

**RESOLUÇÃO nº 049 – Conselho Acadêmico Superior**  
**CONSUP de 24 de agosto de 2023.**

*Institui Políticas de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e Quaisquer Formas de Discriminação, no Âmbito da Universidade de Gurupi – UnirG.*

O Conselho Acadêmico Superior – CONSUP da Universidade de Gurupi - UnirG, no uso de suas atribuições, conferidas por meio do Decreto Governamental nº 5.861, de 17/09/2018 e inciso II do artigo 12, seção I, Cap. I, do Regimento Geral Acadêmico; conforme Ata nº 017/2023 da Reunião Plenária Ordinária, realizada em 24 (vinte e quatro) de agosto de 2023:

**CONSIDERANDO** as infrações disciplinares tipificadas na Lei Municipal nº 2.434, de 21 de maio de 2019 que institui o regime disciplinar dos servidores do Município e dá outras providências;

**CONSIDERANDO** o Título VIII do Regimento Geral Acadêmico que estabelece o Regime Disciplinar em Geral no âmbito da Universidade de Gurupi – UnirG;

**CONSIDERANDO** as ações e estratégias estabelecidas na Lei Nacional nº 14.540, de 3 de abril de 2023 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** a necessidade de instituir políticas de prevenção e combate do assédio moral, do assédio sexual quaisquer formas de discriminação, a fim de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito da UnirG.

**RESOLVE:**

**Art. 1º** Instituir políticas de prevenção e combate do assédio moral, do assédio sexual e quaisquer formas de discriminação, no âmbito da Universidade de Gurupi UnirG.

**Parágrafo único.** Nos termos desta Resolução, entende-se como âmbito da UnirG qualquer local onde sejam desenvolvidas atividades da Instituição relacionadas à Ensino, Pesquisa, Extensão, Cultura e Administração.

**Art. 2º** Considera-se assédio moral a prática abusiva, explícita ou velada, que se manifesta por meio de gestos, palavras e atos e que desrespeita, de forma sistemática e frequente, a integridade física e/ou psicológica de uma pessoa ou grupo, na relação entre membros da comunidade universitária, tais como:

- I. Chefe e subordinado/a;
- II. Professor/a e estudante;
- III. Colegas de igual nível hierárquico;
- IV. Um/a ou mais subordinados/as em relação à chefia;
- V. e outras relações.

**Art. 3º.** São situações que caracterizam o assédio moral, entre outras:

- I. Deteriorar de forma proposital as condições de trabalho ou estudo de uma pessoa ou grupo específico;
- II. Proferir ofensas e agressões verbais a alguém;
- III. Isolar alguém do restante do grupo;
- IV. Deixar de prestar informações necessárias à execução de alguma atividade;
- V. Descumprir, ameaçar ou dificultar o usufruto de direitos, a exemplo de horários, férias, licenças, entre outros;
- VI. Ofender, espalhar boatos, fazer críticas ou brincadeiras sobre a vida pessoal, particularidades físicas, emocionais e/ou sexuais de alguém.

**Art. 4º** Considera-se assédio sexual toda conduta com conotação sexual, não desejada pela vítima. São situações que caracterizam assédio sexual, entre outras:

- I. Fazer insinuações de conotação sexual, por meio de comunicação verbal ou escrita, olhares, gestos, entre outras formas;
- II. Aproximar-se fisicamente de forma inoportuna, tocar ou criar situações de contato corporal, sem consentimento recíproco, com 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 pessoa vitimada;

**VI.** 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 contrárias à existência de diversidade/pluralidade de orientação sexual.

**Art. 5º** Considera-se preconceito toda conduta que tenha por objetivo anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais, a partir do entendimento de que certas características e/ou opções individuais seriam fundamento legítimo para a inferiorização de pessoas e grupos sociais.

**Art. 6º** São consideradas atitudes discriminatórias quaisquer manifestações baseadas em preconceitos de origem, raça, cor, sexo, identidade de gênero, orientação sexual, idade, condição física e intelectual, entre outros.

**Art. 7º** A denúncia de casos de assédio moral, assédio sexual ou preconceito na Universidade de Gurupi (UnirG) pode ser formalizada à Ouvidoria da instituição por meio de três formas: a) por provocação da parte ofendida; b) por representação; ou c) de ofício pela autoridade que tiver conhecimento da prática dessas condutas.

**§ 1º.** O acesso à Ouvidoria poderá ser realizado pessoalmente, por carta, telefone, e-mail ou formulário eletrônico, disponível em sua página no site oficial da IES.

**§ 2º.** É necessário que os fatos sejam informados da forma mais completa possível, indicando o nome das pessoas envolvidas, local, data ou período, documentos, eventuais registros escritos, de áudio ou vídeo, e testemunhas, caso existentes.

**§ 3º.** Quando houver envolvimento de criança e adolescentes estes devem estar acompanhados pelo responsável.

**Art. 8º** As denúncias recebidas pela Ouvidoria que contenham teor de possível prática de assédio moral, assédio sexual ou preconceito na Universidade de Gurupi receberão tramitação especial e prioritária em relação às demais.

**§ 1º.** Recebida denúncia com casos de assédio e discriminação, o Ouvidor procederá com os seguintes encaminhamentos:

**I.** Encaminhamento da denúncia as instâncias institucionais (Fundação e/ou à Reitoria), que tomarão as providências cabíveis para apuração das responsabilidades, mediante procedimento administrativo.

**II.** Encaminhamento da denúncia à comissão permanente de acompanhamento de denúncias e processos administrativos relacionados a questões de assédio moral, sexual e preconceito para promover o acolhimento e o acompanhamento das vítimas.

**§ 2º.** O encaminhamento da notícia a uma das instâncias institucionais não impede a atuação concomitante da comissão permanente de acompanhamento de denúncias relacionadas a questões de assédio moral, sexual e preconceito e não inibe as práticas restaurativas para a resolução de conflitos e promoção de ambiente de trabalho saudável.

**§ 3º.** 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.

**§ 4º.** 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. 9º.** Nenhum/a servidor/a técnico-administrativo/a em educação, docente ou estudante da UnirG 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 má-fé.

**Art. 10º.** Será constituída uma comissão permanente de acompanhamento de denúncias e processos administrativos relacionados a questões de assédio moral, sexual e preconceito e para propor campanhas educativas e ações preventivas.

**§ 1º.** A comissão mencionada no caput deste artigo será composta por representantes indicados por órgãos da gestão e pelas entidades representativas de cada categoria, sendo:

**III.** Um representante do Gabinete da Reitoria, como presidente;

**IV.** Um representante do Departamento de Recursos Humanos;

**V.** Um representante da Associação dos Servidores Administrativos da

Fundação UNIRG (AsaUnirg);

**VI.** Um representante da Associação dos Professores Universitários de Gurupi (ApugSsind);

**VII.** Um representante do Diretório Central dos Estudantes (DCE);

**VIII.** Um membro da Assessoria de Comunicação (Ascom);

**IX.** Um representante de cada campi fora de sede.

**§ 2º.** São atribuições da Comissão:

**I.** Monitorar e avaliar a adoção interna da política de prevenção e combate do assédio moral, do assédio sexual e de todas as formas de discriminação no âmbito da Universidade de Gurupi UnirG;

**II.** Desenvolver diagnóstico institucional relativo às práticas de assédio moral, sexual e discriminatórias;

**III.** Solicitar relatórios da ouvidoria, resguardado o compromisso ético das áreas envolvidas;

**IV.** Solicitar relatórios das comissões disciplinares, resguardado o sigilo do processo, quanto ao andamento processual de procedimentos investigatórios que envolvam às práticas de assédio moral, sexual e discriminatórias;

**V.** Alertar sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio moral ou assédio sexual;

**VI.** Encaminhar proposição ao Departamento de Recursos Humanos de práticas no campo da gestão de pessoas, com vista às melhorias das condições de trabalho ou de alterações funcionais temporárias até o desfecho do caso concreto;

**VII.** Encaminhar proposição às Comissões Disciplinares com sugestão de revisão de estratégias organizacionais que possam configurar assédio moral ou sexual no âmbito da UnirG;

**VIII.** Elaborar documentos de orientação dos tipos de assédios e prevenção, consequência e impacto do assédio.

**IX.** Representar aos gestores a ocorrência de quaisquer formas de retaliação àquele (a) que, de boa-fé, busque os canais próprios para relatar eventuais práticas de assédio moral ou sexual, ou quais atos discriminatórios;

**X.** Promover o acolhimento e o acompanhamento, inclusive com suporte

psicossocial, às vítimas;

**XI.** Orientar à gestão quanto a busca de soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e discriminação no trabalho;

**XII.** Contribuir para o desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de assédio moral e sexual.

**§ 3º.** A Comissão criada por força desta Resolução não substitui as Comissões desindincância e processo administrativo disciplinar.

**Art. 11.** Compete ao Departamento Recursos Humanos e Nufope/Prograd planejar e executar, com o apoio da Comissão, eventos de orientação que tratem acerca do enfrentamento do assédio moral, sexual e de toda forma de preconceito, além de ações educacionais e de capacitação voltadas aos referidos temas.

**§1º.** Fica instituída a Semana de Combate ao Assédio e à Discriminação, que será realizada na **primeira semana de maio de cada ano.**

**§2º.** As ações preventivas e formativas deverão ser realizadas durante toda a semana, contemplando professores (as), servidores (as) técnico-administrativos (as), estagiários (as), preceptores (as) e gestores (as).

**Art. 12.** Caberá à Assessoria de Comunicação (Ascom), com o apoio da Comissão, a realização de campanhas informativas, com destaque para a divulgação nos meios de comunicação, capazes de sensibilizar a sociedade, para o enfrentamento do assédio moral, sexual e da discriminação no trabalho.

**Art. 13.** A Comissão apresentará à Reitoria, no início de cada semestre letivo, o planode ação correspondente ao trabalho e no final do semestre o relatório semestral.

**Art. 14.** As vítimas de assédio ou preconceito poderão ser encaminhadas, a pedido, com prioridade no atendimento, ao departamento de Recursos Humanos para acompanhamento e apoio psicológico, resguardado o sigilo profissional.

**Art. 15.** O assédio e a discriminação definidos nesta Resolução serão processados pelas instâncias competentes, quando constituírem proibições e violações a deveres previstas na Lei Municipal nº 2.434, de 21 de maio de 2019 e no Regimento Geral Acadêmico da Universidade de Gurupi.

**Parágrafo único.** 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.

**Art. 16.** Caso haja necessidade de preservação da integridade da vítima durante o período da sindicância ou processo administrativo disciplinar, a autoridade competente poderá solicitar a remoção da vítima ou do/a acusado/a de sua unidade/órgão de origem, em caráter provisório ou, se for o caso, definitivamente.

**Art. 17.** As coordenações de cursos, departamentos e órgãos da UnirG, na pessoa de seus representantes legais, ficam obrigadas a tomar as medidas necessárias para prevenir o assédio moral, sexual e preconceito, conforme definido na presente Resolução.

**Art. 18.** Será dado amplo conhecimento desta Resolução aos docentes, acadêmicos, servidores técnico-administrativos, estagiários, prestadores de serviços e colaboradores que atuem no âmbito da UnirG, bem como dos instrumentos e canais disponíveis para garantir sua efetividade

**Art. 19.** Os casos omissos serão resolvidos pela Reitoria da UnirG.

**Art. 20º.** Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

**Art. 21º.** Ficam revogadas as disposições em contrário.

Publique-se; Comunique-se.

Conselho Acadêmico Superior, 24 de agosto de 2023.

**Profa. Dra. SARA FALCÃO DE SOUSA**  
Presidente do Conselho Acadêmico Superior - CONSUP  
Reitora da Universidade de Gurupi - UnirG  
Decreto Municipal nº 1.184/2020