



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL UNIVERSIDADE
FEDERAL DE JATAÍ



RESOLUÇÃO CONSUNI Nº 025/2021

Dispõe sobre normas e procedimentos a serem adotados em casos de assédio moral, organizacional, sexual, preconceito e quaisquer formas de discriminação, no âmbito da Universidade Federal de Jataí, ou em situações em que as partes envolvidas, sejam membros da comunidade universitária da UFJ.

O CONSELHO UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE JATAÍ, no uso de suas atribuições legais, estatutárias e regimentais, reunido em sessão plenária realizada no dia **15 de dezembro** de 2021, tendo em vista o que consta no processos n.º 23070.019226/2021-99,

Resolve:

Aprovar a resolução que dispõe sobre normas e procedimentos a serem adotados em casos de assédio moral, organizacional, sexual, preconceito e quaisquer formas de discriminação, no âmbito da Universidade Federal de Jataí, ou em situações em que as partes envolvidas, sejam membros da comunidade universitária da UFJ.

Jataí/GO, 16 de dezembro de 2021.

Prof. Dr. Américo Nunes da Silveira Neto
Reitor *Pro Tempore* da Universidade Federal de Jataí

NORMATIZAÇÃO

CAPÍTULO I - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Esta Resolução institui normas e procedimentos a serem adotados em casos de assédio moral, organizacional, sexual, preconceito e quaisquer formas de discriminação, no âmbito da Universidade Federal de Jataí, ou em situações em que as partes envolvidas sejam membros da comunidade universitária da UFJ.

§1º Aplicam-se as normas desta Resolução a todas as condutas de assédio e discriminação nas relações socioprofissionais e da organização do trabalho na UFJ, praticadas de forma presencial ou virtual contra qualquer discente, docente, técnico-administrativo ou colaborador/a temporário/a.

§2º Nos termos desta Resolução, a forma presencial abrange qualquer local onde são desenvolvidas atividades da instituição relacionadas ao ensino, pesquisa, extensão, cultura e administração, incluindo atividades-meio ou desdobramentos destas atividades-fim, tais como deslocamentos, hospedagem, eventos sociais, entre outros.

§3º Inclui-se como âmbito da UFJ atividades de ensino, pesquisa, extensão e administração desenvolvidas por outras instituições com a participação de membros da comunidade universitária da UFJ.

CAPÍTULO II - DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL E DAS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO

Art. 2º Considera-se assédio moral as condutas abusivas, explícitas ou veladas, que se manifestam por meio de gestos, palavras, ações ou omissões que desrespeitam, de forma sistemática, contínua e reiterada, a integridade física e/ou psicológica de uma pessoa ou grupo, na relação entre membros da comunidade universitária (discente, docente, técnico-administrativo ou colaborador/a temporário/a).

§1º São situações que caracterizam o assédio moral:

I – deteriorar, de forma proposital e injustificada, as condições de trabalho ou estudo de uma pessoa ou grupo específico;

II – desqualificar, subestimar, manifestar desdém ou desprezo às aptidões ou competências de pessoa ou grupo específico, excetuadas as situações de crítica acadêmica ou de crítica a atos de gestão administrativa;

III – isolar injustificadamente pessoa do restante do grupo;

IV – deixar de prestar informação necessária à execução de atividade, quando esteja disponível e sob a competência da pessoa denunciada;

V – descumprir, ameaçar ou dificultar injustificadamente o exercício ou o usufruto de direitos;

VI – ofender, espalhar boatos, fazer críticas ou brincadeiras sobre a vida pessoal, particularidades emocionais, pessoais, sexuais e/ou toda e qualquer particularidade física de alguém;

VII – acusar o/a trabalhador/a de erros que não existem de fato, sem realizar a apuração prévia dos fatos;

VIII – impor tarefas desnecessárias ou metas abusivas que fujam das finalidades da atividade;

IX – promover xingamentos, agressões verbais, humilhações públicas ou privadas;

X – provocar ou impor punições sem a devida justificativa legal;

XI – dar ou repassar instruções ou informações erradas com o intuito deliberado de prejudicar;

XII – promover discriminação, constrangimento, isolamento, exclusão, difamação ou abalo psicológico em virtude de ações ou omissões injustificadas;

XIII – preterir algum membro da comunidade universitária em quaisquer escolhas, em função de raça, etnia, cor, sexo, gênero, orientação sexual, nacionalidade, idade, religião, origem social, preferência política ou filosófica;

XIV – criar um ambiente de trabalho intimidante, hostil e ofensivo, que vai resultar em obstáculos à igualdade entre os sexos, em decorrência de discursos e práticas sexistas e LGBTQIA+fóbicas

§2º - Para a configuração do assédio moral, as condutas previstas no parágrafo anterior devem ocorrer de forma sistemática, contínua e reiterada contra a mesma pessoa ou grupo, demonstrando-se o nexo temporal e a motivação injustificada das ações e/ou omissões praticadas.

Art. 3º Considera-se assédio moral organizacional o processo sistemático, contínuo e reiterado de condutas abusivas amparadas por estratégias organizadas e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo dos/as servidores/as e/ou colaboradores/as temporários, ou a excluir aqueles/as que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio de ações ou omissões injustificadas que configurem a violação de direitos de pessoa ou grupo.

Art. 4º Considera-se assédio sexual a conduta abusiva, com conotação sexual, não desejada pela vítima de forma física, verbal ou não, expressa por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, digitais ou não, com o objetivo de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou criar um ambiente intimidativo, hostil, desgastante, humilhante ou desestabilizador.

§1º São situações que caracterizam o assédio sexual:

I – fazer insinuações de conotação sexual, por meio de comunicação verbal ou escrita nos mais diversos meios, olhares, gestos, entre outras formas;

II – aproximar-se fisicamente de forma inoportuna, tocar ou criar situações de contato corporal, sem consentimento recíproco, com persistente conotação sexual;

III – constranger com piadas e frases de duplo sentido, fazer alusões que produzam embaraço e sensação de vulnerabilidade ou perguntas indiscretas sobre a vida privada;

IV – fazer ameaças de perdas significativas ou promessas de obtenção de benefícios em troca de favores sexuais;

V – violar o direito à liberdade sexual de colegas e interferir no desenvolvimento das atividades laborais da/s vítima/s

§2º Para a configuração do assédio sexual, basta que uma única conduta entre aquelas previstas no parágrafo anterior seja comprovada, sendo desnecessário o caráter sistemático, reiterado e contínuo.

§3º Não haverá, para os casos previstos neste artigo, propositura de procedimentos conciliatórios ou termos de ajustamento de conduta.

Art. 5º Considera-se discriminação as ações ou omissões que promovam 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.

CAPÍTULO III

DA DENÚNCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

Art. 6º Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser denunciada por:

I – qualquer pessoa ou grupo da comunidade universitária (discente, docente, técnico-administrativo ou colaborador/a temporário/a.) que se perceba alvo de assédio ou discriminação no ambiente acadêmico ou de trabalho;

II – qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no ambiente acadêmico ou de trabalho.

Art. 7º A denúncia de assédio ou discriminação poderá ser acolhida pelos seguintes órgãos Ouvidoria e pela Plataforma Fala Br.

§1º O encaminhamento da notícia a um dos órgãos previstos no caput não impede a atuação da Comissão para acompanhamento dos casos de Assédio moral, sexual, racismo e quaisquer formas de preconceito no âmbito da UFJ.

§2º A instância que receber notícia de assédio ou discriminação informará à Comissão para acompanhamento dos casos de Assédio moral, sexual, racismo e quaisquer formas de preconceito

no âmbito da UFJ e à Ouvidoria para acolhimento, suporte, orientação e encaminhamentos.

§3º No caso de denúncia contra membro da Comissão para acompanhamento dos casos de Assédio moral, sexual, racismo e quaisquer formas de preconceito no âmbito da UFJ, o denunciado não poderá participar do acompanhamento do caso e poderá vir a ser afastado por decisão da maioria de seus membros.

§4º No caso de denúncia contra o/a Ouvidor/a da UFJ, o/a mesmo/a não poderá proceder nenhum ato relacionado ao caso, que será imediatamente comunicado à Comissão para acompanhamento dos casos de Assédio moral, sexual, racismo e quaisquer formas de preconceito no âmbito da UFJ para a elaboração de recomendações ao/à Reitor/a da UFJ.

§5º No caso de denúncia proveniente de membro da Comissão para acompanhamento dos casos de Assédio moral, sexual, racismo e quaisquer formas de preconceito no âmbito da UFJ, o denunciante não poderá participar do acompanhamento do caso.

§6º No caso de denúncia oriunda do/a Ouvidor/a da UFJ, o/a mesmo/a não poderá proceder nenhum ato relacionado ao caso, que será imediatamente comunicado à Comissão para acompanhamento dos casos de Assédio moral, sexual, racismo e quaisquer formas de preconceito

Art. 8º A notícia deve ser formalizada, por meio da descrição dos fatos da forma mais detalhada possível, indicando o nome das pessoas envolvidas, local, data ou período, documentos, eventuais registros escritos, de áudio ou vídeo, e testemunhas, caso existentes.

Art. 9º Quando houver envolvimento de criança e adolescente, é necessária a representação ou assistência, conforme prevê a legislação civil.

CAPÍTULO IV

DAS INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES

Art. 10 O assédio e a discriminação definidos nesta Resolução serão processados pelas instâncias competentes para conhecer da responsabilidade disciplinar, quando constituírem violações a deveres previstos na Constituição Federal, na legislação penal ou civil, na Lei federal n. 8112/1990, ou nas normas da UFJ.

§1º A apuração de denúncia de assédio ou discriminação, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, será instaurada pela autoridade competente caso sejam identificados indícios mínimos de autoria e materialidade, observados o devido processo legal e a ampla defesa.

§2º As penalidades administrativas serão aplicadas pelo/a Reitor/a, ou, em substituição a este/a, pelo/a Vice-Reitor/a da UFJ, segundo a natureza e a gravidade da conduta, as circunstâncias dos fatos e os antecedentes funcionais da pessoa acusada, quando constatada autoria e a materialidade em processo administrativo disciplinar.

§3º Ao/à discente e aos/às colaboradores/as temporários/as aplicam-se os mesmos procedimentos inerentes à apuração de irregularidades no serviço público legal, bem como os direitos e

garantias referentes ao contraditório e à ampla defesa, bem como o direito de recurso ao CONSUNI contra penalidades administrativas aplicadas.

Art. 11 A sindicância ou o processo administrativo disciplinar será conduzido por uma comissão composta por 3 (três) servidores/as, ocupantes de cargo efetivo do quadro da instituição, designados pelo/a Reitor/a da UFJ, que indicará, dentre eles/as, o seu/sua presidente.

§1º O fluxo do procedimento disciplinar seguirá o disposto na Lei Federal nº 8112/1990, na Lei Federal nº 9784/1999, e no Estatuto e Regimento da UFJ.

§2º Para fins do procedimento de escolha dos membros da comissão de sindicância ou processo administrativo disciplinar, não serão considerados/as os/as servidores/os lotados/as no mesmo órgão ou Unidade da pessoa denunciada.

Art. 12 A comissão responsável pela sindicância ou pelo processo administrativo disciplinar terá seu trabalho concluído no prazo de 60 (sessenta) dias, podendo ser prorrogado por igual período, devendo apresentar parecer conclusivo, indicando, se for o caso, as penalidades administrativas, sem prejuízo das demais sanções previstas na legislação vigente.

Art. 13 Fica assegurado aos discentes, docentes, técnico-administrativos ou colaboradores/as temporários/as da UFJ, acusados/as da prática de assédio moral, organizacional, sexual, racismo ou discriminação, o direito ao contraditório e à ampla defesa, sendo-lhe franqueado o acesso integral aos autos do procedimento, sob pena de nulidade.

Art. 14 Nenhum/a discente, docente, técnico-administrativo ou colaborador/a temporário/a da UFJ poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou sanção por ter denunciado ou testemunhado atitudes definidas nesta Resolução, salvo em caso comprovado de relato inverídico ou munido de má-fé.

Parágrafo único: O julgamento improcedente da denúncia não configura por si o relato como inverídico ou munido de má-fé.

Art. 15 Será constituída uma Comissão permanente de acompanhamento de denúncias e processos administrativos relacionados a questões de assédio moral, assédio sexual e discriminação, e para propor campanhas educativas e ações preventivas.

§1º A comissão mencionada no caput deste artigo será nomeada pelo/a Reitor/a após consulta à comunidade acadêmica, e terá a seguinte composição:

I – 1 (um/a) representante titular e 1 (um/a) representante suplente da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.

II – 3 (três) representantes titulares e 3 (três) representantes suplentes da categoria de trabalhadores/as técnico-administrativos/as em educação.

III – 3 (três) representantes titulares e 3 (três) representantes suplentes da categoria de docentes.

IV – 3 (três) representantes titulares e 3 (três) representantes suplentes de discentes de graduação ou pós-graduação.

V – 1 (um/a) representante titular e 1 (um/a) representante suplente da Coordenação de Processos Administrativos (CDPA).

§2º Os/as candidatos/as à comissão mencionada no caput deste artigo deverão comprovar experiência ou capacitação prévia à proposição da candidatura, que será avaliada por comissão de consulta à comunidade acadêmica definida pelo CONSUNI.

§3º A vigência da Portaria que indicar a comissão terá vigência de 2 (dois) anos.

§4º O/a presidente/a será escolhido/a pela Comissão.

Art. 16 As vítimas de assédio moral, organizacional, sexual ou discriminação poderão ser encaminhadas, a pedido, com prioridade aos núcleos de atendimento psicológico institucionais.

Art. 17 Caso haja necessidade de preservação da integridade da vítima durante o período da sindicância ou processo administrativo disciplinar, a autoridade que presidir o feito ou a/as vítima/s poderá/ão solicitar o afastamento do/a acusado/a até o encerramento do procedimento.

CAPÍTULO V

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 18 As unidades e órgãos da UFJ, na pessoa de seus representantes legais, ficam obrigadas a tomar as medidas necessárias para prevenir o assédio moral, o assédio institucional, o assédio sexual e a discriminação, conforme definido na presente Resolução.

Art. 19 A política de prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio organizacional, do assédio sexual, racismo e da discriminação integrará todos os convênios, cooperação técnica e demais instrumentos firmados pela UFJ, para assegurar o alinhamento entre as instituições.

Art. 20 Compete ao Conselho Universitário (CONSUNI) solucionar as questões relativas a eventuais divergências de interpretação ou aplicação, erros, redundâncias ou omissões desta Resolução.

Art. 21 Essa Resolução entrará em vigor na data de sua publicação.

Jataí/GO, 16 de dezembro de 2021.

Prof. Dr. Américo Nunes da Silveira Neto
Reitor *Pro Tempore* da Universidade Federal de Jataí