



RESOLUÇÃO CONSUN/FURG Nº 15, DE 22 DE SETEMBRO DE 2023

Dispõe sobre a Política de prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação e outras formas de violência na Universidade Federal do Rio Grande – FURG.

O REITOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE - FURG, na qualidade de Presidente do CONSELHO UNIVERSITÁRIO, considerando a Ata nº 477 deste conselho, de reunião realizada em 22 de setembro de 2023, e o processo 23116.015610/2023-19, considerando:

- a. o Decreto n.º 10.139, de 28 de novembro de 2019, e o Decreto n.º 10.153, de 3 de dezembro de 2019;
- b. que a prevenção e o enfrentamento ao assédio, discriminação e outras formas de violência no âmbito da FURG, além de um dever legal, é um compromisso para construção permanente de uma universidade fundada no respeito mútuo, na dignidade e na diversidade;
- c. que o Brasil é signatário da Convenção Interamericana contra toda forma de Discriminação e Intolerância; da Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e formas correlatas de Intolerância; da Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher; da Convenção sobre os direitos da Pessoa com Deficiência; da Convenção n. 111 da OIT; e, dos Princípios de Yogyakarta;
- d. o princípio da Dignidade da Pessoa Humana e a proibição de todas as formas de discriminação e violência previstas na Constituição Federal e na legislação infraconstitucional;
- e. a necessidade de um fluxo institucional de procedimento a ser observado por toda a Comunidade Acadêmica, diante de situações de assédio, discriminação e outras formas de violência;
- f. que o enfrentamento às situações de assédio, discriminação e outras formas de violência de violência envolvem prevenção, assistência, responsabilização e garantia de direitos;
- g. que a lei n. 8112/90, a lei n. 8429/92, as leis estaduais e municipais vedam condutas ilícitas no serviço público;
- h. que a lei n. 14.540/23 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;

RESOLVE:

Art. 1º Instituir no âmbito da FURG, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio, Discriminação e outras formas de Violência.

**CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 2º A política de prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação e outras formas de violência dispõe sobre prevenção, acolhimento do/a denunciante, registro da denúncia, apuração e punição na Universidade Federal do Rio Grande – FURG.

Parágrafo único. Considera-se compreendido no âmbito da Universidade qualquer lugar, físico ou virtual, onde sejam desenvolvidas atividades da instituição relacionadas ao ensino, à pesquisa, à extensão, à cultura e à gestão.

Art. 3º A política que trata essa Resolução orienta-se pelos princípios definidos no Estatuto da FURG e demais normas institucionais; e ainda, pelos princípios referidos aos Direitos Humanos; por valores éticos e democráticos que garantam um ambiente institucional saudável; e pelo respeito às diversidades.

Art. 4º A presente política implementa as seguintes diretrizes:

- I. fortalecimento de uma cultura institucional pautada pelo respeito mútuo, equidade de tratamento, e preservação da dignidade das pessoas;
- II. formação continuada da comunidade acadêmica e da sociedade em geral por meio da realização de atividades sobre assédio, discriminação e outras formas de violência, voltadas à discussão e sensibilização de boas práticas no ambiente acadêmico, além da conscientização sobre as consequências de práticas abusivas;
- III. estímulo às boas práticas administrativas para enfrentamento de casos de assédio, discriminação e outras formas de violência;
- IV. busca de soluções preventivas evitando o agravamento de casos de assédio, discriminação e outras formas de violência;
- V. estímulo à capacitação de pessoal para mediação de conflitos no âmbito das unidades;
- VI. aprimoramento dos mecanismos institucionais de atuação sobre denúncias e de mediação de conflitos;
- VII. desenvolvimento de ações de apoio e acolhimento para pessoas que relatem casos de assédio, discriminação e outras formas de violência;
- VIII. monitoramento das ações desenvolvidas pelo corpo universitário e pela sociedade em geral.

Art. 5º É objetivo da presente política fixar orientações gerais a serem observadas pela comunidade acadêmica, estabelecendo mecanismos de prevenção, de acolhimento e de denúncia. Também são objetivos:

- I. promover um ambiente positivo no qual as pessoas são tratadas de forma justa e com respeito;
- II. explicitar que o assédio, a discriminação e outras formas de violência são inaceitáveis e que todos os membros da universidade têm um papel na criação de um ambiente livre de violência;
- III. fornecer uma estrutura de suporte para servidores e discentes que sofram assédio, discriminação ou outras formas de violência;
- IV. estabelecer um mecanismo pelo qual as denúncias possam, sempre que possível, ser tratadas em tempo hábil.

Art. 6º São destinatários desta Política:

- I. servidores técnico administrativos e docentes;
- II. pessoal contratado ou vinculado sob qualquer forma, por tempo determinado;
- III. trabalhadores terceirizados quando em atividade na universidade;
- IV. discentes regulares, especiais ou ouvintes, da graduação e pós-graduação; estagiários, monitores e bolsistas.

Art. 7º Para fins dessa Política, considera-se:

I. Discriminação – toda conduta cujo objetivo seja 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, opções individuais e/ou ideias seriam fundamento legítimo para a inferiorização, tratamento injusto ou desigual, degradante e violado da dignidade de pessoas ou grupos sociais). Sem prejuízo de outras situações, inclui-se como

discriminação:

a. Etarismo - estereótipos, preconceitos e discriminação direcionadas às pessoas com base na idade que têm;

b. Racismo - qualquer teoria, doutrina, ideologia ou conjunto de ideias que enunciam um vínculo causal entre as características fenotípicas ou genotípicas de indivíduos ou grupos e seus traços intelectuais, culturais e de personalidade, inclusive o falso conceito de superioridade racial. O racismo engloba não apenas o preconceito e a discriminação, mas também todas as relações sociais, políticas, jurídicas e econômicas que desfavorecem uma pessoa ou grupo por conta de sua raça;

c. Capacitismo - toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas;

d. Lgbtphobia – todas as formas de violência contra pessoas LGBTI+ em que a motivação principal é sua identidade de gênero e/ou orientação sexual, equiparada ao crime de racismo, nos termos da Lei n. 7716/98;

II. Assédio Sexual – delito tipificado no artigo 216-A do Código Penal, também se configura por um comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar, ou constranger pessoa, afetar sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. Para efeitos dessa normativa, a terminologia “assédio sexual”, quando adotada, inclui os casos de importunação sexual previstos no artigo 215-A do Código Penal;

III. Importunação Sexual – nos termos do artigo 215-A do Código Penal, pratica contra alguém e sem a sua anuência de ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou de terceiros;

IV. Assédio Moral - forma de violência que se manifesta por meio de gestos, palavras e atos que desrespeitam, de forma sistemática e frequente, a integridade física e/ou psicológica de uma pessoa ou grupo, na relação entre membros da comunidade acadêmica. Consiste na exposição prolongada e repetitiva de servidores/trabalhadores e estudantes a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes, praticadas por uma ou mais pessoas, por meio de comportamentos com o objetivo de: humilhar, ofender, ridicularizar, inferiorizar, culpabilizar, amedrontar, punir ou desestabilizar emocionalmente os trabalhadores e os estudantes, colocando em risco a sua saúde física e psicológica, além de afetar o seu desempenho e o próprio ambiente de trabalho ou estudo. Considera-se o assédio moral em suas manifestações diversas: assédio moral vertical descendente e ascendente; horizontal, misto; organizacional, cyberbullying;

V. Violência – uso de força física ou poder, por ameaça ou na prática, contra si próprio, outra pessoa ou contra um grupo da comunidade, que resulte ou possa resultar em sofrimento, morte, dano psicológico, desenvolvimento prejudicado ou privação.

CAPÍTULO II

DA PREVENÇÃO À PRÁTICA DE ASSÉDIO, DISCRIMINAÇÃO OU OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA

Art. 8º Para fins de prevenção à prática de assédio, discriminação ou outras formas de violência, as seguintes ações serão prioritárias, sem prejuízo de outras que sejam desenvolvidas:

I. manter formação dos membros da comunidade interna, obrigatória, para pessoas envolvidas nas atividades de gestão, por meio de seminários, oficinas, cursos e outras atividades voltadas à discussão, sensibilização, prevenção e inclusão social;

II. desenvolver processo educacional de prevenção contínuo através da elaboração de materiais informativos e educativos; realização de eventos e campanhas de comunicação para difusão

junto a todos os segmentos acadêmicos;

III. incentivar a criação de atividades curriculares que contemplem o conteúdo da presente resolução;

IV. criar ambientes inclusivos e respeitosos a partir da adoção de medidas explícitas para alcançar maior igualdade de gênero e raça/etnia na ocupação de cargos na instituição, e, assim, melhorar a representatividade em todos os níveis institucionais;

V. Promover e incentivar pesquisas que abordem temáticas como:

a. As experiências de assédio sexual de mulheres de grupos vulneráveis, a exemplo: mulheres negras, indígenas, com deficiência, mulheres trans, etc;

b. A prevalência e natureza do assédio sexual, do assédio moral e das discriminações em áreas específicas;

c. Técnicas de pesquisa acerca do tema assédio sexual, assédio moral e discriminações;

d. A prevalência e natureza do assédio sexual, do assédio moral e das discriminações perpetrado pelos/as alunos/as e pelo corpo docente;

e. A quantidade de assédio sexual, de assédio moral e de discriminações pelos quais os assediadores em série são responsáveis;

f. Os efeitos do assédio ambiental no meio acadêmico;

g. Boas práticas de prevenção do assédio sexual, do assédio moral e das discriminações;

VI. promover o acolhimento e orientação a/ao denunciante;

VII. garantir o registro das denúncias de assédio, discriminação e outras formas de violência em banco de dados, respeitando os níveis de segurança da informação aplicada, e a partir da análise institucional das informações produzidas, propor ações de prevenção.

Parágrafo único. Para fins do estabelecido no inciso I, consideram-se pessoas envolvidas na gestão os servidores técnico administrativos e os/as docentes que ocupam cargos de direção, coordenação ou exerçam funções diretamente relacionadas ao atendimento de trabalhadores e discentes.

Art. 9º Não serão admitidos conteúdos institucionais e acadêmicos que violem os termos da presente resolução, dentre os quais:

I. projetos de ensino, pesquisa e extensão;

II. eventos de natureza acadêmica e artística;

III. disciplinas e trabalhos de natureza acadêmica.

CAPÍTULO III DO ACOLHIMENTO DA/O DENUNCIANTE

Art. 10. O acolhimento da/o denunciante poderá ser realizado, conforme o caso, pela Ouvidoria, Direção da Unidade, Coordenação de Curso, Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis (PRAE) ou Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), ou ainda em conjunto, cabendo:

I. realizar escuta qualificada de modo a garantir a confidencialidade das informações prestadas;

II. informar a/ao denunciante as noções gerais acerca dos procedimentos de prevenção e enfrentamento, inclusive a possibilidade da solução de conflito por meio da mediação, se assim o desejar;

III. orientar a respeito dos elementos relevantes a serem registrados, bem como o trâmite administrativo processual quando da formalização da denúncia;

IV. informar a/ao denunciante sobre a possibilidade de encaminhamento ao atendimento especializado, se achar necessário.

§ 1º O atendimento especializado se realiza no encaminhamento para atendimento por médico, psicólogo, psiquiatra ou assistente social, conforme o caso.

§ 2º As vítimas de assédio, discriminação e outras formas de violência receberão atendimento e assistência de forma prioritária nos serviços institucionais.

§ 3º O responsável pelo acolhimento não se pronunciará sobre a caracterização ou não de assédio, discriminação ou outras formas de violência no caso concreto apresentado pela/o

denunciante, e fará o registro formal das informações prestadas.

§ 4º. Caso a denúncia seja recebida diretamente no Sistema de Ouvidorias do Executivo Federal (Plataforma Fala.br), caberá à Ouvidoria informar sobre o atendimento especializado disponibilizado pelas Pró-Reitorias de Assuntos Estudantis - PRAE e Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas - PROGEP, conforme o caso, assegurada a proteção dos envolvidos, observando-se o sigilo, bem como para orientar e monitorar as providências adotadas.

CAPÍTULO IV

DO REGISTRO E ENCAMINHAMENTO DA DENÚNCIA

Art. 11. O registro da denúncia de assédio, discriminação e outras formas de violência de violência será realizado mediante acesso ao Sistema de Ouvidorias do Executivo Federal (Plataforma Fala.br) e poderá ser iniciado:

I. por provocação da/o denunciante;

II. por qualquer pessoa que tiver ciência ou notícia da prática de quaisquer condutas que possam configurar assédio, discriminação ou outras formas de violência, desde que tenha indícios mínimos de autoria e materialidade.

Parágrafo único. Para as denúncias é assegurada as salvaguardas de proteção ao denunciante, conforme Decreto 10.153/19, podendo também ser cadastradas de forma anônima no Sistema de Ouvidorias do Executivo Federal (Plataforma Fala.br).

Art. 12. Constituem elementos relevantes para o registro de denúncias e devem ser apresentados, sempre que possível: nomes e contatos de pessoas que tenham presenciado, registros, documentos e quaisquer outros meios que contribuam para materializar processualmente o assédio, a discriminação ou outras formas de violência, ou situações de sua decorrência.

Art. 13. Formalizada a denúncia será a mesma enviada aos órgãos apuratórios da FURG e, consideradas as especificidades do caso, as providências poderão desencadear abertura de processos administrativos, éticos e judiciais, simultaneamente.

Parágrafo único. Setores responsáveis pelo acolhimento, registro e apuração da denúncia deverão garantir o sigilo de todas as informações.

Art. 14. Devem ser observados os seguintes procedimentos específicos no processamento administrativo:

I. Priorizar a abertura de sindicância ou processo administrativo disciplinar, quando houver prova robusta do fato e ouvida o Comitê de Assessoramento e Análise para Distribuição de Denúncias - CAADD previamente, evitando, sempre que possível, a exposição dos/as denunciante(s) à revitimização ao submetê-los/as a inúmeros depoimentos;

II. A comissão de processamento, em seus primeiros atos, deve deliberar pela pertinência de encaminhamento das/os denunciante(s) para acompanhamento em serviço de apoio, notificando o referido serviço acerca da situação para que este entre em contato com as vítimas oferecendo orientação;

III. Os depoimentos das/os denunciante(s) devem ser realizados por meio de videoconferência, nos casos de assédio sexual ou moral. Tal procedimento visa a garantir tanto a integridade emocional das/os denunciante(s) quanto o contraditório e a ampla defesa do imputado/a;

IV. As/os denunciante(s) devem ser notificadas/os da decisão da autoridade julgadora acompanhada do relatório final da comissão, inclusive nos casos de sobrestamento da apuração por decisão judicial.

§1º No caso do inciso III, preferencialmente devem ser agendados dois espaços aparelhados com equipamento de videoconferência na Universidade, ficando um/a componente da comissão num local com as vítimas e o restante da comissão em outro com acusado/a e seu/a defensor/a. Nos casos de assédio sexual, orienta-se que o membro da comissão que for recepcionar e acompanhar o depoimento das/os denunciantes seja do mesmo gênero, a fim de promover maior acolhimento.

§2º Em caso de instauração de processo administrativo disciplinar, as fases do processo administrativo, prazos, julgamento e aplicação das penalidades devem seguir o rito processual sobre a matéria, conforme disposto na Lei n. 8112/90, na Lei n. 9784/99 e no Estatuto e no Regimento da FURG.

Art. 15. Todas as denúncias de assédio, discriminação e outras formas de violência devem ser informadas à Coordenação de Ações Afirmativas, Inclusão e Diversidades para o devido registro e acompanhamento institucional.

CAPÍTULO V

DA PUNIÇÃO PELA PRÁTICA DE ASSÉDIO, DISCRIMINAÇÃO OU OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA

Art. 16. As sanções decorrentes da prática de assédio, discriminação ou outras formas de violência serão aplicadas conforme a Lei n. 8112/90, o Código de Ética da Universidade e outras normas pertinentes.

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

Art. 17. Sem prejuízo das sanções já previstas no ordenamento jurídico e institucional, poderão ser aplicadas, isoladas ou cumulativamente as seguintes ações disciplinares:

I. Termo de Ajustamento de Conduta que estabeleça como condição a participação em formação, disponibilizada pela Universidade, cuja temática seja assédio, discriminação ou outras formas de violência;

II. Proibição de orientação e supervisão de estudantes de qualquer nível por período de 06 (seis) meses a 02 (dois) anos;

III. Proibição de coordenar projetos com recurso financeiro ou com bolsa de qualquer natureza, no âmbito da instituição, por período de 06 (seis) meses a 02 (dois) anos;

IV. Impedimento de exercício de cargo ou função comissionada por período de 06 (seis) meses a 02 (dois) anos;

V. Impedimento de concessão de homenagens e honras ao mérito por período de 01(um) a 05 (cinco) anos.

Art. 18. Em caso de indícios da ocorrência de assédio, discriminação ou outras formas de violência imputado aos trabalhadores terceirizados, a Pró-Reitoria de Infraestrutura (PROINFRA) deverá encaminhar o relato dos fatos à empresa contratante, bem como ao gestor do contrato, para conhecimento e providências cabíveis.

CAPÍTULO VI

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 19. A CAID será responsável pela elaboração de relatórios relativos às denúncias referentes a assédio, discriminação e outras formas de violência, nos termos do artigo 8º, VI do presente documento, bem como sobre as ações de enfrentamento, a fim de promover a transparência acerca da informação e das providências institucionais, resguardada a confidencialidade.

Parágrafo único. Os dados obtidos serão utilizados para embasar as ações da universidade,

vedando-se em qualquer hipótese a divulgação identificada dos mesmos. No entanto, a fim de garantir a transparência na aplicação da política deverão ser divulgadas informações sobre:

I. indicação do número e natureza de violações da política que foram relatadas;

II. indicação de quantos processos administrativos e/ou sindicâncias e/ou apuração de fatos estão sob investigação, assim como, quantos foram julgados administrativamente. Neste último caso, com indicação geral dos resultados.

Art. 20. É responsabilidade institucional assegurar recursos para a efetivação desta Política.

Art. 21. Os casos omissos serão resolvidos pelo Reitor e respectivo gabinete.

Art. 22. Esta resolução entra em vigor a partir desta data.

Danilo Giroldo
Presidente do CONSUN



Documento assinado eletronicamente por **Danilo Giroldo, Reitor**, em 28/09/2023, às 16:21, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade do documento pode ser conferida no site https://sei.furg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&acao_origem=documento_conferir&lang=pt_BR&id_orgao_acesso_externo=0 informando o código verificador **0118027** e o código CRC **5AADD651**.

Referência: Caso responda este documento Resolução, indicar o Processo nº 23116.015610/2023-19

SEI nº 0118027