



Ministério da Educação
Universidade Federal do Amazonas
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

PORTARIA Nº 337, DE 05 DE JUNHO DE 2023

A PRÓ - REITORA DE GESTÃO DE PESSOAS, no uso das competências delegadas pela Portaria GR nº 1506/2017, de 11.07.2017, publicada no Diário Oficial da União em 13/07/2017, seção 1, página 19,

CONSIDERANDO os termos do Despacho CECAM (SEI nº 1487639), datado de 04 de maio de 2023, da Comissão Permanente para Prevenção e Combate ao Assédio Moral - CECAM, consoante o Processo SEI n.º 23105.028330/2020-49;

R E S O L V E:

Art. 1º - INSTITUIR o Regimento da Comissão Permanente para Prevenção e Combate ao Assédio Moral - CECAM:

Parágrafo único. Fica instituído, também, que o assédio moral no âmbito da Universidade Federal do Amazonas - UFAM deverá ser coibido pelos esforços da CECAM que analisará situações que submetam o membro da comunidade universitária a atos hostis característicos de assédio moral no ambiente de trabalho, dirimindo as controvérsias por meios das ações abaixo elencadas.

CAPÍTULO I - Disposições Iniciais

Art. 2º - Este Regimento tem como finalidade regulamentar as disposições relativas aos trabalhos executados pela Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio Moral - CECAM, na execução do Programa de Prevenção e Combate ao Assédio Moral - PPRECAM, suas incumbências, atribuições, a composição do Núcleo de Acolhimento Psicossocial sobre Assédio Moral, os estudos avançados, os acolhimentos, a difusão do conhecimento, deliberações, medidas cautelares e demais disposições gerais.

CAPÍTULO II - Das finalidades da CECAM

Art. 3º - Todos os trabalhos da CECAM serão destinados à Prevenção e Combate ao Assédio Moral seguindo aos seguintes princípios:

- I. Proteção à honra e à imagem das pessoas envolvidas;
- II. Independência e imparcialidade de seus membros na apuração dos fatos;
- III. Prezar pela máxima eficiência em seus trabalhos à revelar a invisibilidade do Assédio Moral,

Parágrafo único. As análises serão norteadas por meio do protocolo de *Leymann Inventory of Psychological Terror* (Lipt; Leymann, 1996), Questionário de Atos Negativos (Naq; Einarsen e Raknes, 1997) e Método de Glina & Rocha, 2009.

CAPÍTULO III - Da Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio Moral - CECAM

Seção I - Aos membros da CECAM incumbe:

Art. 4º - Ao Presidente da CECAM cabe especificamente:

- I. Convocar as reuniões periódicas, com duração máxima de 3 horas, ao menos com 48 horas de antecedência, quando necessário e presidir as reuniões da CECAM;
- II. Representar a CECAM;
- III. Dar execução às decisões da CECAM;
- IV. Examinar as matérias que lhes forem submetidas;
- V. Emitir parecer especializado;
- VI. Convocar pessoas que, por si ou por entidades que representem, possam contribuir na condução dos trabalhos da CECAM;
- VII. Convocar substituto (a) para o(a) Secretário(a) em situações de ausência ou impedimento;
- VIII. Convocar outro membro da CECAM para substituí-lo na Presidência de reuniões;
- IX. Manter sigilo absoluto referente aos casos recebidos e em discussão na CECAM.

Art. 5º - Aos demais membros da CECAM e os membros do Núcleo de Acolhimento Psicossocial sobre Assédio Moral cabe:

- I. Exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo;
- II. Examinar as matérias que lhes forem submetidas;
- III. Emitir parecer especializado;
- IV. Solicitar informações a respeito de matérias sob exame da CECAM;
- V. Representar a CECAM e presidir suas reuniões, na ausência do presidente;
- VI. Manter sigilo absoluto referente aos casos recebidos e em discussão na CECAM.

Art. 6º - Ao (À) Secretário (a) caberá:

- I. Organizar a agenda, relacionar os temas a serem incorporados à pauta das reuniões e assegurar o apoio administrativo e logístico à CECAM;

- II. Secretariar as reuniões da CECAM;
- III. Proceder ao registro das reuniões;
- IV. Instruir as matérias submetidas à deliberação;
- V. Providenciar a instrução de matéria para deliberação da CECAM;
- VI. Receber e dar encaminhamentos aos documentos e ou processos;
- VII. Solicitar documentos pertinentes à instrução processual;
- VIII. Receber, digitalizar e arquivar toda documentação recepcionada na secretaria da CECAM;
- IX. Manter sigilo absoluto referente aos casos recebidos e em discussão na CECAM.

Art. 7º - Todos os membros nomeados deverão receber treinamento para atuação em questões pertinentes ao Assédio Moral.

Art. 8º - Os membros da Equipe da CECAM e do Núcleo de Acolhimento Psicossocial sobre Assédio Moral não perceberão remuneração de qualquer natureza pelo exercício da atividade.

Art. 9º - Eventuais conflitos de interesse, efetivos ou potenciais, que possam surgir em função do exercício das atividades profissionais e ou estudantis dos membros da CECAM e do núcleo deverão ser informados aos demais integrantes.

Parágrafo único. O membro da CECAM estará impedido de participar de acolhimento envolvendo servidor, estudante ou autoridade com quem tenha relação de parentesco, ou que lhe seja direta e hierarquicamente superior ou subordinado, ou com algum tipo de relação que possa considerar-se suspeita a atuação.

Seção II - Das atribuições da CECAM

Art. 10 - Compete à Comissão Permanente para Prevenção e Combate ao Assédio Moral (CECAM) da Universidade Federal do Amazonas (UFAM) executar o Programa de Prevenção e Combate ao Assédio Moral – PPRECAM.

Art. 11 - O Programa de Prevenção e Combate ao Assédio Moral – PPRECAM será executado por meio de ações propostas anualmente, atuando em 02 linhas gerais:

- I. Estudos Avançados sobre Assédio Moral, Sexual e Organizacional;
- II. Acolhimentos dos casos de membros da comunidade universitária que notificaram “suposto” assédio moral em seu ambiente de trabalho.

Seção III - Dos Estudos Avançados sobre Assédio Moral, Sexual e Organizacional

Art. 12 - Pesquisas sobre Assédio Moral, Sexual e Organizacional serão desenvolvidas por equipe de pesquisadores integrantes do Grupo de Pesquisa

“Estudos Avançados sobre Assédio Moral, Sexual e Organizacional”.

- I. Serão desenvolvidos projetos de pesquisas em todas modalidades de graduação e pós-graduação (Graduação, Pós-Graduação e atividades de pesquisas de docentes);
- II. Serão aceitos para estágio, alunos matriculados nas disciplinas de estágio supervisionado, trabalho de conclusão de curso e outras atividades profissionalizantes dentro da temática Assédio Moral, Sexual e Organizacional;
- III. Todos estudos serão encaminhados pelo coordenador da pesquisa ao Comitê de Ética em Pesquisa e respeitadas as normas de ética em pesquisa e confidencialidade ao estudo.

Art. 13 - Será realizado aperfeiçoamento periódico do Programa de Prevenção e Combate ao Assédio Moral – PPRECAM, por meio de estudos e avanços científicos, especialmente:

- I. Cursos de nivelamento sobre Assédio Moral: abordando as implicações legais e de saúde, para públicos específicos;
- II. Difusão do Conhecimento:
 - a) Elaborar e/ou distribuir materiais científicos e didáticos, tais como projetos de pesquisas, artigos científicos, relatórios, pareceres especializados, cartilha, postagens em redes sociais, folhetins e cartazes sobre o Assédio Moral.
 - b) Promover Eventos, tais como seminários, simpósios, debates, rodas de conversas, oficinas, palestras e outros correlatos sobre Assédio Moral;
- III. Promoção constante de capacitação para a Equipe da CECAM;
- IV. Levantamento epidemiológico referente às questões de Assédio;
- V. Contribuir com a Administração Superior da UFAM na identificação do cenário e o conjunto de valores que nortearão a formulação de estratégias, objetivos, metas e planos de ação para prevenção e combate de todas as formas de Assédio;
- VI. Apresentar Relatório Anual do PPRECAM à Progesp, Reitoria e aos órgãos partícipes que compõem o acordo de cooperação técnica (ACT).

Seção IV - Da composição do Núcleo de Acolhimento Psicossocial sobre Assédio Moral

Art. 14 - A Coordenação da Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio Moral (CECAM) será composta por 3 membros, nos termos do art. 4º da Resolução nº 34/2022 CONSAD;

- I. A execução das atividades de acolhimento psicossocial será desenvolvida pelo Núcleo de Acolhimento Psicossocial sobre Assédio Moral composta por 03 membros da comunidade acadêmica indicados dentre os seguintes segmentos:
 - a. Os membros da Coordenação da Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio Moral – CECAM;
 - b. Um representante da Comissão de Combate ao Assédio Moral – CCAMNAUFAM;
 - c. Um representante por unidade acadêmica, escolhidos dentre os pares (institutos e faculdades)
 - d. Dois representantes sindicais dos docentes para a representação do segmento;

- e. Dois representantes sindicais dos técnico-administrativos em educação escolhidos para a representação do segmento;
- f. Dois representantes dos discentes, escolhidos dentre os pares, para a representação do segmento a nível de graduação;
- g. Dois representantes dos discentes, escolhidos dentre os pares, para a representação do segmento a nível de pós-graduação;
- h. Um representante do DAEST, para casos que envolvam discentes;
- i. Um representante da PROPESP para casos que envolvam pós-graduação;
- j. Um representante da PROEG para casos que envolvam questões de ensino de graduação;
- k. Três representantes da PROGESP, sendo profissionais de saúde no geral, médico do trabalho e psicólogo;
- l. Um representante da equipe multiprofissional do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor – Unidade SIASS-UFAM.
- m. Um representante do Hospital Universitário Getúlio Vargas (HUGV)

Seção V - Dos Acolhimentos aos casos promovidos pela CECAM

Art. 15 - Para toda notícia de fatos recebida, na fase preliminar caberá à Coordenação da CECAM:

I. Receber a notícia de fatos;

II. Dar ciência ao Reclamante dos procedimentos e fases processuais que envolvem a apreciação do caso, informar se os fatos narrados podem ou não serem apreciados pela CECAM, munindo-o de informações pertinentes à problemática para fim de instrução processual:

a. Anotar com detalhes as humilhações sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do (a) agressor (a), pessoas que testemunharam os fatos, conteúdo da conversa e o que mais achar necessário;

b. Dar visibilidade, coletando provas, procurando a ajuda de pessoas, principalmente daquelas que testemunharam o fato ou que sofreram humilhações do (a) agressor (a);

III. Orientar o Reclamante quanto:

a. Evitar conversar, sem testemunhas, com o (a) agressor (a);

b. Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas;

c. Buscar acompanhamento psicológico e/ou psiquiátrico, se necessário.

d. Realizar atividades práticas integrativas e complementares (atividades físicas, meditação, acupuntura, reike etc), este tipo de atividade por si só, não será considerada tratamento.

IV. Realizar análise preliminar;

V. Se constatada gravidade, para o caso de noticiante servidor, pode a equipe da CECAM como medida de prevenção recomendar uma das cautelares do Art. 26 do presente Regimento;

VI. Se constatada gravidade, para o caso de noticiante discente, pode a equipe da

CECAM como medida de prevenção apreciar a notícia com prioridade;

VII. Solicitar a cópia das fichas funcionais ou estudantil das pessoas envolvidas para a correta identificação;

VIII. Nos casos em que a análise preliminar evidenciar indícios de Assédio Sexual o processo será encaminhado para a Corregedoria da Ufam, sugerindo apuração pelo órgão competente.

IX. Se as análises preliminares evidenciarem indícios de conflito no ambiente de trabalho (fase um do assédio), será sugerido Procedimento de Mediação e/ou Conciliação de Conflitos, a ser promovido pela equipe da CECAM;

X. Sendo possível, as partes serão convocadas para reunião e medidas de resolução de conflitos serão propostas por mediador e/ou conciliador ou mesmo pelas partes de forma a restaurar a harmonia no ambiente de trabalho ou acadêmico;

XI. Caso haja acordo, a reunião será reduzida em termo de compromisso de boa conduta na qual ambas as partes se comprometerão no esforço conjunto para evitar que haja mais problemas, sendo por elas assinadas.

XII. Inexistindo possibilidade de mediação e/ou conciliação, o processo será encaminhado ao Núcleo de Acolhimento Psicossocial sobre Assédio Moral.

XIII. Em casos que as análises preliminares evidenciarem indícios de Assédio Moral, o processo será encaminhado a Equipe de Acolhimento Psicossocial sobre Assédio Moral.

§ 1º. Notícias de fatos não pertinentes serão arquivadas, por meio de parecer fundamentado, cabendo recurso, no prazo de 10 (dez) dias e, neste caso, o reclamante será chamado na CECAM para ser notificado pessoalmente;

§ 2º. Firmado termo de compromisso e boa conduta, o processo será sobrestado pelo prazo de 30 (trinta) dias e, após esse prazo, estando resolvidos os problemas com confirmação do reclamante que poderá ser por qualquer forma, inclusive por e-mail, o processo será arquivado.

Seção VI - Das atribuições e deliberações do Núcleo de Acolhimento Psicossocial sobre Assédio Moral

Art. 16 - O Núcleo de Acolhimento será responsável pela apreciação das denúncias que nas análises preliminares evidenciarem indícios de Assédio Moral e/ou Sexual.

Art. 17 - Caberá aos membros do Núcleo de Acolhimento Psicossocial sobre Assédio Moral:

I. A recepção dos documentos remetidos pela CECAM e o procedimento da fase de instrução processual;

II. Promover a escuta do reclamante, do reclamado e posteriormente as testemunhas do reclamante e do reclamado;

III. O estudo e análise do caso será norteado por meio do protocolo de classificação e critérios propostos por *Leymann Inventory of Psychological Terror* (Lipt; Leymann, 1996), Questionário de Atos Negativos (Naq; Einarsen e Raknes, 1997), entrevista técnica pelo Método de Glina & Rocha, 2009;

IV. Se constatada gravidade para o caso, pode a equipe do Núcleo, como medida de prevenção, recomendar uma das cautelares do Art. 26 do presente Regimento;

V. Em caso de servidores, ao final das análises será emitido o Parecer Especializado sobre Assédio Moral e/ou Sexual evidenciando as questões pertinentes aos riscos à Saúde, identificando ou não a existência de Assédio Moral, conflitos ou outros tipos de violência laboral ou acadêmica, concluir ou não pelo estabelecimento do nexo de causalidade, propor recomendações e/ou encaminhamentos visando resguardar direitos à saúde (emissão de CAT/SP, notificações no SINAN etc);

VI. Em caso de discentes, ao final das análises será emitido o Parecer Especializado sobre Assédio Moral e/ou Sexual evidenciando as questões pertinentes aos riscos à Saúde, identificando ou não a existência de Assédio Moral, conflitos ou outros tipos de violência, concluir ou não pelo estabelecimento do nexo de causalidade, propor recomendações e/ou encaminhamentos para o Centro de Atenção Psicossocial (CAPS) visando resguardar direitos à saúde (notificações no SINAN etc);

VII. Se houver necessidade será solicitado encaminhamentos a outros setores da Universidade.

Parágrafo único. Será formada pela Coordenação da CECAM uma Equipe de Acolhimento Psicossocial sobre Assédio Moral composta por 3 membros do Núcleo para atuar em cada caso.

Art. 18 - Todas as matérias examinadas pela Coordenação da CECAM e pelo Núcleo terão caráter sigiloso, ao menos até sua deliberação final, quando será decidida sua forma de encaminhamento.

§ 1º. Documentos como prontuários, atestados e laudos de médicos assistentes, peritos e de Junta Médica Oficial, cujo sigilo é amparado por lei, deverão ser recebidos em formato digital e manuseados somente por membros da Equipe de Acolhimento Psicossocial sobre Assédio Moral;

§ 2º. Os membros da CECAM e do Núcleo somente poderão manifestar-se sobre os casos dentro da CECAM ou em função desta.

Art. 19 - Os Pareceres Especializados do Núcleo de Acolhimento Psicossocial sobre Assédio Moral que concluírem pela procedência da denúncia de Assédio Moral, serão encaminhados à Corregedoria Seccional da UFAM.

Art. 20 - Em caso de processo administrativo disciplinar envolvendo casos de Assédio Moral e/ou Sexual ou Organizacional, conduzido pela Corregedoria Seccional da UFAM, um membro indicado pela presidência da CECAM deverá compor a Comissão de PAD.

Art. 21 - Durante as tratativas, a equipe da CECAM adotará medidas para evitar que haja mais sofrimento para o reclamante, ouvindo em separado as partes, caso seja necessário ou em horários que não se encontrem.

Art. 22 - Nenhum membro da comunidade acadêmica poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou ser sancionado por ter testemunhado condutas definidas na Resolução CONSAD/UFAM nº 034/2022 ou por tê-las relatado, a considerar que a retaliação é uma conduta característica de Assédio Moral.

Art. 23 - O Núcleo de Acolhimento Psicossocial sobre Assédio Moral terá o prazo de 60 (sessenta) dias para finalizar os trabalhos, podendo o prazo ser prorrogado uma única vez por igual período mediante decisão fundamentada pela Equipe de Acolhimento Psicossocial sobre Assédio Moral.

Art. 24 - Os Pareceres Especializados serão homologados pela CECAM e encaminhados à Pró- reitoria de Gestão de Pessoas e, subseqüentemente, ao Magnífico Reitor para providências cabíveis.

Art. 25 - Antes de encaminhar o caso às instâncias superiores, a equipe da CECAM verificará reincidência, tipo de conflito ou violência laboral ou acadêmica, naquele setor ou pelo mesmo reclamado.

- I. Tais informações serão lançadas no relatório do PPRECAM para que outras pessoas possam ser ouvidas na qualidade de testemunhas e/ou de Reclamantes;
- II. Verificar a possibilidade de conduta recorrente do assediador;
- III. Constatada a existência de outros casos, analisar a possibilidade de ocorrência de Assédio Moral e/ou Sexual ou Organizacional.

CAPÍTULO IV - Das Medidas Cautelares

Art. 26 - Após a instauração do procedimento administrativo, constatada a gravidade do caso, a pedido da parte ou de ofício, poderá, a qualquer tempo, ser recomendadas medidas cautelares para preservar o ambiente de trabalho, a vida acadêmica, reparar os problemas administrativos e garantir a saúde do Reclamado e demais pessoas atingidas pelos assédios.

Art. 27 - São as seguintes medidas cautelares que podem ser recomendadas pela CECAM:

- I. O reclamante (assediado) será trocado de turno para não ter mais contato com a pessoa do reclamado (assediador) durante o expediente;
- II. O reclamante (assediado) será trocado para outro departamento que não tenha a influência do reclamado (assediador);
- III. Os atos do reclamado (assediador) que atingem o reclamante (assediado) terão os efeitos suspensos até o julgamento final do processo de análise da CECAM, que se pronunciará pela anulação ou não dos atos;
- IV. O reclamado (assediador) será afastado das funções de chefia ou direção do departamento que atua;
- V. O reclamante (assediado) será afastado das atividades e encaminhado para acompanhamento de assistente social, psiquiátrico e psicólogo para emissão de laudo dos riscos psicossociais identificados, realizando o diagnóstico da doença e risco psicossocial, se constatada.
- VI. Os casos que envolvam discentes, a Equipe de Acolhimento Psicossocial sobre Assédio Moral, que analisa o caso poderá propor outras medidas cautelares viáveis (mudança de professor, de turma ou de orientador, reavaliação de notas etc.).

Art. 28 - Todos os órgãos (deliberativos e executivos) que compõem a estrutura universitária da Universidade Federal do Amazonas - UFAM, na pessoa de seus representantes legais, a Equipe da CECAM e do Núcleo, ficam obrigados a tomar as medidas necessárias para prevenir o Assédio Moral.

CAPÍTULO V - Das Disposições Finais

Art. 29 - Caberá à Equipe da CECAM dirimir as dúvidas e resolver os casos omissos decorrentes da aplicação deste Regimento.

Art. 30 - Este Regimento entra em vigor a partir da data de publicação.



Documento assinado eletronicamente por **Maria Vanusa do Socorro de Souza Firmo, Pró-Reitora**, em 05/06/2023, às 16:55, 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, informando o código verificador **1532509** e o código CRC **E03EF640**.