

RESOLUÇÃO Nº 12/2024

Dispõe sobre a política institucional de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, à discriminação e a outras formas de violência no âmbito da Universidade Federal do Sul da Bahia – UFSB.

O **CONSELHO UNIVERSITÁRIO** DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL DA BAHIA, CONSIDERANDO o Art. 3º c/c Art. 5º, XLII da Constituição Federal da República, **CONSIDERANDO** o disposto pela Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023, da Presidência da República, que institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal, **CONSIDERANDO** o disposto no GUIA LILÁS, de março de 2023, da Controladoria Geral da União, que apresenta orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal, **CONSIDERANDO** o disposto pela Lei nº 13.431, de 4 de abril de 2017, que estabelece o sistema de garantia de direitos da criança e do adolescente vítima ou testemunha de violência e altera a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), **CONSIDERANDO** o Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, que institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

RESOLVE:

Art. 1º Aprovar a resolução que dispõe sobre a política institucional de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, à discriminação e a outras formas de violência no âmbito da Universidade Federal do Sul da Bahia – UFSB.

CAPÍTULO I

Das disposições gerais

Art. 2º Esta resolução compreende que relações profissionais saudáveis e um ambiente de trabalho/estudo respeitoso e ético é fundamental para a saúde física e mental de servidoras/es (técnico-administrativas/os e docentes), trabalhadoras/es em situação de terceirização e estudantes regulares e especiais, da graduação e pós-graduação; estagiárias/os; aprendizes e voluntárias/os.

Art. 3º Nos termos desta Resolução, entende-se como âmbito da UFSA qualquer local físico ou virtual – redes sociais, aplicativos de mensagens instantâneas, ambientes virtuais de aprendizagem, conferências remotas e afins – onde sejam desenvolvidas atividades da instituição, relacionadas a ensino, pesquisa, extensão, cultura e gestão, que envolvam a comunidade universitária.

Art. 4º Considera-se assédio moral a prática abusiva, explícita ou velada, que se manifesta por meio de gestos, palavras (orais ou escritas) e/ou atos, e que desrespeita, de forma única ou sistemática e frequente, prejudicando a integridade física e/ou psicológica de uma pessoa ou grupo, na relação entre membras/os da comunidade universitária.

§1º O assédio moral pode ser identificado nas diversas relações entre membras/os da comunidade acadêmica, não apenas entre chefias e subordinadas/os, mas também entre colegas de igual nível hierárquico, subordinadas/os em relação às chefias, servidoras/es, estudantes, estagiárias/os e terceirizadas/os, podendo ser classificado em:

I - assédio moral horizontal, quando cometido entre pessoas de mesmo nível hierárquico, sejam elas servidoras/es técnico-administrativas/os, docentes, professoras/es visitantes, estudantes ou terceirizadas/os;

II - assédio moral vertical descendente, quando cometido pela/o superior hierárquica/o ou aquela/e que possui autoridade ou ascendência na relação profissional ou acadêmica;

III - assédio moral misto, quando, em decorrência de sofrer assédio moral vertical descendente, a vítima é alvo também de assédio moral horizontal cometido pelos pares que validam as recriminações da/o superior, agredindo, maltratando e humilhando; e

IV - assédio moral vertical ascendente, quando cometido pela/o subordinada/o contra a/o superior hierárquica/o ou aquela/e que possui autoridade/ascendência/hegemonia na relação profissional ou acadêmica, podendo ocorrer por parte de um/a único assediador/a ou por um grupo de pessoas.

§2º Assédio moral organizacional se caracteriza pelo processo contínuo de hostilidades, estruturado por meio da política organizacional ou gerencial, que tem como objetivo imediato aumentar a produtividade, diminuir custos, reforçar o controle ou excluir trabalhadoras/es que a organização não deseja manter em seu quadro. Pode ser direcionado a todo o grupo ou a integrantes de determinado perfil.

Art. 5º Além daquelas definidas nas Leis, Decreto e no Guia Lilás, são situações que podem vir a caracterizar o assédio moral:

I - deteriorar de forma proposital as condições de trabalho ou estudo de uma pessoa ou grupo específico;

II - desqualificar ou fazer críticas infundadas, sistemáticas e frequentes, a alguém;

III - promover denúncia, com comprovada má-fé, como estratégia de retaliação ou mecanismo de revitimização, com o intento de constranger vítimas denunciantes (até mesmo antecipadamente à denúncia), ou usar os recursos de denúncia para gerar provas/registros em favor do/a agressor/a e reverter o ônus da prova;

IV - isolar alguém do restante do grupo;

V - deixar de prestar informações necessárias à execução de alguma atividade;

VI - descumprir, ameaçar, dissuadir ou dificultar o exercício de direitos, a exemplo de horários, férias, licenças, dentre outros;

VII - ofender, espalhar boatos, fazer críticas ou brincadeiras sobre a vida pessoal, particularidades físicas, emocionais de uma pessoa, com viés de gênero, raça e diversidade sexual e suas interseccionalidades;

- VIII** - contestar sistematicamente todas as suas decisões e criticar o trabalho de alguém de modo exagerado ou injusto, em especial na frente de outras pessoas;
- IX** - agredir verbalmente, gritar, dirigir gestos de desprezo, ou ameaçar com outras formas de violência física e/ou emocional;
- X** - praticar o uso de linguagem inapropriada com duplo sentido ou ironia em meios digitais, incluindo-se via e-mail;
- XI** - desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas;
- XII** - Fazer uso de práticas de apropriação ou extrativismo intelectual nas relações acadêmicas ou profissionais de modo vertical, ascendente ou descendente, e/ou horizontal;
- XIII** - atribuir tarefas vexatórias ou humilhantes à pessoa.

Art. 6º Considera-se assédio sexual toda conduta/constrangimento/importunação com conotação sexual, explícito ou velado, para qual a vítima não tenha dado consentimento expresso.

Parágrafo Único. A prática do assédio sexual pode se dar entre quaisquer pessoas, independente da identidade de gênero ou orientação sexual do/a assediador/a e da pessoa assediada, podendo ocorrer em um só momento ou de modo repetitivo.

Art. 7º São situações que podem vir a caracterizar assédio sexual, dentre outras:

- I** - fazer insinuações de conotação sexual, por meio de comunicação verbal ou escrita, presencial ou virtualmente, olhares, gestos, dentre outras formas;
- II** - aproximar-se fisicamente de forma inoportuna, tocar e/ou criar situações de contato corporal, sem consentimento expresso e com conotação sexual;
- III** - constranger com piadas e/ou 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;
- VI** - interferir no desenvolvimento das atividades laborais e/ou de estudos da pessoa vitimada;
- VII** - comentar e/ou fazer observações insinuas e comprometedoras, sexualizando a aparência física ou sobre a personalidade da pessoa assediada;

VIII - realizar contato físico não solicitado e além do formal, com intimidade não construída, como toques, beijos, carícias, tapas e/ou abraços.

Art. 8º Considera-se ato gravíssimo situações em que práticas de assédio sexual e/ou moral forem apoiadas em preconceitos, estigmas e estereótipos que se materializam em atitudes discriminatórias, sobretudo quando apoiadas em relações de poder ou envolverem questões relacionadas a gênero, raça e etnia tipificadas nesta resolução.

Art. 9º São consideradas atitudes preconceituosas toda conduta que tenha por objetivo e se materialize em ação discriminatória que venha a anular e/ou restringir o reconhecimento, gozo e/ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais.

Art. 10 São consideradas atitudes discriminatórias qualquer manifestação, exclusão, restrição ou preferência baseada em sexo, gênero, raça, cor, etnia, idade, orientação sexual e/ou religiosa, condição física e intelectual, crença religiosa, nacionalidade, dentre outras.

CAPÍTULO II

Do recebimento de denúncias

Art. 11 As denúncias das situações previstas nesta resolução, podem ser formalizadas à Ouvidoria da UFSB, por provocação da parte ofendida, por testemunha, por representação ou de ofício pela autoridade que tiver conhecimento da prática de assédio moral, sexual, preconceito e/ou discriminação.

§1º Para fazer a denúncia, é necessário formalizar a manifestação, seja presencialmente, pelo e-mail ouvidoria@ufsb.edu.br, por meio da Plataforma FALA.BR, e/ou quaisquer outros meios institucionais que posteriormente sejam implementados. Em todos os casos será assegurado o sigilo de identidade, nos termos do § 1º do art. 6º do Decreto nº 10.153, de 2019.

§2º É recomendável, sempre que possível, que os fatos sejam informados da forma mais completa possível, indicando nome das pessoas envolvidas, local, data ou período, documentos,

eventuais registros escritos, de áudio ou vídeo, e testemunhas, caso existentes, ou quaisquer outros meios que contribuam para materializar processualmente o assédio.

§3º Quando houver envolvimento de crianças e adolescentes na denúncia, o Conselho Tutelar da respectiva localidade, será notificado.

Art. 12 A Ouvidoria da UF SB encaminhará as denúncias contra servidoras/es técnico-administrativas/os e docentes, relacionadas a assédio moral, sexual, preconceito e/ou discriminação à Comissão Permanente de Atividades Correcionais – CPAC para juízo de admissibilidade de aspectos administrativos-disciplinares de acordo com o Manual de Processo Administrativo Disciplinar da Controladoria-Geral da União, e à Comissão de Ética do Servidor – CEt para análise dos aspectos de cunho ético.

Parágrafo único. Caberá a estes órgãos realizar procedimento de análise prévia da denúncia, a fim de comprovar se ela reúne os requisitos mínimos de autoria, materialidade e relevância para a apuração, nos termos do Decreto no 10.153, de 3 de dezembro de 2019. Caso a denúncia não reúna as condições citadas, ela será regularmente arquivada.

Art. 13 No caso de manifestações cujo denunciado/a é estudante, a manifestação será encaminhada a Comissão de Ética Estudantil (Code), ou, na ausência desta, ao órgão colegiado imediatamente relacionado às/aos envolvidas/os, para apuração da responsabilidade da/o estudante, nos termos do que prevê a Resolução Consuni nº 07/2024, de 24 de setembro de 2024.

Art. 14 Considera-se má-fé a prática de denúncia institucional utilizada como forma de intimidação, pressão, coibição e/ou retaliação.

Parágrafo único. Os casos de comprovada má-fé serão equiparados à prática de assédio moral, nos termos do Inciso III do Art. 5º, sujeitando-se aos procedimentos e sanções dispostos nesta resolução e legislação vigente.

Art. 15 Toda denúncia devidamente protocolada deverá receber resposta e obter a devida apuração nos prazos definidos na legislação vigente e relacionada.

Parágrafo único. O assédio sexual é conduta gravíssima que, uma vez enquadrada no art. 117, inciso IX, c/c o inciso XIII do art. 132, e/ou no art. 132, inciso V, todos da Lei n. 8.112/1990, será punida com a penalidade de demissão.

CAPÍTULO III

Das penalidades e responsabilização

Art. 16 Assédio moral, sexual, preconceito e/ou discriminação praticados por servidor/a e/ou estudante nos termos desta Resolução, caracterizar-se-ão como infrações graves e sujeitarão o infrator/a às seguintes penalidades, nos termos da legislação vigente:

I - advertência;

II - suspensão por até 90 (noventa) dias;

III - estabelecimento de Termo de Ajustamento de Conduta, condicionando participação em atividades promovidas pela Universidade, na temática em tela,

IV - vedação da participação em editais e coordenação de projetos financiados, por tempo proporcional a penalidade;

V - perda de pontos na etapa de cumprimento do Estágio Probatório e/ou impedimento de progressão funcional por má conduta profissional;

VI - destituição da Função Gratificada e Cargo de Direção - e/ou impedimento por tempo proporcional a penalidade - ou demissão de acordo com a legislação, no caso de servidor/a;

VII - cancelamento de vínculo com a UFESB, no caso de estudante, de acordo com o estabelecido no Código de Ética Estudantil.

VIII - encaminhamento da solicitação de desligamento do exercício de trabalho pela empresa contratada, no caso de colaboradoras/es terceirizadas/os, devendo acompanhar o trâmite da denúncia até a adoção da medida adequada.

Parágrafo único. Verificado o cometimento de crime, os autos deverão ser encaminhados à autoridade policial e/ou judicial competente.

Art. 17 Fica assegurado ao/a servidor/a ou estudante da UFESB acusado/a da prática de assédio moral, sexual, preconceito e/ou discriminação o direito da ampla defesa e ao contraditório, em face das acusações que lhe forem imputadas, sob pena de nulidade, na forma da lei.

Art. 18 A autoridade instauradora do Processo Administrativo Disciplinar poderá determinar o afastamento cautelar do acusado, nos termos do art. 147 da Lei n. 8.112/90, quando entender que, o livre acesso do acusado à repartição, na sua qualidade de servidor/a ou estudante, traz ou pode trazer prejuízo ou risco à apuração ou à segurança da comunidade acadêmica.

Parágrafo Único. Excepcionalmente, em caso de risco iminente para o acusado, para a(s) vítima(s) ou para as apurações, a autoridade instauradora do PAD poderá determinar o afastamento preventivo do acusado, sem sua prévia manifestação, antes da instauração do processo disciplinar nos termos do art. 45 da Lei n. 9.784/99.

Art. 19 Frente aos riscos psicossociais relevantes, as autoridades competentes poderão prescrever ações imediatas com o objetivo de preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, inclusive, se for o caso, sugerir a realocação dos servidores/as envolvidos/as, com sua anuência, em outra unidade.

Art. 20 Nenhum servidor/a ou estudante da UFESB poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou sanção por ter denunciado ou testemunhado atitudes definidas nesta Resolução.

Art. 21 Será de responsabilidade institucional a apuração de eventuais retaliações contra vítimas, testemunhas e auxiliares nas investigações em curso, nos termos da Lei 14.540/2023.

CAPÍTULO IV

Do acolhimento, atendimento e ações preventivas

Art. 22 As pessoas envolvidas em casos de assédio, preconceito e/ou discriminação ou qualquer outra forma de violência, deverão ser encaminhadas, a pedido e com prioridade no atendimento, a redes multidisciplinares de acolhimento e orientação às vítimas considerando as especificidades de gênero, raça/etnia e sexualidade, e questões relacionadas a capacitismo, assim como a Núcleos de Práticas Jurídicas e serviços de apoio psicológico ou escuta qualificada da Universidade, ou redes multidisciplinares de apoio externa conveniadas.

Art. 23 A UFESB, por meio da PROGEPE, PROAF e DIT, Decanatos e Coordenações de Curso, em seus respectivos âmbitos de atuação, promoverá ações preventivas e socioeducativas voltadas para servidoras/es docentes e técnico-administrativas/os, estudantes e demais trabalhadoras/es da comunidade universitária sobre as condutas e os comportamentos que caracterizam o assédio moral, sexual e todas as formas de preconceito e/ou discriminação, com vistas à promoção de relações interpessoais respeitadas.

Parágrafo único. As ações preventivas e socioeducativas sob responsabilidade dos órgãos acima citados deverão observar a abrangência de temas e objetivos definidos no Art. 5º da Lei 14.540 de 03 de abril de 2023.

Art. 24 No seu âmbito de atuação, as unidades acadêmicas e administrativas da UFESB, com previsão em seus respectivos PDU's, disponibilizará materiais informativos e cursos de capacitação como parte dos objetivos do Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual, previsto pela Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023.

Art. 25 A UFESB se compromete a apoiar a criação de núcleos de enfrentamento e prevenção a casos de assédio moral, sexual e quaisquer formas de preconceito e/ou discriminação nos seus campi, com regimentos próprios, que possam colaborar com a realização de outras ações preventivas e novas estratégias de acolhimento direto das vítimas, não se confundindo com as atribuições previstas por outros órgãos institucionais de apuração e deliberação acerca das denúncias.

CAPÍTULO V

Das disposições finais

Art. 26 Os conceitos e orientações dispostos nesta Resolução referem-se ao âmbito administrativo, não abrangendo, portanto, as esferas civil e penal. Não obstante, tal abrangência não afasta a possibilidade de encaminhamento da denúncia às competências das referidas esferas para apurações, quando aplicável.



GOVERNO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL DA BAHIA
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

Art. 27 A normas e procedimentos previstos nessa resolução deverão ter ampla divulgação, de forma a garantir que todas/os conheçam seu conteúdo, direitos e responsabilidades.

Art. 28 Caberá a UFSB a instituição do Plano Setorial de implementação e monitoramento, nos termos e prazos definidos no Decreto n. 12.122/2024.

Art. 29 Os casos omissos serão arbitrados pelo Conselho Universitário da UFSB.

Art. 30 Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Itabuna, 12 de novembro de 2024


JOANA ANGÉLICA GUIMARÃES DA LUZ

REITORA

PRESIDENTE DO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

Reitoria

Praça José Bastos, s/n, Centro, Itabuna/BA, CEP 45.600-923

Fone: 73 2103-8402 / 8403

www.ufsb.edu.br



Emitido em 12/11/2024

RESOLUÇÃO Nº 55/2024 - GB (11.01.15)

(Nº do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO)

(Assinado digitalmente em 13/11/2024 16:38)

THIAGO ANDRADE SOARES DA SILVA

CHEFE - TITULAR

STD (11.01.15.02)

Matrícula: ###445#7

Visualize o documento original em <https://sig.ufsb.edu.br/documentos/> informando seu número: **55**, ano: **2024**, tipo: **RESOLUÇÃO**, data de emissão: **13/11/2024** e o código de verificação: **1cf45b2f63**