



Ministério da Educação  
Universidade Federal do Amazonas  
Conselho de Administração

## **RESOLUÇÃO Nº 034, DE 11 DE AGOSTO DE 2022**

Prevenção e Combate ao  
Assédio Moral - CECAM no  
âmbito da Universidade  
Federal do Amazonas.

**O REITOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS E PRESIDENTE DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO**, no uso de suas atribuições estatutárias,

**CONSIDERANDO** o teor do Proc. nº 020/2021 - CONSAD e SEI 23105.028330/2020-49;

**CONSIDERANDO** a convenção interamericana sobre toda forma de discriminação e intolerância; a convenção interamericana contra o racismo, a discriminação racial e formas correlatas de intolerância; a convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher; a convenção sobre os direitos da pessoa com deficiência, a Convenção no 111 da OIT e os Princípios de Yogyakarta;

**CONSIDERANDO** a Resolução nº 40/34 da ONU, que designa como vítimas, as pessoas que, individual ou coletivamente, tenham sofrido um dano físico ou mental, um sofrimento emocional, e que as vítimas devem ser tratadas com compaixão e respeito pela sua dignidade;

**CONSIDERANDO** o princípio da dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a proibição de todas as formas de discriminação e o direito à saúde e à segurança no trabalho, previstos nos Art. 1º, inc. III e IV; 3º, IV; Art. 5º, inc. X; Art. 6º; Art. 7º, inc. XXII, Art. 196 da Constituição da República;

**CONSIDERANDO** a Lei 10.216/2001 que dispõe sobre a proteção e os direitos das pessoas portadoras de transtornos mentais a ser tratada com humanidade e respeito e no interesse exclusivo de beneficiar sua saúde, visando alcançar sua recuperação pela inserção na família, no trabalho e na comunidade;

**CONSIDERANDO** a Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho, sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, orienta o mérito de investigações sobre essas práticas e o desenvolvimento de soluções internas ao ambiente laboral - bem como externas, nas Cortes e Tribunais, sem olvidar o privilégio conferido ao apoio às vítimas, protegendo-o frente a suas vulnerabilidades;

**CONSIDERANDO** que as práticas de assédio moral, sexual e organizacional são formas de violência psicológica que afetam a vida do trabalhador, comprometendo

sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, podendo ocasionar graves danos à saúde física e mental, inclusive a morte por suicídio, constituindo risco psicossocial concreto e relevante na organização do trabalho;

**CONSIDERANDO** que são deveres do servidor público, entre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal às instituições a que servir, Art. 116, Incisos. II, IX e XI, art.117, inciso V, da Lei nº 8.112/1990;

**CONSIDERANDO** que a abordagem exclusivamente punitiva do âmbito disciplinar se mostra insuficiente para o constante aprimoramento do ambiente do trabalho;

**CONSIDERANDO** a Conferência Internacional do Trabalho, 107ª. Sessão, em seu Relatório que objetivou acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho;

**CONSIDERANDO** o disposto no art. 216-A do Código Penal (Lei nº 10.224/2001), que altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências;

**CONSIDERANDO** o disposto no art. 215-A e 218-C do Código Penal (Lei nº 13.718, de 24 de setembro de 2018) que altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar os crimes de importunação sexual e de divulgação de cena de estupro, tornar pública incondicionada a natureza da ação penal dos crimes contra a liberdade sexual e dos crimes sexuais contra vulnerável, estabelecer causas de aumento de pena para esses crimes e definir como causas de aumento de pena o estupro coletivo e o estupro corretivo; e revoga dispositivo do Decreto-Lei nº 3.688, de 3 de outubro de 1941 (Lei das Contravenções Penais);

**CONSIDERANDO** o Acordo de Cooperação Técnica para Criação de Mecanismos de Atenção, Prevenção e Combate ao Assédio Moral entre a UFAM e diversas organizações – ACT,

## **R E S O L V E:**

### **TÍTULO I DA CRIAÇÃO**

**Art. 1º.** Institucionalizar junto à PROGESP/UFAM, a Comissão Permanente para Prevenção e Combate ao Assédio Moral-CECAM, com a finalidade de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, a serem desenvolvidos com celeridade e observância aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade e eficiência.

**Art.2º.** Os procedimentos, atribuições e composição da Comissão Permanente de Prevenção e Combate ao Assédio Moral da UFAM referentes ao Regimento serão aprovados em consonância com o Estatuto e Regimento Geral.

§1º. A Comissão não consubstanciará órgão de gestão ou deliberação, nem instância de processamento ou trâmite disciplinar.

§2º. Prestar as informações solicitadas pelos membros partícipes do Acordo de Cooperação Técnica/ACT (DPU/AM; MPF-AM; MPT; TEM; CREMAM; UFAM; CCAMNA/UFAM; SINTESAM; ADUA; SUSAM e Rede Nacional de Combate ao Assédio Moral).

**Art. 3º.** Compete à Comissão Permanente de Prevenção e Combate ao Assédio Moral (CECAM) da Universidade Federal do Amazonas (UFAM) executar o Programa de Prevenção e Combate ao Assédio Moral – PPRECAM.

## **TÍTULO II DA COMPOSIÇÃO**

**Art. 4º.** A Comissão Permanente de Prevenção e Combate ao Assédio Moral (CECAM) será composta por uma Coordenação e o Núcleo de Acolhimento Psicossocial sobre Assédio Moral.

- i. Um Presidente indicado pelo Reitor dentre os servidores da UFAM;
- ii. Dois representantes do Núcleo de Acolhimento Psicossocial sobre Assédio Moral indicado pelo Reitor dentre os servidores da UFAM;
- iii. A CECAM será assessorada por um Secretário.

§1º. Obrigatoriamente todos os membros da Comissão Permanente de Prevenção e Combate ao Assédio Moral (CECAM) deverão comprovar capacitação para atuação em questões pertinentes ao assédio moral antes da nomeação.

## **TÍTULO III DO ASSÉDIO**

**Art. 5º.** Considera-se assédio moral, para fins desta Resolução, toda e qualquer conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no meio ambiente laboral, cuja causalidade se relaciona com as formas de organizar o trabalho e a cultura organizacional, que visa humilhar e desqualificar um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional.

**Art. 6º.** São formas típicas de assédio moral no ambiente de trabalho:

- i. assédio moral vertical descendente: caracterizado pela ação de um superior hierárquico sobre um subordinado;
- ii. assédio moral vertical ascendente: caracterizado pela ação de um subordinado em relação ao seu superior hierárquico;
- iii. assédio moral horizontal: caracterizado pela ação entre pessoas do mesmo nível hierárquico;
- iv. misto: vertical e horizontal.

**Art. 7º.** Para ser reconhecida a existência do assédio moral, sinalizando entre cinco procedimentos interpretados como atividades de assédio moral, a saber: atos que restringem a comunicação da vítima; atos que prejudicam os contatos sociais da pessoa; atos que comprometem a reputação do ofendido; atos que geram consequências negativas no trabalho (tarefas) da vítima; atos que prejudicam a sua saúde física e mental, o fenômeno deve compreender alguma ou diversas formas de comportamentos reconhecidos como atos hostis, elencados pelo Ministério da Saúde Brasileiro, dentro das seguintes modalidades:

**i. Deterioração intencional das condições de trabalho.**

1. Retirar da vítima a autonomia;
2. Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas;
3. Contestar sistematicamente todas as suas decisões;
4. Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada;
5. Privá-la de acesso aos instrumentos de trabalho: fax, telefone, computador, mesa, cadeira, sala de aula, entre outros relacionados ao exercício da função;
6. Retirar o trabalho que normalmente lhe compete;
7. Dar-lhes permanentemente novas tarefas;
8. Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores ou inferiores às suas competências;
9. Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, licença médica, emissão de CAS/SP, recomendações médicas, licenças capacitação, etc);
10. Agir de modo a impedir que obtenha promoção ou progressão;
11. Atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos;
12. Atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde;
13. Causar danos morais, psicológicos, físicos entre outros, em seu local de trabalho;
14. Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar e/ou incompatíveis com formação/conhecimentos técnicos, competências e habilidades;
15. Não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho;
16. Induzir a vítima ao erro na execução de suas tarefas;
17. Controlar suas idas ao médico;
18. Advertir a vítima em razão de atestados médicos ou de reclamação de direitos.

## **ii. Isolamento e recusa de comunicação.**

1. A vítima é interrompida constantemente;
2. Os superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima;
3. A comunicação com a vítima é unicamente por escrito;
4. Evitam qualquer tipo de contato;
5. A pessoa é posta separada dos outros;
6. Ignorar sua presença na equipe, dirigindo-se apenas aos outros;
7. Proibir os colegas de falarem com o trabalhador;
8. Não deixar a pessoa falar com ninguém;
9. A direção recusa qualquer pedido de entrevista;
10. Não repassar o trabalho, deixando o trabalhador ocioso.

## **iii. Atentado contra a dignidade.**

1. Utilização de insinuações desdenhosas para desqualificá-la;
2. Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros, ...);
3. A pessoa é desacreditada diante dos colegas, superiores e subordinados;
4. São propagados rumores a respeito do trabalhador;

5. São atribuídos problemas psicológicos (por exemplo: dizem que a pessoa é doente mental);
6. Zombam de suas deficiências físicas ou sobre aspectos físicos; é imitada ou caricaturada;
7. Criticam a vida privada do trabalhador;
8. Zombarias de sua origem ou de sua nacionalidade;
9. Implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas;
10. Atribuição de tarefas humilhantes;
11. São dirigidas injúrias com termos obscenos ou degradantes.

#### **iv. Violência verbal, física ou sexual.**

1. Ameaças de violência física;
2. Agressões físicas, mesmo que de leve, a vítima é empurrada, tem a porta fechada em sua face;
3. Somente falam com a pessoa aos gritos;
4. Invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas;
5. A vítima é seguida na rua, inclusive, em vários casos é espionada diante do domicílio;
6. São feitos estragos em seu automóvel;
7. A pessoa é assediada ou agredida sexualmente (“toques”, gestos ou propostas);
8. Não levam em consideração os problemas de saúde ou as recomendações médicas (por exemplo, o não estabelecimento do nexo de causalidade);
9. O assediado somente é agredido quando está a sós com o assediador.

**Art. 8º.** Entende-se por Assédio Sexual no ambiente de trabalho a atitude de constranger colegas de trabalho por meio de palavras, frases, expressões, abordagens que de maneira clara ou sutil seja falada ou apenas insinuada escrita ou explicitada com gestos, constantes com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual.

**Art. 9º.** Considera-se assédio moral organizacional, para fins desta Resolução, o conjunto de condutas abusivas, de qualquer natureza, exercido de forma sistemática, em decorrência da relação de trabalho, do *modus operandi* da instituição que determina condutas e métodos que são exigidos e monitorados de forma abusiva mediante palavras, atos, ações, violência sutil ou explícita, gestos ou comportamentos que, por sua repetição ou sistematização, resulta no vexame, humilhação, constrangimento ou risco à saúde de uma ou mais pessoas com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo às políticas e metas da administração.

**Art. 10.** Serão consideradas as fases do Assédio Moral:

- i. A condição zero – caracteriza-se pela presença, no ambiente de trabalho, de condições favoráveis ao desenvolvimento do assédio moral e consiste em um clima particularmente desfavorável do mercado de trabalho, ou da ambição de alguns, ou da concorrência entre os trabalhadores. Nesta fase pode ser detectado o assédio moral organizacional;
- ii. A fase um – caracteriza-se pela individualização da vítima, ou seja, do sujeito contra o qual serão dirigidas as hostilidades do ambiente de trabalho, aquele que se tornará alvo de assédio para todos os problemas da empresa e/ou dos empregados. Nessa

fase o fenômeno assédio moral ainda não emergiu com clareza e não é ainda possível compreender que chegará a se concretizar;

iii. A fase dois - é nessa fase que o fenômeno toma corpo e firma-se a vontade consciente de alguns de golpear o assediado, o qual, embora perceba a aspereza do tratamento dos colegas, ainda não apresenta sintomas de doença psicossomática;

iv. A fase três - nessa fase, a vítima começa a sentir os primeiros sintomas físicos e psíquicos dos ataques, que se manifestam com uma sensação de insegurança, ansia, insônia e distúrbios digestivos;

v. A fase quatro - caracteriza-se pela objetividade e publicidade do fenômeno, que se torna de domínio público e objeto de avaliação da administração de pessoal. A vítima se afasta, com frequência, por motivos de saúde, desconcentra-se e erra na execução das tarefas mais simples, assim se tornando um “problema” para o departamento de pessoal;

vi. A fase cinco - registra-se, de uma parte, um sério agravamento nas condições de saúde da vítima, que começa a sofrer depressão mais ou menos grave e a fazer uso de psicotrópicos e terapias com escasso ou quase nenhum resultado; e, doutra parte, a empresa adota ações disciplinares que agravam ulteriormente as condições da vítima;

vii. A fase seis - é a que se realiza a exclusão da vítima do mundo do trabalho, seja por demissão “voluntária”, dispensa, afastamento para tratamento de saúde, outros tipos de licença ou mesmo com o ato extremo do homicídio ou do suicídio.

**Art. 11.** O registro da notícia de fatos poderá ser feito por escrito, via portal da Ouvidoria da UFAM (<https://www.portalouvidoria.ufam.edu.br/fale-conosco.html>), que irá encaminhar e acompanhar o andamento do processo junto à Corregedoria e à CECAM.

**Art. 12.** O reclamante deverá preencher o formulário descrevendo sucintamente os fatos que entende ser assédio.

**Art. 13.** Os processos em curso não sofrerão prejuízos em sua tramitação.

**Art. 14.** Revogar a Resolução nº 038/2021 CONSAD, de 7.12.2021.

**Art. 15.** Em atenção ao disposto no Art. 4º. do Decreto 10.139/2019, esta Resolução entra em vigor a partir de 1º/09/2022.



Documento assinado eletronicamente por **SYLVIO MÁRIO PUGA FERREIRA, Presidente**, em 16/08/2022, às 08:53, conforme horário oficial de Manaus, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.ufam.edu.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.ufam.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **1125572** e o código CRC **2B17008C**.

Avenida General Rodrigo Octávio, 6200 - Bairro Coroado I Campus Universitário  
Senador Arthur Virgílio Filho, Prédio Administrativo da Reitoria (2º andar), Setor Norte  
- Telefone: (92) 3305-1498  
CEP 69080-900, Manaus/AM, [sgc@ufam.edu.br](mailto:sgc@ufam.edu.br)

