toda a comunidade universitária.
2. No texto inicial onde lê-se "...agravos à saúde mental...", sugerimos substituir por "...agravos à saúde física e/ou mental...".
3. No Art. 1º, onde lê-se "...que envolva servidores docentes e técnicos administrativos em seus ambientes laborais." sugerimos que leia-se: "...que envolva os servidores da UFSC em seus ambientes laborais."
4. No Art. 2º, sugerimos acrescentar que o assédio moral pode configurar-se entre pares da mesma hierarquia, de superiores para subordinados e de subordinados para superiores, podendo ocorrer também entre servidores efetivos e terceirizados, e entre trabalhadores remunerados e não remunerados.
5. No Art. 3º, onde lê-se "...situações que submetam os servidores docentes e técnico-administrativos a atos hostis...", sugerimos que leia-se: "...situações que submetam os servidores da UFSC a atos hostis...".
6. No Art. 4º, onde lê-se "...contemplando seus servidores docentes e técnico administrativos.", sugerimos que leia-se: "...contemplando todos os seus servidores".
7. Dentre os Princípios (Art. 6º) ou Diretrizes (Art. 7º), sugerimos acrescentar o seguinte inciso: "Todos os servidores da UFSC deverão estar cientes desta Resolução e zelar pelo seu cumprimento de modo integral.". Outra alternativa: inserir como um artigo em "Disposições Finais e Transitórias".
8. No que se refere ao sigilo aos envolvidos, constante nos Princípios da Minuta da Resolução, sugerimos que este deve ser considerado principalmente a partir de decisão do assediado. O(a) assediado(a) poderá requerer que a situação fique restrita a equipes específicas que o(a) acompanhem, solicitando que não seja

exposta a quem o(a) assedia). Será o assediado o sujeito que avaliará em conjunto com quem o acompanha as instâncias pelas quais seu caso deverá ser tratado. Deve-se pressupor que, frente aos vários riscos psicossociais o (a) servidor (a) deve ser acompanhado (a) com toda atenção e respeito às suas decisões, respeitando sua situação de saúde/adoecimento, sua autonomia e liberdade para escolhas.

9. No Art. 7º, inciso III, onde lê-se “capacitar gestores e servidores...”, sugerimos alterar para “capacitar servidores técnicos e docentes (efetivos, substitutos e voluntários)...” **ou** “capacitar todos os servidores...”
10. No Art. 9º, onde lê-se “...repetidos e frequentes...”, sugerimos alterar para “...repetidos e frequentes, não necessariamente envolvendo as mesmas pessoas,...”. No texto, onde citam ações indiretas, sugerimos incluir como uma ação indireta: “alterações na carga de trabalho”.
11. Ainda com relação ao Art. 9º, inciso VI, apesar das condutas elencadas não serem consideradas como assédio moral, sendo praticadas de forma isolada, destacamos a necessidade de conscientização sobre o assunto e consequências para aqueles que praticarem tais condutas. Citar tais situações na Resolução, sem apresentar nenhuma medida para combatê-las, pode fortalecer o processo de assédio na instituição, visto que estas situações são graves, porém são apresentadas como algo menos prejudicial, podendo causar a impressão de que é algo corriqueiro sem grandes consequências à saúde do(a) servidor(a). Este inciso pode corroborar com a violência no trabalho legitimando-a culturalmente como algo com menos gravidade. Sugerimos a retirada por completo do referido inciso.
12. No Art. 10, inciso I, referente à frequência das ações assediadoras, onde lê-se “...(diariamente, semanalmente)”, sugerimos que seja “...(exemplos: diariamente, semanalmente, etc.)”. No inciso IV, no que se refere às consequências, sugerimos maior detalhamento, acrescentando as consequências a seguir: que afetam a honra, a reputação, a vida pessoal e a dignidade, além daquelas já citadas.
13. No Art. 12, Inciso II, sugerimos incluir no texto que haja campanhas/palestras que sejam abertas à toda a comunidade universitária. No inciso V, que diz respeito ao diagnóstico de dados coletados, destacamos a importância do sigilo e segurança dos dados, inclusive na forma como são coletados.
14. No Art. 14, sugerimos a inclusão dos seguintes incisos: 1 - “Acompanhar e manter informado o denunciante, além de sempre consultá-lo antes de qualquer ação.”; 2 - “Quando necessário, afastamento temporário entre os servidores envolvidos para prevenção do adoecimento dos mesmos”. Com relação ao inciso V que diz “quando necessário, aplicar penalidades conforme legislação vigente”, é essencial especificar, de forma explícita, em quais situações deverão ser aplicadas as penalidades, podendo ser neste artigo ou em outro específico.
15. No que tange o fluxo (Capítulo IV), destacamos a necessidade de criação de um fluxo de denúncias simples e transparente, o qual precisa ser claro e objetivo, com definição de prazos para cada instância. Ressaltamos também que é fundamental que haja um fluxo e procedimentos tangíveis para os servidores dos campi.

16. A Resolução deverá, obrigatoriamente, conter informações sobre as penalidades possíveis/cabíveis e quais são os critérios para aplicação das mesmas. Além disso, a aplicação de penalidades deve ocorrer de fato, pois a impunidade só faz crescer a frequência com que ocorrem as condutas assediadoras.
17. Incluir no Art. 14, como parágrafo único, ou em outro artigo específico: "Em caso de suspeita de assédio moral, o/a trabalhador/a só será removido e/ou realocado do setor com a ciência e anuência do mesmo e da Comissão Permanente de Mediação de Conflito".
18. Nos Art.15 e Art.18, como será feito nos campi fora de sede, considerando que não temos estruturas e servidores da PRODEGESP?
19. No Art. 21 Criar descrições e orientações de como deve ser feito e qual a função dos fluxos micros.
20. Com relação ao Anexo II, é importante frisar que é uma lista exemplificativa e não taxativa.
21. Sobre o público alvo da Resolução:
  - Conscientização (campanhas/palestras): para toda a comunidade universitária, incluindo servidores técnicos, docentes, professores substitutos, terceirizados, voluntários, discentes de graduação, pós-graduação (principalmente bolsistas, estagiários, monitores, etc).
  - Capacitação: servidores técnicos e docentes (efetivos, substitutos, voluntários). Como seria viável no caso dos terceirizados? Seria possível incluir essa prerrogativa no contrato? Como seria viável para alunos estagiários, bolsistas, monitores, enfim, aqueles que recebem pelo trabalho desempenhado?
  - Mediação/tratamento/punição: servidores técnicos e docentes (efetivos, substitutos, voluntários). Como agir quando envolve os terceirizados? E com os alunos citados no item anterior da capacitação?

## **SUGESTÕES**

- Curso online, obrigatório e periódico para chefias (definir periodicidade e pensar como viabilizar a obrigatoriedade) sobre o tema Gestão de Pessoas, incluindo os assuntos: assédio moral, avaliação de desempenho, estágio probatório, relações interpessoais, gerenciamento de conflitos e outros tópicos associados);
- Condicionar a emissão de portarias para chefias/coordenações/direções à apresentação do certificado de conclusão do curso por parte do servidor que assumirá o cargo;
- Inclusão do tema "assédio moral" nos Cursos de Iniciação ao Ambiente Institucional e nos cursos/palestras da Escola de Gestores;
- Que todo servidor receba, no momento de sua posse ou no curso de ambientação, 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.
- Curso obrigatório para trabalhadores terceirizados e voluntários;

- Participação das entidades representativas dos servidores docentes e técnicos administrativos, através do contato com o SINTUFSC e APUFSC, na elaboração desta Resolução;
- Criar um setor representativo da PRODEGESP em cada campi, composto por, no mínimo, assistente em administração, psicólogo organizacional e assistente social.
- Criar o Dia de Combate ao Assédio Moral na UFSC, com desenvolvimento de ações coletivas na data;
- Consulta Pública referente à Minuta da Resolução, feita de forma correta e transparente, possibilitando a participação da comunidade universitária na construção desta normativa tão importante e necessária.

Florianópolis, 27 de agosto de 2021

Artur Rocha Silva

Brígida Antônia de Carvalho Vieira

Bruno Leal Pauletto

Hélio Rodak de Quadros Júnior

Jéssica Saraiva da Silva

Juliane de Oliveira

**Gestão CIS-UFSC 2019-2022**  
**Portaria 2655/2019/GR**