

RESOLUÇÃO Nº _____, DE XX DE NOVEMBRO DE 2019.

Minuta da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual no âmbito da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – UFMS.

O PRESIDENTE DO CONSELHO DIRETOR da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, no uso de suas atribuições legais, resolve, ad referendum:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES E DEFINIÇÕES

Art. 1º Instituir a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual no âmbito da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – UFMS que dispõe sobre prevenção, acolhimento do denunciante, registro da denúncia, mediação, apuração e punição da prática de assédio moral e sexual.

Art. 2º Para fins desta Política consideram-se:

I - Assédio moral como forma de violência que consiste na exposição prolongada e repetitiva dos trabalhadores e estudantes a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes, praticadas por uma ou mais pessoas. Ocorre por meio de comportamentos com o objetivo de humilhar, ofender, ridicularizar, inferiorizar, culpabilizar, amedrontar, punir ou desestabilizar emocionalmente os trabalhadores e estudantes, colocando em risco a sua saúde física e psicológica, além de afetar o seu desempenho e o próprio ambiente de trabalho/estudo.

II - Assédio sexual como todo o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou 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 – Trabalhadores, todas as pessoas que exercem atividades, remuneradas ou não, na UFMS, independentemente de vínculo empregatício.

IV – 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 UFMS, tanto presencial quanto a distância, e quaisquer que sejam suas formas e duração.

V – Mediação, a atividade técnica exercida por terceiro imparcial, que atuará preferencialmente nos casos em que houver vínculo anterior entre as partes, auxiliará aos interessados a compreender as questões e os interesses em conflito, de modo que eles possam, pelo restabelecimento da comunicação, identificar, por si próprios, soluções consensuais que gerem benefícios mútuos.

Art. 3º Constituem situações que podem configurar a prática de assédio moral:

I – Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem do trabalhador e estudante, valendo-se de posição hierárquica ou funcional superior, equivalente ou inferior;

II – Desrespeitar limitação individual decorrente de doença física ou psíquica, atribuindo-lhe atividade incompatível com suas necessidades especiais;

III – Preterir o trabalhador e estudante, em quaisquer escolhas, em função de raça, sexo, gênero, nacionalidade, cor, idade, religião, posição social, preferência ou orientação política, sexual ou filosófica;

IV – Constranger, de modo frequente, atribuindo-lhe função incompatível com sua formação acadêmica ou técnica especializada ou que dependa de treinamento;

V – Isolar ou incentivar o isolamento, privando-o de informações e treinamentos necessários ao desenvolvimento de suas funções ou do convívio com seus colegas;

VI – Manifestar-se jocosamente em detrimento da imagem de trabalhador e estudante, submetendo-o a situação vexatória, ou fomentar boatos inidôneos e comentários maliciosos;

VII – Subestimar, em público, as aptidões e competências de trabalhador e estudante;

VIII – Manifestar publicamente desdém ou desprezo pelo produto de seu trabalho;

IX – Relegar intencionalmente o trabalhador e estudante ao ostracismo;

X – Apresentar, como suas, ideias, propostas, projetos ou quaisquer trabalhos de outro trabalhador e estudante;

XI – Valer-se de cargo ou função comissionada para induzir ou persuadir trabalhador e estudante a praticar ato ilegal ou deixar de praticar ato determinado em lei;

XII – Quaisquer outras condutas que tenham por objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho ou de aprendizagem de uma pessoa ou grupo específico, atentar contra seus direitos ou sua dignidade, comprometer sua saúde física ou mental ou seu desenvolvimento profissional.

Art. 4º Constituem situações que podem configurar a prática de assédio sexual:

I – Fazer críticas ou brincadeiras sobre particularidades físicas e/ou sexuais do trabalhador e estudante;

II – Seguir, espionar e/ou realizar abordagem com intuito sexual;

III – Insinuar/agredir com gestos ou propostas sexuais a trabalhador e estudante;

IV – Realizar conversas indesejáveis sobre sexo;

V – Narrar piadas ou usar expressões de conteúdo sexual a trabalhador e estudante;

VI – Realizar contato físico não desejado;

- VII – Solicitar favores sexuais a trabalhador e estudante;
- VIII – Realizar convites impertinentes e/ou pressionar para participar de encontros e saídas com intuito sexual;
- IX - Fazer chantagem para permanência ou promoção no emprego, quando trabalhador, ou aprovação e notas, quando estudante, e promessas de tratamento diferenciado, mediante solicitação de favor sexual;
- X - Realizar exibicionismo de cunho sexual;
- XI - Criar ambiente, de trabalho ou de estudo, pornográfico;
- XII – Realizar insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual a trabalhador e estudante;
- XIII – Declarar palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- XIV – Fazer ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, perturbação, ofensa, caso não receba o favor sexual;
- XV – Quaisquer outras condutas que tenham por objetivo ou efeito constranger ou perturbar para a obtenção de vantagens ou favorecimentos sexuais, por meio de comportamentos indesejáveis, afetando a dignidade de uma pessoa ou grupo específico, criando um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante e desestabilizador.

CAPÍTULO II

DA PREVENÇÃO À PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

Art. 5º Para fins de prevenção à prática de assédio moral e sexual, terão prioridade as seguintes ações, sem prejuízo de outras que venham a ser desenvolvidas:

- I – Abordar conteúdos de prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual para os trabalhadores e ocupantes de cargos de direção e chefia nas Unidades Administrativas Central, Setoriais e Suplementares.
- II – Desenvolver ações de prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual aos trabalhadores e estudantes no ingresso na UFMS;
- III – Qualificar os trabalhadores que atuam nas unidades setoriais de recursos humanos e de assistência ao estudante, com conteúdo que possibilite identificar as condutas caracterizadas como assédio moral e sexual;
- IV – Promover o acolhimento e orientação ao denunciante;
- V – Prestar orientações e informações ao denunciado;
- VI – Garantir a criação de espaço para as técnicas de mediação na UFMS;
- VII – Difundir e implementar, por meio das Unidades Administrativas Central, Setoriais e Suplementares medidas preventivas à prática do assédio moral e sexual na UFMS e incentivar a mediação entre as partes envolvidas;
- VIII– Realizar cursos de capacitação em mediação visando a difusão da cultura do diálogo na administração pública;
- IX – Efetuar contínuo processo educacional de prevenção à prática de assédio moral e sexual na UFMS;
- X – Garantir o registro das denúncias de assédio moral e sexual 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.

CAPÍTULO III

DO ATENDIMENTO DO TRABALHADOR E DO ESTUDANTE

Art. 6º O trabalhador e o estudante poderão procurar o atendimento do Serviço Psicossocial da Divisão de Atenção Integral ao Servidor (DIAS), na Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (Progep) e o Serviço Psicossocial na Divisão de Assistência ao Estudante (DIASE) e Divisão de Saúde (DISAU), na Pró-reitoria de Assistência ao Estudante (Proaes), em caso de indícios e práticas em seu ambiente de trabalho ou estudo que possam configurar como assédio moral e sexual.

Parágrafo único. Trabalhadores e estudantes deverão procurar os respectivos serviços em setores correspondentes nos Câmpus.

Art. 7º As denúncias recebidas pela Ouvidoria serão encaminhadas para as unidades de vinculação do trabalhador ou estudante, as quais tomarão as medidas adequadas para cada situação.

Parágrafo único. As denúncias recebidas pelas Unidades Central, Setorial e Suplementares, devem ser oficialmente informadas para a Ouvidoria, visando a constituição de base de dados.

Art. 8º O Serviço Psicossocial da Divisão de Atenção Integral ao Servidor (DIAS), a Divisão de Assistência ao Estudante (DIASE) e a Divisão de Saúde (DISAU), poderão adotar entre outras, as seguintes medidas:

I – Encaminhamento para acompanhamento psicológico aos envolvidos em episódios de assédio moral e sexual;

II – Proposição de medidas ao setor e/ou unidade de lotação do trabalhador e do estudante, com o objetivo de colaborar para a minimização dos danos provenientes do assédio moral e sexual;

CAPÍTULO IV

DO ACOLHIMENTO DO DENUNCIANTE, DO REGISTRO E ENCAMINHAMENTO DA DENÚNCIA DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

Seção I

Do Acolhimento do Denunciante

Art. 9º O acolhimento do denunciante será realizado pela Direção da Unidade Setorial, Coordenação de Cursos, pelos Serviços Psicossociais da Divisão de Atenção Integral ao Servidor (DIAS), Divisão de Assistência ao Estudante (DIASE) e Divisão de Saúde (DISAU), aos quais caberão:

I – Realizar a escuta qualificada de modo a garantir a confidencialidade das informações apresentadas;

II – Informar ao denunciante sobre noções gerais acerca da prática de assédio moral e sexual e os respectivos procedimentos de prevenção e enfrentamento;

III – Informar o denunciante sobre a possibilidade de solução do conflito por meio de técnicas de mediação/conciliação oferecido pela Instituição;

IV – Orientar a respeito dos elementos relevantes a serem registrados, bem como o trâmite processual em caso da formalização da denúncia por meio da Ouvidoria.

Parágrafo único - O responsável pelo acolhimento não se pronunciará sobre a caracterização ou não de assédio moral e sexual no caso concreto apresentado pelo denunciante.

Seção II

Do Registro e Encaminhamento da Denúncia

Art. 10. O procedimento para o registro da denúncia de assédio moral e sexual será iniciado:

I – Por provocação da parte ofendida ou, mediante sua autorização, por entidade sindical ou associação representativa da categoria dos agentes públicos envolvidos;

II – Por qualquer pessoa que tiver ciência ou notícia da prática de quaisquer condutas que possam configurar assédio moral e sexual;

§ 1º Para fins do disposto no caput, o registro da reclamação de assédio moral e sexual será realizado mediante acesso ao sistema eletrônico disponibilizado pela Ouvidoria da UFMS.

§ 2º O denunciante poderá formalizar a queixa por meio da Ouvidoria e das Unidades Administrativas Central, Setoriais e Suplementares.

§ 3º Os setores responsáveis pelo acolhimento, registro e apuração da reclamação/denúncia deverão garantir o sigilo de todas as informações.

Art. 11. A ouvidoria notificará as Unidades para apuração da denúncia.

CAPÍTULO V

DA PUNIÇÃO À PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

Art. 12. As sanções decorrentes da prática de assédio moral e sexual serão aplicadas conforme a Lei 8.112/90, Resolução nº 73/2018-Coun e outros normativos pertinentes.

Art. 13. Em caso de indícios da ocorrência de assédio moral ou sexual imputado aos trabalhadores terceirizados, a Pró-Reitoria de Administração (Proadi) encaminhará o relato dos fatos à empresa contratante, bem como ao Gestor do Contrato, para conhecimento e providências cabíveis.

Art. 14. Verificado o cometimento de crime, os autos serão encaminhados à autoridade policial.

CAPÍTULO VI

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 15. A Reitoria indicará órgãos responsáveis pela elaboração de relatórios estatísticos relativo às reclamações sobre a prática de assédio moral e sexual.

Art. 16. Os casos omissos serão avaliados pelo Conselho Diretor da UFMS.

Art. 17. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

MARCELO AUGUSTO SANTOS TURINE