



PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
ASSESSORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

ATA N.º 19 - REUNIÃO TÉCNICA/2022.

Ata da 19.^a reunião do Núcleo de Governança e Controle Interno da Assessoria de Gestão de Pessoas, realizada no dia 5 de julho de 2022, com a Pró-reitora Adjunta de Gestão de Pessoas e a equipe da Coordenadoria de Qualidade de Vida no Trabalho (COQVT) na sala de reunião da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas às 15h. Pauta da reunião: discussão da proposta de um fluxo para a prevenção e o enfrentamento ao assédio moral, sexual e demais discriminações na Universidade.

1 No quinto dia de julho de 2022, às 15 horas, a Pró-reitora Adjunta de Gestão de Pessoas, Telma
2 Araújo do Nascimento, reuniu-se, na sala de reuniões da PROGEP, com as seguintes servidoras:
3 Ana Paula Oliveira de Carvalho (Coordenadoria de Qualidade de Vida no Trabalho/COQVT);
4 Richelly Barbosa de Medeiros (Membro da equipe da Divisão de Apoio
5 Psicossocial/DIAPS/COQVT); Andréia Serafim Negreiros Taissuke (Membro da equipe da
6 Divisão de Apoio Psicossocial/DIAPS/COQVT); Amanda Nobre de Aguiar (Diretora da
7 Divisão de Cultura e Arte/DICART/COQVT); e Ana Maria de Lima Simões (Membro da
8 equipe do Núcleo de Governança e Controle Interno/NGCI da Assessoria de Gestão de
9 Pessoas/AGEP) para **iniciar as discussões sobre uma proposta de fluxo de atividades**
10 **destinado à prevenção e ao enfrentamento ao assédio moral, assédio sexual e**
11 **discriminações diversas na Universidade**. A abertura da reunião foi formalizada pela fala da
12 Pró-reitoria de Gestão de Pessoas, Telma Araújo, que agradeceu a presença de todas e enfatizou
13 a importância de tratar do assunto no âmbito preventivo diante da necessidade de manter a
14 estrutura da PROGEP preparada para colaborar com a Universidade no enfrentamento de
15 eventuais situações de assédio (moral e sexual) e discriminações diversas. Em seguida, a
16 coordenadora da COQVT, Ana Paula Oliveira de Carvalho, lembrou dos esforços
17 empreendidos pela COQVT, por meio da Divisão de Apoio Psicossocial/DIAPS, em 2019 para
18 elaborar e lançar um instrumento educativo e de orientação sobre o tema de assédio (moral e
19 sexual) . Ainda em 2019, houve o lançamento da cartilha intitulada “Assédio Moral e Sexual
20 no Trabalho: Prevenção e Enfrentamento na UFC” em evento realizado no auditório Castelo
21 Branco (da Reitoria da Universidade) que contou com significativa participação da comunidade
22 acadêmica na ocasião, comentou a coordenadora da COQVT. Em continuação, as servidoras
23 Richelly Barbosa e Andréia Serafim Negreiros Taissuke (membros da equipe da Divisão de



PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
ASSESSORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

24 Apoio Psicossocial/DIAPS/COQVT) informou que o desenvolvimento desta cartilha foi uma
25 relevante iniciativa para a difusão do tema e que a sua atualização já se tratava de uma demanda
26 interna da DIAPS. A servidora Richelly Barbosa (DIAPS) comentou que diante das orientações
27 do Acórdão nº 456/2022 do Tribunal de Contas da União (que trata da fiscalização de
28 ocorrências de assédio moral e sexual nos órgãos federais) seria oportuno aproveitar as
29 diretrizes de boas práticas apontadas pelo órgão de controle no sentido de agir preventivamente
30 quanto ao tratamento do tema, visto que, futuramente o enfrentamento ao assédio nas
31 instituições públicas deverá ser objeto de auditoria. Diante disso, a servidora Ana Lima
32 (membro do NGCI/AGEP) informou que como o NGCI é o núcleo responsável por estudar e
33 difundir os temas de governança e controle interno, no âmbito da PROGEP, enfatizou a
34 importância do encontro. A servidora do NGCI mencionou a relevância do tema, mas
35 especialmente destacou a urgência social de trabalhar o ambiente interno para o enfrentamento
36 ao assédio (moral e sexual) diante dos fatos ocorridos, recentemente, e amplamente noticiados
37 pelos meios de comunicação sobre denúncias de casos de assédio em instituições públicas e em
38 razão das orientações do Acórdão 456/2022 (TCU) já relatado pela servidora Richelly Barbosa
39 (DIAPS). Pela complexidade do assunto e da própria natureza da Universidade, a servidora do
40 NGCI explicou que o estudo e tratamento do tema não poderia ser de exclusividade da
41 PROGEP, apesar de considerar a Pró-reitoria de Gestão de Pessoas como uma unidade
42 administrativa estratégica para lidar inicialmente com o assunto. A servidora Ana Lima
43 (NGCI/AGEP) afirmou que identificava a PROGEP como protagonista nas seguintes ações: (1)
44 o oferecimento de um ambiente de acolhida e escuta qualificada e profissional para a orientação
45 inicial (geral) de servidores em situações com potenciais evidências de assédio; (2) a elaboração
46 de material educativo sobre o assunto; e (3) a orientação de possíveis soluções paliativas para
47 o cuidado de servidores que, de fato, estejam em locais com forte potencial de situações de
48 assédio para resguardar minimamente a saúde desses servidores. Complementarmente, a
49 servidora ponderou que outras atividades como: (1) o recebimento e o registro de denúncias
50 formais de casos de assédio; (2) o tratamento efetivo das denúncias; e (3) as decisões quanto
51 aos desfechos e as suas penalizações, não seriam de responsabilidade direta da PROGEP, visto
52 que a UFC contava com instâncias e com órgãos específicos como: a **Ouvidoria Geral**; a
53 **Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar (CPPAD)**; a **Comissão de**
54 **Ética da UFC**; e a **Unidade de Gestão da Integridade (UGI)** que no âmbito da UFC é exercida



PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
ASSESSORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

55 pela Secretaria de Governança (SECGOV). Diante disso, a servidora do NGCI ponderou que
56 seria importante identificar o papel da PROGEP no enfrentamento ao assédio no ambiente de
57 trabalho, para que, posteriormente, a discussão fosse ampliada às demais instâncias e aos órgãos
58 potencialmente relacionados com o tema para a definição de um fluxo de atividades sobre a
59 matéria, ou seja, a definição de um processo institucional interno de tratamento aos eventuais
60 casos de assédio moral, sexual e discriminações. A servidora Amanda Nobre
61 (DICART/COQVT) lembrou de uma reunião, realizada em dezembro de 2021, entre a
62 Assessoria de Gestão de Pessoas (AGEP) e a COQVT (cuja gestão estava sob o seu exercício)
63 que tratou da identificação de situações que poderiam evidenciar o início do registro de eventos
64 potenciais de assédio, formalizada na Ata nº 13/2021. Foi lembrado que, na ocasião, foram
65 apontados 3 possíveis situações, a saber: (1) por motivos de adoecimento relacionados à saúde
66 mental que poderiam ser informados pela Coordenadoria de Perícia e Assistência ao Servidor
67 (CPASE); (2) no momento da solicitação de remoção onde fosse registrada a motivação por
68 assédio ou o campo da justificativa do pedido não fosse preenchido, neste caso, seriam situações
69 que poderiam ser informadas pela Divisão de Dimensionamento e Movimentação (DIMOV); e
70 (3) no atendimento de servidores que buscam orientações iniciais para entender o que seria
71 possível fazer em casos de assédio e que buscam diretamente a Divisão de Apoio Psicossocial
72 (DIAPS). Após as considerações da servidora Amanda Nobre (DICART/COQVT), a servidora
73 Richelly Barbosa (DIAPS/COQVT) ponderou que em razão de haver várias possibilidades de
74 entrada para a notificação dos casos de assédio na Universidade, não seria seguro restringir que
75 essa atividade fosse de exclusividade da DIAPS, visto que, as informações levantadas pela
76 DIAPS não representariam a totalidade dos casos em razão de outras divisões e mesmo
77 instâncias externas à PROGEP tratarem do assunto. A servidora Ana Lima (NGCI/AGEP)
78 concordou com a fala da equipe da DIAPS e propôs que fosse dado foco no que a PROGEP
79 poderia oferecer para delimitar as suas atividades e responsabilidades para, posteriormente, ter
80 mais maturidade para a construção do fluxo macro a ser desenvolvido coletivamente com outras
81 unidades da UFC. Assim, a equipe da DIAPS mencionou que poderia ser criado um grupo de
82 trabalho ou comissão mais ampla para: (1) estudar as orientações do Acórdão 456/2022 (TCU);
83 e (2) propor coletivamente um fluxo de atendimento e tratamento aos casos de assédio moral,
84 assédio sexual e discriminações na UFC. A servidora Ana Lima (NGCI/AGEP) mencionou a
85 importância do cuidado humanizado com os servidores que têm a coragem de se expor em



PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
ASSESSORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

86 relatos íntimos e, muitas vezes, constrangedores, visto que, isso significava confiança na
87 instituição. Segundo a servidora do NGCI/AGEP essa orientação também se tratou da fala do
88 representante da Controladoria Geral da União registrada no evento *on-line* promovido pelo
89 TCU para o lançamento do modelo de prevenção ao assédio moral e sexual em instituições
90 públicas em maio de 2022. Além disso, a servidora Ana Lima (NGCI/AGEP) enfatizou a
91 confiança na universidade no sentido de que acreditava na capacidade de resolver internamente
92 todos os seus conflitos de modo a preservar a instituição, evitar desgastes e evitar a
93 judicialização das relações. Sugeriu ainda que, quando possível, todas assistissem ao evento de
94 lançamento do material do TCU que estava disponibilizado no canal do órgão de controle na
95 plataforma do YouTube. Por fim, a equipe da COQVT colocou-se à disposição para colaborar
96 e agradeceu o apoio da gestão da PROGEP sobre o cuidado com o assunto. Após ampla
97 discussão, foram feitos **dois encaminhamentos**. Como **primeiro encaminhamento** seria
98 proposto à gestão da PROGEP a criação de um grupo de trabalho ou comissão com a finalidade
99 de estudar o material disponibilizado pelo TCU por meio do Acórdão 456/2022 cuja formação
100 deveria incluir a Ouvidoria Geral; a Comissão Permanente de Processo Administrativo
101 Disciplinar (CPPAD); a Comissão de Ética da UFC; e a Unidade de Gestão da Integridade
102 (UGI/SECGOV), e eventualmente, demais setores e unidades que possam colaborar com o
103 tema. Como **segundo encaminhamento**, as equipes da PROGEP deveriam se reunir propor um
104 fluxo inicial de atendimento ao servidor que esteja em potencial situação de assédio moral,
105 assédio sexual ou esteja sendo alvo de discriminações como etarismo, gênero, capacitismo,
106 homofobia e racismo. Os encaminhamentos foram aprovados por todas. Sem mais assuntos para
107 tratar, a reunião foi encerrada às 16h30 (dezesesseis horas e trinta minutos). Para constar, eu, Ana
108 Maria de Lima Simões, lotada na Assessoria de Gestão de Pessoas da Pró-reitoria de Gestão de
109 Pessoas, lavrei a presente ata que, após a sua aprovação, será disponibilizada em meio digital.
110 Participaram desse encontro, os seguintes servidores:

1. Telma Araújo do Nascimento (PROGEP) _____
2. Ana Paula Oliveira de Carvalho (COQVT) _____
3. Amanda Nobre de Aguiar (DICART/COQVT) _____
4. Richelly Barbosa de Medeiros (DIAPS/COQVT) _____
5. Andréia Serafim Negreiros Taissuke (DIAPS/COQVT) _____
6. Ana Maria de Lima Simões (NGCI/AGEP) _____