

RESOLUÇÃO Nº 24/2024 – CONSUNI

DISPÕE SOBRE NORMAS E PROCEDIMENTOS A SEREM ADOTADOS EM CONFLITOS INTERPESSOAIS COMO FORMA DE ENFRENTAMENTO E PREVENÇÃO DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO, NO ÂMBITO DA UNIVERSIDADE REGIONAL DO CARIRI - URCA.

O Presidente do Conselho Universitário - CONSUNI da Universidade Regional do Cariri - URCA, no uso de suas atribuições legais que lhes são conferem o Art.15 do Estatuto desta IES, aprovado pelo Decreto Nº 18.136, de 16 de setembro de 1986, e Regimento Geral, tendo em vista o que deliberou este Conselho em sua 2ª Reunião Ordinária, realizada em 18 de setembro de 2024.

CONSIDERANDO os fundamentos da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, a proibição de todas as formas de assédio e de discriminação, bem como o direito à segurança, à saúde, ao trabalho e à honra, previstos nos Artigos 1º, incisos III e IV; 3º, IV; 5º, incisos X; 6º; 7º, inciso XXII; 39, § 3º; e 170, *caput* da Constituição da República Federativa do Brasil;

CONSIDERANDO que a Constituição do Estado do Ceará instituiu no Art. 14, incisos II e III, como princípios a serem perseguidos, a promoção da justiça social e extinção de todas as formas de exploração e opressão e a defesa da igualdade e combate a qualquer forma de discriminação em razão de nacionalidade, condição e local de nascimento, raça, cor, religião, origem étnica, convicção política ou filosófica, deficiência física ou mental, doença, idade, atividade profissional, estado civil, classe social, sexo e orientação sexual;

CONSIDERANDO a Convenção Interamericana Contra 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; a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e a Convenção 111 da OIT, além dos Princípios de Yogyakarta, ainda vigentes no Brasil;

CONSIDERANDO que o Art. 186 do Código Civil dispõe que aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito;

CONSIDERANDO que a prática de assédio moral passou a figurar entre as proibições do Art. 193 da Lei Nº 9.826, de 14 de maio de 1974;

CONSIDERANDO que a Lei Nº 15.036, de 18.11.2011 vedou, no âmbito dos órgãos e entidades da administração pública do Ceará, a prática de qualquer ato, atitude ou postura que se possa caracterizar como assédio moral no trabalho;

CONSIDERANDO que o Decreto Nº 31.583, de 23 de setembro de 2014, estabeleceu que o Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio Moral do Estado do Ceará tem por finalidade desenvolver ações relativas à prevenção e ao combate ao assédio moral verificadas no âmbito do Poder Executivo Estadual;

CONSIDERANDO o Decreto Federal Nº 10.932, de 10 de janeiro 2022, que promulga a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, firmado pela República Federativa do Brasil, na Guatemala, em 5 de junho de 2013;

CONSIDERANDO a Lei Nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989 (Lei do Crime Racial), e a Lei Nº 14.532, de 11 de janeiro de 2023 que trata da injúria racial e que o Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) reconheceu que atos ofensivos praticados contra pessoas da comunidade LGBTQIAPN+ podem ser enquadrados como injúria racial;

CONSIDERANDO o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e a Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal, instituído pela Lei Nº 14.540, de 3 de abril de 2023;

CONSIDERANDO a Lei Nº 14.811, de 12 de janeiro de 2024, que institui medidas de proteção à criança e ao adolescente contra a violência nos estabelecimentos educacionais ou similares, prevê a Política Nacional de Prevenção e Combate ao Abuso e Exploração Sexual da Criança e do Adolescente;

CONSIDERANDO o direito a um mundo do trabalho livre de violência e assédio, nos termos da Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho – OIT;

CONSIDERANDO que o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação de gênero, raça e quaisquer outras ocasionam desordens emocionais e psicológicas, atingem a dignidade da pessoa humana e interferem negativamente na qualidade de vida e na organização do trabalho;

CONSIDERANDO a necessidade de um direcionamento comum a ser seguido por toda a comunidade acadêmica diante de situações de discriminação, assédios e outras formas de violência, identificando responsabilidades e indicando as soluções a serem adotadas;

CONSIDERANDO que a Universidade Regional do Cariri tem o compromisso de promover um ambiente laboral e acadêmico saudável, no sentido de proporcionar bem-estar e o bom desenvolvimento das atividades no meio acadêmico.

RESOLVE:

Art. 1º. Instituir normas e procedimentos a serem adotados em conflitos interpessoais como forma de prevenção e enfrentamento às formas de discriminação e assédios especificados nesta resolução, no âmbito da Universidade Regional do Cariri (URCA).

Parágrafo Único. Nos termos desta Resolução, entende-se como âmbito da URCA qualquer local, físico ou virtual (redes sociais, aplicativos de mensagens, serviços de conferências remotas e afins), onde sejam desenvolvidas atividades oficiais presenciais ou remotas da Instituição relacionadas a Ensino, Pesquisa, Extensão, Desenvolvimento, Inovação e Administração.

Art. 2º. A política que trata esta Resolução rege-se pelos princípios definidos nas normas institucionais da URCA:

- I – o respeito à ética, à diversidade étnica, racial, de gênero, orientação sexual, religiosa, territorial, cultural e biológica;
- II – o pluralismo de ideias e de pensamento;
- III – a defesa dos direitos humanos.

Art. 3º. A política de que trata esta Resolução implementa as seguintes diretrizes:

- I – construção de uma cultura institucional comprometida com o respeito mútuo, a equidade de tratamento e a preservação da dignidade das pessoas;
- II – formação continuada da comunidade acadêmica e da sociedade em geral por meio da realização de campanhas educativas de prevenção às formas de discriminação e assédios que trata esta Resolução, estimulando boas práticas de convivência no âmbito institucional;
- III – estabelecimento de parcerias com instituições ou órgãos no sentido de desenvolver mecanismos institucionais de atuação sobre denúncias e métodos adequados de tratamento de conflitos;
- IV – desenvolvimento de ações voltadas ao apoio, ao acolhimento e ao acompanhamento para pessoas que relatem casos de discriminação e assédios;

Art. 4º. Considera-se assédio moral a prática abusiva, explícita ou velada, que se manifesta por meio de gestos, palavras, imagens 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 que se enquadrem nesta Resolução.

Art. 5º. São situações que caracterizam o assédio moral, entre outras:

- I - desqualificar, intimidar ou fazer críticas infundadas a alguém;
- II - atuar para isolar alguém do restante do grupo;
- III - deixar de prestar informações necessárias à execução de alguma atividade;
- IV - ameaçar ou dificultar o usufruto de direitos, a exemplo de horários, férias, licenças, acesso a avaliação de trabalhos acadêmicos, dentre outros;
- V - fazer ligações ou enviar mensagens, pressionando por meios não oficiais, exceto quando autorizado pelo servidor, solicitando demandas fora do horário de expediente, feriados, finais de semana ou período de férias ou licenças, ainda que a Universidade esteja em trabalho remoto, salvo se calcado em interesse público para prática de atos ou execução de serviços inadiáveis;

VI - instalar meios de controle de jornada abusivos como aplicativos de rastreamento, chamadas de vídeo ou voz, exigência de envio de fotos da estação de trabalho, de maneira reiterada e desproporcional, nas ocasiões de trabalho remoto;

VII - ofender, espalhar boatos, fazer críticas ou brincadeiras sobre a vida pessoal, particularidades físicas, emocionais e/ou sexuais de alguém.

Parágrafo único: Na hipótese do inciso IV, a não concessão ou a suspensão de férias e licenças não serão consideradas assédio moral, desde que fundamentadas no interesse público.

Art. 6º. Considera-se assédio sexual constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual.

Art. 7º. 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 vítima;

VI - criar um ambiente de trabalho intimidante, hostil e ofensivo, que possa resultar em obstáculos à igualdade entre os gêneros, em decorrência de discursos e/ou práticas sexistas ou LGBTfóbicas.

Art. 8º. Considera-se discriminação 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 condições individuais seriam fundamento legítimo para a inferiorização de pessoas e grupos sociais.

Art. 9º. São consideradas atitudes discriminatórias quaisquer manifestações baseadas em preconceitos de: origem, raça, etnia, sexo, religião, identidade de gênero, orientação sexual, idade, condição física e intelectual, classe social, categoria funcional entre outros.

Art. 10. Assédio moral, sexual, preconceito e atitudes discriminatórias praticadas por servidor (a) docente ou técnico-administrativo ou por estudante estarão sujeitos a penalidades, nos termos do Estatuto dos Servidores Cíveis do Estado do Ceará ou do Regimento Geral da URCA.

Art. 11. Compete à URCA, por meio de suas diversas instâncias, desenvolver ações de prevenção, de caráter pedagógico e permanente, que visem à efetiva garantia dos direitos humanos e o enfrentamento de todas as formas de discriminação, assédios e outras formas de violência no âmbito institucional. Devem ser desenvolvidas, de forma progressiva, dentre outras, as seguintes ações:

- I – incentivar a criação de atividades curriculares que contemplem o conteúdo da presente Resolução;
- II – promover debates nos Institutos e órgãos da Universidade sobre o conteúdo da presente Resolução envolvendo corpo técnico, docente e discente;
- III – elaborar materiais informativos e campanhas permanentes acerca do enfrentamento à discriminação, assédios e outras formas de violências;
- IV – promover formações dirigidas para toda a comunidade acadêmica sobre cada temática da Resolução.

Art. 12. Não serão admitidos conteúdos institucionais e acadêmicos que violem os termos da presente Resolução, dentre os quais:

- I – projetos de pesquisa, ensino e extensão;
- II – eventos de natureza acadêmica;
- III – disciplinas e trabalhos de natureza acadêmica.

Art. 13. Será constituída uma Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao assédio moral, sexual e outras formas de discriminação no âmbito da URCA.

§ 1º. A comissão mencionada no caput deste artigo terá o mandato de um ano, sendo permitida uma recondução por igual período, e será composta por 10 (dez) membros titulares e 10 (dez) suplentes.

§ 2º. Serão indicados membros titulares e membros suplentes representantes de cada categoria conforme critérios a seguir:

- a) 01 (um) membro titular e 01 (um) membro suplente representantes dos (das) Docentes de cada Centro (CH, CCBS, CESA, CED, CARtes, CCT);
- b) 01 (um) membro titular e 01 (um) membro suplente representantes dos (das) Discentes (escolhidos em votação organizada por meio de edital pela Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis - PROAE);
- c) 01 (um) membro titular e 01 (um) membro suplente representantes dos (das) Servidores (as) técnico-administrativos;
- d) 01 (um) membro titular e 01 (um) membro suplente representantes da Gestão Superior (indicados pela Reitoria);
- e) 01 (um) membro titular e 01 (um) membro suplente representantes do Sindicato de representação docente.

§ 3º - A Comissão deverá escolher um(a) coordenador(a) entre seus próprios membros para conduzir os trabalhos.

Art. 14. Competirá à Comissão Permanente de Prevenção ao assédio moral, sexual e quaisquer formas de discriminação:

- I - Desenvolver campanhas preventivas e educativas de combate ao assédio moral, sexual e quaisquer formas de preconceito, no âmbito da Universidade Regional do Cariri;
- II – Analisar o conteúdo das denúncias junto às partes envolvidas;
- III - Providenciar os encaminhamentos necessários para realização de audiência prévia de mediação e conciliação dos processos recebidos, quando possível. E, quando não for, encaminhar para os órgãos competentes.

Art. 15. As denúncias devem ser formalizadas à Ouvidoria da URCA, à Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao assédio moral, sexual e quaisquer formas de discriminação, por provocação da parte ofendida, por representação ou de ofício pela autoridade que tiver conhecimento da prática de assédio moral, sexual ou discriminação.

§ 1º - Qualquer pessoa que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar modalidade de assédio ou discriminação no ambiente institucional poderá encaminhar a notícia desses atos;

§ 2º - A Ouvidoria da URCA ou o Gabinete da Reitoria encaminhará no prazo máximo de sete dias úteis as denúncias relacionadas a assédio moral, sexual ou preconceito à Comissão para providências;

§ 3º - Os fatos devem ser relatados 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;

§ 4º - Quando houver envolvimento de menores de 18 anos, estes devem estar acompanhados pelo responsável.

Art. 16. O(A) coordenador(a) da Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao assédio moral, sexual e quaisquer formas de discriminação, quando receber notícia de atos de assédio e/ou discriminação agendará, em até cinco dias úteis, reunião com os seus integrantes para apreciação da denúncia, discussão dos procedimentos e ações para o tratamento da questão, bem como os encaminhamentos necessários.

§ 1º - A Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao assédio moral, sexual e quaisquer formas de discriminação sempre procurará ouvir as partes envolvidas, realizando entrevistas em local que as preserve, podendo designar membros para tanto;

§ 2º - A Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao assédio moral, sexual e quaisquer formas de discriminação cuidará para que as partes envolvidas tenham toda assistência, orientação e acompanhamento de que necessitem, inclusive, preferencialmente, com apoio de equipe multidisciplinar em saúde;

§ 3º - As partes envolvidas poderão ser acompanhadas de pessoa de sua confiança durante sua entrevista, assim como apresentar elementos que versem sobre os atos de assédio ou de discriminação.

§ 4º - Nenhum(a) servidor(a) do quadro técnico, docente ou estudante da URCA 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. 17. A Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao assédio moral, sexual e quaisquer formas de discriminação, procederá à apuração da notícia, no prazo de 15 (quinze) dias, prorrogável por igual período, justificadamente, uma única vez, sendo recomendável, entre outras ações, a verificação do local e das condições de trabalho, no intuito de obter

informações e esclarecer os fatos, podendo solicitar os documentos e as informações necessárias, bem como, marcar sessões de mediação e conciliação.

§ 1º - as sessões de mediação/conciliação serão guiadas pelos procedimentos estabelecidos na legislação vigente.

§ 2º - após realizada a sessão de mediação/conciliação, será redigido um termo que será encaminhado para homologação da Reitoria.

Art. 18. Constatada a prática de assédio moral, sexual ou outras formas de discriminação pela Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao assédio moral, sexual e quaisquer formas de discriminação, através de relatório, este deverá ser encaminhado aos respectivos órgãos competentes para promover sua responsabilização.

Art. 19. A Comissão criada por esta resolução não substitui as comissões de sindicância e processo administrativo disciplinar.

Art. 20. As unidades e órgãos da URCA, na pessoa de seus agentes públicos, ficam obrigados a tomar as medidas necessárias para prevenir o assédio moral, sexual e outras discriminações, conforme definido na presente Resolução.

Art. 21. Os casos omissos nesta resolução serão encaminhados à Reitoria da URCA, que resolverá ouvindo a comissão.

Art. 22. Esta Resolução entra em vigor nesta data e revoga as disposições em contrário.

Sala da Secretaria dos Órgãos de Deliberação Coletiva - SODC, Crato-Ceará, em 18 de agosto de 2024.

CARLOS KLEBER NASCIMENTO DE OLIVEIRA
Presidente