



UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS – UFAL
Secretaria Executiva dos Conselhos Superiores – SECS/UFAL

RESOLUÇÃO Nº 90/2019-CONSUNI/UFAL, de 03 de dezembro de 2019.

HOMOLOGA A RESOLUÇÃO “AD REFERENDUM” Nº. 84/2019-CONSUNI/UFAL QUE DISCIPLINA PRINCÍPIOS E REGULAMENTOS A SEREM ADOTADOS NA PREVENÇÃO E EM CASOS DE ASSÉDIO E FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO E PRECONCEITO, NO ÂMBITO DA UFAL.

O CONSELHO UNIVERSITÁRIO da Universidade Federal de Alagoas – CONSUNI/UFAL, no uso das atribuições legais que lhe são conferidas pelo ESTATUTO e REGIMENTO GERAL da UFAL, tendo em vista o que consta do Processo nº. 027104/2018-40 e de acordo com a deliberação aprovada, por unanimidade, na sessão ordinária ocorrida em 03 de dezembro de 2019;

CONSIDERANDO o que reza a Constituição Federal de 1988 nos artigos 3º, inciso IV, e artigo 5º, Inciso V;

CONSIDERANDO que a honra, a imagem, a dignidade e a liberdade fazem parte dos direitos fundamentais garantidos na Constituição Federal de 1988;

CONSIDERANDO o inciso XIV da seção II e inciso XV, da Seção III, do Anexo contido no Decreto 1.171, de 22.06.1994, e o Decreto 6.029 de 1 de fevereiro de 2007 do Poder Executivo Federal;

CONSIDERANDO que o Regime Jurídico Único – RJU prevê, no Título IV, as condutas proibitivas e deveres do servidor, sendo alguns pertinentes ao tema;

CONSIDERANDO o que estabelece o inciso IX do artigo 19 do Estatuto da UFAL e o inciso VIII do artigo 24 do Regimento Geral da UFAL;

CONSIDERANDO a prévia análise e o posicionamento favorável da CÂMARA ADMINISTRATIVA do CONSUNI, reunida em 01 de outubro de 2019, que resultou na deliberação aprovada por unanimidade;

CONSIDERANDO as alterações realizadas na reunião ordinária do CONSUNI/UFAL em 03 de dezembro de 2019;

RESOLVE:

Art. 1º. Homologar a Resolução “AD REFERENDUM” Nº. 84/2019- CONSUNI/UFAL, que disciplina sobre princípios e regulamentos a serem adotados na prevenção e em casos de assédio moral, sexual, e formas de discriminação e preconceito, no âmbito da Universidade Federal de Alagoas.

§1º Nos termos desta Resolução, entende-se como âmbito da Ufal qualquer local onde sejam desenvolvidas atividades da Instituição relacionadas à Administração, Ensino, Pesquisa e Extensão.

§2º São considerados destinatários dessa política:

- I. Servidores docentes e técnicos;
- II. Pessoal contratado por tempo determinado na forma da Lei nº 8.745/93;
- III. Estudantes, estagiários e bolsistas;
- IV. Colaboradores voluntários;



UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS – UFAL
Secretaria Executiva dos Conselhos Superiores – SECS/UFAL

- V. Trabalhadores terceirizados, conforme o caso.

CAPÍTULO I
SEÇÃO I
PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

Art.2º. A política de que trata esta Resolução rege-se pelos seguintes princípios e ações:

- I. Respeito à dignidade da pessoa humana;
- II. Favorecimento de um clima organizacional saudável e respeitoso, de não discriminação e de tolerância à diversidade;
- III. Capacitação de seus servidores, estudantes e estagiários por meio da realização de seminários, palestras e outras atividades voltadas à discussão e à sensibilização de boas práticas no ambiente do trabalho, além da conscientização sobre os malefícios de práticas abusivas, cuja participação dos gestores deve ser obrigatória;
- IV. Estímulo às boas práticas administrativas e de lideranças, considerando-se as características profissionais e pessoais de cada um;
- V. Elaboração de informativos, bem como realização de eventos e campanhas de comunicação e conscientização a respeito do tema, com ênfase nas consequências do assédio moral, sexual e formas de discriminação e preconceito;
- VI. Construção de uma cultura organizacional pautada pelo respeito mútuo, equidade de tratamento e preservação da dignidade das pessoas;
- VII. Busca de soluções pacificadoras para os problemas de relacionamento verificados no meio ambiente de trabalho, com vistas a evitar o surgimento e o agravamento de situações de assédio moral, sexual, e formas de discriminação e preconceito.

SEÇÃO II
DOS CONCEITOS

Art.3º. O assédio moral consiste na exposição do indivíduo a situações humilhantes e constrangedoras, geralmente repetitivas e prolongadas, vinculadas às relações de trabalho e/ou acadêmicas, que ofendem a sua dignidade e/ou integridade física, psíquica e moral.

Art.4º. São situações que caracterizam o assédio moral, entre outras:

- I. Deterioração proposital das condições de trabalho;
- II. Isolamento e recusa de comunicação;
- III. Atentado contra a dignidade;
- IV. Violência verbal e/ou física.

V – Isolar alguém do restante do grupo;

VI – Deixar de prestar informações necessárias à execução de alguma atividade;

VII – Expor publicamente, humilhar, perseguir, interromper a fala, ameaçar, intimidar, desqualificar o trabalho e a capacidade de julgamento ;

VIII – Descumprir, ameaçar ou dificultar o usufruto de direitos, a exemplo de horários, férias, licenças, entre outros;



UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS – UFAL
Secretaria Executiva dos Conselhos Superiores – SECS/UFAL

IX- Ofender, espalhar boatos e falsas notícias sobre a vida pessoal, acadêmica e profissional, particularidades físicas, emocionais, sexuais e/ou de gênero de alguém.

Art.5º. O assédio moral pode ser praticado das seguintes formas:

- I. Assédio vertical descendente: o assédio é praticado pelo superior hierárquico ao subordinado;
- II. Assédio vertical ascendente: neste caso, o gestor da unidade administrativa/acadêmica ou da atividade é o assediado.
- III. Assédio horizontal: o assédio é praticado entre os pares, seja nas relações de trabalho ou nas relações de atividades acadêmicas;

Art.6º. Considera-se assédio sexual um delito tipificado (no artigo 216-A do Código Penal), que se configura quando o indivíduo constrange alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, sem a sua livre e espontânea concordância, e/ou toda conduta com conotação sexual não desejada pela vítima.

Art.7º. São situações que caracterizam assédio sexual, entre outras:

- I. Assédio sexual por chantagem;
- II. Assédio sexual por intimidação.

Parágrafo único: O assédio sexual que expõe o indivíduo a doenças psíquicas e/ou físicas, gerando sequelas irreparáveis, será como agravante para definir a punição pela autoridade competente.

Art.8º. 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.

Parágrafo único: O assédio moral caracteriza-se pelo adoecimento do assediado, com doenças psíquicas e/ou físicas, gerando sequelas irreparáveis.

Art.9º. 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.

CAPÍTULO II
DAS AÇÕES PARA A IMPLANTAÇÃO DA POLÍTICA
SEÇÃO I

DA COMISSÃO GERAL E SUBCOMISSÕES DE PREVENÇÃO E
ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL, E FORMAS DE
DISCRIMINAÇÃO E PRECONCEITO

Art. 10. A implantação da política de que trata esta Resolução ficará a cargo da Comissão Geral de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e formas de Discriminação e Preconceito e de suas Subcomissões, que atuarão no desenvolvimento de ações voltadas à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral, sexual e formas de discriminação e preconceito.

Art. 11. A Comissão Geral de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e formas de Discriminação e Preconceito atuará em conjunto com a Reitoria, Órgãos Administrativos e de



UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS – UFAL
Secretaria Executiva dos Conselhos Superiores – SECS/UFAL

Apoio, além das Unidades Acadêmicas, de modo a buscar a melhor condução das questões em análise, tendo como objetivos, entre outros:

- I. Reunir estudos, informações e documentos, visando a subsidiar as atividades desenvolvidas pelas Subcomissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e formas de Discriminação e Preconceito, nos campi da Ufal e unidades educacionais vinculadas;
- II. Identificar e indicar a necessidade de treinamentos nas áreas de relações interpessoais, liderança, práticas de gestão de pessoas, mediação de conflitos e outros;
- III. Propor mudanças em métodos e processos na organização do trabalho;
- IV. Sugerir melhorias nas condições de trabalho;
- V. Fomentar ações direcionadas à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral, sexual e formas de discriminação e preconceito;
- VI. Orientar as Subcomissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e formas de Discriminação e Preconceito, em sua formação e no desenvolvimento de suas ações.

Art. 12. As Subcomissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e formas de Discriminação e Preconceito atuarão na execução da política institucional de que trata esta Resolução, de forma descentralizada e sob orientação da Comissão Geral, especialmente por meio de:

- I. Promoção de eventos e capacitações;
- II. Orientação e encaminhamentos;
- III. Proposição e construção de espaços de discussões;
- IV. Encaminhamento à Ouvidoria.

Art. 13. A Comissão Geral desempenhará as atribuições de Subcomissão no A. C. Simões e demais Campi, até que se constituam subcomissões específicas para os campi Fora de sede.

Art. 14. A Comissão Geral e suas Subcomissões observarão o sigilo das informações recebidas, conforme previsto no Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal.

Art. 15. A composição da Comissão terá a seguinte representação:

- I. Um representante titular e um suplente da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e do Trabalho;
- II. Um representante titular e um suplente da Pró-Reitoria Estudantil;
- III. Um representante titular e um suplente da Pró-Reitoria de Graduação.
- IV. Um representante titular e um suplente da Coordenadoria de Qualidade de Vida no Trabalho;
- V. Um representante titular e um suplente da Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação.
- VI. Um representante titular e um suplente do segmento técnico-administrativo;
- VII. Um representante titular e um suplente do segmento docente;
- VIII. Um representante titular e um suplente do segmento discente.
- IX. Um representante titular e um suplente do Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros – NEAB ou órgão equivalente.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS – UFAL
Secretaria Executiva dos Conselhos Superiores – SECS/UFAL

§1º Os membros dos segmentos técnico-administrativo, docente e discente serão indicados respectivamente por suas entidades representativas (SINTUFAL, ADUFAL e DCE).

§2º A presidência da Comissão ficará sob responsabilidade do representante da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e do Trabalho.

Art. 16. A composição das Subcomissões terá a seguinte representação:

- I. Um representante titular e um suplente indicados pela Representação da Gestão de Pessoas e do Trabalho em cada Campi;
- II. Um representante titular e um suplente indicados pelo Núcleo de Assistência Estudantil (NAE);
- III. Um representante titular e um suplente do segmento técnico-administrativo;
- IV. Um representante titular e um suplente do segmento docente;
- V. Um representante titular e um suplente do segmento discente.

§1º Os membros dos segmentos técnico-administrativo, docente e discente serão indicados respectivamente por suas entidades representativas (SINTUFAL, ADUFAL e DCE).

§2º A presidência da Subcomissão ficará sob responsabilidade do representante da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e do Trabalho.

Art.17. Nas denúncias que envolvem assédio moral decorrente de raça ou gênero ou assédio sexual, é obrigatória a participação de pelo menos um integrante da comissão de sindicância ou do processo administrativo disciplinar que tenha identidade de gênero e/ou étnico-racial da vítima.

Art.18. Todos os atos processuais deverão ser realizados de modo a não causar vitimização secundária à pessoa noticiante.

Art.19. Compete à Comissão Geral de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e formas de Discriminação e Preconceito elaborar seu Regimento Interno, observado as diretrizes e limites desta Resolução.

SEÇÃO II DA CRIAÇÃO DOS ESPAÇOS DE DISCUSSÃO

Art.20. Para o fim de aperfeiçoamento da política objeto desta Resolução, será incentivada a criação de Espaços de Discussão e Escuta capazes de fortalecer os vínculos sociais e profissionais entre as pessoas, onde serão debatidas livremente as questões referentes às relações interpessoais, buscando meios de viabilizar uma gestão participativa.

Parágrafo único. São considerados espaços de discussão, sem prejuízo de outros que possam ser instituídos:

- I. Fóruns;
- II. Seminários;
- III. Rodas de conversa;



IV. Oficinas.

CAPÍTULO III

DO ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO E PRECONCEITO

SEÇÃO I

DA FORMALIZAÇÃO E PROCESSAMENTO DAS NOTÍCIAS DE ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO E PRECONCEITO

Art. 21. Qualquer pessoa que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar modalidade de assédio, discriminação e/ou preconceito no âmbito da Ufal, compreendendo as relações de trabalho e/ou acadêmicas, poderá encaminhar a notícia desses atos pessoalmente ou por meio eletrônico, em sistema disponibilizado pelo Poder Executivo Federal, à Ouvidoria-Geral da Ufal.

Parágrafo único. Nos casos de notícias presenciais, as notícias poderão ser encaminhadas por intermédio de procurador legalmente constituído ou pelas entidades, associações e sindicatos representantes de sua categoria.

SEÇÃO II

DO FLUXO E PROCEDIMENTO A SEREM ADOTADOS EM RELAÇÃO ÀS NOTÍCIAS DE ASSÉDIO MORAL, SEXUAL, E FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO E PRECONCEITO

Art. 22. O Fluxo compreende as fases de acolhimento, formalização, tratamento e apuração da notícia, assim definidas:

- I. O acolhimento compreende a escuta e orientação quanto aos encaminhamentos necessários;
- II. A formalização da notícia compreende o registro da ocorrência junto à Ouvidoria-Geral da Ufal;
- III. O tratamento da notícia compreende a verificação dos elementos mínimos para a apuração;
- IV. A apuração compreende a averiguação da suposta ilegalidade ou irregularidade.

Parágrafo único. As etapas de acolhimento, formalização e tratamento da notícia ocorrem no âmbito da Ouvidoria-Geral da Ufal e a análise quanto a indício de infração disciplinar e sua consequente apuração interna competem à Corregedoria Seccional da Ufal.

Art. 23. Ao denunciante e ao denunciado, no exercício de suas atividades, é exigido o respeito ao interesse público, evitando o abuso de direito e o desvio de finalidade de seus atos, sob pena de incorrer nas hipóteses de infração administrativa, nos termos da Lei 8.112/90 e do Estatuto e Regimento Geral da Ufal.

Parágrafo único. Os casos de comprovada má-fé serão punidos na forma da lei.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS – UFAL
Secretaria Executiva dos Conselhos Superiores – SECS/UFAL

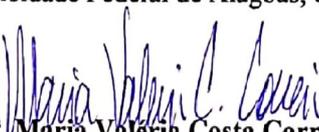
Art. 24. Caso haja necessidade de preservação da integridade da vítima, durante o período da sindicância ou processo administrativo disciplinar, a autoridade competente poderá solicitar a remoção de ofício, por orientação das comissões de sindicância ou do processo administrativo disciplinar, da vítima ou do/a acusado/a de sua unidade/órgão de origem, em caráter provisório ou, se for o caso, permanente.

Art. 25. A Reitoria, os Órgãos Administrativos e de Apoio, além das Unidades Acadêmicas, por meio de seus respectivos gestores, devem colaborar com as políticas institucionais para prevenir o assédio moral, sexual e formas de discriminação e preconceito, conforme definido na presente Resolução.

Art. 26. Os casos omissos a esta Resolução serão resolvidos pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e formas de Discriminação e Preconceito, cabendo recurso ao dirigente máximo e ao CONSUNI/UFAL.

Art. 27. Esta Resolução entra em vigor nesta data.

Gabinete da Reitoria da Universidade Federal de Alagoas, em 03 de dezembro de 2019.


Prof.^a Maria Valéria Costa Correia
Presidenta do CONSUNI/UFAL