



Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior

fundado em 19 de fevereiro de 1981

Circular nº 347/2024

Brasília (DF), 16 de agosto de 2024.

Às seções sindicais, secretarias regionais e ao(às) diretores(as) do ANDES-SN.

Assunto: Encaminha relatório da reunião conjunta do GTPCEGDS conjunta com o Setor das IFES; e DAS IEES/IMES/IDES na sede do ANDES-SN.

Companheira(o)s,

Encaminhamos, em anexo, o relatório da reunião conjunta do GTPCEGDS conjunta com o Setor das IFES; e DAS IEES/IMES/IDES, convocada pela Circular nº 197/2024, bem como programação encaminhada pela Circular 247/2024, realizada no dia 28 de junho de 2024 (sexta-feira), na Sede do ANDES-SN, em Brasília-DF.

Sem mais para o momento, renovamos nossas cordiais saudações sindicais e universitárias.

Prof. Alexandre Galvão Carvalho
2º Secretário

RELATÓRIO DA REUNIÃO CONJUNTA DO GTPCEGDS CONJUNTA COM O SETOR DAS IFES; E DAS IEES/IMES/IDES NA SEDE DO ANDES-SN

Reunião convocada pela Circular nº 197/2024 e programação encaminhada pela Circular 247/2024

Lista de presença:

Coordenação da reunião: Caroline de Araújo Lima; Clarissa Rodrigues, Gilberto Grassi Calil; Gisvaldo de Oliveira Da Silva; Helton Saragor de Souza, Renata Marins Alvim Gama, Breno Santos.

Representantes das seções sindicais: Acácia Batista Dias (ADUFS-BA); Bárbara Cristina Mota Johas (ADUFPI); Carolina Bessa Ferreira de Oliveira (SINDIUFBSB); Cátia Eli Gemelli (SINDOIF); Fabiana Fátima Cherobin (ADUFES); Jeff Jeffa Moreira Santana (ADUFES); Kaoli Pereira Cavalcante (SINDIUVA); Neli Edite dos Santos (ADUFU); Nelson Fernando Inocêncio da Silva (ADUNB); Patrícia Emanuelle Nascimento (ADUFU); Paulo Henrique Costa Mattos (APUG); Sabrina Grassioli (ADUNIOSTE); Thielide Verônica da Silva Pavanelli Troian (ADUNEMAT); Vanessa Juliana Silva (ADUFVJM); Guilherme Dornelas Camara (UFRGS); André Luiz Sabino (ADUFU); Marcia Borges Umpierre (APROFURG); Rita Patta Rache (APROFURG), Nora de Cássia Gomes de Oliveira (RNE3) Lilian Simone Amorin Brito (ADUFPA); e Paulo Araquém Ramos Cairo (ADUSB).

A reunião ocorrida no dia 28 de junho teve a seguinte programação:

9h às 9h20 – Informes

9h20 às 12h45 – Mesa de Debate, com os temas:

Porque combater o assédio moral e sexual nas universidades, IFs e CEFETs, com a exposição da Profa. Caroline Lima

O uso dos processos disciplinares administrativos como instrumento de perseguição docente: como combater?, com a exposição do representante da AJN Rodrigo Castro

Coordenação dos Trabalhos: Gilberto Calil e Gisvaldo Oliveira

12h45 às 14h15 – Almoço

14h15 às 15h15 – Apresentação do levantamento da existência dos protocolos enviados pelas SSind.

Exposição: Profa. Helga Martins

15h15 às 18h30 – Construção do Protocolo de combate aos assédios e violências nas Universidades, IFs e CEFETs: um debate necessário

Exposição: Profa. Caroline Lima

Coordenação dos Trabalhos – *Renata Gama e Nora Oliveira*

Iniciamos a reunião no horário previsto, apresentando que a mesma é fruto de resolução congressual, explicamos a metodologia e partimos para a pauta.

Nos informes:

Diretoria - Callil: Informe das greves e assinatura do Acordo.

Gisvaldo: Agenda

26, 27 e 28 de setembro – 15º CONAD Extraordinário;

18 a 20 de outubro de 2024 – XX Encontro Nacional do Setor das IEES-IMES-IDES, Rio de Janeiro, UERJ;

7, 8 e 9 de novembro – Jornada de Aposentado(a)s;

11 a 14 de novembro – Encontro Educação Internacional - Rio de Janeiro, UERJ;

28 a 30 de novembro - Seminário 60 anos da ditadura militar (a confirmar)

Após apresentação dos informes iniciamos a mesa de debates.

Caroline Lima fez uma exposição sobre a necessidade de combater o assédio moral e sexual nas Universidades, IF e CEFET, apresentando como essa violência tem relação com a manutenção das opressões no mundo do trabalho. Abordou conceitualmente o que é assédio moral: depreciar, de qualquer forma, e reiteradamente, a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou trata-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica pode acarretar uma pena de um a dois anos de reclusão. Assédio Sexual: constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Essas violências são a expressão das relações de poder, estão associadas as relações de gênero, a práticas racistas, LGBT+fóbicas, capacitistas, machistas e que adoecem as vítimas. Apresentou casos de assédio moral e sexual para o debate, tratou do processo e a importância de formalização da denúncia. E concluiu falando da necessidade do sindicato investir em campanhas e no combate a essas violências nas Universidades, IFs e CEFETs.

Rodrigo Castro apresentou que é importante e necessário ter um sistema correcional nas instituições públicas, mas sem orçamento e investimento esse sistema fica inviabilizado. Outro elemento é a banalização de abertura dos PAD nas Universidades, IFs e CEFETs, esse dado indica o uso desse instrumento para perseguir trabalhadores

dentro da esfera pública, como também indica a ausência de diálogo nas universidades. O uso do PAD como instrumento de perseguição é ilegal. As AJ das SSind. tem um papel importante para barrar essas práticas.

Outro elemento é o ataque a autonomia universitária quando os governos estaduais tentam impor processos via corregedoria para penalizar docentes e servidores, sem passar pela administração universitária. No debate houve discussão sobre o uso do TAC - no início dos processos: o uso desse instrumento no início pode qualificar o docente como culpado; contudo, a depender do TAC pode ser uma solução rápida, ficamos de aprofundar esse debate e não tomar posição inicialmente sobre isso. Capacitação dos(as) envolvidos(as) nas comissões de PAD e/ou Corregedoria – necessário e urgente, além de investimento em pessoal.

Atuação das Procuradorias Jurídicas – não podem ferir a autonomia das Universidades! Não podem interferir no mérito administrativo. A apuração das denúncias é fundamental para pensar o enfrentamento das possíveis violências, para resolver questões administrativas. Qualquer equívoco no processo pode inviabilizar o afastamento de estudantes e servidores(as) que praticaram violência ou assédios.

Abriu-se para o debate. Diversas reflexões foram feitas e indicou-se continuarmos as discussões no ponto da construção do protocolo.

Após o almoço retornamos para o debate sobre a necessidade de propormos enquanto sindicato um protocolo de enfrentamento e combate aos assédios moral e sexual e das diversas violências que se relacionam com esse tipo de crime no mundo do trabalho. Helga Martins apresentou o mapa construído a partir do envio das contribuições das seções sindicais:



Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior

fundado em 19 de fevereiro de 1981

SEÇÃO SINDICAL	POSSUI PROTOCOLO	FORMATO	MODELO DE DENÚNCIA	ESTRUTURA ORGANIZACIONAL	OBSERVAÇÕES
ADUFMAT-RO	SIM	RESOLUÇÃO CONSUNI/UFR N° 71, DE 08 DE MARÇO DE 2023 - Institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio, a Discriminação e à Violência e o Racismo no âmbito da Universidade Federal de Rondonópolis e dá outras providências. Apresenta princípios orientadores da política e explica os tipos de violência	Art. 7º O recebimento, o acompanhamento e o enfrentamento de denúncias relacionadas às questões de atos abusivos será realizado pela Ouvidoria da Universidade Federal de Rondonópolis IV - Comunicar a Diretoria de Assuntos Estudantes acerca dos casos descritos nesta resolução quando envolver estudantes, para que sejam acionadas, quando possível, as respectivas redes de apoio e acolhimento;	-	-
ADUNIR	NÃO	-	-	-	Existe uma comissão no âmbito da reitoria, mas que não funciona. A ADUNIR está constituindo um GT para discutir e fazer as intervenções necessárias, especialmente porque os casos de assédio moral foram volumosos durante a greve nacional de 2024.
ADUSC	SIM	RESOLUÇÃO CONSU N° 03/2022 - <i>Dispõe sobre normas e procedimentos a serem adotados em conflitos interpessoais como forma de enfrentamento e prevenção de assédio moral e sexual e quaisquer formas de discriminação, no âmbito na Universidade Estadual de Santa Cruz.</i>	Art. 9º Denúncias devem ser formalizadas à Ouvidoria da UESC ou diretamente ao Gabinete da Reitoria por provocação da parte ofendida, por representação ou de ofício pela autoridade que tiver conhecimento da prática de assédio moral, sexual ou discriminação.	Art. 11 Será constituída uma Comissão Permanente de Prevenção ao assédio moral, sexual e quaisquer formas de discriminação no âmbito da UESC. Parágrafo único: A comissão mencionada no caput deste artigo terá o mandato de dois anos e será composta por cinco	Art. 12 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 Estadual de



Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior

fundado em 19 de fevereiro de 1981

				<p>membros titulares e cinco suplentes, sendo indicados: um titular e um suplente pela AFUSC; um titular e um suplente pela ADUSC; um titular e um suplente pelo DCE e dois titulares e dois suplentes pela Reitoria.</p> <p>Art. 13 Recebida a denúncia nos termos do Art. 9º desta Resolução, caberá a Reitoria encaminhar o processo à Comissão que analisará a viabilidade de realização de audiência prévia de mediação e conciliação.</p>	<p>Santa Cruz, podendo solicitar da Reitoria constituição de grupo de trabalho para tanto.</p> <p>II - Realizar audiência prévia de mediação e conciliação, quando possível, dos processos encaminhados pela Reitoria.</p> <p>III - Assessorar a Reitoria emitindo manifestação sobre os processos recebidos</p>
ADUSP	Sim (Aplicável apenas no âmbito da seção sindical)	PROTOCOLO DE CONDUTA (Documento interno da seção sindical)	A denúncia deverá ser encaminhada a qualquer membro da Diretoria da ADUSP ou à assessoria jurídica da entidade que encaminhará o inteiro teor da mesma direta e exclusivamente o(a) denunciado(a), sob sigilo, para que se manifeste no prazo de 5 dias.	<p>Uma vez apresentada a manifestação do(a) denunciado(a), caberá à Diretoria da ADUSP instaurar procedimento para análise da denúncia, no qual será imprescindível a escuta separadamente das partes, convidando e constituindo uma comissão de docentes para análise da denúncia.</p> <p>A Comissão, formada a convite da diretoria da ADUSP, deve ser constituída preferencialmente por três docentes, associados(as) ou não da entidade, desde que não sejam membros da Diretoria em exercício, e deve pautar sua</p>	



Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior

fundado em 19 de fevereiro de 1981

				atuação pelo princípio da imparcialidade.	
SINDUEPA	SIM	RESOLUÇÃO N° 3904/22-CONSUN, 21 de setembro de 2022. Aprova e Dispõe sobre Normas e Procedimentos a serem adotados em casos de Assédio Moral, Sexual e Atitudes Discriminatórias, no Âmbito da Universidade do Estado do Pará.	Art. 5º - A denúncia da prática de assédio sexual, moral e/ou de atitudes discriminatórias deve ser formalizada pela vítima ou por seu representante legal, seu acompanhante ou de ofício pela autoridade que tiver conhecimento da mesma.		Art. 11 - As vítimas de assédio, preconceito e atitudes discriminatórias poderão ser encaminhadas, a pedido, com prioridade no atendimento, ao Serviço de Apoio Psicológico e Pedagógico (SAPP) da Universidade.
ADUFERPE	NÃO	-	-	-	Em caso de demanda o setor jurídico do sindicato atende.
SINDUERR	NÃO	-	-	-	A UERR não dispõe de setor específico para apurar situações de assédio e nem protocolo. A universidade dispõe de ouvidoria e um comitê de ética disciplinar que recebe denúncias de todas as situações que impactam o trabalho na instituição.
ADUFES	NÃO	-	-	-	A Universidade Federal do Espírito Santo não possui "protocolo ou setor específico de acolhimento de denúncias e de apuração de casos de assédio moral e/ou sexual". O último caso denunciado à Adufes foi tramitado internamente com instalação de Comissão de Sindicância Investigativa após registro no FalaBr, resultando em apuração interna sem devolutiva que sequer permita à denunciante saber o resultado da apuração. A instituição recentemente criou a

ENSINO PÚBLICO E GRATUITO: DIREITO DE TODOS, DEVER DO ESTADO.



Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior

fundado em 19 de fevereiro de 1981

					Diretoria de Prevenção, Mediação de Conflitos e de Correição.
ADUFMS	Não (em construção)	Minuta da Resolução	<p>Art. 33 I - Recebimento das denúncias: qualquer pessoa, seja vítima ou testemunha de violências de gênero e étnico-raciais, pode, e os/as servidores/as que tenham conhecimentos dos fatos, devem registrar o termo de denúncia, conforme documento/formulário a ser imediatamente criado pela CIPEVGE Central, e enviar, acompanhado das provas e documentos que tiver acesso, à Ouvidoria e à Corregedoria da UFMT;</p> <p>Art. 34 Serão canais de acolhimento e direcionamento das denúncias de violências de gênero e étnico-raciais no âmbito da UFMT a CIPEVGE Local em cada Câmpus e na Reitoria. As comissões locais devem publicizar os canais de denúncia internos, bem como contatos e endereços de registros externos aos Câmpus, a saber: sistema FalaBR; Ouvidoria; Delegacias, Ministério Público Federal e demais órgãos responsáveis pela investigação e processamento de casos de violências de gênero e étnico-raciais.</p>	<p>Art. 20º A Comissão Institucional Central de Prevenção e Enfrentamento às Violências de Gênero e Étnico-raciais na UFMT (CIPEVGE Central – UFMT) é um órgão permanente de assessoramento, vinculado diretamente à Reitoria da Universidade Federal de Mato Grosso.</p> <p>Art. 21 A CIPEVGE Central será composta pelos(as) seguintes membros(as) efetivos(as):</p> <p>a) Reitor(a); b) Pró-Reitoria de Ensino de Graduação; c) Pró-Reitoria de Ensino de Pós-Graduação; d) Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas; e) Pró-Reitoria de Assistência Estudantil; f) Corregedor(a); g) Ouvidor(a); h) Representação da Comissão/Comitê de Políticas Afirmativas da UFMT; i) 02 Representações da Associação dos Docentes da Universidade Federal de Mato Grosso – ADUFMAT-SSIND; j) 02 Representações Sindicato dos Trabalhadores Técnicos Administrativos em Educação da Universidade Federal de Mato Grosso – SINTUF-MT; k) 02</p>	<p>Art. 38 As ações preventivas e educativas da política de combate violências de gênero e étnico-raciais da UFMT são o conjunto de programas, projetos e atividades sistemáticas de formação inicial e continuada que formam a comunidade acadêmica para conhecer e enfrentar violências de gênero e étnico-raciais no âmbito institucional</p> <p>Art. 50 As vítimas de violências terão acompanhamento psicológico, pedagógico e social fornecidos pelos Câmpus ou serão encaminhadas para rede externa de atendimento, em caso de impossibilidade de atendimento pela equipe do Câmpus. A fiscalização e o monitoramento dessas ações ficarão sob responsabilidade das CIPEVGE Locais.</p>

ENSINO PÚBLICO E GRATUITO: DIREITO DE TODOS, DEVER DO ESTADO.



Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior

fundado em 19 de fevereiro de 1981

				Representações do Diretório Central de Estudantes da UFMT; l) 02 Representações da Associação de Pós-graduandas/os/es da UFMT; m) 01 representações de cada CIPEVGE Locais; n) Presidenta(e) da Comissão de Ética;	
ADUFSCAR	Não	-	-	-	-
ADUNIOESTE	Não	-	-	-	Possui campanhas e cartilhas Disponível no link: https://goias.gov.br/social/wp-content/uploads/sites/24/2019/08/Cartilha_final2-426.pdf
ADUNICAMP	Não	-	-	-	A assessoria jurídica acompanha os casos relacionados ao sindicato e universidade, estão em processo de elaboração de material específico sobre o tema.
ANDES/UFRGS	Sim	RESOLUÇÃO Nº 275, DE 25 DE NOVEMBRO DE 2022 - POLÍTICA CONTRA O ASSÉDIO NO ÂMBITO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL – UFRGS RESOLUÇÃO Nº 045, DE 8 DE MARÇO DE 2024 – institui Grupo de Trabalho sobre Boa Vivência e Combate ao Assédio na UFRGS.	Art. 17. II - Para fazer a denúncia, é necessário formalizar, por escrito, a manifestação, por meio dos canais previstos institucionalmente, sendo assegurado o sigilo de identidade do denunciante, cabendo a todos que tenham conhecimento, desde o recebimento da denúncia, preservar os elementos de identificação do denunciante por meio do sigilo do nome, do endereço e de quaisquer outros	Não se aplica	Art. 20. As vítimas de Assédio Moral, Assédio Sexual, Violência Étnico-racial, de Gênero e Sexualidade poderão ser encaminhadas, a pedido, com prioridade no atendimento, ao DAS/Divisão de Promoção da Saúde, ao CIPAS e à Clínica de Atendimento Psicológico do Instituto de Psicologia para apoio psicológico.

ENSINO PÚBLICO E GRATUITO: DIREITO DE TODOS, DEVER DO ESTADO.



Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior

fundado em 19 de fevereiro de 1981

			<p>elementos que possam identificá-lo. Cabe ainda salientar a força de prova do relato, sobretudo no que se refere aos casos de assédio, os quais costumam não dispor de provas físicas.</p> <p>Art. 18. A Ouvidoria, a Direção/Chefia da Unidade ou o Núcleo de Assuntos Disciplinares da UFRGS encaminhará imediatamente as denúncias relacionadas a assédio moral, sexual ou preconceito ao órgão responsável pela apuração (Comissão de Ética, Núcleo de Assuntos Disciplinares ou Direções/Chefias das Unidades Acadêmicas)</p>		
ADUFPA	Sim	RESOLUÇÃO N. 815, DE 03 DE MARÇO DE 2020	<p>Art. 8º As denúncias de casos de discriminação, assédios e outras formas de violências devem ser formalizadas por escrito na Universidade e encaminhadas, preferencialmente, para as Subunidades ou órgãos que solicitarão para as Unidades as devidas providências.</p> <p>§ 1º O dirigente da Unidade ou órgão também pode proceder de ofício, ou seja, pode iniciar o processo por iniciativa própria, caso tenha elementos suficientes.</p> <p>§ 2º O dirigente da Unidade ou órgão pode instaurar sindicância ou encaminhar para a Comissão de</p>	Não se aplica	<p>Art. 10. As vítimas de discriminação, assédios e outras formas de violência receberão atendimento e assistência de forma prioritária nos serviços institucionais.</p> <p>Art. 11. 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 da vítima ou do/a acusado/a de sua unidade/órgão de origem, em</p>



Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior

fundado em 19 de fevereiro de 1981

			Ética. Nos casos em que seja necessária a instauração de procedimento administrativo disciplinar será encaminhada solicitação ao Reitor.		caráter provisório ou, se for o caso, definitivamente.
APRUMA	Não	Não se aplica	Não se aplica	Não se aplica	Em consulta a Reitoria a Seção Sindical informou que as denúncias de assédio ou importunação sexual envolvendo professores e técnicos são investigadas por meio de processos administrativos disciplinares, conduzidos por uma comissão designada conforme o art. 143 e seguintes da Lei 8112/90 (Regime Jurídico Único - RJU). As denúncias de assédio ou importunação sexual envolvendo alunos, por sua vez, são tratadas dentro do processo administrativo disciplinar discente, conforme estabelecido pela RESOLUÇÃO Nº 238-CONSUN, de 1º de julho de 2015, que aprova o Regulamento Disciplinar do Corpo Discente da UFMA.
SINDOIF	Sim	INSTRUÇÃO NORMATIVA IFRS Nº 006, DE 01 DE DEZEMBRO DE 2022.	Art. 7º Qualquer denúncia de assédio e/ou violências deve ser realizada através da Ouvidoria do IFRS, no sistema Fala.BR - Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação, no tipo de manifestação intitulada "denúncia", contemplando a comunicação de prática de ato ilícito ou antiético.	Não se aplica	Não se aplica



Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior

fundado em 19 de fevereiro de 1981

			Parágrafo único. A Ouvidoria do IFRS é o canal de comunicação oficial de denúncias.		
APROFURG	Sim	RESOLUÇÃO CONSUN/FURG Nº 15, DE 22 DE SETEMBRO DE 2023	Art. 11. O registro da denúncia de assédio, discriminação e outras formas 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.	Não se aplica	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 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.

Helga Martins após exposição indicou a necessidade de colarmos de imediato a exposição da proposta de Protocolo construída pela Coordenação do GTPCEGDS. Nesse momento Caroline Lima expos para os(as) participantes a proposta fazendo a leitura ponto a ponto, onde as representações das seções sindicais foram fazendo destaques. Após debate dos destaques e da formulação das sugestões a proposta ficou da seguinte forma:

PROPOSTA DE PROTOCOLO DE COMBATE, PREVENÇÃO, ACOLHIMENTO, ENFRENTAMENTO E APURAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL, RACISMO E QUAISQUER DISCRIMINAÇÃO, VIOLÊNCIA NAS UNIVERSIDADES, IFs E CEFETs

Considerando a Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023 que instituiu 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.

Considerando a Lei nº 10.224 de 15 de maio de 2001, que criminalizou o assédio sexual, a Lei nº 4.742, de 2001 que criminalizou o assédio moral, a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989 que tornou racismo crime, e a interpretação da lei pelo STF equiparou a lei considerando LGBTfobia crime, o ANDES-SN propõe o seguinte protocolo para o enfrentamento, prevenção e apuração de assédios moral e sexual, racismo e quaisquer formas de discriminação, no âmbito das Universidades, IFs e CEFETs.

Entendemos que essa proposta deverá ser aprovada nas instancias das Universidades, IFs e CEFETs.

O(a) Presidente(a) do Conselho Universitário, no uso de suas atribuições:

RESOLVE:

Art. 1º Instituir normas e procedimentos **no âmbito de uma política institucional de prevenção e combate aos assédios e ao racismo, quaisquer discriminações** a serem adotados pelas Universidades, IFs e CEFETs.

Parágrafo único. Considera-se espaço das Universidades, IFs e CEFETs qualquer local, físico ou virtual (redes sociais, **e-mail**, aplicativos de mensagens, serviços de conferências remotas; **ambientes virtuais de aprendizagem** e afins) onde sejam desenvolvidas atividades presenciais ou remotas da Instituição relacionadas a Ensino, Pesquisa, Extensão, Desenvolvimento, Inovação e Administração **e interação acadêmica**.

Art. 2º Assédio Moral: forma de violência que se manifesta por meio de gestos, palavras e atos que desrespeitam, a integridade física e/ou psicológica de uma pessoa ou grupo, na relação entre membros da comunidade acadêmica. Consiste na exposição de ocorrência única ou repetida de servidores(as)/trabalhadores(as) 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(as) trabalhadores(as) e os(as) 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.

Art. 3º São situações que caracterizam o assédio moral, entre outras:

I - Alterar, sem a devida fundamentação no interesse público, as condições de trabalho ou estudo de uma pessoa ou grupo específico;

II - Desqualificar, intimidar ou fazer críticas infundadas a alguém;

III - Atuar para isolar alguém do restante do grupo ou tirá-lo(a) das funções;

IV - Deixar de prestar informações necessárias à execução de alguma atividade;

V - Ameaçar ou dificultar o usufruto de direitos, a exemplo de horários, férias, licenças, acesso a avaliação de trabalhos acadêmicos, dentre outros;

VI - Fazer ligações ou enviar mensagens, em meios não oficiais, exceto quando autorizado pelo(a) servidor(a), solicitando demandas fora do horário de expediente;

VII - Controle de jornada abusivo com exigência de envio de fotos da estação de trabalho de maneira reiterada e desproporcional, nas ocasiões de trabalho remoto;

VIII - Ofender, espalhar boatos, fazer críticas ou brincadeiras sobre a vida pessoal, particularidades físicas, intelectuais, de gênero, emocionais e/ou sexuais de alguém.

IX - Desqualificar, ironizar ou ridicularizar de forma direta ou indireta posicionamentos políticos, ideológicos, sindicais ou pedagógicos, incluindo-se abordagens didáticas e opções teórico-metodológicas.

X - Gravar e divulgar trechos de aulas ou outras atividades acadêmicas sem o consentimento expresso do professor e demais envolvidos(as).

Art. 4º Importunação Sexual – nos termos do artigo 215-A do Código Penal, praticar contra alguém e sem a sua anuência de ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou de terceiros ou favorecimento sexual.

Art. 5º 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, entre outras:

I - Aproximar-se fisicamente de forma inoportuna, tocar ou criar situações de contato corporal, sem consentimento recíproco, com conotação sexual;

II - Constranger com piadas e frases de duplo sentido, fazer alusões que produzam embaraço e sensação de vulnerabilidade ou perguntas indiscretas sobre a vida privada;

III - Fazer ameaças de perdas significativas ou promessas de obtenção de benefícios em troca de favores sexuais;

IV – Constranger, questionar e/ou violar o direito à liberdade sexual de colegas e interferir no desenvolvimento das atividades laborais da pessoa vitimada;

Art. XX Racismo - qualquer teoria, doutrina, ideologia ou conjunto de ideias e práticas 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;

Discriminações

Art. 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;

Art. LGBTFOBIA – 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.

Art. Xenofobia - manifestações de aversão, hostilidade ou ódio contra pessoas que são estrangeiras ou são vistas como forasteiras.

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

Art. Discriminação de gênero – qualquer ação ou omissão baseada no gênero com o qual a pessoa se identifica que cause morte, agressão e/ou abuso físico, psicológico, sexual e dano moral ou patrimonial.

Art. 6º 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. 7º São consideradas atitudes discriminatórias quaisquer manifestações baseadas em preconceitos de: raça, etnia, sexo, religião, identidade de gênero, orientação sexual, idade, nacionalidade, regionalismo, área de formação acadêmica, maternidade/parentalidade, condição física e intelectual, classe social, categoria funcional e/ou acadêmica entre outros.

Art. 8º Assédio moral, sexual, racismo, preconceito e atitudes discriminatórias praticadas por gestores(as), servidor(a) docente, ou técnico(a)-administrativo(a) ou por estudante, estarão sujeitos a apuração e penalidades, garantindo o contraditório e a ampla defesa, nos termos da legislação vigente e a partir das normas das Universidades, IF e CEFET.

Parágrafo único: incluindo terceirizados; cedidos; público externo; universidade colocar no contrato das empresas de terceirização sobre capacitação e de combate ao assédio e as diversas violências; as crianças e adolescentes que frequentam – ECA.

Art. 9º Será constituída uma Comissão Permanente de Prevenção e Apuração dos casos de assédio moral, sexual, racismo e quaisquer formas de discriminação no âmbito das Universidades, IFs e CEFETs.

Parágrafo único: A comissão mencionada no caput deste artigo terá o mandato de **xx anos** e será composta por no mínimo três membros titulares e três suplentes com direito a voz e voto e duas representações da Administração Central como ouvintes com direito a voz, sendo indicados: um titular e um suplente da categoria dos(as) técnicos(as); um titular e um suplente da seção sindical docente; um titular e um suplente estudantil.

Art. 10º Competirá à Comissão Permanente de Prevenção ao assédio moral, sexual, racismo e quaisquer formas de discriminação:

I – Em conjunto com o setor de comunicação das Universidades, IFs e CEFETs, desenvolverem campanhas preventivas e educativas de combate ao assédio moral, sexual, racismo e quaisquer formas de preconceito. Para essas ações deverá estar previsto orçamento específico.

II - Realizar oitivas, analisar a documentação/provas e apuração das denúncias devendo produzir parecer com as possíveis indicações de resolução, para as instâncias das Universidades, IFs e CEFETs avaliar e deliberar.

§ 1º - Para as oitivas as partes serão previamente intimadas a comparecer em dia e local indicados pela comissão.

§ 2º - Caso seja possível, realizar audiência de conciliação e produzir termo de ajuste de conduta.

§ 3º - Caso não haja comparecimento de qualquer uma das partes, ou não ocorra a conciliação, o processo deverá ser encaminhado aos Conselhos, para que sejam adotadas as medidas cabíveis.

Art. 10º As denúncias devem ser formalizadas ao **órgão/canal específico, ou à direção/chefia de Departamento e/ou Instituto**, de Colegiado das Universidades, IFs e CEFETs, por provocação da parte ofendida, por representação ou de ofício pela autoridade que tiver conhecimento da prática de assédio moral, sexual, racismo e quaisquer formas de discriminação. **(NÃO HOUVE CONSENSO AVALIAR COM A AJN)**

§1º - O órgão/canal específico encaminhará imediatamente as denúncias relacionadas ao assédio moral, sexual, racismo ou preconceito à Comissão Permanente de Prevenção e Apuração para providências.

§2º - 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.

§3º - **Quando a prática de assédio moral, sexual, racismo e quaisquer formas de discriminação ocorrer em reuniões/atividades administrativas será também responsabilidade da direção/chefia de**

Departamento e/ou Instituto, de Colegiado apresentar a denúncia e solicitar apuração. (NÃO HOUE CONSENSO)

§4º Setores responsáveis pelo acolhimento, registro e apuração da denúncia deverão garantir o sigilo de todas as informações.

Art. 11º Nenhum(a) servidor(a) do quadro técnico, trabalhador(a) terceirizado(a), docente ou estudante das Universidades, IFs e CEFETs poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou sanção por ter denunciado ou testemunhado atitudes definidas neste protocolo, salvo em caso comprovado de relato inverídico, falsidade ideológica ou má-fé.

Art. 12º Em havendo sindicância ou processo administrativo disciplinar e necessidade de preservação da integridade da vítima, a autoridade competente poderá solicitar a realocação da vítima a seu pedido, e/ou afastamento do(a) acusado(a) de sua unidade/órgão de origem, em caráter provisório ou, se for o caso, definitivamente.

Art. 13º As pessoas vítimas de assédio moral, sexual, racismo e outras discriminações deverão receber das Universidades, IFs e CEFETs acolhimento, serviço psicológico e acompanhamento institucional enquanto perdurar o processo.

Art. 14º As unidades, instituto e órgãos das Universidades, IFs e CEFETs na pessoa de seus agentes públicos, ficam obrigados(as) a tomar as medidas necessárias para prevenir e combater, o assédio moral, sexual, racismo e outras discriminações, conforme definido no presente protocolo.

Disposições Gerais

Art. 15º As Universidades, IFs e CEFETs com base na legislação vigente criará programas de capacitação, na modalidade presencial ou a distância, que abranjam os seguintes conteúdos mínimos:

- a) causas estruturantes do assédio sexual, racismo e demais crimes contra a dignidade sexual e da violência sexual;
- b) consequências para a saúde das vítimas;
- c) meios de identificação, modalidades e desdobramentos jurídicos;
- d) direitos das vítimas, incluindo o acesso à justiça e à reparação;
- e) mecanismos e canais de denúncia;
- f) instrumentos jurídicos de prevenção e de enfrentamento ao assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e a todas as formas de violência sexual disponíveis no ordenamento jurídico brasileiro.

§ 1º Qualquer pessoa que tiver conhecimento da prática de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou de qualquer forma de violência sexual, tem o dever legal de denunciá-los e de colaborar com os procedimentos administrativos internos e externos.

§ 2º Para fins do disposto neste protocolo, serão apuradas eventuais retaliações contra:



Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior
fundado em 19 de fevereiro de 1981

I - Vítimas de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou de qualquer forma de violência sexual;

II - Testemunhas;

III - Auxiliares em investigações ou em processos que apurem a prática de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou de qualquer forma de violência sexual.

Art. 16º Os casos omissos serão resolvidos pelas instâncias das Universidades, IFs e CEFETs.

Art. 17º Este protocolo entra em vigor na data de sua publicação.

Encerramos a mesa às 19h30, do dia 28 de junho.