



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
CONSELHO UNIVERSITÁRIO
COLEGIADO PLENO**

RESOLUÇÃO Nº 03/2022

Aprova Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e a Todas as Formas de Discriminação no âmbito da Universidade Federal de Campina Grande – UFCG, e dá outras providências.

O Colegiado Pleno do Conselho Universitário da Universidade Federal de Campina Grande, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo Estatuto, bem como pelo Regimento desta Universidade;

Considerando os direitos garantidos na Constituição Federal;

Considerando a Declaração Universal dos Direitos Humanos;

Considerando a Lei nº 9.394/1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional;

Considerando a Lei nº 8.112/1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais;

Considerando o Código de Ética dos Servidores Federais;

Considerando a Lei nº 8.069/1990, que dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente;

Considerando a Lei nº 12.852/2013, que institui o Estatuto da Juventude e dispõe sobre os direitos dos jovens, os princípios e diretrizes das políticas públicas de juventude e o Sistema Nacional de Juventude - SINAJUVE;

Considerando a Lei Federal nº 13.431/2017 - Estabelece o sistema de garantia de direitos da criança e do adolescente vítima ou testemunha de violência;

Considerando a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher;

Considerando a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher;

Considerando a Lei nº 12.288/2010, que institui o Estatuto da Igualdade Racial;

Considerando a Lei nº 7.716/1989, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor;

Considerando o Código Penal;

Considerando a Lei Federal 13.185/2015, que institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (*Bullying*);

Considerando o Decreto nº 7037/2009, que aprova o Programa Nacional de Direitos Humanos - PNDH-3 e dá outras providências;

Considerando o Estatuto e o Regimento Geral da UFCG;

Considerando as peças constantes no Processo SEI 23096.073958/2021-36; e

À vista das deliberações do plenário, em reunião realizada no dia 23 de março de 2022;

RESOLVE:

CAPÍTULO I DA FINALIDADE

Art. 1º Instituir a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e a Todas as Formas de Discriminação, a fim de promover ambiente institucional e acadêmico saudável, seguro e sustentável na Universidade Federal de Campina Grande.

Parágrafo único. Esta Resolução aplica-se a todas as condutas de assédio e discriminação no âmbito das relações profissionais e acadêmicas na UFCG, praticadas presencialmente ou por meios virtuais, inclusive aquelas contra voluntários, parceiros, prestadores de serviços e outros colaboradores.

CAPÍTULO II DAS DEFINIÇÕES

Art. 2º Para os fins desta Resolução considera-se:

I – Assédio moral: processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atente contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador ou estudante, por meio da degradação das relações socioprofissionais ou educacionais e do ambiente de trabalho ou ensino, como exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social ou difamação;

II – Assédio sexual: conduta de conotação sexual praticada contra a vontade do trabalhador ou do estudante, sob forma verbal, não verbal ou 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 intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

III – 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 laboral, educacional, cultural, social ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável;

IV – Trabalhadores: todas as pessoas que exercem atividades, remuneradas ou não, na UFCG, independentemente de vínculo empregatício;

V – Estudantes: os regularmente matriculados nos cursos de graduação, de pós-graduação *lato e stricto sensu*, de programas de residência, atividade pós-doutoral, participantes de programa de mobilidade acadêmica, intercâmbio, visitantes e pessoas inscritas em atividades de ensino, pesquisa, extensão e empreendedorismo oferecidas pela UFCG, tanto presencial quanto à distância, e quaisquer que sejam suas formas e duração;

VI – Comunidade acadêmica: o conjunto de trabalhadores, estudantes, parceiros e fornecedores que atuam em quaisquer das atividades desenvolvidas na instituição, sejam elas administrativas, de ensino, pesquisa ou extensão;

VII – *Bullying* ou intimidação sistemática: todo ato de violência física ou psicológica, intencional e repetitivo, praticado por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidá-la ou agredi-la, causando dor e angústia à vítima, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas.

CAPÍTULO III DOS PRINCÍPIOS

Art. 3º A Política de que trata esta Resolução orienta-se pelos seguintes princípios:

I – respeito à dignidade da pessoa humana;

II – não discriminação e respeito à diversidade;

III – saúde, segurança e sustentabilidade como pressupostos fundamentais da organização laboral, educacional e dos métodos de gestão;

IV – reconhecimento do valor social do trabalho;

V – primazia da abordagem preventiva;

VI – transversalidade e integração das ações;

VII – sigilo dos dados pessoais de todas as pessoas envolvidas e do conteúdo das apurações;

VIII – proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas;

IX – promoção e disseminação dos princípios éticos no ambiente institucional; e

IX – construção de uma cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no trabalho e nas atividades acadêmicas.

Art. 4º É objetivo geral da Política de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação:

I – estabelecer diretrizes a serem seguidas pela comunidade acadêmica no ambiente institucional e no seu cotidiano com vistas a proporcionar mecanismos de acolhimento, prevenção e resolução nos temas referentes ao assédio e à discriminação; e

II – implementar ferramentas de enfrentamento e de encaminhamento adequado quando de ações que configuram assédio ou discriminação, na busca por um ambiente institucional que contribua para o desenvolvimento físico, emocional e social da comunidade acadêmica.

Art. 5º São objetivos específicos da Política de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação:

I – promover ambiente saudável, respeitoso e sem discriminação, respeitando a diversidade humana;

II – implementar cultura institucional pautada por respeito mútuo, equidade de tratamento e garantia da dignidade;

III – fomentar campanhas, eventos e formação continuada para a comunidade acadêmica sobre o tema, com ênfase na conceituação, na caracterização e nas consequências individuais e institucionais do assédio e das diversas formas de discriminação;

IV – monitorar e avaliar periodicamente as atividades institucionais, de modo a prevenir a prática de assédio e de discriminação;

V – promover pesquisas institucionais que avaliem anualmente o tema do assédio na UFCG;

VI – produzir e divulgar anualmente relatórios sobre o tema do assédio na UFCG;
e

VII – promover a divulgação constante da política definida nesta Resolução, bem como do canal de comunicação de denúncias, garantindo o fácil acesso da comunidade.

CAPÍTULO V

DAS AÇÕES DOS MEMBROS DA COMUNIDADE ACADÊMICA

Art. 6º Configuram-se como ações que devem ser instituídas e sustentadas pelos membros da comunidade acadêmica da UFCG:

I – respeitar as diferenças e a diversidade humanas, considerando cada sujeito como único em sua história e constituição;

II – adotar o diálogo oportuno, aberto e honesto, priorizando o reconhecimento das boas práticas e zelando pelo respeito nas relações;

III – incentivar a participação da comunidade acadêmica em ações de promoção e prevenção da saúde;

IV – estabelecer espaços coletivos de discussão buscando a clareza das informações e a melhoria das relações acadêmicas e de trabalho, por meio da revisão das práticas e do reconhecimento do trabalho desenvolvido;

V – manter-se atento aos indícios de assédio, violência de qualquer natureza, omissão ou negligência em seu ambiente de trabalho e estudo;

VI – reportar, por meio dos órgãos responsáveis, qualquer ação de que tenha participado, testemunhado ou de que tenha conhecimento relacionada a assédio, discriminação, violência de qualquer natureza, negligência ou omissão;

VII – reconhecer os estudantes como sujeitos de um processo educativo de qualidade, dentro dos marcos referenciais dos documentos institucionais;

VIII – respeitar e ser respeitado(a) pelos membros da comunidade acadêmica, combatendo o bullying ou qualquer tipo de preconceito, seja social, econômico, etário, de gênero, raça, cor, etnia, orientação sexual, opção religiosa ou de qualquer outra natureza;

IX – participar dos processos de decisão da UFCG, segundo o princípio da gestão democrática, nas questões administrativas e pedagógicas.

Art. 7º São consideradas ações passíveis de enquadramento como assédio ou discriminação praticadas pelos membros da comunidade acadêmica da UFCG:

I – deteriorar intencionalmente as condições de trabalho material e imaterial do trabalhador, retirando-lhe os meios necessários ao exercício profissional;

II – atribuir ao trabalhador ou ao estudante, de modo frequente e repetitivo, função incompatível com o cargo ou com as atividades acadêmicas ou tarefas excessivas em prazo sabidamente desproporcional;

III – agir de maneira a fazer com que o membro da comunidade acadêmica se sinta incompetente, confuso ou inseguro, desmotivando-o a seguir com seu trabalho ou com seus estudos e se valendo para tanto de críticas desrespeitosas, manifestações de desprezo ou insinuações desqualificantes que podem ou não ser presenciadas por outras pessoas;

IV – induzir membro da comunidade acadêmica ao erro, como delegar instruções impossíveis de serem seguidas ou ainda persuadi-lo a praticar ato ilegal ou a deixar de praticar ato determinado em lei;

V – constranger, isolar ou maltratar membro da comunidade acadêmica de forma repetitiva, como deixá-lo de fora dos debates e discussões formais ou informais, recusar falar-lhe, não convidá-lo para as reuniões, privá-lo do convívio com os colegas, evitar contato (até visual) ou ignorar sua presença;

VI – desrespeitar qualquer membro da comunidade acadêmica, em virtude de doença física ou psíquica, atribuindo-lhe atividades incompatíveis com a sua condição;

VII – criar condições de trabalho ou de estudo inaceitáveis, num processo intimidatório de hostilização;

VIII – restringir, sem motivo, a atuação de alguém ou criar uma circunstância ofensiva ou abusiva no ambiente institucional;

IX – desestimular o aluno a ter contato com outros professores ou pesquisadores da mesma área com ameaças veladas à carreira estudantil/profissional ou com chantagens emocionais;

X – ofertar vantagens por atitudes de cunho sexual;

XI – chantagear, insistir e importunar alguém para fins sexuais;

XII – realizar incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, criando uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso ou comprometendo as atividades habituais da vítima;

XIII – intimidar, desrespeitar ou humilhar membro da comunidade acadêmica por suas escolhas ou características como raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação

sexual, identidade e expressão de gênero, expondo-o a situação vexatória, ou fomentar atos de preconceito, discriminação e assédio.

CAPÍTULO VI DO ACOLHIMENTO, SUPORTE E ACOMPANHAMENTO

Art. 8º Todos os *campi* da UFCG manterão canal permanente de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação a todas as pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação no âmbito institucional, resguardado pelo sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho e no ambiente de ensino/aprendizagem.

Parágrafo único. O acompanhamento poderá ser individual ou coletivo, inclusive de equipes, a fim de promover o suporte psicossocial e, também, orientar a busca de soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e discriminação.

Art. 9º As ações de acolhimento e acompanhamento serão pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais da organização de trabalho e, portanto, terão caráter distinto e autônomo em relação a procedimentos formais de natureza disciplinar.

Art. 10. A escuta e o acompanhamento, observados métodos e técnicas profissionais, propiciarão atenção humanizada e centrada na necessidade da pessoa, respeitando seu tempo de reflexão e decisão e fortalecendo sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha.

Parágrafo único. O acompanhamento propiciará informação acerca das possibilidades de encaminhamento previstas nesta Política e das alternativas de suporte e orientação disponíveis, respeitadas as escolhas quanto ao modo de enfrentar a situação de assédio ou discriminação.

Art. 11. As áreas de acompanhamento de pessoas atuarão em rede com os demais profissionais de saúde, na perspectiva inter e transdisciplinar, a fim de assegurar cuidado integral às pessoas afetadas por situação de assédio ou discriminação.

Art. 12. Frente a riscos psicossociais relevantes, os profissionais das áreas de gestão de pessoas e de saúde poderão prescrever ações imediatas para preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, inclusive, se for o caso, sugerir à Direção de Centro ou à reitoria, o afastamento cauteloso das pessoas envolvidas.

CAPÍTULO VII DA NOTÍCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

Art. 13. Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser noticiada por:

I – qualquer pessoa que se perceba alvo de assédio ou discriminação no trabalho ou no ambiente acadêmico;

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

Art. 14. A notícia de assédio ou discriminação, respeitadas as disposições constantes do art. 18 desta Resolução, poderá ser acolhida em diferentes instâncias institucionais nos respectivos órgãos da UFCG, observadas suas atribuições específicas:

I – Ouvidoria;

II – Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e a Todas as Formas de Discriminação;

III – Área de Acompanhamento de Pessoas;

IV – Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor - SIASS;

V – Comitê de Ética;

V – Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar; e

VI – Procuradoria Federal.

§ 1º O encaminhamento da notícia a uma das instâncias institucionais não impede a atuação concomitante das áreas de Saúde e Acompanhamento e não inibe as práticas restaurativas para a resolução de conflitos e promoção de ambiente de trabalho saudável.

§ 2º A instância que receber notícia de assédio ou discriminação informará à Pró-Reitoria de Assuntos Comunitários, ao SIASS e à área de acompanhamento de pessoas para acolhimento, suporte, orientação e auxílio na modificação das situações noticiadas sempre que o noticiante assim o desejar.

§ 3º Quando julgar conveniente, o noticiante poderá buscar orientação e suporte externo de entidades representativas, serviços de apoio, organizações da sociedade civil ou pessoas de sua confiança, sem nenhum prejuízo do encaminhamento da notícia ou pedido de acompanhamento às instâncias institucionais.

§ 4º Se o noticiante considerar inviável a resolução do conflito, poderá solicitar, a qualquer tempo, o encaminhamento da notícia à autoridade competente para providências cabíveis, inclusive, conforme o caso, apuração por meio de sindicância ou processo administrativo disciplinar.

Art. 15. Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento de notícia de assédio ou discriminação.

CAPÍTULO VIII
DA COMISSÃO PERMANENTE DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL, AO ASSÉDIO SEXUAL E A TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO

Art. 16. Será instituída, no prazo máximo de 45 dias, uma Comissão Permanente de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e a Todas as Formas de Discriminação, de atuação em todo o âmbito da Universidade Federal de Campina Grande, composta pelos seguintes membros efetivos, cada qual com um suplente:

- a) um servidor indicado pela Reitoria, que presidirá a Comissão;
- b) um servidor de cada *campus*, docente ou técnico, a ser indicado pelo respectivo Diretor;
- c) quatro estudantes indicados pelo Diretório Central dos Estudantes; e
- d) dois terceirizados indicados pela Pró-Reitoria de Gestão Administrativo-Financeira.

§ 1º Na composição das Comissão mencionada neste artigo deverá ser considerado o critério da representação da diversidade existente na Instituição.

§ 2º A indicação de cada membro recairá preferencialmente sobre quem tenha experiência na temática da prevenção e combate ao assédio e respeito à diversidade.

§ 3º O exercício das atividades de cada membro dar-se-á pelo período de 2 (dois) anos, ao fim do qual nova indicação deverá ser realizada.

Art. 17. A Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e a Todas as Formas de Discriminação terá as seguintes atribuições:

- I – monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção dessa Política;
- II – contribuir para o desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de assédio e de discriminação;
- III – solicitar relatórios, estudos e pareceres aos órgãos e unidades competentes, resguardados o sigilo e o compromisso ético-profissional das áreas técnicas envolvidas;
- IV – sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e de todas as formas de discriminação no trabalho e no ambiente acadêmico;

V – representar aos órgãos disciplinares a ocorrência de quaisquer formas de retaliação àquele que, de boa-fé, busque os canais próprios para relatar eventuais práticas de assédio moral, assédio sexual ou discriminação;

VI – alertar sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio moral, assédio sexual ou discriminação;

VII – fazer recomendações e solicitar providências às direções dos órgãos, aos gestores das unidades organizacionais e aos profissionais da rede de apoio, tais como:

- a) apuração de notícias de assédio;
- b) proteção das pessoas envolvidas;
- c) preservação das provas;
- d) garantia da lisura e do sigilo das apurações;
- e) promoção de alterações funcionais temporárias até o desfecho da situação;
- f) mudanças de métodos e processos na organização do trabalho e do ensino;
- g) melhorias das condições de trabalho, de ensino e de aprendizagem;
- h) aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas;
- i) ações de capacitação e acompanhamento de gestores e servidores;
- j) realização de campanha institucional de informação e orientação;
- k) revisão de estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que possam configurar assédio moral organizacional;
- l) celebração de termos de cooperação técnico-científica para estudo, prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual;

VIII – articular-se com entidades públicas ou privadas que tenham objetivos idênticos aos da Comissão.

Parágrafo único. As Comissões previstas por força desta Resolução não substituem as Comissões de sindicância e de processo administrativo disciplinar.

CAPÍTULO IX DOS PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES

Art. 18. O assédio e a discriminação definidos nesta Resolução serão processados pelas instâncias competentes para conhecer da responsabilidade ética e disciplinar, quando constituírem violações a deveres previstos na Constituição Federal; no Decreto nº 1.171/94, que aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal; na Lei nº 8.112/90, que institui o Estatuto dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais; no Estatuto e no Regimento Geral da UFCG, assim como nas demais leis e atos normativos vigentes que disponham sobre a matéria.

§ 1º A apuração de situação de assédio ou discriminação, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, será instaurada pela autoridade competente em razão de denúncia fundamentada, observados o devido processo legal e a ampla defesa.

§ 2º Aplicam-se as penalidades contidas na legislação mencionada no *caput* deste artigo às práticas de assédio moral, assédio sexual e discriminação, consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

Art. 19. Nenhuma denúncia ou escrito anônimo pode, isoladamente, justificar a imediata apuração por parte da autoridade pública em processo ou procedimento formal, sendo necessária, primeiramente, a adoção, com prudência e discricção, de medidas sumárias de verificação destinadas a conferir a plausibilidade dos fatos nela denunciados.

§ 1º Na hipótese de serem encontrados elementos de verossimilhança, a Administração formalizará a abertura do processo cabível com os indícios levantados, mantendo completa desvinculação de tal procedimento em relação à peça apócrifa, sendo vedada a juntada desta aos autos.

§ 2º Ignorar-se-ão de imediato aquelas denúncias anônimas que desejam apenas atacar, por ressentimento ou má-fé, os desafetos, colegas ou superiores hierárquicos, bem como aquelas notoriamente de caráter calunioso, difamatório e injurioso.

Art. 20. Responderá disciplinarmente o servidor que, tomando conhecimento de situação de assédio ou discriminação, deixar de cumprir com o dever funcional previsto no art. 143 da Lei nº 8.112/90.

CAPÍTULO X DO ALINHAMENTO COM O PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Art. 21. A universidade deverá alinhar seus respectivos planos estratégicos à Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e a Todas as Formas de Discriminação de que trata a presente Resolução.

Parágrafo único. Deverão ser instituídas e observadas políticas estratégicas institucionais adicionais acerca do tema para promover a igualdade, com respeito às diversidades e combate a qualquer tipo de assédio ou discriminação.

CAPÍTULO XI DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

Art. 22. A Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e a Todas as Formas de Discriminação integrará todas as parcerias e contratos de prestação de serviços firmados pelas unidades da UFCG, de forma a assegurar o alinhamento entre os colaboradores.

Art. 23. Será dado amplo conhecimento desta Política aos servidores docentes e técnicos, estudantes, terceirizados, colaboradores e parceiros que atuam nos *campi* da UFCG, bem como dos instrumentos e canais disponíveis para garantir sua efetividade.

Art. 24. Nos casos de retaliação a funcionários(as) de empresas prestadoras de serviços que tenham noticiado fatos relacionados a esta Resolução, mesmo após eventual rescisão do contrato do prestador de serviços, a Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e a Todas as Formas de Discriminação deverá analisar a possibilidade de representação aos órgãos próprios da instituição, ao Ministério Público do Trabalho, ao órgão do Governo Federal responsável pelo Trabalho e Emprego, à Defensoria Pública e a outros órgãos de assistência judiciária gratuita, para as responsabilizações cabíveis.

Art. 25. Esta Resolução entra em vigor 30 dias após a data de sua publicação.

**Antônio Fernandes Filho
Presidente**