Ministério da Educação
Universidade Federal de Alfenas
Rua Gabriel Monteiro da Silva, 700 - Bairro centro, Alfenas/MG - CEP 37130-001
Telefone: (35)3701-9015 - http://www.unifal-mg.edu.br

RESOLUÇÃO CONSUNI Nº 84, DE 9 DE OUTUBRO DE 2024

Alterada pela Resolução Consuni nº 27, de 28 de março de 2025

Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento às Formas de Assédio e Discriminação na UNIFAL-MG.

O Conselho Universitário da UNIFAL-MG, no uso de suas atribuições regimentais e estatutárias, tendo em vista o que consta no Processo nº 23087.020601/2023-26, o que ficou decidido em sua 363ª reunião extraordinária, realizada em 9 de outubro de 2024, e

CONSIDERANDO o princípio da dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a proibição de todas as formas de discriminação e o direito à saúde e à segurança no trabalho (artigos 1º, inc. III e IV; 3º, IV; 6º; 7º, inc. XXII; 37 e 39, § 3º; 170, caput da Constituição Federal);

CONSIDERANDO a Convenção Interamericana sobre Toda Forma de Discriminação e Intolerância; a Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância; a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher; e a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência;

CONSIDERANDO que o assédio e a discriminação configuram violação à Lei nº 8.112/90; à Lei nº 8.429/92; à Lei nº 8.069/90; à Lei nº 10.741/2003; e à Lei nº 13.146/2015;

CONSIDERANDO que o assédio sexual viola o direito à liberdade sexual, à intimidade, à vida privada, à igualdade de tratamento e ao meio ambiente de trabalho saudável e seguro, atentando contra a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho;

CONSIDERANDO que as práticas de assédio e discriminação são formas de violência psicológica que afetam a vida da pessoa, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, podendo ocasionar graves danos à saúde física e mental, inclusive a morte, constituindo risco psicossocial concreto e relevante na organização do trabalho;

CONSIDERANDO que o assédio e a discriminação constituem riscos de imagem e reputação, comprometendo a confiança da comunidade acadêmica em relação à capacidade da UNIFAL-MG em cumprir sua missão institucional, sendo necessário estabelecer procedimentos claros e exequíveis para prevenção, detecção e punição de atos que configurem irregularidades e desvios de conduta, conforme Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017;

CONSIDERANDO os trabalhos desenvolvidos pela Comissão para Gestão de Enfrentamento e Mobilização contra o Assédio na UNIFAL-MG (Gema), instituída pela Portaria nº 1751/2023 da Reitoria, e por outros órgãos da Administração Pública Direta e Indireta da União, sobretudo os trabalhos desenvolvidos pela Controladoria Geral da União, com destaque para a edição do “Guia Lilás: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal";

RESOLVE

instituir a Política de Prevenção e Enfrentamento às Formas de Assédio e Discriminação na UNIFAL-MG, nos seguintes termos:

CAPÍTULO I
DA FINALIDADE

Art. 1º Esta Resolução tem por finalidade instituir a Política de Prevenção e Enfrentamento às Formas de Assédio e Discriminação, no âmbito da UNIFAL-MG, por qualquer meio.

CAPÍTULO II

DAS DEFINIÇÕES

Art. 2º Para os fins desta Resolução, considera-se:

I – Assédio moral: Violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, caracterizada pela degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, podendo se manifestar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de causar sofrimento, dano físico ou psicológico. Manifesta-se por meio de gestos, palavras (orais ou escritas), comportamentos ou atitudes que exponham a vítima, individualmente ou em grupo, a situações humilhantes e constrangedoras, degradando o clima de trabalho e impactando sua estabilidade emocional e física;

II – Assédio moral organizacional: Processo contínuo de condutas abusivas, explícitas ou sutis, amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais. Pode ser direcionado a todo o grupo ou a integrantes de determinado perfil;

III – Assédio sexual: Trata-se de conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar sua dignidade ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

IV – Violência de gênero: Qualquer tipo de agressão física, psicológica, sexual ou simbólica contra alguém devido à sua identidade de gênero ou orientação sexual, com intuito de violar a dignidade da pessoa e suscetíveis de ocasionar danos de natureza moral, física, emocional, psicológica, sexual ou patrimonial;

V – Discriminação: Compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável.

Art. 3º Deverão também ser observadas as definições estabelecidas no Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), no Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo Penal) e nas Leis nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha), nº 10.741, de 1º de outubro de 2003 (Estatuto da Pessoa Idosa), nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência), nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012 (Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista) e nº 13.431, de 4 de abril de 2017 (Sistema de Garantia de Direitos da Criança e do Adolescente Vítima ou Testemunha de Violência), no Direito das pessoas LGBTQQIAP+ (Cadernos de Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal: Concretizando Direitos Humanos) e na Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) nº 26, que reconhece como crimes a homofobia e a transfobia, bem como a Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024.

CAPÍTULO III

DOS PRINCÍPIOS

Art. 4º A Política de Prevenção e Enfrentamento às Formas de Assédio e Discriminação orienta-se pelos seguintes princípios:

I – universalidade: Estabelecer parâmetros de conduta profissional e promover mudanças organizacionais que impulsionem o bem-estar de todas as pessoas, estudantes, servidoras/es, comissionadas/os, terceirizadas/os e estagiárias/os;

II – compromisso Institucional: A alta gestão deve demonstrar seu compromisso com o enfrentamento ao assédio e a todas as formas de discriminação na instituição;

III – foco na Vítima: Os mecanismos de enfrentamento ao assédio e à discriminação devem ser centrados no apoio e acolhimento à vítima;

IV – visibilidade: Implementação de mecanismos e sistemas de monitoramento e geração de dados com sistematização de relatórios para acompanhamento e tomada de decisão;

V – prevenção: Realização de ações de prevenção ao assédio moral e sexual e a todas as formas de discriminação, com vistas à promoção de relações interpessoais respeitosas.

CAPÍTULO IV

DOS OBJETIVOS

Art. 5º São objetivos da Política de Prevenção e Enfrentamento às Formas de Assédio e Discriminação na UNIFAL-MG:

I – prevenir e enfrentar a prática de assédio e discriminação no âmbito da UNIFAL-MG;

II – capacitar a comunidade e os agentes públicos para o desenvolvimento e implementação de ações destinadas à discussão, prevenção, orientação e resolução de problemas relacionados ao assédio e discriminação;

III – implementar e disseminar campanhas educativas sobre as condutas e comportamentos que caracterizam o assédio e a discriminação, visando a informar e conscientizar os agentes públicos e a sociedade, possibilitando a identificação de condutas ilícitas e a rápida adoção de medidas para a sua repressão;

IV – promover a organização de redes de apoio às vítimas, centradas na reestruturação psicoemocional, por meio de escuta ativa e troca de experiências;

V – fornecer uma resposta institucional justa e célere para as suspeitas de atos ilícitos praticados.

CAPÍTULO V

DAS DIRETRIZES GERAIS

Art. 6º Esta Política rege-se pelas seguintes diretrizes gerais:

I – o enfrentamento ao assédio na UNIFAL-MG se pautará nos princípios da universalidade, transversalidade, confidencialidade e resolutividade;

II – a abordagem das situações de assédio e discriminação deve considerar sua relação com a organização e gestão do trabalho, bem como suas dimensões sociocultural, institucional e individual;

III – os programas de capacitação obrigatória da UNIFAL-MG deverão incluir o tema da prevenção e do enfrentamento do assédio moral, sexual, da violência de gênero e do respeito à diversidade, além de outros temas correlatos;

IV – os(as) gestores(as) dos órgãos da UNIFAL-MG deverão promover um ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana;

V – as Unidades Administrativas e Acadêmicas da UNIFAL-MG deverão multiplicar as ações e estratégias da gestão do programa destinadas à prevenção e ao enfrentamento do assédio e de todas as formas de discriminação;

VI – todos os órgãos da UNIFAL-MG, as empresas terceirizadas, o Diretório Central dos Estudantes, entidades de base (diretórios e centros acadêmicos) e demais representações discentes devem se comprometer com a promoção de um ambiente organizacional de respeito à diferença e não discriminação, implementando políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam ambientes de trabalho seguros e saudáveis, bem como fornecer orientações periódicas claras sobre as determinações estabelecidas nesta Resolução.

Art. 7º Os órgãos da UNIFAL-MG deverão priorizar, em suas ações:

I – esclarecimento sobre os elementos que caracterizam o assédio e as formas de violência e discriminação;

II – fornecimento de materiais educativos e informativos com exemplos de condutas que possam ser caracterizadas como assédio ou outros crimes contra a dignidade humana, ou qualquer forma de violência, com o objetivo de orientar a atuação dos agentes públicos e da sociedade em geral;

III – divulgação da legislação pertinente e das políticas públicas por meio de guias e protocolos institucionais;

IV – promoção de uma política institucional de escuta, acolhimento e acompanhamento das pessoas afetadas;

V – ampla divulgação da Ouvidoria como um canal acessível para a denúncia de práticas de assédio e demais crimes contra a dignidade, ou qualquer forma de violência, aos servidores, órgãos, entidades e demais atores envolvidos;

VI – ampla divulgação dos procedimentos para o encaminhamento de reclamações e denúncias de assédio e demais crimes contra a dignidade, ou qualquer forma de violência sexual, assegurando o sigilo e o devido processo legal.

CAPÍTULO VI

DA GESTÃO E ORGANIZAÇÃO DAS AÇÕES INSTITUCIONAIS

Art. 8º Com o objetivo de gerir a Política de Prevenção e Enfrentamento às Formas de Assédio e Discriminação, fica instituído o Grupo de Enfrentamento e Mobilização contra o Assédio (Gema).

Parágrafo único. O Gema, vinculada à Ouvidoria, possui competências propositivas e executivas para formular e implementar ações institucionais destinadas à prevenção de toda e qualquer prática abusiva envolvendo a comunidade acadêmica.

Art. 9º O Gema será composto por:

I – um (1) representante indicado pela Reitoria;

II – um (1) representante indicado pela Progepe;

III – um (1) representante indicado pela Prace;

IV – seis (6) membros, sendo dois (2) TAEs, dois (2) docentes e dois (2) discentes indicados por suas respectivas categorias.

§ 1º A indicação dos representantes referidos no inciso IV se dará da seguinte forma:
a) os membros discentes serão indicados pelo órgão máximo de representação estudantil;
b) os membros TAEs e docentes serão convocados por meio de uma chamada, enviada por e-mail aos servidores pela Secretaria Geral, para manifestação de interesse em compor o Gema e os nomes que se apresentarem serão eleitos distintamente pelas conselheiras e conselheiros representantes de cada categoria no Consuni. (Incluído pela Resolução Consuni nº 27, de 28 de março de 2025)

§ 2º Os nomes indicados serão homologados pelo Consuni.

Art. 10. Os membros terão mandato de 2 (dois) anos, sendo permitida a recondução.

Art. 11. Para o cumprimento de suas finalidades, o Gema terá as seguintes atribuições:

I – sugerir parâmetros de conduta profissional e mudanças organizacionais que impulsionem o bem-estar da comunidade acadêmica no que se refere ao combate às práticas de assédio na Instituição;

II – desenvolver e apoiar ações de natureza estratégica, tática e operacional, solidificando as ações e iniciativas executadas por Pró-reitorias, Unidades Acadêmicas e de Representação Estudantil (DCE, DAS e CAS), fortalecendo o compromisso institucional na consolidação do combate a toda e qualquer ação abusiva na Instituição;

III – desenvolver e apoiar ações de prevenção de assédio moral e sexual e de todas as formas de discriminação, em parceria com as Pró-reitorias, Unidades Acadêmicas, Representação Estudantil (DCE, DAS e CAS), Núcleos e Projetos, visando à promoção de relações interpessoais respeitosas;

IV – auxiliar nas orientações e encaminhamentos necessários das pessoas afetadas aos profissionais capacitados ao acolhimento e acompanhamento;

V – divulgar e orientar para que as denúncias sejam feitas através do canal oficial, Plataforma Fala.BR, disponível no endereço da Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação https://falabr.cgu.gov.br;

VI – monitorar o desenvolvimento da Política de Prevenção e Enfrentamento às Formas de Assédio e Discriminação, bem como criar relatórios sobre as ações realizadas pelo Gema e submetê-los ao Consuni;

VII – manter o sigilo dos fatos e das identidades das pessoas envolvidas, em conformidade com a legislação vigente;

VIII – propor as ações e a definição das campanhas e materiais informativos, bem como as capacitações necessárias ao desenvolvimento da Política de Prevenção e Enfrentamento às Formas de Assédio e Promoção da Dignidade;

IX – promover a organização de ações específicas com o objetivo de auxiliar na reestruturação psicoemocional das vítimas de qualquer tipo de assédio e/ou discriminação, bem como apoiar as ações da Prace, da Progepe/Ciast e outros órgãos institucionais.

Art. 12. As atividades do Gema terão precedência sobre as demais atividades acadêmicas e administrativas, salvo as ausências justificadas.

Art. 13. Os membros do Gema estão impedidos de atuar em Comissões de Sindicância ou de Processo Administrativo Disciplinar, nos processos em que figurem como denunciantes e nas demais hipóteses previstas na legislação vigente.

Art. 14. A UNIFAL-MG destinará, anualmente, orçamento específico para garantir a produção de campanhas e materiais informativos, bem como as capacitações necessárias ao desenvolvimento da Política de Prevenção e Enfrentamento às Formas de Assédio e Discriminação.

Art. 15. As ações de desenvolvimento da Política de Prevenção e Enfrentamento às Formas de Assédio e Discriminação, definidas pelo Gema, serão inseridas como necessidades transversais, de forma contínua no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) da UNIFAL-MG, podendo ser alteradas conforme as demandas apresentadas.

CAPÍTULO VII
DO SUPORTE E ORIENTAÇÃO AOS ENVOLVIDOS

Art. 16. A Universidade Federal de Alfenas manterá canais institucionais para a escuta, suporte e orientação a todas as pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação no âmbito institucional, assegurando o sigilo profissional e baseando-se nos seguintes princípios:

I – escuta qualificada, ficando garantida a confidencialidade das informações e a segurança necessária para os envolvidos;

II – qualidade da informação sobre as práticas de assédio moral e sexual e os procedimentos de enfrentamento, sem emitir julgamentos ou opiniões pessoais;

III – orientação cuidadosa sobre os elementos relevantes a serem registrados e o trâmite processual para formalização e acompanhamento da denúncia através do sistema de ouvidorias Fala.BR.

§ 1º A partir do processo de escuta, suporte e orientação, poderão ser sugeridos, a qualquer tempo:

a) atendimento psicológico, que pode ser solicitado pela ouvidoria junto à Prace e à Progepe/Ciast;

b) atendimento e acompanhamento aos serviços hospitalares previstos em lei;

c) acompanhamento à delegacia e registro de Boletim de Ocorrência.

§ 2º A UNIFAL-MG, em consonância com a Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, criará redes e canais de acolhimento às pessoas afetadas.

Art. 17. Em toda situação de assédio e/ou discriminação, será disponibilizado apoio psicológico às pessoas denunciadas, investigadas, acusadas, indiciadas e julgadas, através da equipe técnica da Prace, da Progepe/Ciast ou outras disponibilizadas pela UNIFAL/MG.

CAPÍTULO VIII
DAS ATIVIDADES EDUCATIVAS E DE PREVENÇÃO

Art. 18. As ações educativas e de prevenção contra assédio, discriminação e em respeito aos direitos fundamentais no ambiente de trabalho serão prioritárias na política da UNIFAL-MG. A instituição promoverá anualmente, com o apoio do Gema, pelo menos uma ação específica para cada segmento da comunidade acadêmica, incluindo colaboradores terceirizados.

Parágrafo único. A participação dos ocupantes de cargos de direção, chefia, coordenação de cursos e representantes discentes (DCE, DAs e CAs) nas ações mencionadas será obrigatória, cabendo à Reitoria a convocação, salvo as ausências justificadas.

Art. 19. O Gema apresentará obrigatoriamente, na primeira reunião ordinária do ano, ao Conselho Universitário (Consuni) da UNIFAL-MG, um relatório resumido sobre as ações educativas e de prevenção realizadas no ano anterior, bem como um indicativo das ações para o ano que se inicia.

Parágrafo único. As atividades poderão ocorrer de forma presencial, remota ou híbrida.

Art. 20. Atividades educativas e de prevenção ao assédio e à discriminação serão incluídas anualmente no Programa de Desenvolvimento Profissional e Formação Pedagógica Docente (Prodoc) da UNIFAL-MG, sendo de participação obrigatória para docentes em estágio probatório.

Art. 21. A progressão e/ou promoção de docentes e técnicos administrativos em educação (TAEs) estarão condicionadas à participação em pelo menos uma atividade de capacitação sobre assédio e discriminação durante o período de 24 meses, desde que oferecidas pela gestão universitária no período em questão.

Art. 22. As representações estudantis, como o DCE em conjunto com os CAs e DAs, com o apoio do Gema, serão orientadas e apoiadas a realizarem ações educativas relacionadas ao assédio e à discriminação voltadas ao corpo discente.

Art. 23. O Gema, com o apoio dos demais órgãos da UNIFAL-MG e das entidades de representação discente, bem como da Diretoria de Comunicação (Dicom), elaborará anualmente uma campanha de educação e prevenção contra assédio e discriminação. A campanha incluirá atividades educativas, informações divulgadas por meios eletrônicos, elaboração e fixação de cartazes informativos em locais de grande circulação e banheiros, entre outras ações.

Parágrafo único. As campanhas deverão priorizar a comunicação dos conceitos fundamentais de cada temática, garantindo a melhor compreensão do público-alvo, por meio de orientações distribuídas pelo Gema aos responsáveis por essas atividades.

Art. 24. As atividades de capacitação previstas nesta Resolução deverão abranger, no mínimo, os seguintes conteúdos:

I - causas estruturantes do assédio e demais crimes contra a dignidade;

II - consequências para a saúde das vítimas;

III - meios de identificação, modalidades e desdobramentos jurídicos;

IV - direitos das vítimas, incluindo o acesso à justiça e à reparação;

V - mecanismos e canais de denúncia;

VI - instrumentos jurídicos de prevenção e enfrentamento ao assédio e demais crimes contra a dignidade e todas as formas de violência disponíveis no ordenamento jurídico brasileiro.

CAPÍTULO IX
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 25. Os casos configurados como conflitos interpessoais deverão ser, prioritariamente, resolvidos por meio de mediação, conforme regulamentação específica a ser criada pelo Consuni em até 1 (um) ano.

§ 1º Casos de assédio sexual, assédio moral e discriminação deverão ser tratados conforme os instrumentos previstos nesta Resolução e na legislação específica.

§ 2º Caberá à Coordenadoria de Assuntos Correcionais e Integridade (Caci) e à Ouvidoria, de acordo com suas competências, avaliar preliminarmente o enquadramento dos casos de “conflito interpessoal”, podendo a Procuradoria Jurídica ser acionada, se necessário.

Art. 26. Quando o denunciado for a autoridade máxima da UNIFAL-MG, compete ao Ministro da Educação constituir uma comissão de sindicância ou processo administrativo disciplinar para apurar irregularidades relativas a atos de dirigentes máximos de fundações ou autarquias vinculadas ao Ministério da Educação, conforme o Decreto nº 3.669, de 23 de novembro de 2000.

Parágrafo único. Todas as denúncias recebidas pela Ouvidoria da UNIFAL-MG relativas aos atos dos seus dirigentes máximos deverão ser imediatamente encaminhadas ao Ministério da Educação para as devidas providências.

Art. 27. Não compete ao Gema receber e apurar as situações ou os casos de assédio ou discriminação.

Art. 28. Até que haja aprovação da nova composição do Gema, conforme disposto no art. 9º desta Resolução, a composição do Grupo, prevista na Portaria nº 1.751/2023 da Reitoria, seguirá os seus trabalhos, visando garantir que não haja descontinuidade das ações.

Art. 29. Os casos omissos serão resolvidos pelo Consuni.

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

SANDRO AMADEU CERVEIRA

Presidente do Consuni

DATA DE PUBLICAÇÃO
UNIFAL-MG
~~10/10/2024~~
~~Republicada em~~
~~11/10/2024~~
31/03/2025

Documento assinado eletronicamente por **Sandro Amadeu Cerveira**, **Reitor**, em 31/03/2025, às 20:05, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.

A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.unifal-mg.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **1487261** e o código CRC **9FD59DA6**.

Referência: Processo nº 23087.020601/2023-26 SEI nº 1487261