



Desafios da Universidade em tempos de crises e grandes catástrofes

PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL, E ÀS CONDUTAS ATENTATÓRIAS À MORALIDADE ADMINISTRATIVA

Apresentação: Rejani de Andrade

Pró-Reitoria de Recursos Humanos

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL, E ÀS CONDUTAS ATENTATÓRIAS À MORALIDADE ADMINISTRATIVA

"A expressão "violência e assédio" engloba diversas espécies, como":

- Violência sexual;
- Assédio sexual;
- Violência doméstica;
- Violência física;
- Violência psicológica;
- Assédio moral;
- Violência estrutural;
- Assédio organizacional;
- Assédio virtual (cyberbullying);
- Violência de gênero e assédio em razão de gênero.

ASSÉDIO SEXUAL

FUNDAMENTO LEGAL

ESFERA CRIMINAL: CÓDIGO PENAL

“Art. 216-A. **Constranger** alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de **superior hierárquico** ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. “

(...)” § 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.”

DIREITO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR

Condutas ofensivas à dignidade sexual, praticadas no **ambiente de trabalho** ou que guardem alguma relação com o serviço, são puníveis com pena de demissão, nos termos dos artigos 132, XIII c/c 117, inciso IX e do artigo 132, inciso V, da Lei n. 8.112/1990.

“Configura o tipo administrativo do artigo 117, IX, da Lei n. 8.112/1990, a **conduta do agente** tendente a obter algum proveito de natureza sexual, por meio de interações **não consentidas**, indesejadas, inaceitáveis, impróprias ou ofensivas para o destinatário e que guarde **relação com o exercício irregular** dos poderes ou prerrogativas do **cargo ou função**.”

Não é necessário que haja superioridade hierárquica em relação à vítima, mas o cargo deve exercer um papel relevante na dinâmica da ofensa.

CONCEITO CÓDIGO PENAL

Assédio sexual?

“O assédio sexual é **crime** e não deve ser tolerado. É definido por lei como o **ato de constranger** alguém, com o intuito de obter **vantagem** ou **favorecimento sexual**, prevalecendo-se o agente da sua **condição de superior hierárquico** ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. (Código Penal, art. 216-A).”

CONVENÇÃO 190 DA OIT VIOLÊNCIA E ASSÉDIO

A Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) define a violência e o assédio no trabalho como um “conjunto de **comportamentos** e **práticas** inaceitáveis que **violam** os **direitos** dos trabalhadores”.

De ocorrência única ou repetida.

Não é o que geralmente acontece na Administração.

RESOLUÇÃO No. 351/2020 do CNJ ATUALIZADA EM 2023

“Conduta de conotação sexual, praticada **contra a vontade** de alguém, sob a **forma verbal** ou **não verbal**, física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade , ou de lhe criar um ambiente intimidatório, hostil, degradante , humilhante ou desestabilizador.”

Ausência do tipo expresso (assédio sexual) na Lei 8.112/90.

CARTILHA ASSÉDIO SEXUAL – MPT e OIT

“Conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas, a pessoas contra a sua vontade, causando-lhe **constrangimento** e violando sua liberdade sexual.”

GUIA LILÁS – LANÇADO PELA CGU EM 2023.

“... Comportamento ou atitude de teor íntimo e sexual, considerado desagradável, **ofensivo** e **impertinente** pela vítima.”

O ASSÉDIO SEXUAL SOB AS DIVERSAS PERSPECTIVAS: SOCIOLÓGICAS, DISCIPLINAR E CRIMINAL

Sob a perspectiva Sociológica:

Genérico, qualquer conduta de conotação sexual.

Sob a perspectiva Criminal:

Restritiva.

Outros crimes de natureza sexual.

Sob a perspectiva disciplinar:

Ponderação.

Nem tudo é assédio , mas para caracterizar o assédio, não precisa ser chefe. Ampliação da tipificação penal do assédio sexual.

NOTA TÉCNICA CGU No. 3285/2023

DECORRENTE DO PARECER VINCULANTE No. 0015/2023 AGU

- Qualquer conduta de assédio sexual deverá ser punida com demissão, após o devido processo legal.

Conduta grave = Sanção grave.

- Nem toda conduta de natureza sexual é tão grave.

Ex:

Estupro x Convites impertinentes.

- Princípio da proporcionalidade, dosimetria da sanção.

Advertência, Suspensão e Demissão.

- TAC: Advertência e Suspensão de até 30 dias.

Monitoramento por até 2 anos.

entre TAC e PAD.

Objetivo: mudança de comportamento.

TIPOLOGIA: ASSÉDIO SEXUAL:

- VERTICAL:

Relação de hierarquia (crime para o código penal).

Do chefe para o subordinado e do subordinado para o chefe. Sem relação de hierarquia. Seara administrativa.

- HORIZONTAL:

Entre pessoas, sem relação de hierarquia.

Não é crime de assédio previsto no CP, mas pode ser entendido como crime de importunação sexual – Art. 215 A do CP.

A conduta pode ser punida administrativamente, civilmente e criminalmente.
Independência das esferas.

EXEMPLOS DE CONDUTAS DE NATUREZA SEXUAL:

- CONVERSAS INDESEJÁVEIS SOBRE SEXO;
- NARRAÇÃO DE PIADAS OU USO DE EXPRESSÕES DE CONTEÚDO SEXUAL;
- CONTATO FÍSICO NÃO DESEJADO;
- SOLICITAÇÃO DE FAVORES SEXUAIS;
- CONVITES IMPERTINENTES;
- PRESSÃO PARA PARTICIPAR DE “ENCONTROS” E SAÍDAS;
- EXIBICIONISMO;
- CRIAÇÃO DE UM AMBIENTE PORNOGRÁFICO.
- INSINUAÇÕES, EXPLÍCITAS OU VELADAS, DE CARÁTER SEXUAL;
- GESTOS OU PALAVRAS, ESCRITAS OU FALADAS, DE CARÁTER SEXUAL;
- PROMESSAS DE TRATAMENTO DIFERENCIADO; • INSISTÊNCIA EM QUALQUER UM DOS COMPORTAMENTOS ANTERIORES, ESPECIALMENTE SE HOUVER UMA RELAÇÃO DE HIERARQUIA.

DA RESPONSABILIZAÇÃO DO ASSEDIADOR

A conduta pode ser punida administrativamente, civilmente e criminalmente.
Independência das esferas.

Ex. dano moral.

“Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito..” Art. 186 do CC.

DA RESPONSABILIZAÇÃO DO ASSEDIADOR

Embora não exista ainda legislação específica em nível federal, quem assedia ou discrimina pode ser responsabilizado:

- Na **esfera trabalhista** por infração aos arts. 482 e 483 da CLT;
- Na **esfera civil** por danos morais e materiais;
- Na **esfera criminal**, dependendo do caso, os atos de violência poderão caracterizar crime de lesão corporal, crimes contra a honra, crime de racismo, outros; e
- Na **esfera administrativa** por infração disciplinar. A Lei no 8.112/1990 estabelece os deveres do servidor público, que dentre outros, estão ser leal às instituições a que servir, observar as normas legais e regulamentares, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade, dispostos nos arts. 116, inciso II, IV, IX e XI, respectivamente. Regulamenta, ainda, que é proibido valer-se de cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública (inc. IX do art. 117), além de que a incontinência pública e conduta escandalosa na repartição é passível de demissão.

ATENÇÃO!

Importunações e atos impróprios que não configurem assédio sexual podem caracterizar violação aos deveres de "tratar com **urbanidade** as pessoas" e de "manter conduta compatível com a **moralidade administrativa**", previstos no art. 116, IX e XI, da Lei no 8.112/90, infrações de natureza leve, que, dependendo das circunstâncias do caso, pode gerar penas de advertência ou até mesmo de suspensão.

CONDUTAS CONSENTIDAS LIVREMENTE

O QUE NÃO É ASSÉDIO SEXUAL:

- Elogios sem conteúdo sexual; e
- Paqueras e flertes correspondidos.

Pode haver assédio sexual de homens contra mulheres, mulheres contra homens, homens contra homens e mulheres contra mulheres.

Estatísticas indicam que as mulheres são três vezes mais vítimas de assédio do que homens, em particular as mulheres negras.

O assédio sexual pode ocorrer entre chefe e subordinado(a), ao passo que o crime de importunação sexual pode ocorrer entre colegas (ausência da hierarquia).

NÃO é NÃO!

SIM é SIM!

SILÊNCIO NÃO é sinônimo de consentimento.

FORMA (elemento importante, quando há consentimento).

PREVENÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

- Construindo um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e harmonioso;\
- Garantia, por parte dos gestores públicos, chefias, para que o ambiente de trabalho seja intolerante a situações constrangedoras;
- Entre as várias medidas possíveis para conter o assédio e a importunação sexual, a administração pública deve:

- OFERECER INFORMAÇÕES SOBRE ASSÉDIO SEXUAL E OS PROCEDIMENTOS A SEREM ADOTADOS EM CASO DE ASSÉDIO;
- FAZER CONSTAR MEDIDAS DE PREVENÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL NOS REGULAMENTOS INTERNOS DA INSTITUIÇÃO;
- REALIZAR CAMPANHAS DE SENSIBILIZAÇÃO PARA A PRÁTICA DE RELAÇÕES RESPEITOSAS NO AMBIENTE LABORAL;
- INSTITUIR COMITÊS DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL E DO ASSÉDIO SEXUAL;
- GARANTIR A CONFIDENCIALIDADE, A PRIVACIDADE, A PROTEÇÃO E O ACOLHIMENTO DAS PESSOAS QUE DENUNCIAM;
- GARANTIR A LISURA E O SIGILO DOS PROCEDIMENTOS;
- PROMOVER ALTERAÇÕES DE LOTAÇÃO, CASO SEJA DESEJO DA VÍTIMA, ATÉ O FIM DAS APURAÇÕES;
- CONSTRUIR COMPROMISSOS E OBJETIVOS COMUNS VOLTADOS PARA A ORGANIZAÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL E SUSTENTÁVEL...

Desafios da Universidade em tempos de crises e grandes catástrofes

- PRODUZIR DIAGNÓSTICOS E RELATÓRIOS SOBRE A QUALIDADE DE VIDA E BEM-ESTAR DE SERVIDORES(AS) E TERCEIRIZADOS(AS);
- PROVER PESSOAL QUALIFICADO NAS UNIDADES DE GESTÃO DE PESSOAS E DE SAÚDE PARA ACOLHER A VÍTIMA, SEMPRE COM CONFIDENCIALIDADE E SIGILO DE INFORMAÇÕES;
- DISPOR DE OUVIDORIA COM AS CAPACIDADES PARA ACOLHER DENÚNCIAS DE MANEIRA EMPÁTICA, OBJETIVA E CENTRADA NO ACOLHIMENTO DA VÍTIMA; E
- APURAR E PUNIR AS VIOLAÇÕES DENUNCIADAS.

ASSÉDIO MORAL e DISCRIMINAÇÃO

VIOLÊNCIA e ASSÉDIO – Convenção OIT No. 190

Nos termos da OIT:

“... Conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de **ocorrência única ou repetida**, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero.”

Outras Definições:

“Assédio moral é a exposição de pessoas a situações **humilhantes e constrangedoras** no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.”

“O assédio moral é conceituado por especialistas como toda e qualquer **conduta abusiva**, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.”

ASSÉDIO MORAL SEGUNDO O CNJ – Resolução 351/2020

“Violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, **independentemente de intencionalidade**, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, podendo se caracterizar pela **exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes**, discriminação, humilhação , constrangimento, **isolamento**, exclusão social, difamação ou **situações humilhantes** e constrangedoras, suscetíveis de causar sofrimento, dano físico ou psicológico.”

Ex.

Não precisa provar que o assediador queria humilhar o outro, subentendido.

ASSÉDIO MORAL SEGUNDO O TST - CARTILHA

“...é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma **repetitiva e prolongada**, no exercício de suas atividades.”

- **GUIA LILÁS CGU;**
- **NOTA TÉCNICA No. 93/2024 CGU :**

Mesmo raciocínio do assédio sexual: grande conjunto de relações impróprias nas relações de trabalho e um subconjunto de assédio moral e discriminação (condutas graves, que vão ensejar a aplicação de penalidades graves, como a expulsão do serviço público).

- Condutas consideradas leves ou médias, não são consideradas assédio moral na seara disciplinar, embora sejam denominadas como assédio moral.

ASSÉDIO MORAL: TIPOLOGIAS

- **VERTICAL:**

Do chefe para o subordinado e do subordinado para o chefe.

Ex:

Mudança de governo local, Presidência, Diretorias, Chefias...

- **HORIZONTAL:**

Entre pares.

- **MISTO:**

Chefe assediando, subordinado assediando chefe e colegas de mesma hierarquia.

CLASSIFICAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

No ambiente de trabalho, o assédio moral pode ser classificado de acordo com a sua abrangência:

- Assédio moral interpessoal:

Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe;

- Assédio moral institucional:

Ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio.

Nessa hipótese, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, se utiliza de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle.

FUNDAMENTO LEGAL

“A Constituição da República da República Federativa do Brasil tem como fundamento: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV). É assegurado o direito à saúde, ao trabalho e à honra (art. 5º, X, e 6º).”

Código Civil:

“Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito (art. 186).”

Lei 8.112/1990

“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, incs. II, IX e XI, da Lei no 8.112/1990).”

SITUAÇÕES QUE CARACTERIZAM ASSÉDIO MORAL:

- Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;
- Passar tarefas humilhantes;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador;
- Não levar em conta seus problemas de saúde;
- Criticar a vida particular da vítima;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Impor punições vexatórias;
- Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;
- Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas...

ATENÇÃO!

“Situações isoladas podem causar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral. Para que o assédio seja caracterizado, as agressões devem ocorrer repetidamente, por tempo prolongado, e com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima.”

Onde e quando pode ocorrer o assédio?

O assédio pode ocorrer durante a jornada de trabalho e fora dela, como exemplo destes espaços:

- nos locais de trabalho;
 - em deslocamentos, viagens, treinamentos, eventos e atividades sociais relacionadas ao trabalho;
- ou
- em ambiente virtual (cyberbullying).

ASSÉDIO MORAL x GESTÃO ADMINISTRATIVA

“O QUE NÃO É CONSIDERADO COMO ASSÉDIO MORAL?”

Situações mais recorrentes:

- Exigências profissionais:
Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas;
- Cobranças e avaliações sobre o trabalho;
- Avaliação sobre o comportamento profissional dos colaboradores;
- Reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência;
- Aumento do volume de atividades;
- Uso de mecanismos tecnológicos de controle;
- Más condições de trabalho;
- Isolar ou excluir o servidor (há justificativa plausível?);
- Impor condições diferentes para determinados grupos (há justificativa?);
- Cumprimento de tarefas em prazo hábil...
- Deixar de repassar informações necessárias (para ambos)... Pode ser assédio moral;
- Alteração de lotação;
- Mecanismos tecnológicos de controle (em regra não é);”

ASSÉDIO MORAL: CONSEQUÊNCIAS

- Psíquicas, físicas, sociais e profissionais para o assediado, prejudicando o ambiente de trabalho, as organizações e o Estado.

CONSEQUÊNCIAS PARA O INDIVÍDUO:

- Saúde física, mental, estresse;
- Esgotamento físico e emocional...

CONSEQUÊNCIAS PARA A ORGANIZAÇÃO:

- Redução da produtividade;
- Rotatividade de pessoal;
- Aumento de erros e acidentes;
- Absenteísmo (faltas);
- Licenças médicas;
- Exposição negativa da marca;
- Indenizações trabalhistas;
- Multas administrativas...

ASSÉDIO MORAL x DISCRIMINAÇÃO

Por vezes, verifica-se que o assédio moral é motivado por algum tipo de discriminação, contudo, vale lembrar que **assédio e discriminação são conceitos distintos**.

DISCRIMINAÇÃO:

“Tem origem na diferença entre pessoas. A Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) entende como discriminação, “toda **distinção, exclusão ou preferência** fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.”

ASSÉDIO MORAL:

“Pode reforçar uma discriminação, ou ocorrer de forma concomitante a uma prática discriminatória. Em quaisquer dos casos, as condutas devem ser denunciadas e apuradas.”

FORMAS DE PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

PRINCIPAL:

- **Informação.**
Difusão do tema.

Garantir que todos saibam o que é assédio moral, quais são os comportamentos aceitáveis no ambiente de trabalho, difusão do tema, são ações que contribuem para a redução e para a eliminação dessa prática.

- **Capacitação dos gestores e demais servidores;**
- **Promoção de ambiente de trabalho íntegro** (corregedoria, ouvidoria, gestão de pessoas, integridade...);
- **Gestão de riscos e monitoramento** (corregedoria, ouvidoria.... Analisar processos e fazer a gestão de riscos, pontos sensíveis, falhas.... Atuar preventivamente
- **'Gestão** (está mais próximo do servidor do que a corregedoria – mediação, acolhimento, informação à vítima, produção de provas, testemunha indireta, anotações...);
- Buscar apoio;
- **DENUNCIAR AOS ÓRGÃOS COMPETENTES** (ouvidorias, corregedorias, fala.br/CGU, representação hierárquica: chefia... Possibilidade de denúncia anônimo por terceiro... – Agressor e vítima, precisa se identificar...). 10 dias para apresentação de defesa.

PESQUISAS

“Apenas 13% dos casos de assédio sexual e moral são denunciados.
87% dos casos não são denunciados.”

- Denúncia com vítima, agressor e fato = atuação da CGU;
- No âmbito da Administração: sem denúncia expressa, mas apenas relatos, por receio a retaliações.

QUAL A CONSEQUÊNCIA DA RETALIAÇÃO À VÍTIMA?

“ESTANDO O **PROCESSO EM ANDAMENTO**, A RETALIAÇÃO PRATICADA PELO ACUSADO DEVERÁ SER CONSIDERADA COMO UMA **AGRAVANTE**, PODENDO A SANÇÃO A SER APLICADA SOFRER MAJORAÇÃO. ENTRETANTO, **SE JÁ JULGADO**, A CONDUTA PODERÁ SER OBJETO DE APURAÇÃO EM UM **NOVO PROCESSO DISCIPLINAR.**”

“A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DEVE SE GUIAR PELO **PRINCÍPIO DA DIGNIDADE** DA PESSOA HUMANA, DA **VALORIZAÇÃO SOCIAL** DO TRABALHO, DA **PROIBIÇÃO** DE TODAS AS FORMAS DE **DISCRIMINAÇÃO**, DO DIREITO À **SAÚDE** E DA SEGURANÇA NO TRABALHO (ARTIGOS 10, INCISOS III E IV; 30, IV; 60; 70, INCISO XXII; 37 E 39, § 30; 170, CAPUT, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL).”

“O **ASSÉDIO MORAL E SEXUAL** E TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONSTITUEM **VIOLAÇÃO DE DIREITOS HUMANOS** E AMEAÇAM A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES DE TRABALHO, EM ESPECIAL PARA MULHERES, PESSOAS NEGRAS, PESSOAS COM DEFICIÊNCIA...”

O ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL E À DISCRIMINAÇÃO NO PODER EXECUTIVO FEDERAL SE SUSTENTA SOBRE OS SEGUINTE PILARES:

- “UNIVERSALIDADE;
- COMPROMISSO INSTITUCIONAL;
- FOCO NA VÍTIMA;
- VISIBILIDADE;
- PREVENÇÃO;
- CONFIDENCIALIDADE.”

FONTE:

- Apuração de Assédio Sexual Correcional – CGU;
- Cartilha sobre Assédio Sexual – TST;
- Cartilha sobre Assédio Sexual MPT;
- CF/88;
- Código Civil brasileiro;
- Convenção no. 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT);
- Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT);
- Guia Lilás 2023 - CGU;
- Lei 8.112/90;
- Nota Técnica CGU no. 93/2024;
- Nota Técnica CGU no. 3285/2023;
- Parecer vinculante AGU no. 0015/2023;
- Resolução no. 351/2020 CNJ;
- Violência Laboral praticada por agentes públicos: da denúncia à efetiva responsabilização – CGU - Dr. - Vítor C. S. Xavier

PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL, E ÀS CONDUTAS ATENTATÓRIAS À MORALIDADE ADMINISTRATIVA

Apresentação: Rejani de Andrade

Pró-Reitoria de Recursos Humanos

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

Obrigada!

**SE
MA
NA**
do
Servidor
Ufm
g
2024