QUESTÃO de ÉTICA

“Tudo que não puder contar como fez, não faça” Immanuel Kant

Questão de Ética

Prática discriminatória e Relação de assédio

https://ufu.br/unidades-organizacionais/comissao-de-etica

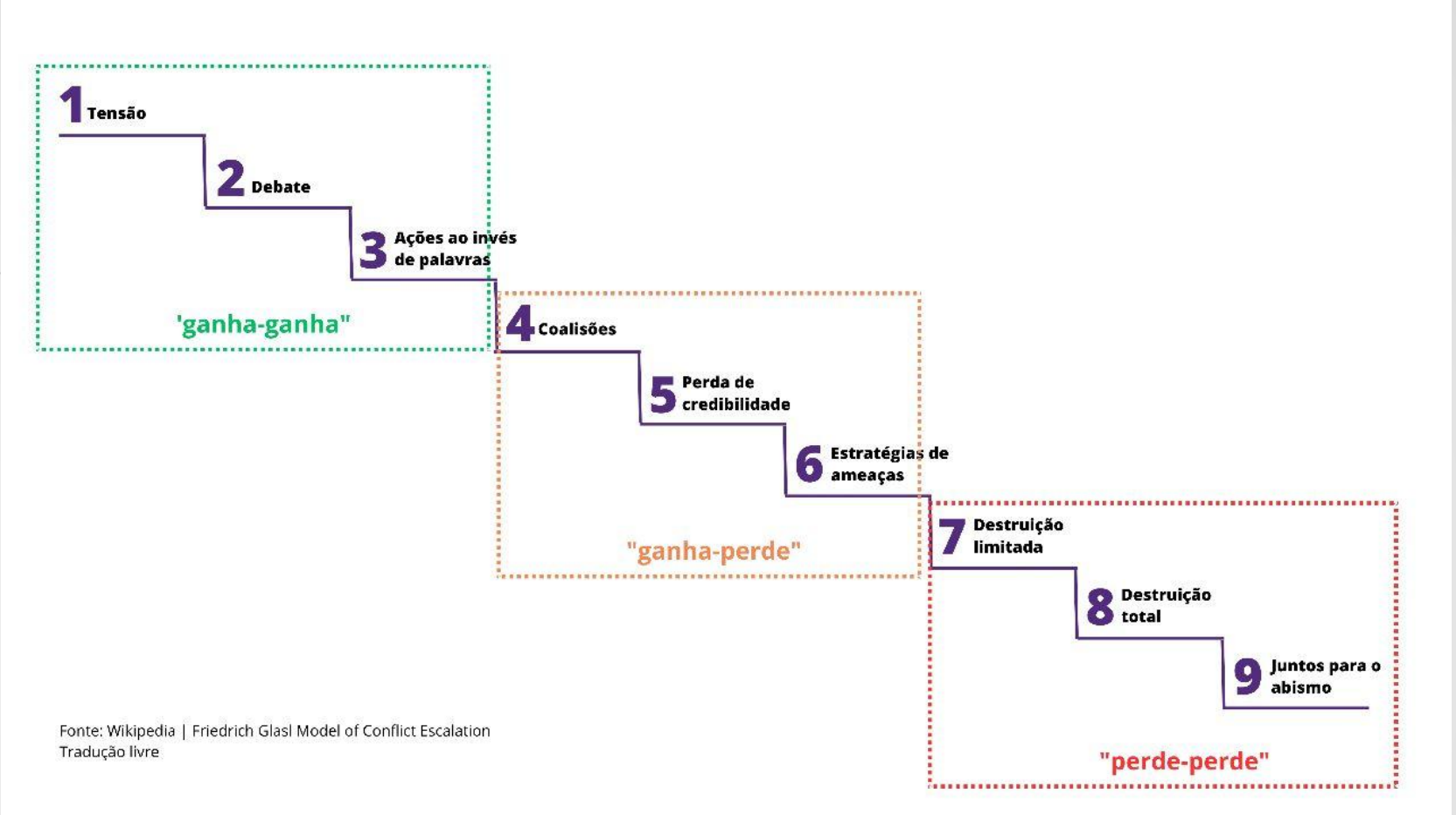
COMISSÃO DE ÉTICA UFU

Qual o maior desafio que você enfrenta no seu trabalho no que diz respeito à convivência?

Conflitos: Desafios nas Relações Interpessoais

Conflitos no Ambiente de Trabalho: Compreendendo e Lidando com Desafios

As relações interpessoais no ambiente de trabalho podem gerar conflitos. É importante reconhecer que o conflito é inerente às relações humanas. No entanto, a forma como lidamos com ele pode ser construtiva ou destrutiva.



Escalada do conflito

Comportamentos adotados pelas pessoas

https://ufu.br/unidades-organizacionais/comissao-de-etica

QUESTÃO de ÉTICA

“Tudo que não puder contar como fez, não faça” Immanuel Kant

O Inconsciente/Consciente no Dia a Dia

Frases disfarçadas de elogios ou verdades

- Sexismo
  - ‘Mulher no volante...’
  - 'Tem até engenheira bonita’ limita a mulher a um padrão estético.
  - ‘Seja homem!' impõe um padrão de comportamento tóxico.
- Etarismo e Capacitismo
  - ‘Nem parece a idade que tem' parece um elogio, mas carrega a ideia de que envelhecer é ruim.
  - 'Tá cego?!' ou 'Que mancada!' usam deficiências como xingamento.

Vocês já se pegaram usando ou ouvindo alguma destas?

Outras formas de violências

- Tokenismo racial
  - Tenho até amigo negro' – essa frase usa uma pessoa como um escudo para se isentar da acusação de racismo.
- Homofobia velada
  - Pode ser gay, mas...' – dita como a pessoa LGBTQIA+ deve se comportar para ser 'aceitável', negando sua liberdade de expressão.
- Gordofobia
  - Bonita, mas gordinha' – sugere que as duas características são contraditórias, reforçando um padrão de beleza irreal.

Os Desafios Ocultos da Ética

O comportamento humano pode ser fortemente impactado por fatores inconscientes.

Nossas decisões são limitadas por processos mentais que nem sempre percebemos.

QUESTÃO de ÉTICA

“Tudo que não puder contar como fez, não faça” Immanuel Kant

Como você vai lidar com o conflito?

Decisão consciente

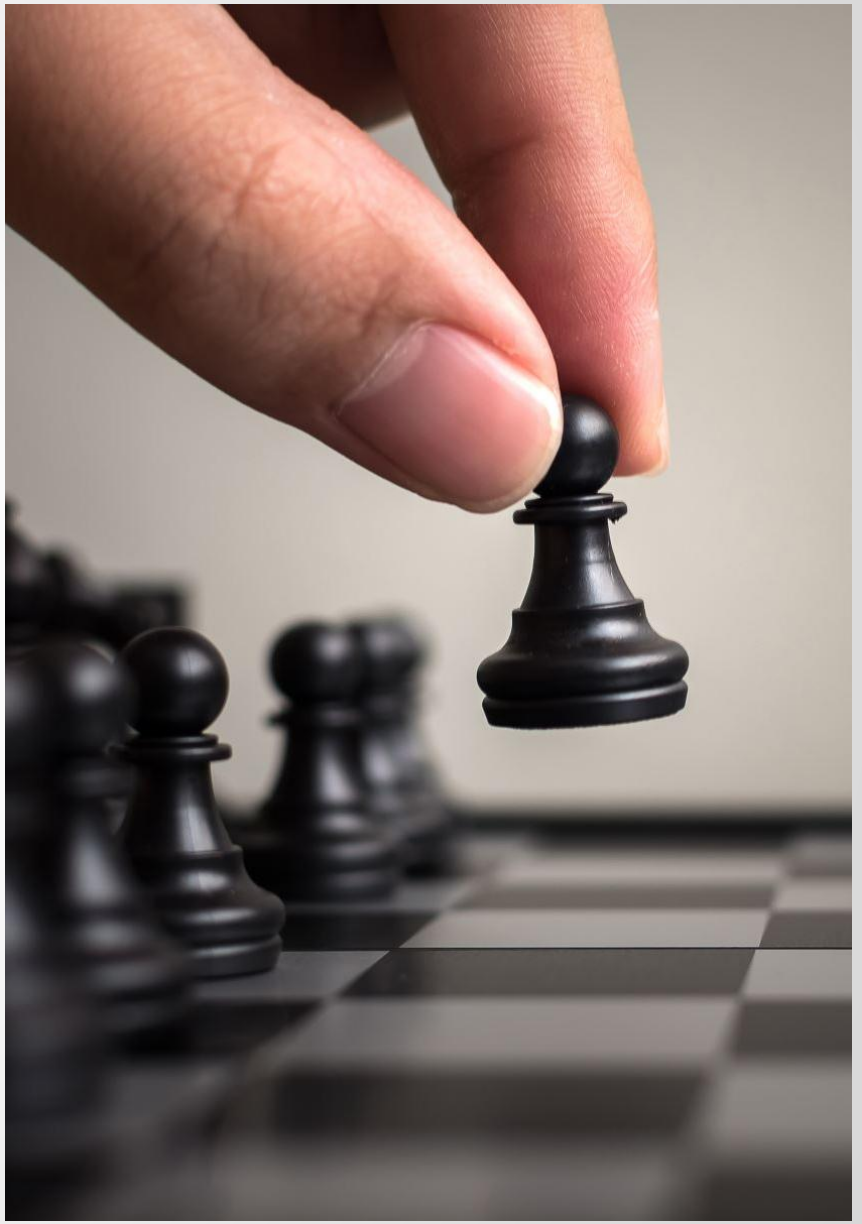
Observar a realidade.

Extrair as informações pertinentes.

Avaliar as alternativas disponíveis.

Escolher de modo cuidadoso uma das opções.

Monitorar os resultados dessa decisão.



QUESTÃO de ÉTICA

“Tudo que não puder contar como fez, não faça” Immanuel Kant

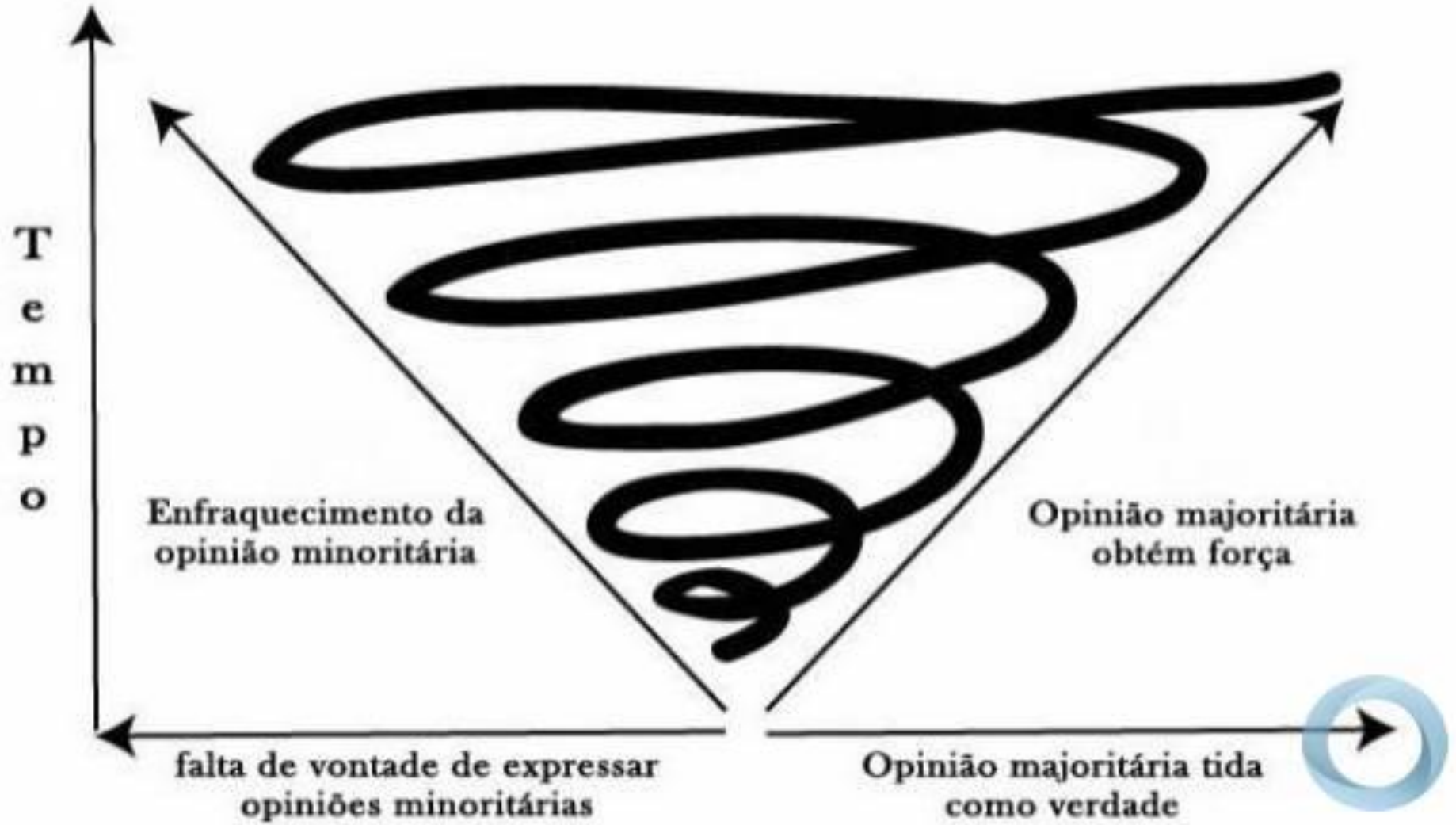
Como Agir Diante de uma Conduta Inapropriada?

- Se você é TESTEMUNHA:
  - Sinalize: Alerte a pessoa que a conduta é imprópria.
  - Apoie: Ofereça apoio à pessoa vítima, com escuta e sem julgamentos.
  - Oriente: Informe sobre os canais de denúncia, como a Comissão de Ética.

Como Agir Diante de uma Conduta Inapropriada?

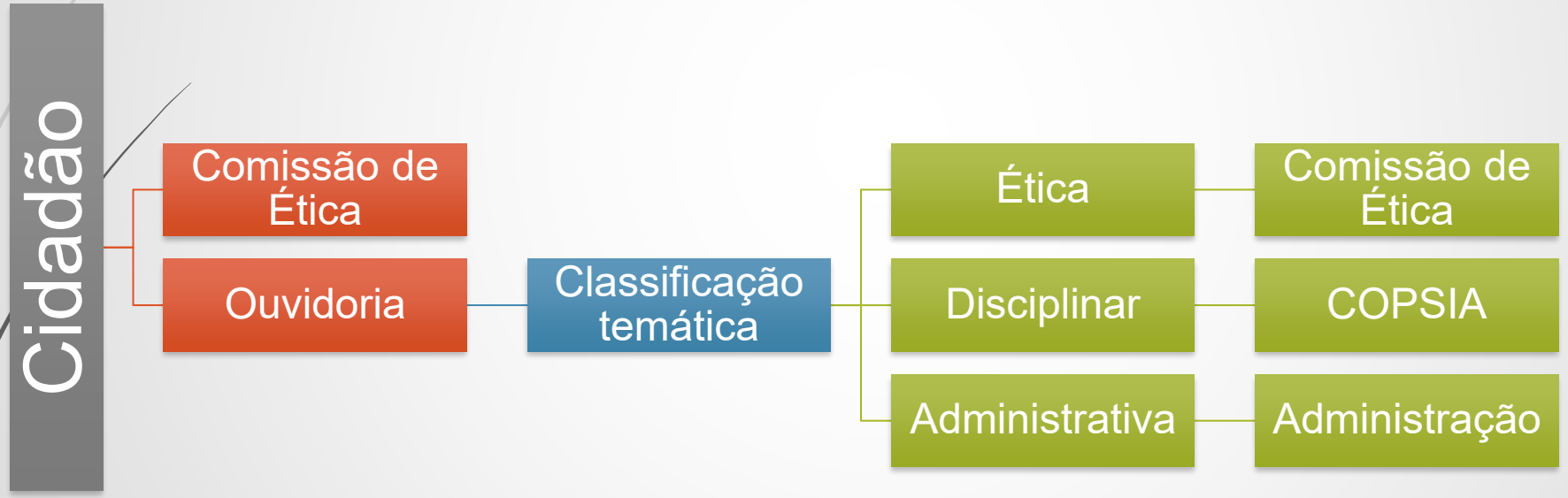
- Se você é o ALVO:
  - Comunique: Informe que a conduta não é desejada.
  - Não se Isole: Converse com pessoas de confiança.
  - Registre: Anote datas, horários, locais e detalhes.

A Espiral do Silêncio



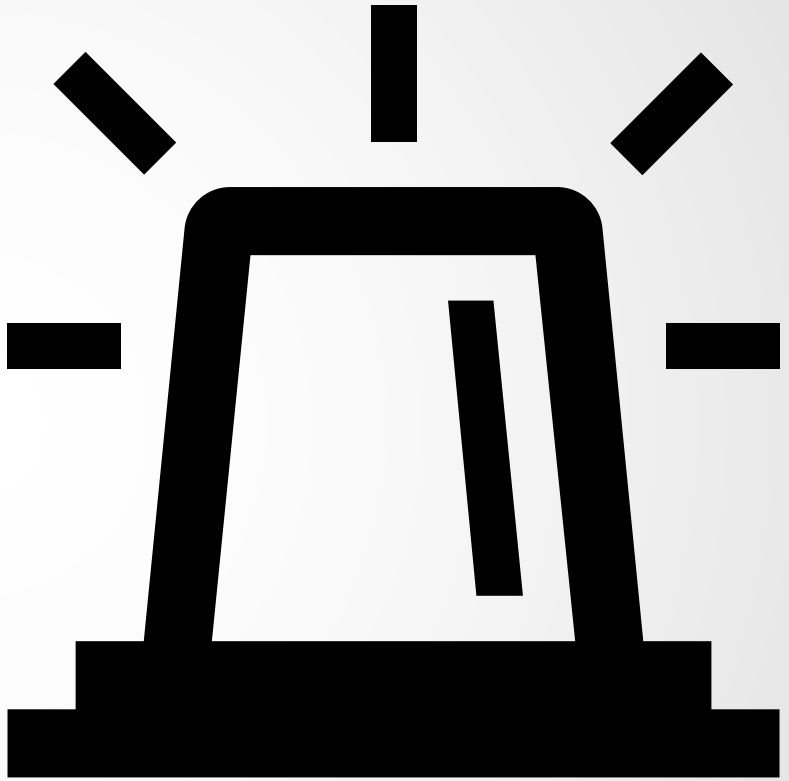
https://ufu.br/unidades-organizacionais/comissao-de-etica

Denúncia


Cidadão
Comissão de Ética
Ouvidoria
Classificação temática
Ética
Disciplinar
Administrativa
Comissão de Ética
COPSIA
Administração

Como Denunciar para a Comissão de Ética?

- Apresentar elementos mínimos para apuração.
- Recair sobre agente público sob competência da comissão.
- Tratar de matéria ética (e não exclusivamente disciplinar, penal, administrativa ou pedagógica).
- Não ter sido apurada anteriormente pela mesma comissão.



Requisitos mínimos

Descrição da conduta

- A conduta está claramente descrita?
- Os fatos narrados permitem a compreensão da possível infração ética?

Indicação de autoria

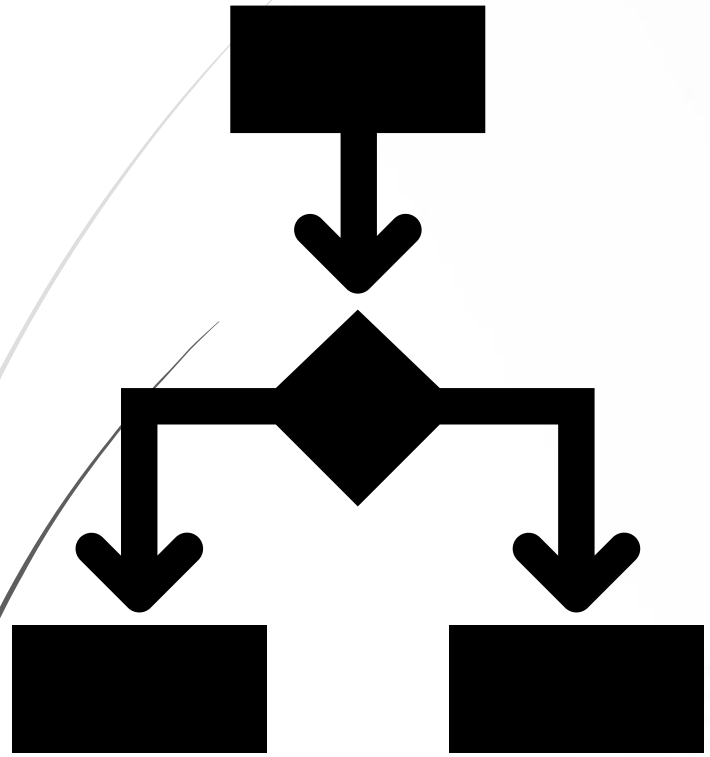
- Há indicação de quem praticou a conduta?
- É possível identificar a(s) pessoa(s) autora?

Apresentação dos elementos de prova

- Há documentos que comprovem os fatos?
- São indicadas testemunhas, registros ou outros meios de prova?
- Há indicação de onde buscar provas que corroborem as alegações?

Provas

- E-mails
- Imposição de ritmos e metas de trabalho
- Mensagens de aplicativo
- Indicação de Testemunhas
- Telefonemas
- Gravações ambientais
- Avaliações de desempenho enviesadas



Agir é preciso

Como você vai lidar com o conflito?

Seu comportamento importa!

COMISSÃO DE ÉTICA UFU

QUESTÃO de ÉTICA

“Tudo que não puder contar como fez, não faça” Immanuel Kant

CONDUTAS IMPRÓPRIAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

ASSÉDIOS
E
DISCRIMINAÇÕES

POLÍTICA DE TOLERÂNCIA ZERO!

- Esfera disciplinar estatutária da União
  - Art. 117. Ao servidor é proibido: [...]
  - IX - valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;
- Art. 132. A demissão será aplicada nos seguintes casos: [...]
  - V - incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição;
  - VII – ofensa física, em serviço, a servidor ou a particular.

CONTEXTO E RELEVÂNCIA DO TEMA

SEGMENTOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL

Segmento da Administração Federal	Percentual (%)
Instituições Federais de Ensino	**50,0%**
Administração Direta	19,4%
Hospitais Federais	17,9%
Outras	7,5%
Empresas Estatais	5,2%

https://www.gov.br/ouvidorias/pt-br/prevencao-e-enfretamento-assedio-discriminacao/relatorios-e-estudos/relatorios-dados-2023

CAUSAS ESTRUTURANTES

Machismo perpetua desigualdades e ambientes hostis.

Discriminação racial e de gênero limita oportunidades e afeta a convivência.

Estereótipos culturais reforçam preconceitos e exclusão social.

Falta de políticas efetivas contribui para a manutenção dos problemas.

Ambientes organizacionais hierárquicos facilitam o abuso de poder.

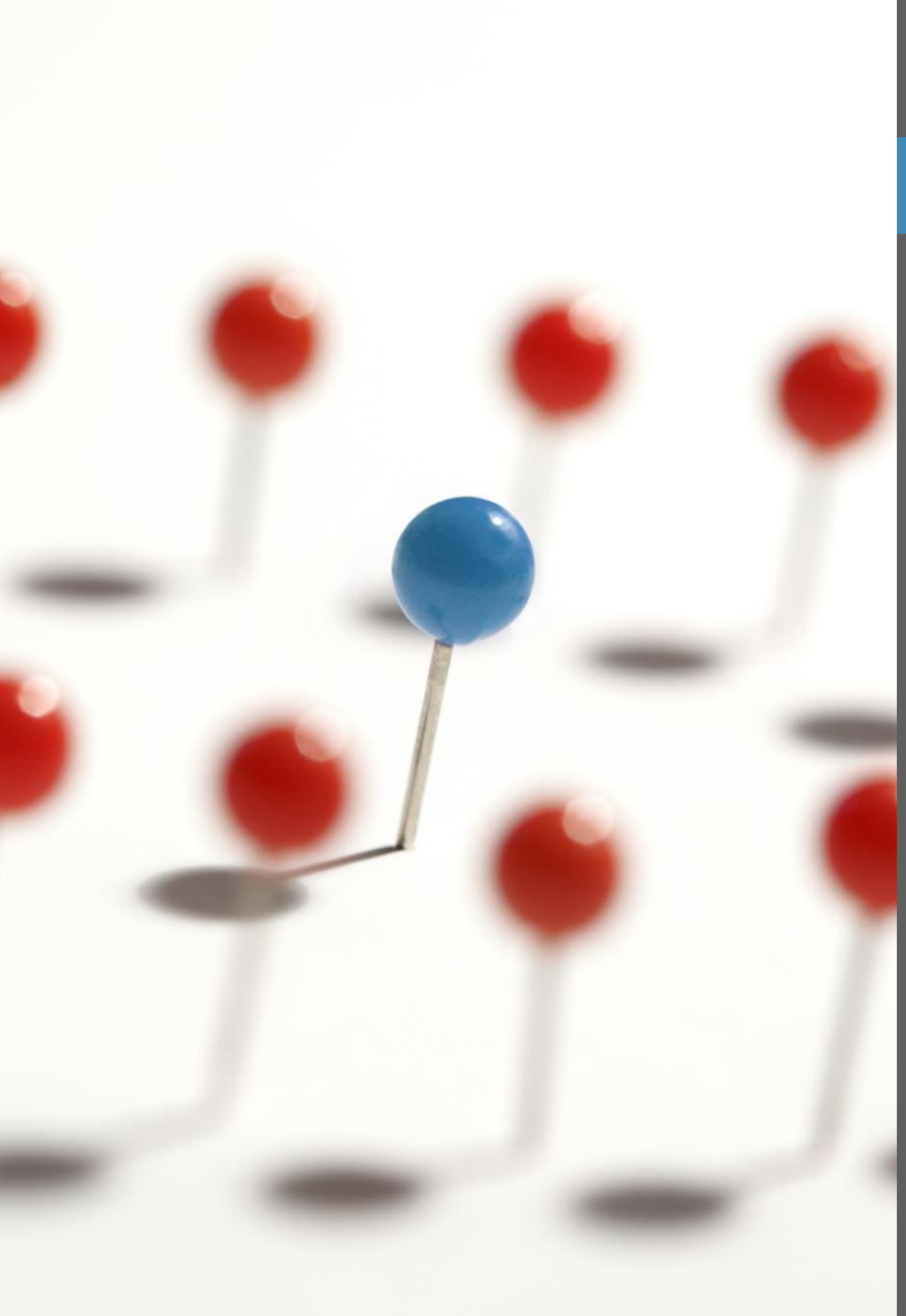
DA ESCUTA À RESPONSABILIZAÇÃO

CIÊNCIA DO FATO

SANÇÃO DO INFRATOR

QUESTÃO de ÉTICA

“Tudo que não puder contar como fez, não faça” Immanuel Kant



NOTA TÉCNICA Nº 3285/2023/CGUNE/DICOR/CRG

Enquadramento disciplinar das condutas de cunho sexual.

- Para fins de tipificação de infrações disciplinares, propõe-se utilizar a expressão **"assédio sexual"** apenas na perspectiva tratada no Parecer Vinculante nº 015/2023/CONSUNIAO/CGU/AGU, **referindo-se somente às condutas de natureza sexual, não consentidas, que impliquem utilização do cargo para obtenção de vantagem sexual ou tenham como efeito causar constrangimento** e prejuízo a bens jurídicos relevantes, tais como a dignidade, a intimidade, a privacidade, a honra e a liberdade sexual **de outro agente público ou de usuário de serviço público.**

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL ?

Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual

Gestos e palavras ofensivas, com conotação sexual, humilhantes ou embaraçosas

Contato físico indesejado

Convite para programas fora do expediente, de modo insistente mesmo após recusa

Pedidos de favores sexuais

Narração de piadas, uso de expressões de conteúdo sexual ou exibição de material pornográfico

O QUE NÃO É ASSÉDIO SEXUAL ?!

Convite para programas fora do expediente, sem insistência.

Relação afetiva consensual, “paquera”.

Contato físico ocasional e acidental.

Elogios pontuais e respeitosos.

Afinal, o que é consentimento?

CONSENTIMENTO É MANIFESTAÇÃO LIVRE, INFORMADA E INEQUÍVOCA.

NÃO É SILÊNCIO, MEDO OU HESITAÇÃO.

QUESTÃO de ÉTICA

“Tudo que não puder contar como fez, não faça” Immanuel Kant

O QUE É ASSÉDIO
ASSÉDIO MORAL ?

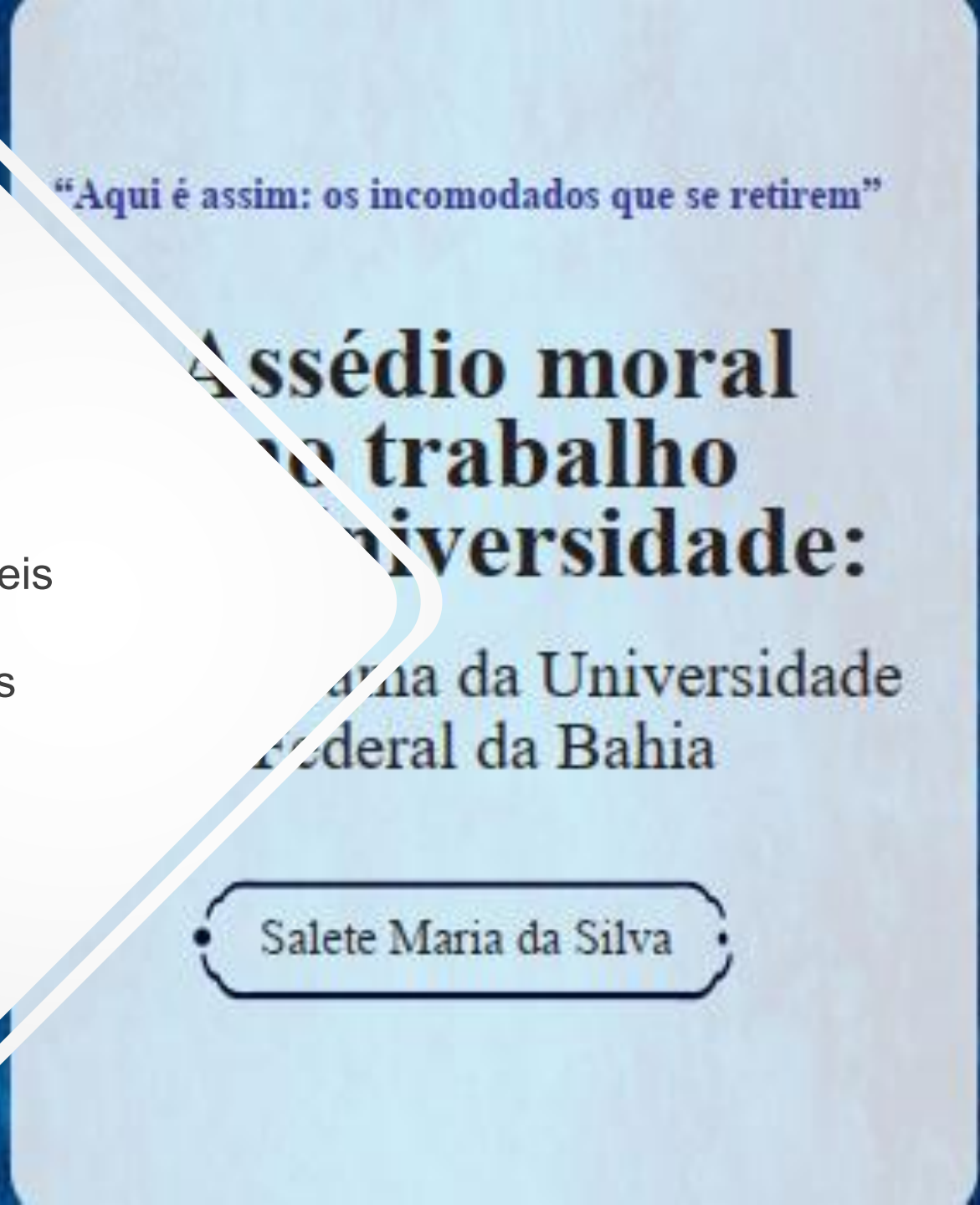
...E O QUE NÃO É ?!

NOTA TÉCNICA Nº 93/2024/CGUNE/DICOR/CRG

- “Para fins de tipificação de infrações disciplinares, propõe-se utilizar a expressão **"assédio moral" apenas para condutas graves** que impliquem:
- a) uso indevido das prerrogativas/poderes/ferramentas do cargo **com o intuito de causar grave humilhação, afronta à dignidade ou dano à saúde psicológica da vítima;**
- b) a prática de condutas graves, consideradas escandalosas nos termos da lei, o que também envolve a prática de alguma conduta tipificada no código penal como gravemente ofensiva à vítima; e
- c) a situação **de ofensa física**.

ESTUDO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA

- A) DETERIORAÇÃO PROPOSITAL DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO
- Retirar da vítima a autonomia;
- Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas;
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões;
- Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada;
- Privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, computador;
- Retirar o trabalho que normalmente lhe compete;



ESTUDO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA

- B) ISOLAMENTO E RECUSA DE COMUNICAÇÃO
- Interromper a vítima constantemente;
- Não dialogar com a vítima;
- Realizar comunicação com a vítima unicamente por escrito;
- Recusar todo contato com a vítima, mesmo o visual;
- Colocar a vítima separada de colegas;
- Ignorar a sua presença, dirigindo-se apenas aos outros;
- Não permitir que a vítima fale com os demais;
- Recusar qualquer pedido de entrevista ou de reunião solicitado pela vítima.

ESTUDO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA

- C) ATENTADO CONTRA A DIGNIDADE
- Utilizar insinuações desdenhosas para qualificar a vítima;
- Fazer gestos de desprezo diante da vítima (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros);
- Desacreditar a vítima diante dos colegas, superiores ou subordinados;
- Espalhar rumores a respeito da vítima;
- Atribuir à vítima problemas psicológicos;
- Criticar sua vida privada;
- Zombar de suas origens ou de sua nacionalidade;
- Implicar com suas crenças religiosas ou convicções políticas;
- Atribuir-lhe tarefas humilhantes;
- Injuriar com termos obscenos ou degradantes.

ESTUDO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA

- D) VIOLÊNCIA VERBAL, FÍSICA OU SEXUAL
- Ameaçar de violência física;
- Agredir fisicamente, mesmo que de forma suave (empurrar ou fechar-lhe a porta na cara);
- Falar com a vítima aos gritos;
- Invadir sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas;
- Seguir a vítima na rua ou espionar diante do domicílio;
- Assediar ou agredir sexualmente (com gestos e propostas);
- Não levar em conta seus problemas de saúde.

Assédio Moral – O que não é?

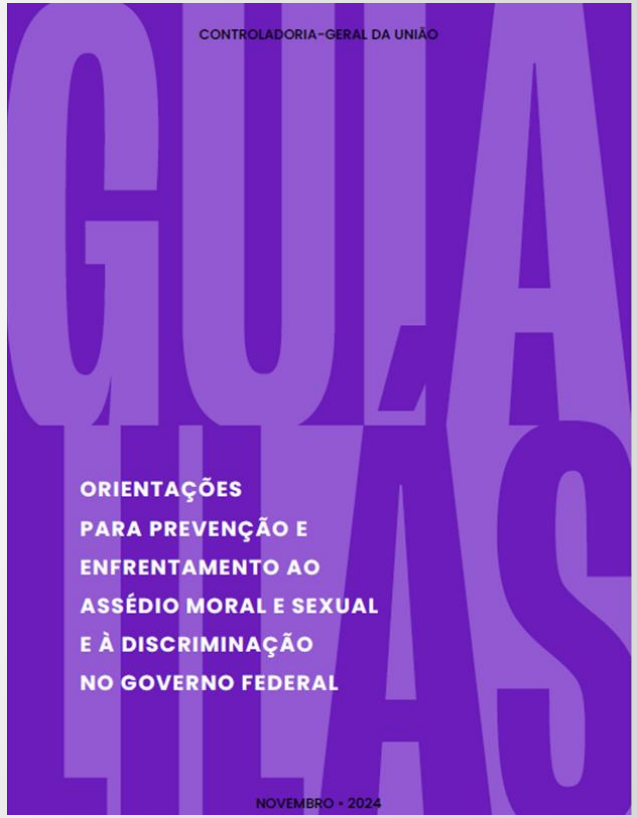
- Atribuição de novas atividades
- Alteração de lotação
- Aumento do volume de trabalho (dentro do razoável)
- Uso de mecanismos tecnológicos de controle
- Divergências técnicas
- Avaliações do trabalho
- Estruturas insatisfatórias para o trabalho

QUESTÃO de ÉTICA

“Tudo que não puder contar como fez, não faça” Immanuel Kant

Discriminação

- De acordo com a resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020, discriminação “compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável”.

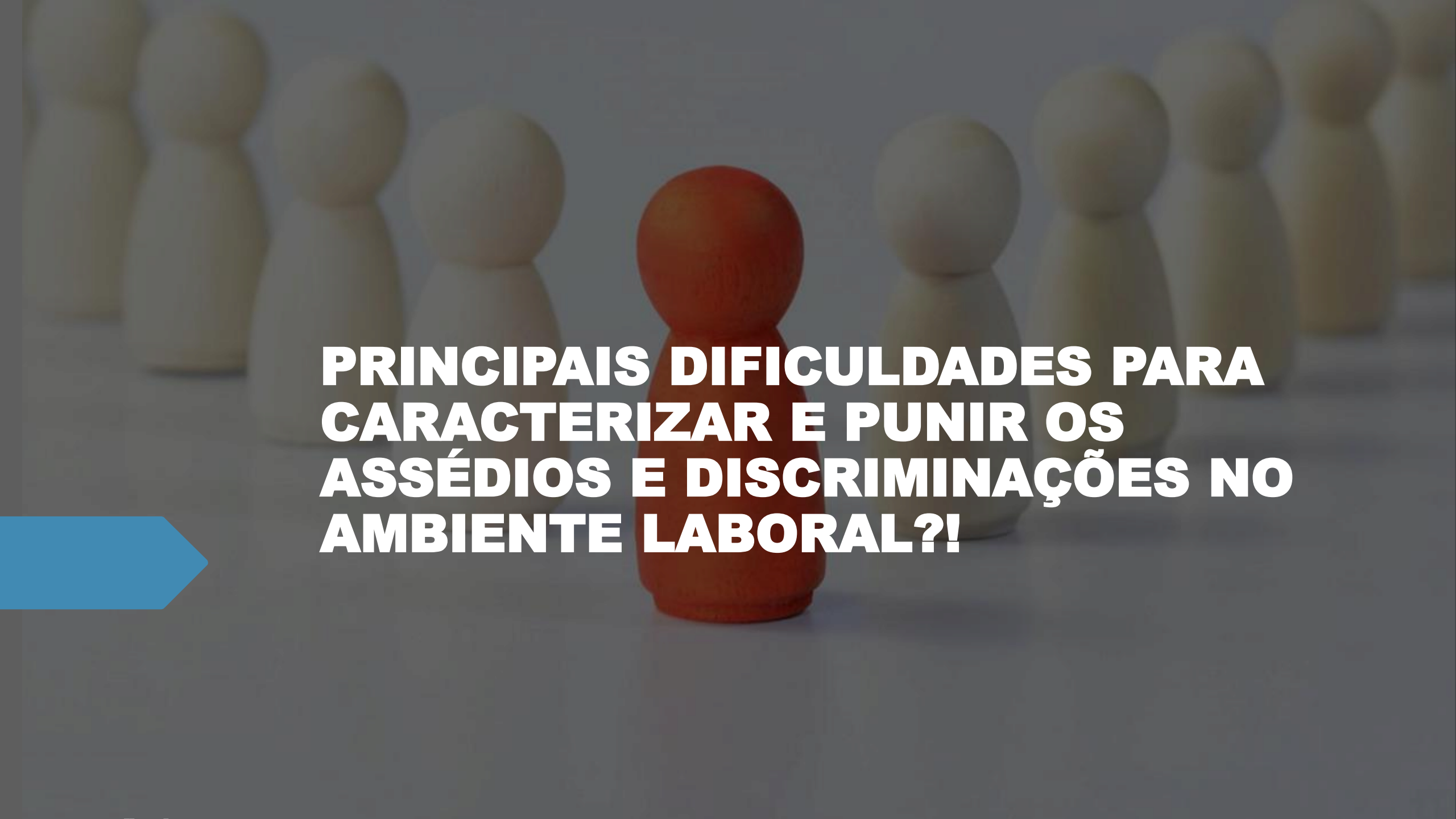


NOTA TÉCNICA Nº 93/2024/CGUNE/DICOR/CRG

- “...propõe-se utilizar a expressão "discriminação" apenas para condutas graves que impliquem:
- a) conduta tipificada como crime (racismo, injúria racial, homofobia e transfobia);
- b) conduta grave que seja direcionada diretamente a uma pessoa ou conjunto determinado de pessoas, que se vale de uma condição específica da vítima (etnia, orientação sexual ou de gênero, etc.) com intenção discriminatória, tendo como intuito ou resultado causar humilhação, grave constrangimento ou dano psicológico.

QUESTÃO de ÉTICA

“Tudo que não puder contar como fez, não faça” Immanuel Kant



PRINCIPAIS DIFICULDADES PARA CARACTERIZAR E PUNIR OS ASSÉDIOS E DISCRIMINAÇÕES NO AMBIENTE LABORAL?!

AUSÊNCIA DE COMUNICAÇÃO DO FATO

Quais Motivos Levam as Vítimas a Não Denunciar ??

Insuficiência de provas

- E-mails
- Imposição de ritmos e metas de trabalho
- Mensagens de aplicativo
- Indicação de Testemunhas
- Telefonemas
- Gravações ambientais
- Avaliações de desempenho enviesadas

QUESTÃO deÉTICA

“Tudo que não puder contar como fez, não faça” Immanuel Kant

https://ufu.br/unidades-organizacionais/comissao-de-etica

Seu Comportamento Importa

O seu comportamento constrói o serviço público que queremos.

Este é um lembrete diário do papel essencial da ética no serviço público.

Seu Comportamento Importa

Gera um ambiente de trabalho harmonioso e colaborativo.

Constrói a credibilidade da UFU perante a comunidade.

Previne conflitos e garante um atendimento digno ao público.

COMISSÃ
ÉTICA UFU

Finalizando

Princípios

- Proteção à honra e imagem da pessoa investigada.
- Proteção à identidade do denunciante, se este assim desejar.
- Independência e imparcialidade na apuração dos fatos noticiados.

Competências

- Instância consultiva para os dirigentes e servidores da organização.
- Aplicar o Código de Ética do Servidor Público Federal – Decreto 1.171/94.
- Apurar denúncias.
- Desenvolver atividades preventivas, orientações, capacitações e treinamentos.

https://ufu.br/unidades-organizacionais/comissao-de-etica

Contato

https://ufu.br/unidades-organizacionais/comissao-de-etica

etica@reito.ufu.br

(34) 99921-5462

(34) 93300-4576

(34) 3239-1318

Av. Francisco Vicente Ferreira, 126
(Prédio da FAU) - 3º andar - sala 304
- Bairro Santa Mônica – Uberlândia

Comissão de Ética da Universidade Federal de Uberlândia

Estamos à disposição para auxiliar e orientar.

Composição

- Jean Carlos Barcelos Martins
- Maria Aparecida Augusto Satto Vilela
- Ígor Campos de Andrade
- Vanessa Arantes da Silva Costa
- Gilvane Gonçalves Corrêa
- Aline Rocha de Assis

Secretaria Executiva

- Isabella Benzaquen Habib Santos

https://ufu.br/unidades-organizacionais/comissao-de-etica

Obrigada

https://ufu.br/unidades-organizacionais/comissao-de-etica