



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE DA INTEGRAÇÃO INTERNACIONAL DA LUSOFONIA AFRO-
BRASILEIRA**

**POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL,
SEXUAL, DISCRIMINAÇÃO E OUTRAS CONDUTAS IMPRÓPRIAS NAS
RELAÇÕES INTERPESSOAIS DA UNILAB**

**POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL,
SEXUAL, DISCRIMINAÇÃO E OUTRAS CONDUTAS IMPRÓPRIAS NAS
RELAÇÕES INTERPESSOAIS DA UNILAB**

MATERIAL ELABORADO POR:

Adriana de Melo Barros
Ouvidoria

Michael Pablo França Silva
**Divisão de Atenção à Saúde e Segurança
do Servidor -DAS**

Alan Araújo Argôlo de Santana
Diretoria do Campus dos Malês

Mírian Sumica Carneiro Reis
Diretoria do Campus dos Malês

Geranilde Costa e Silva
**Coordenação de Direitos Humanos e
Ações Afirmativas - CDHAA**

Mônica Saraiva Almeida
Ouvidoria

Giovanni Pacelli Carvalho Lustosa da Costa
**Secretaria de Governança, Integridade e
Transparência - SGIT**

Nayane do Vale Tavares
Corregedoria - CRG

Karla Mayara Florentino Fernandes
**Superintendência de Gestão de Pessoas -
SGP**

Rafaelle Oliveira Lima
Corregedoria - CRG

Larissa Silva de Oliveira Matos
**Divisão de Atenção à Saúde e Segurança
do Servidor -DAS**

Rebeca Cavalcante Pinheiro Lima
**Superintendência de Gestão de Pessoas -
SGP**

Maria do Socorro Camelo Maciel
**Pró-Reitoria de Políticas Afirmativas e
Estudantis - PROP AE**

Silvia Helena dos Santos Moreira
Diretoria do Campus dos Malês

Roque do Nascimento Albuquerque
Reitor

Cláudia Ramos Carioca
Vice-Reitora

SUMÁRIO

1 DISPOSIÇÕES PRELIMINARES	4
2 OBJETIVOS	4
3 ABRANGÊNCIA	5
4 DEFINIÇÕES	5
5 VEDAÇÕES	9
6 MECANISMOS INSTITUCIONAIS PARA DENÚNCIA SEGURA E CONFIDENCIAL DE CASOS DE ASSÉDIO, DISCRIMINAÇÃO E OUTRAS VIOLÊNCIAS	10
7 GARANTIA DE APOIO PSICOLÓGICO ÀS PESSOAS EM SITUAÇÃO DE ASSÉDIO, DISCRIMINAÇÃO E OUTRAS CONDUTAS IMPRÓPRIAS	12
8 MECANISMOS DE APURAÇÃO DAS PRÁTICAS DE ASSÉDIO, DISCRIMINAÇÃO OU OUTRAS CONDUTAS IMPRÓPRIAS DAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS	13
9 MEDIDAS DISCIPLINARES PROPORCIONAIS A NATUREZA E AO GRAU DE GRAVIDADE À INFRAÇÃO COMETIDA.....	17
10 CRIAÇÃO DE COMITÊ PERMANENTE PARA O ENFRENTAMENTO E A PREVENÇÃO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO	19
11 RESPONSABILIDADES	26
12 DISPOSIÇÕES FINAIS	27
REFERÊNCIAS	28
ANEXO 1 - FLUXOS E PROCEDIMENTOS PARA DENUNCIAR	30
ANEXO 2 - PROTOCOLO PARA PRESERVAÇÃO DA SAÚDE E INTEGRIDADE FÍSICA E MORAL DOS ENVOLVIDOS EM CASOS DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO, APÓS A FASE INICIAL DO PROCESSO ATÉ O TÉRMINO DA APURAÇÃO	30
ANEXO 3 - PROTOCOLO DE TRATAMENTO QUANDO O DENUNCIANTE FAZ A DENÚNCIA NO ACOLHIMENTO MAS ESCOLHE NÃO PROSSEGUIR COM O REGISTRO NO SISTEMA OFICIAL DESIGNADO PELO GOVERNO FEDERAL.....	33
ANEXO 4 - PLANO SETORIAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO DA UNILAB.....	35

1 DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

A Universidade Internacional da Integração da Lusofonia Afro-Brasileira (UNILAB) ao reafirmar seu compromisso com a promoção de um ambiente acadêmico e laboral seguro e respeitoso para todos os seus membros, apresenta a Política de Enfrentamento e Prevenção ao Assédio em todas as suas formas, bem como à Discriminação e a outras Condutas Impróprias nas Relações Interpessoais, seguindo o que dispõe o [**DECRETO Nº 12.122, DE 30 DE JULHO DE 2024**](#), que instituiu o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD), no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

2 OBJETIVOS

Visando estabelecer as diretrizes acerca da Prevenção e do Enfrentamento do Assédio, da Discriminação e de outras Condutas Impróprias nas Relações Interpessoais no ambiente da UNILAB, esta política tem como objetivos:

I- Estabelecer definições e distinções objetivas sobre o que constitui assédio, discriminação e outras condutas impróprias nas relações de interpessoais;

II- Promover um conjunto de ações visando prevenir o assédio, a discriminação e outras condutas impróprias, por meio de estratégias educativas direcionadas a formação e sensibilização das pessoas que exercem atividade pública;

III- Estruturar e apresentar às instâncias responsáveis, seja no modo presencial como no virtual, a promoção do acolhimento, da escuta ativa, da orientação e do acompanhamento das pessoas afetadas por assédio e discriminação, ofertando apoio e segurança para as vítimas, a fim de minimizar danos físicos e/ou psicológicos sofridos no ambiente laboral ou de formação acadêmica;

IV- Assegurar às pessoas denunciantes o sigilo dos dados pessoais e a proteção contra ações praticadas em retaliação ao exercício do direito de expressar qualquer violência sofrida e/ou testemunhada;

V- Estabelecer fluxos e procedimentos para denúncia e investigação;

VI- Certificar que os procedimentos administrativos correccionais evitem, sempre que possível, a revitimização;

VII- Priorizar e trabalhar de forma célere quando configurar casos de violências e/ou outras condutas impróprias ao ambiente de trabalho e acadêmico, responsabilizando os(as) agressores(as) qualificados; e

VII- Monitorar e avaliar, continuamente, a eficácia das medidas adotadas, a fim de garantir mudanças e correções na cultura organizacional e acadêmica, refletindo na mitigação dessas práticas de violência.

3 ABRANGÊNCIA

Para fins de aplicação desta norma, considera-se Assédio, Discriminação e/ou outras Condutas Impróprias nas Relações Interpessoais, no âmbito da Universidade, qualquer conduta, explícita ou velada, que venha a ocorrer em locais físicos ou virtuais: e-mails, redes sociais, aplicativos de mensagens, serviços de vídeo conferência, em grupos ou privados, onde se desenvolvam atividades institucionais e/ou em função do cargo, relacionadas ao ensino, à pesquisa, à extensão, à cultura e à gestão. Isso inclui, também, deslocamentos a trabalho, como viagens, eventos e atividades sociais relacionadas ao trabalho.

A norma se aplica a todos os membros da comunidade acadêmica, incluindo servidores(as) técnico-administrativos e docentes, contratados(as) temporários(as), trabalhadores(as) terceirizados(as), discentes (regulares, especiais ou ouvintes, da graduação e pós-graduação), estagiários(as), monitores(as) e bolsistas.

Para fins desta política, a conduta será caracterizada quando ocorrer no exercício profissional, em razão dele ou no ambiente acadêmico, ou seja, sempre que houver vínculo com o contexto de trabalho ou com as atividades acadêmicas.

4 DEFINIÇÕES

Para fins do disposto nesta política, deve-se considerar as seguintes definições:

4.1 Assédio moral - conduta praticada no ambiente de trabalho ou meio acadêmico, por meio de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham a pessoa à situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, dignidade e integridade psíquica ou física, degradando o clima de trabalho e colocando em risco sua vida profissional e acadêmica.

O assédio moral pode ocorrer em diferentes relações dentro da comunidade acadêmica, não se limitando apenas entre chefias e subordinados. Ele pode também ocorrer entre colegas de mesmo nível hierárquico, subordinados em relação à chefia, servidores, estudantes, estagiários e prestadores de serviço terceirizados.

4.1.1. Esse tipo de assédio pode ser classificado em:

I- Assédio moral horizontal: quando cometido entre pares ou pessoas do mesmo nível hierárquico na comunidade acadêmica, podendo ocorrer entre servidores docentes e técnicos, terceirizados, outros trabalhadores, estudantes, estagiários, aprendizes, voluntários, parceiros, fornecedores, prestadores de serviços e outros colaboradores envolvidos em qualquer atividade na Unilab. Portanto, essa prática pode acontecer entre pares.

II- Assédio moral vertical descendente: quando é cometido por um superior hierárquico ou por alguém que exerça autoridade ou ascendência na relação profissional ou acadêmica. Ele ocorre de um nível hierárquico superior para um inferior.

III- Assédio moral vertical ascendente: quando o subordinado pratica o assédio contra um superior hierárquico ou alguém com autoridade na relação profissional ou acadêmica. Pode ser realizado por um único indivíduo ou por um grupo de pessoas, configurando assédio de um nível hierárquico inferior para um superior.

IV- Assédio moral misto: quando, de forma coordenada, uma pessoa é assediada/discriminada por superiores hierárquicos e por pares com os quais não possui relação de subordinação.

V- Assédio moral organizacional: processo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais ou métodos gerenciais que visam obter engajamento intensivo ou excluir pessoas que exercem atividade pública as quais a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais.

VI- Constrangimento ilegal: constranger alguém mediante violência ou grave ameaça, ou ainda depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda.

VII- Intimidação sistemática ou *bullying*: intimidar sistematicamente, individualmente ou em grupo, mediante violência física ou psicológica, uma ou mais pessoas, de modo intencional, sem motivação evidente, por meio de atos de intimidação, de humilhação ou de discriminação ou de ações verbais, morais, sociais, psicológicas, físicas, materiais.

VIII- Intimidação sistemática virtual ou *cyberbullying*: quando a conduta é realizada por meio da rede de computadores, de rede social, de aplicativos ou por qualquer outro meio

ou ambiente digital, ou transmitida em tempo real.

IX- Ameaça: ameaçar alguém, por palavra, escrito ou gesto, ou qualquer outro meio simbólico, de causar-lhe mal injusto e grave.

X- Perseguição ou *stalking*: perseguir alguém, por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade.

XI- Violência psicológica contra a mulher: causar dano emocional à mulher que a prejudique e perturbe seu pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, chantagem, ridicularização, limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que cause prejuízo à sua saúde psicológica e autodeterminação.

4.1.2 Para a caracterização do assédio moral exige-se a presença de três requisitos fundamentais:

- I-** Uma conduta ou um conjunto de condutas abusivas;
- II-** Que tenha por efeito ou seja suscetível de ofender a dignidade de alguém; e
- III-** Que degrade o ambiente acadêmico/laboral ou as relações interpessoais, consolidando um ambiente hostil.

4.2 Assédio sexual - conduta de conotação sexual praticada no exercício profissional ou em razão dele, manifestada fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta à pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual.

O assédio sexual pode se manifestar de forma verbal, não verbal ou física. Pode ainda ocorrer de maneira direta, por meio de propostas explícitas, ou de forma dissimulada, por insinuações ou gestos. Além disso, a violência pode ser praticada de maneira virtual, como por mensagens eletrônicas ou redes sociais, sem necessidade de contato físico.

4.2.1 São modalidades de Assédio sexual:

I- Por intimidação: também conhecido como assédio sexual ambiental, ocorre no ambiente organizacional ou acadêmico e não depende de uma relação hierárquica para se configurar. Ele se caracteriza por incitações ou solicitações sexuais indesejadas, verbais ou físicas, que são realizadas contra a vontade da vítima. Esse tipo de assédio tem como efeito perturbar ou constranger a pessoa, afetando sua dignidade e criando um ambiente hostil,

degradante, humilhante ou desestabilizador, violando sua liberdade sexual.

II- Por chantagem: envolve uma relação de poder, em que o agressor, que detém ascendência hierárquica sobre a vítima, exige favores sexuais em troca de benefícios ou sob ameaça de causar prejuízos. Esse tipo de assédio caracteriza-se pelo abuso de poder, mesmo que o favorecimento sexual não se concretize. Diferentemente do assédio por intimidação, essa modalidade está tipificada como ilícito penal no artigo 216-A do Código Penal brasileiro.

4.2.2 Para caracterização do assédio sexual, aponta-se quatro componentes essenciais:

I- Os sujeitos ativo e passivo, ou seja, o(a) agressor(a) e a vítima, que podem ser de qualquer gênero, posição hierárquica ou orientação sexual;

II- A conduta dolosa, que exige a intenção clara do(a) agressor(a) de buscar satisfação sexual por meio de ações verbais, não verbais ou físicas;

III- O constrangimento causado à vítima, que sente sua liberdade psíquica e tranquilidade violadas; e

IV- A resistência e/ou rejeição da vítima, expressa de forma ativa ou passiva. Neste caso, manter-se em silêncio, muitas vezes motivado pelo medo ou vulnerabilidade, não descaracteriza a rejeição e/ou não consentimento ao comportamento abusivo.

4.3 Discriminação - compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça (racismo), etnia, cor, sexo, 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 de direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral, acadêmico ou em qualquer campo da vida pública. Abrange todas as formas de discriminação.

4.4 Outras Condutas Impróprias nas Relações Interpessoais - consideram-se outras condutas graves aquelas que, do ponto de vista das relações interpessoais, causam prejuízo ao ambiente acadêmico e ao bom funcionamento da instituição, bem como incômodo ou constrangimento a outras pessoas, mas que não possuem um grau significativo de gravidade, danos à dignidade, ou constrangimento e humilhação suficientes para serem enquadradas nas hipóteses mais severas de assédio moral, sexual ou discriminação.

5 VEDAÇÕES

São práticas expressamente vedadas no âmbito da UNILAB:

5.1 Assédio moral e sexual

É expressamente proibido qualquer comportamento que configure assédio moral, incluindo humilhação, intimidação, constrangimento, ou abuso de poder, que cause dano psicológico e/ou emocional aos membros da comunidade acadêmica.

É vedada qualquer forma de assédio sexual, incluindo avanços sexuais indesejados, pedidos de favores sexuais, ou qualquer outra conduta verbal, não-verbal e/ou física, de natureza sexual.

5.2 Discriminação

É expressamente proibida qualquer forma de discriminação baseada em raça, cor, etnia, nacionalidade, orientação sexual, identidade de gênero, religião, deficiência, idade, e/ou qualquer outra característica pessoal ou social.

5.3 Comportamentos inadequados

São vedados comentários, piadas, gestos e/ou qualquer outro comportamento de natureza ofensiva, sexual ou discriminatória, que possam contribuir para um ambiente de trabalho ou de estudo hostil, intimidador ou ofensivo, seja em locais físicos ou em plataformas digitais.

5.4 Retaliação

É expressamente proibida qualquer forma de retaliação contra indivíduos que denunciem e/ou testemunhem casos de assédio ou discriminação, sendo assegurado a todos o direito de reportar essas ocorrências, que serão tratadas com respeito e profissionalismo.

5.5 Abuso de autoridade

É expressamente proibido o uso de posição de poder ou autoridade para assediar ou discriminar subordinados, colegas ou estudantes. A conduta de todos os membros da comunidade acadêmica deve ser pautada pelo respeito e pela integridade.

5.6 Irregularidades em processos de seleção e avaliação

É expressamente proibida qualquer forma de discriminação ou favoritismo nos processos de seleção, avaliação de desempenho, promoções e concessão de benefícios acadêmicos ou administrativos, na qual devem prevalecer a justiça, transparência e imparcialidade em todas as etapas, para garantir a validade do resultado final.

5.7 Manifestações inadequadas nas redes sociais

É vedada a disseminação de conteúdo ofensivo, discriminatório ou de assédio em redes sociais e/ou outras plataformas digitais relacionadas ao ambiente de trabalho e universitário. Todos os membros da comunidade acadêmica devem manter um comportamento ético e respeitoso também no ambiente virtual e em suas plataformas.

É expressamente proibida qualquer forma de assédio realizado através de meios eletrônicos, incluindo e-mails, mensagens de texto, redes sociais e outras plataformas digitais relacionadas ao ambiente acadêmico e administrativo da UNILAB.

5.8 Denúncias falsas e sua formalização

É proibido o registro e a formalização de denúncias falsas, caluniosas, com o objetivo de retaliação, vingança ou para prejudicar alguém injustamente, em que deve prevalecer a boa-fé e veracidade dos fatos.

Qualquer violação das vedações estabelecidas nesta política resultará em medidas disciplinares apropriadas, que podem incluir advertências, suspensões e demissão da Universidade ou outras sanções previstas pela legislação aplicável aos discentes, terceirizados e/ou agentes públicos.

6 MECANISMOS INSTITUCIONAIS PARA DENÚNCIA SEGURA E CONFIDENCIAL DE CASOS DE ASSÉDIO, DISCRIMINAÇÃO E OUTRAS VIOLÊNCIA

Ficam estabelecidos os seguintes procedimentos para acolhimento das denúncias a que se refere esta Resolução:

I - O acolhimento inicial pode ser feito por qualquer agente público com o qual a vítima se sinta segura e confortável para tanto, sem prejuízo do que dispõe a Portaria da Reitoria nº

612 de 29 de novembro de 2022, que designa a Ouvidoria como canal único para a entrada de denúncias no âmbito da UNILAB;

II- O acolhimento à vítima será assegurado pela Ouvidoria não somente no início do processo, visando o registro da denúncia, mas sempre que houver a demanda, primando pelo seu bem-estar;

III- Deverá ser realizada a escuta qualificada de modo a garantir a confidencialidade das informações apresentadas;

IV- A Ouvidoria deverá informar sobre noções gerais acerca da prática de assédio moral e sexual e os respectivos procedimentos de enfrentamento, sem manifestar julgamentos;

V- Os(as) envolvidos(as) devem ser orientados durante o acolhimento na Ouvidoria sobre os procedimentos e trâmites processuais e sobre as possibilidades de formalização pelo canal previsto institucionalmente e, quando for o caso, extrainstitucionais;

VI- A denúncia deve ser formalizada à Ouvidoria, pelo canal previsto institucionalmente, independentemente da forma inicial que se teve ciência sobre fato, por iniciativa da parte ofendida ou de outras pessoas que tiverem conhecimento da prática de discriminação, assédio moral, sexual ou outras violências;

VII- Será assegurado o sigilo da identidade do(a) denunciante, cabendo a adoção de medidas de salvaguarda dos seus dados, que deverão permanecer restritos aos(às) agentes públicos com a necessidade de conhecimento para execução do processo apuratório, conforme legislação conforme Decreto nº 10.153/2019;

VIII- Qualquer pessoa que se sinta vítima de condutas que possam configurar assédio ou discriminação, no âmbito da UNILAB, poderá encaminhar a notícia desses atos à Ouvidoria;

IX- O procedimento a ser realizado pela Ouvidoria inclui escuta qualificada, orientações ao denunciante, realização de encaminhamentos que se fizerem necessários aos equipamentos públicos sociais, de saúde e de segurança e registro da denúncia no sistema oficial do Governo Federal ou outro institucionalmente designado;

X- Quando houver envolvimento de crianças e adolescentes, é obrigatório que estejam acompanhados(as) pelo(a) responsável;

XI- Formalizada a denúncia e havendo elementos mínimos, a Ouvidoria encaminhará a documentação para apuração na unidade competente;

XII- Constituem elementos relevantes para o registro de denúncias que devem ser apresentados sempre que possível: nomes e contatos de pessoas que tenham presenciado a ocorrência, registros, documentos e quaisquer outros meios que contribuam para materializar processualmente o assédio ou situações de sua decorrência;

XIII- No caso de uma denúncia encaminhada à Corregedoria, caso não sejam identificados elementos suficientes para uma apuração na área correcional, o processo deverá ser encaminhado ao setor competente para a análise e resolução apropriadas;

XIV- Considerando as implicações da denúncia e o desencadeamento de ações decorrentes do processo apuratório, é assegurado à vítima o direito de não participar de nenhuma abordagem diante do denunciado, por razões pessoais;

XV- A Ouvidoria deve manter registros estatísticos de denúncias recebidas sobre violência. No caso da investigação preliminar, inspeção, sindicância, do processo administrativo geral e processo administrativo disciplinar que envolvam violência no ambiente de trabalho, é de responsabilidade da Corregedoria manter tais dados;

XVI- Os dados estatísticos devem ser publicados, anualmente, no RAPI, sob a supervisão da Secretaria de Governança, Integridade e Transparência - SGIT a fim de subsidiar as ações, propostas de ações de prevenção à violência, de qualificação das relações interpessoais no trabalho e de promoção da saúde laboral; e

XVII- Ao Comitê Permanente cabe também aplicar ações específicas a fim monitorar e gerenciar medidas aplicáveis na prevenção e no combate do assédio, da discriminação e de outras violências.

7 GARANTIA DE APOIO PSICOLÓGICO ÀS PESSOAS EM SITUAÇÃO DE ASSÉDIO, DISCRIMINAÇÃO E OUTRAS CONDUTAS IMPRÓPRIAS

O acolhimento do(a) denunciante poderá ser realizado, de acordo com o caso, pela Ouvidoria, Direção da Unidade, Coordenação de Curso, Pró-Reitoria de Políticas Afirmativas e Estudantis (PROPAE), Superintendência de Gestão de Pessoas (SGP), Corregedoria (CRG), em caso de representação, ou ainda em conjunto, sendo uma ação de responsabilidade de todos os membros da comunidade, cabendo:

I- Realizar escuta qualificada de modo a garantir o sigilo das informações prestadas e evitar, sempre que possível, a revitimização;

II- Informar ao(à) denunciante as noções gerais acerca dos procedimentos de prevenção e enfrentamento sobre a violência sofrida de assédio ou discriminação. Para os casos de outras condutas impróprias nas relações interpessoais, no ambiente laboral e acadêmico, deve-se também apresentar a possibilidade da solução de conflito por meio da mediação, no que couber e se, somente assim, o denunciante desejar;

III- Orientar ao(à) denunciante a respeito dos elementos relevantes a serem registrados,

bem como o trâmite administrativo processual quando da formalização da denúncia/representação; e

IV- Informar ao(à) denunciante sobre a possibilidade de encaminhamento ao atendimento especializado, se achar necessário, conforme apresentado no **Anexo I - Fluxos e procedimentos**.

As pessoas em situação de assédio moral, assédio sexual, discriminação, de gênero e sexualidade, e/ou que sofreram violências, poderão ser encaminhadas, a pedido, com prioridade, no acolhimento psicológico, ao Serviço de Saúde e Qualidade de Vida (SSQV), Núcleo de Atendimento Social ao Estudante (NAE), na Divisão de Assistência à Saúde do Estudante (DIASE) e no Núcleo de Inclusão, Acessibilidade e Diversidade (NIADI) da UNILAB. O atendimento especializado será realizado por médicos(as), enfermeiros(as), psicólogos(as), terapeutas ocupacionais, psiquiatras e assistentes sociais, conforme o caso.

8 MECANISMOS DE APURAÇÃO DAS PRÁTICAS DE ASSÉDIO, DISCRIMINAÇÃO OU OUTRAS CONDUTAS IMPRÓPRIAS DAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS

As denúncias e representações sobre Assédio Moral, Sexual, Discriminação ou outras Condutas Impróprias nas Relações Interpessoais serão tratadas pela unidade competente para apuração, conforme o caso, sempre que possuírem elementos mínimos definidores de violações a deveres ou proibições previstas na legislação aplicável.

Nenhuma denúncia anônima pode, isoladamente, justificar a imediata apuração por parte da autoridade pública em processo ou procedimento formal, sendo necessária, primeiramente, a adoção, com prudência e discrição, de medidas sumárias de verificação destinadas a conferir a plausibilidade dos fatos nela denunciados.

Todos os processos de investigação sobre denúncias de assédio moral, sexual, discriminação ou outras condutas impróprias, serão conduzidos com imparcialidade, assegurando que nenhuma parte envolvida seja favorecida ou prejudicada na UNILAB.

O processo acusatório seguirá os princípios do contraditório, ampla defesa e devido processo legal. A transparência será garantida em todas as etapas, mantendo-se a confidencialidade necessária para proteger a identidade e a privacidade das partes envolvidas.

8.1 Fluxo dos processos protocolar para investigação e apuração das denúncias:

I- Após recebidas pela Ouvidoria, as denúncias, quando possuírem os elementos mínimos, serão enviadas à Corregedoria da Unilab, quando de sua competência, à Diretoria

Acadêmica do curso, quando o denunciado for discente, ou à Pró-Reitoria de Administração e Infraestrutura -PROADI, quando o denunciado se tratar de trabalhador(a) terceirizado(a), a fim de que sejam encaminhadas as denúncias ao Gestor do Contrato;

II- As denúncias de assédio moral, sexual, discriminação ou outras condutas impróprias, dada a sua gravidade, deverão ser tratadas como prioridade. Dessa maneira, a unidade competente para apuração deverá proceder a abertura de investigação preliminar, de imediato;

III- Com observância aos direitos individuais da pessoa denunciada, as declarações da vítima de assédio ou discriminação serão qualificadas como meio de prova de alta relevância;

IV- No âmbito de sua competência, a Corregedoria da UNILAB, deverá cadastrar o processo no Sistema e-PAD, da Controladoria-Geral da União (CGU), ou outro que vier a substituí-lo, e realizar a análise preliminar da denúncia. Caso necessário, realizará procedimentos preliminares investigativos para verificar a existência de elementos mínimos de autoria e materialidade e, sendo esses elementos constatados, realizar abertura de Processo Administrativo Disciplinar – PAD;

V- Deverá ser instaurado, de imediato, processo acusatório, quando houver provas robustas do fato, evitando, sempre que possível, a exposição dos envolvidos à revitimização;

VI- Após a análise preliminar dos fatos, havendo a necessidade de preservação da integridade da vítima, com seu consentimento, a autoridade competente, pela apuração, poderá solicitar a remoção da vítima ou do(a) acusado(a) de sua unidade/órgão de origem, em caráter provisório ou, se for o caso, definitivo, seguindo situações/elementos exemplificativos como **(ver Anexo 2)**:

- a) Se os eventos relatados estão compatíveis com a rotina dos envolvidos;
- b) Autoria definida;
- c) Fato público;
- d) Presença de outras pessoas - testemunhas;
- e) Reincidência;
- f) Corpo de delito (em conjunto com os demais elementos), entre outros.

VII- A denúncia/representação poderá desencadear abertura de processos administrativos, éticos, celebração de Termos de Ajustamento de Conduta - TAC, bem como encaminhamento para apuração judicial, sendo consideradas as especificidades do caso;

VIII- O fluxo no trâmite de denúncias será referenciado, no que couber, no Guia Lilás: Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal, aprovado pela Portaria Normativa CGU nº 58, de 7 de março de 2023, pelo Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça,

conforme Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, ou, ainda, poderá ser usado outro normativo/manual oficial que aborde o tema;

IX- Em caso de instauração de processo administrativo disciplinar, as fases do processo administrativo, prazos, julgamento e aplicação das penalidades devem seguir o rito processual sobre a matéria, conforme disposto na Lei n. 8112/90, na Lei n. 9.784/99 e no [Regimento Interno](#) da Corregedoria da UNILAB. Para as denúncias que envolvem discentes, deverá ser observado e cumprido o rito processual de regulamento específico, conforme disposto na Resolução nº 66/2022 no [Regime Disciplinar Discente](#);

X- Os fluxogramas, os procedimentos operacionais e as exceções quanto às etapas de cada processo deverão estar disponíveis e atualizados nas páginas oficiais das unidades e setores responsáveis;

XI- Caso a denúncia de assédio ou discriminação seja arquivada, em qualquer tipo de procedimento administrativo, a pessoa denunciante deverá ser informada, pelo meio de contato indicado, com linguagem simples e respeitosa; e

XII- Para apuração de supostas irregularidades relacionadas à discriminação, a composição da comissão do processo apuratório deverá observar, sempre que possível, a preponderância da participação de mulheres, pessoas negras, indígenas, idosas, LGBTQIA+ ou com deficiência;

Diante da complexidade e sensibilidade desses processos, indica-se que os responsáveis em participar e conduzir as comissões de investigação e apuração realizem e comprovem capacitações contínuas sobre o eixo temático, a fim de agir de maneira justa, ética e profissional, garantindo, ainda, o sigilo antes, durante e depois do procedimento até a sua conclusão.

Ficará sob responsabilidade da Coordenação e Direção de cada curso da UNILAB, incentivar, gerenciar e ofertar capacitações nessa área temática para os discentes, visto que eles também deverão compor comissões sobre casos de assédio e discriminação.

8.2 Rito processual para coleta de depoimentos e/ou provas

Todo tratamento e apuração da denúncia de assédio ou discriminação deverá ser pautado na não revitimização, com atenção especial aos momentos de oitiva, ou seja onde acontece a escuta dos envolvidos, que deverão ocorrer sem a presença da suposta pessoa agressora, devendo ser devidamente justificados pela comissão de processo administrativo disciplinar em casos contrários.

Os depoimentos, durante os procedimentos correccionais, dos(as) denunciante(s) devem ser realizados por meio de videoconferência, nos casos de assédio sexual ou moral,

discriminação, racismo e outras violências, garantindo sua gravação e evitando, sempre que possível, a revitimização.

Para os casos de assédio sexual, orienta-se que o(a) responsável por recepcionar e acompanhar o depoimento dos(as) denunciante(s) seja, preferencialmente, do mesmo gênero, a fim de promover maior acolhimento.

8.3 Na conclusão das investigações:

I- O relatório final do processo acusatório deverá sugerir: arquivamento, se reconhecida a inocência do(a) acusado(a); ou aplicação de penalidade se reconhecida a culpa do(a) acusado(a);

II- O relatório final deverá ser enviado pela Reitoria à Procuradoria para análise jurídica, em caso de deliberação pela aplicação da penalidade;

III- Os denunciante(s) e os(as) acusados(as) serão informados sobre o resultado das investigações; e

IV- Com a anuência da autoridade máxima, quando apropriado, poderão ser divulgados os resultados das investigações à comunidade universitária, preservando a confidencialidade e cumprindo o que versa a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais- LGPD, nº 13.790/2018.

O processo administrativo não depende de outros eventuais processos que possam ocorrer em outras instâncias externas à Universidade.

De acordo com o artigo 126 da Lei nº 8.112/1990, que regula o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais, a responsabilidade administrativa de uma pessoa acusada será afastada, ou seja, não haverá responsabilização administrativa, se houver uma decisão na esfera criminal que determine sua absolvição com base em um dos seguintes critérios:

a) Negação da existência do fato: Caso o julgamento criminal conclua que o fato, ação ou evento do qual a pessoa foi acusada não ocorreu, isso impede a responsabilização administrativa, pois não há base para sustentar a acusação.

b) Negação da autoria: Se o julgamento criminal confirmar que o fato ocorreu, mas que a pessoa acusada não foi a autora (ou seja, que ela não teve qualquer participação ou envolvimento no ocorrido), então a responsabilidade administrativa também será afastada.

8.4 Garantias processuais

O sigilo de todas as informações será garantido pelos setores responsáveis pelo acolhimento, registro e apuração das denúncias.

Em todos os casos, será garantido ao(à) acusado(a) o direito de defesa antes da aplicação de qualquer penalidade.

As partes envolvidas terão o direito de recorrer das sanções impostas.

Nos casos em que as sanções não incluam o desligamento, a UNILAB poderá oferecer, em comum acordo com o envolvido, acompanhamento psicológico, orientação ou práticas educativas à pessoa que praticou a conduta inapropriada, com o objetivo de prevenir a reincidência. A aplicação dessas medidas saneadoras será monitorada pela Corregedoria da UNILAB, quando de sua competência, pela Diretoria Acadêmica do curso quando o denunciado for discente, ou pela Gestão do Contrato da Pró-Reitoria de Administração e Infraestrutura -PROADI quando o(a) acusado(a) se tratar de trabalhador(a) terceirizado(a) para garantir que sejam eficazes e contribuam para a manutenção de um ambiente universitário seguro e inclusivo.

Os(as) acusados(as) serão devidamente informados sobre seus direitos e responsabilidades, assegurando-lhes o exercício pleno do contraditório e da ampla defesa.

9 MEDIDAS DISCIPLINARES PROPORCIONAIS A NATUREZA E AO GRAU DE GRAVIDADE À INFRAÇÃO COMETIDA

A definição de penalidade para os casos de assédio e discriminação deverá considerar a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes.

Para agressões cometidas por servidores públicos, as sanções podem incluir advertência, suspensão, demissão, cassação de aposentadoria, ou destituição de cargo/função comissionada ou proposição de Termo de Ajustamento de Conduta na forma que se segue:

TIPO	CONDUTA	GRADAÇÃO	ENQUADRAMENTO	PENALIDADE
Assédio sexual	Assédio sexual (Parecer nº 0015/2023/CONSUNIAO/CG U/AGU): a) Valimento do cargo para obtenção de vantagem sexual; b) Todas as condutas descritas no Título VI do Código Penal - Dos crimes contra a dignidade sexual; c) Situações de elevado grau	Infração disciplinar grave	Inciso XIII do artigo 132 combinado com o inciso IX do artigo 117, e do inciso V do artigo 132, da Lei nº 8.112/1990.	Demissão ou destituição do cargo em comissão/ cassação de aposentadoria.

	de reprovabilidade social, que ofendem gravemente a moralidade administrativa			
Assédio moral	<p>a) uso indevido das prerrogativas/poderes/ferramentas do cargo com o intuito de causar grave humilhação, afronta à dignidade ou dano à saúde psicológica da vítima;</p> <p>b) a prática de condutas graves, consideradas escandalosas nos termos da lei, o que também envolve a prática de alguma conduta tipificada no código penal como gravemente ofensiva à vítima; e</p> <p>c) a situação de ofensa física.</p>	Infração disciplinar grave	<p>Art. 117, IX – Valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública –, art. 132, V – Incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição – ou art. 132, VII – ofensa física, em serviço, a servidor ou a particular.</p> <p>(Quando presentes os elementos caracterizadores de cada tipo)</p>	Demissão ou destituição do cargo em comissão/ cassação de aposentadoria.
Discriminação	<p>a) conduta tipificada como crime (racismo, injúria racial, homofobia e transfobia); e</p> <p>b) conduta grave que seja direcionada diretamente a uma pessoa ou conjunto determinado de pessoas, que se vale de uma condição específica da vítima (etnia, orientação sexual ou de gênero, etc.) com intenção discriminatória, tendo como intuito ou resultado causar humilhação, grave constrangimento ou dano psicológico.</p>	Infração disciplinar grave	Infração disciplinar grave (art. 132, V – Incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição).	Demissão ou destituição do cargo em comissão/ cassação de aposentadoria.
Condutas impróprias nas relações interpessoais	<p>a) manifestações de despreço, feitas de forma isolada ou sem maior repercussão;</p> <p>b) falas problemáticas ou até discriminatórias, mas construídas de forma abstrata, que não tenham um "alvo" determinado, não se dirijam a uma vítima concreta e específica;</p> <p>c) cobranças desproporcionais de produtividade ou entrega;</p> <p>d) formas mais ríspidas de tratamento;</p> <p>e) condutas culposas, tais como o assédio institucional ou organizacional; e</p> <p>f) dentre outros casos.</p>	Situações de baixa ou média reprovabilidade e social, não atentatórias à dignidade do ofendido ou a direitos fundamentais	Violação aos deveres previstos no art. 116, incisos II, IX e XI ou incorrência na proibição prevista no art. 117, inciso V (sem prejuízo de possíveis outros enquadramentos, a depender do caso concreto).	<p>Penalidade de advertência e suspensão até 90 dias -</p> <p>Cabe TAC.</p>

Em caso de agressões cometidas por estudantes, as penalidades podem ser advertência, suspensão ou cancelamento do vínculo com a UNILAB, de acordo com o disposto no Regime Disciplinar Discente.

Quando o(a) denunciado(a) for trabalhador(a) terceirizado(a), a denúncia será encaminhada à Pró- Reitoria de Administração e Infraestrutura – PROADI, e:

I- A PROADI encaminhará ao Gestor do Contrato a fim de que se analise e averigue a existência de indícios mínimos de justa causa, ou seja, autoria e materialidade sobre o(s) fato(s) denunciado(s), encaminhando, por sua vez, para a empresa terceirizada, para que se proceda com a imediata substituição do(a) trabalhador(a) e investigação dos fatos apresentados na denúncia;

II- A empresa terceirizada deve investigar e apurar os fatos, com celeridade, garantindo a participação de um(a) servidor(a) da UNILAB, vinculado ao contrato, na apuração da denúncia;

III- Confirmada a agressão de assédio, em qualquer de suas formas e/ou discriminação, seja feito o afastamento permanente do(a) trabalhador(a) terceirizado(a) da prestação dos serviços na UNILAB;

IV- O representante da administração pública acompanhará o trâmite da denúncia até a adoção da medida adequada, em atenção ao disposto no decreto [DECRETO Nº 12.122, DE 30 DE JULHO DE 2024](#); e

V- É obrigação da empresa terceirizada informar, no prazo acordado entre contratante e contratada, a resolução final do caso.

Uma vez constatada a existência de indícios de que um ilícito administrativo também configure ilícito penal, o fato deverá ser reportado à Procuradoria Jurídica junto à Instituição, a fim de que seja realizada a notícia crime para a autoridade competente.

10 CRIAÇÃO DE COMITÊ PERMANENTE PARA O ENFRENTAMENTO E A PREVENÇÃO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO

Para fortalecer as práticas institucionais de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação, será designada, por ato da Reitoria, a criação do Comitê Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio moral, sexual, discriminação e outras condutas impróprias nas relações interpessoais da Universidade Internacional da Integração da Lusofonia Afro-Brasileira (UNILAB).

Este Comitê Permanente, juntamente com as unidades responsáveis pela execução, será designado para elaboração, implementação e pelo monitoramento do Plano Setorial da UNILAB, em conformidade com o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD), instituído pelo Decreto nº 12.122/2024, e com as

diretrizes estabelecidas na Portaria MGI nº 6.719/2024.

O Comitê Permanente deverá ser implementado no prazo de 120 (cento e vinte dias), a contar da vigência desta Política, garantindo que todas as suas ações iniciais, especialmente o Plano Setorial da UNILAB, sejam estruturadas e comecem a funcionar dentro deste período. Esse prazo tem como objetivo assegurar o início das atividades do Comitê e sua organização interna eficaz, em conformidade com as diretrizes estabelecidas por esta Política.

10.1 Para composição deste Comitê, deverá ser considerado o critério de representação da diversidade existente na Instituição, em que poderá ter como integrantes:

I- Representante da Superintendência de Gestão de Pessoas - SGP;

II- Representante da Pró-Reitoria de Políticas Afirmativas e Estudantis - PROPAE;

III- Secretário executivo;

IV- Servidor(a) técnico administrativo em educação indicado(a) pelo respectivo sindicato ou associação (Bahia e Ceará), seus respectivos suplentes e, na falta destes, por votação direta entre os seus pares;

V- Servidor(a) docente indicado(a) pelo respectivo sindicato ou associação, da Bahia e do Ceará, seus respectivos suplentes e, na falta destes, por votação direta entre os seus pares;

VI- Discente indicado (a) pelo Diretório Central Estudantil- DCE, da Bahia e do Ceará, com seus respectivos suplentes e, na falta destes, por votação direta entre os seus pares; e

VII- Estagiário(a) indicado(a), da Bahia e do Ceará, pela SGP e Diretoria do Campus de Malês, se houver.

10.2 Participação de Terceirizados(as) na Comissão

Considerando a natureza do vínculo dos(as) trabalhadores(as) terceirizados(as), o comitê terá a seguinte estrutura de participação para este grupo:

I- Os(as) trabalhadores(as) terceirizados(as) poderão indicar um representante para atuar em caráter consultivo, possibilitando que tragam ao comitê questões específicas e relatem situações de assédio ou discriminação que afetem esse grupo. Tal representante participará de discussões pertinentes, sem direito a voto nas decisões;

II- Será disponibilizado um canal específico de comunicação para que terceirizados(as) possam encaminhar relatos, sugestões e preocupações diretamente ao Comitê, assegurando que suas demandas sejam registradas e pontuadas em busca de resolução; e

III- O Comitê poderá, sempre que necessário, convocar o(a) representante dos(as)

terceirizados(as) para prestar informações adicionais ou contribuir com sugestões e pautas específicas sobre situações, circunstâncias e/ou pessoas que afetem diretamente esse grupo.

10.3 Diretrizes de atuação do Comitê:

I- Atuação de cunho educativo e não punitivo, contribuindo à reflexão, conscientização e adoção de práticas de gestão e em conformidade com o respeito à dignidade humana;

II- Instituição de múltiplos canais de comunicação direta e acessível a todas as pessoas que sintam a necessidade de relatar situação de assédio, de discriminação e outras condutas impróprias nas relações interpessoais, sofrida ou presenciada no ambiente de trabalho;

III- Acompanhamento da oferta de profissionais especializados e ambiente adequado para realização do acolhimento humanizado e respeitoso às vítimas;

IV- Utilização da conciliação, da mediação e de outras práticas restaurativas, quando possíveis, em face do reconhecimento das medidas como técnicas importantes ao tratamento dos conflitos e fontes positivas para se evitarem conflitos ou condutas discriminatórias ou assediadoras; e

V- Preservação do sigilo das informações e adoção de providências alinhadas à vontade dos envolvidos ou demandadas pela legislação aplicável.

10.4 As competências do Comitê Permanente em relação ao Plano Setorial são:

I- Coordenar a formulação e a execução do Plano Setorial, observando as diretrizes do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD) e do Plano Federal;

II- Monitorar a implementação das ações assegurando a efetividade dos resultados esperados;

III- Promover a articulação entre as áreas envolvidas, garantindo a integração das ações e a adequada destinação de recursos institucionais;

IV- Identificar e mitigar riscos relacionados ao assédio e à discriminação, propondo medidas preventivas e corretivas;

V- Elaborar relatórios periódicos sobre o andamento do Plano Setorial, conforme orientações do Comitê Gestor do PFPEAD; e

VI- Adotar providências para a superação de dificuldades identificadas na execução das ações previstas.

O Plano Setorial deverá conter, no mínimo, a estrutura detalhada no Anexo 4 e será instituído por meio da publicação de uma portaria, a ser assinada pela autoridade máxima da

UNILAB, em conformidade com as diretrizes estabelecidas pelo Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD).

As ações previstas no Plano Setorial devem ser detalhadamente listadas no anexo à portaria que institui o plano, incluindo uma breve descrição delas, os resultados esperados, os prazos de execução, as áreas envolvidas, os riscos identificados e as dificuldades antecipadas.

A elaboração do Plano Setorial é uma ação prioritária do Comitê Permanente, devendo ser iniciada imediatamente após sua instituição. As ações, inicialmente previstas, poderão ser ajustadas e ampliadas ao longo da implementação do Plano, conforme as necessidades identificadas.

10.5 São eixos temáticos que devem receber ações pelo Comitê a fim de cumprir o Plano Setorial:

I– Prevenção, por meio de capacitação, sensibilização e promoção da saúde organizacional;

II- Acolhimento, com a organização de redes de apoio e canais de escuta qualificada;
e

III- Tratamento de denúncias, estabelecendo diretrizes para apuração que evitem a revitimização e a retaliação dos envolvidos.

10.6 São atribuições gerais de atuação do Comitê:

I- Monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção da Política da Prevenção e do Enfrentamento do Assédio, da Discriminação e de outras Condutas Impróprias nas Relações Interpessoais no ambiente da Unilab;

II- Contribuir para o desenvolvimento periódico de diagnóstico institucional das práticas de assédio moral, sexual, discriminação e outras condutas impróprias nas relações interpessoais;

III- Solicitar relatórios, estudos e pareceres aos órgãos e unidades competentes, resguardados o sigilo e o compromisso ético-profissional das áreas técnicas envolvidas;

IV- Sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio moral, sexual, discriminação e outras condutas impróprias nas relações interpessoais;

V- Representar aos órgãos disciplinares a ocorrência de quaisquer formas de retaliação àquele(a) que de boa-fé busque os canais próprios para relatar eventuais práticas de assédio moral, sexual, discriminação e outras condutas impróprias nas relações interpessoais;

VI- Alertar sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio

moral, sexual, discriminação e outras condutas impróprias nas relações interpessoais;

VII- Fazer recomendações e solicitar providências às direções dos órgãos, aos gestores das unidades organizacionais e aos profissionais da rede de apoio, tais como:

- a) apuração de notícias de assédio;
- b) proteção das pessoas envolvidas;
- c) preservação das provas;
- d) garantia da lisura e do sigilo das apurações;
- e) mudanças de métodos e processos na organização do trabalho;
- f) melhorias das condições de trabalho;
- g) ações de capacitação e acompanhamento de gestores e servidores;
- h) realização de campanha institucional de informação e orientação;
- i) revisão de estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que possam configurar assédio moral organizacional; e
- j) celebração de termos de cooperação técnico-científica para estudo, prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual e da discriminação.

VIII- Promover articulações com entidades públicas ou privadas que tenham objetivos semelhantes aos do comitê;

IX- Propor resoluções de conflito, quando cabível, caso haja interesse das partes, de forma conjunta com a diretoria de saúde e qualidade de vida ou profissional especializado;

X- Acompanhar o cumprimento dos compromissos assumidos, em caso de acordo;

XI- Indicar para a Administração, conforme o caso, a mudança de lotação e/ou exercício de envolvidos;

XII- Emitir pareceres acerca de casos específicos;

XIII- Fomentar medidas que previnam condutas que configurem assédio moral e sexual no ambiente do trabalho;

XIV- Sugerir mudanças de políticas de gestão de pessoas à Administração Superior mediante diagnóstico de consequências; e

XV- Propor para a Divisão de Atenção à Saúde e Segurança do Servidor (DAS) e Divisão de Assistência à Saúde do Estudante (DIASE) o acolhimento dos servidores ou estudantes envolvidos.

10.7 São atribuições do Presidente ou Coordenador(a) da Comissão:

I– Organizar o comitê;

II- Elaborar o plano de trabalho, verificando se está de acordo com as exigências do

Plano Setorial;

III- Divulgar as atividades do comitê;

IV- Produzir relatórios; e

V- Apresentar os resultados obtidos bem como publicá-los no portal da UNILAB.

Este Comitê, em consonância com o compromisso institucional da UNILAB, deverá convocar, sempre que necessário, representante(s) das organizações de classe ou outras entidades (associação, sindicato, etc), pertencentes à diversidade étnico-racial, com atenção especial à representatividade afro-brasileira e afrodescendente assim como dos grupos que são público-alvo desta instituição (pessoas com deficiência, população quilombola, indígena, cigana ou de outros povos de comunidades tradicionais, população LGBTQIAPN+, população advinda dos países membros da CPLP), devendo estes, obrigatoriamente, apresentar documentação comprobatória de que pertence à população contemplada.

O Comitê poderá, a qualquer tempo, solicitar pareceres, orientações e esclarecimentos junto às instâncias de controle interno da Universidade, quais sejam: Ouvidoria, Corregedoria e Auditoria Interna, Secretaria de Governança, Integridade e Transparência bem como à Procuradoria Jurídica. Esses órgãos poderão ser consultados em caráter técnico ou jurídico, visando garantir a fiel observância dos normativos vigentes e a devida segurança jurídica nas deliberações e nos procedimentos adotados pelo Comitê.

10.8 Orientações para composição do Comitê:

I- A composição desse comitê será revisada a cada dois anos, para assegurar que a diversidade da comunidade acadêmica e as necessidades do comitê estejam sempre atualizadas;

II- Os participantes do Comitê Permanente não poderão integrar, simultaneamente, comissões como as de sindicância e processo administrativo;

III- Os integrantes do Comitê não podem ter sofrido punição, estar respondendo a Processo Administrativo Disciplinar (PAD) ou procedimento no âmbito da comissão de ética por qualquer delito relacionado ao que rege esta instrução;

IV- O(A) coordenador(a) da comissão será escolhido entre os pares;

V- Os integrantes do Comitê serão permanentemente capacitados para exercer as atribuições previstas;

VI- Os(as) integrantes do Comitê disporão de, no mínimo, cinco horas semanais para a realização de todas as atribuições da comissão, incluindo a formação, a elaboração e a execução de propostas de ações preventivas. O atendimento das demandas espontâneas, no entanto, não será contabilizado na carga horária prevista, possibilitando que tais demandas

sejam atendidas com a maior brevidade possível, visando à celeridade do processo e ao acolhimento dos envolvidos;

VII- O Comitê disporá de um secretário executivo ou assistente em administração exclusivo para as atividades deste comitê e sala disponibilizada com infraestrutura que contribua para o sigilo visando à realização de reuniões, acolhimento, registro e outras atividades. A sala pode ser compartilhada com outras comissões, desde que o uso não seja concomitante;

VIII- O mandato dos(as) integrantes da comissão, salvo o(a) presidente(a), será de dois anos, permitida uma única recondução por igual período; e

IX- Será instituída, em caráter permanente, o Comitê Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio moral, sexual, discriminação e outras condutas impróprias nas relações interpessoais da Universidade Internacional da Integração da Lusofonia Afro-Brasileira (UNILAB), com caráter autônomo e independente, composta por representações que se reunirão, ao menos, trimestralmente e poderão realizar reuniões extraordinárias sempre que necessário.

10.9 Funcionamento do Comitê

O Comitê Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual, Discriminação e outras Condutas Impróprias nas Relações Interpessoais da Universidade Internacional da Integração da Lusofonia Afro-Brasileira (UNILAB) se reunirá trimestralmente para:

I- Avaliar diagnóstico institucional: revisar dados e identificar áreas críticas para intervenção em práticas de assédio e discriminação;

II- Acompanhar ações preventivas: monitorar e propor ajustes nas campanhas, treinamentos e medidas educativas em andamento;

III- Recomendar melhorias institucionais: sugerir alterações nas políticas e processos de trabalho para promover um ambiente seguro e inclusivo;

IV- Analisar demandas espontâneas: discutir casos reportados com rapidez e confidencialidade, acompanhando as recomendações de proteção;

V- Formação continuada: planejar capacitações periódicas para a comissão, abordando temas prioritários;

VI- Fortalecer parcerias: articular-se com entidades que compartilham objetivos similares para aprimorar as práticas institucionais;

Esses objetivos asseguram que cada reunião fortaleça as diretrizes e práticas de respeito

e inclusão.

Os membros do comitê deverão receber formação específica e capacitação permanente para atuação.

Os casos omissos serão resolvidos pelo Comitê Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio moral, sexual, discriminação e outras condutas impróprias nas relações interpessoais da Universidade Internacional da Integração da Lusofonia Afro-Brasileira (UNILAB), em conformidade com as legislações vigentes.

11 RESPONSABILIDADES

A seguir, lista-se o público-alvo e as responsabilidades a serem cumpridas, sobre a temática:

FUNÇÃO	RESPONSABILIDADE
Servidores Técnicos Administrativos e Docentes	<ul style="list-style-type: none">• Aderir e cumprir às disposições desta Política;• Assegurar que, em suas relações, os terceiros que agirem em nome e/ou em benefício da Unilab também estejam em concordância com esta Política;• Reportar sempre os fatos em desacordo com esta política por meio da Ouvidoria.
Chefe de setor	<ul style="list-style-type: none">• Responsáveis pela implementação destas diretrizes dentro de suas respectivas áreas.
Superintendentes, Pró reitores e Reitoria	<ul style="list-style-type: none">• Aplicar e monitorar o cumprimento desta política em todas as situações que envolvam a prática de Assédio Moral e Sexual;• Assessorar os servidores e terceirizados, sempre que requerido, com esclarecimento de assuntos relacionados a esta Política; e• Garantir capacitação periódica à equipe da Ouvidoria para atuação no acolhimento.
Comitê de enfrentamento ao assédio	<ul style="list-style-type: none">• Desenvolver, implementar e manter atualizado este documento em conformidade com os princípios e valores da Unilab, respeitando as legislações que tratam o tema; e• Verificar o cumprimento efetivo das diretrizes estabelecidas nesta política.

12 DISPOSIÇÕES FINAIS

Esta política entra em vigor a partir da data de sua publicação e deverá ser amplamente divulgada a todos os membros da Universidade. É fundamental o comprometimento de cada um para a construção de um ambiente universitário livre de assédio e discriminação.

REFERÊNCIAS

Legislação e Normas

BRASIL. Código Penal Brasileiro. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm. Acesso em: 18 nov. 2024.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 18 nov. 2024.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112compilada.htm. Acesso em: 18 nov. 2024.

BRASIL. Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023. Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e à Violência Sexual. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Lei/L14540.htm. Acesso em: 18 nov. 2024.

BRASIL. Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024. Institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2024/Decreto/D12122.htm. Acesso em: 18 nov. 2024.

BRASIL. Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024. Institui o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, suas Autarquias e Fundações. Disponível em: <https://www.gov.br/mgi>. Acesso em: 18 nov. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 190, de 21 de junho de 2019. Convenção sobre a eliminação da violência e assédio no mundo do trabalho. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/lang--en/index.htm>. Acesso em: 18 nov. 2024.

MATERIAIS CONSULTADOS

BRASIL. Cartilha de Prevenção ao Assédio Sexual. Advocacia-Geral da União, Procuradoria-Geral Federal. 2023. Disponível em: <https://www.agu.gov.br>. Acesso em: 18 nov. 2024.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. Nota Técnica nº 93/2024/CGUNE/DICOR/CRG.

Enquadramento disciplinar do assédio moral e discriminação no serviço público federal. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu>. Acesso em: 18 nov. 2024.

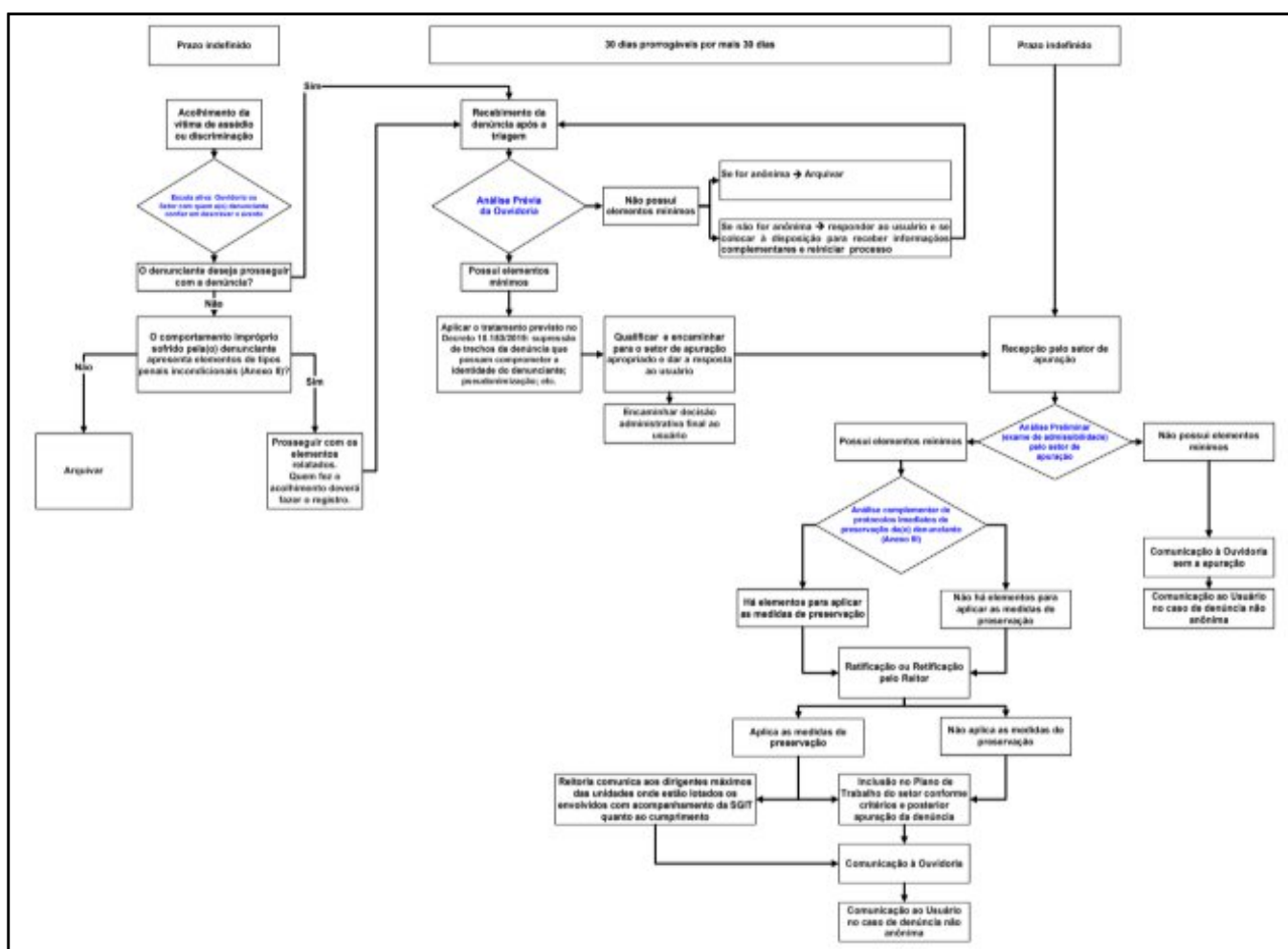
CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. Guia Lilás: Orientações para Prevenção e Tratamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação no Governo Federal. Brasília: CGU, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu>. Acesso em: 18 nov. 2024.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA (UnB). Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual, Discriminação e Outras Formas de Violência. Resolução do Conselho de Administração nº 0015/2023. Disponível em: <https://sei.unb.br>. Acesso em: 18 nov. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS (UFLA). Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual, Discriminação e Outras Formas de Violência. Resolução Normativa CUNI nº 120, de 7 de fevereiro de 2024. Disponível em: <https://ufla.br>. Acesso em: 18 nov. 2024.

ANEXO I - FLUXOS E PROCEDIMENTOS PARA DENUNCIAR

Apresenta-se, a seguir, o fluxograma e os procedimentos para denunciar casos de assédios e/ou discriminação na UNILAB:



Fonte: [Fluxo e procedimento – versão original](#)

ANEXO 2 - PROTOCOLO PARA PRESERVAÇÃO DA SAÚDE E INTEGRIDADE FÍSICA E MORAL DOS ENVOLVIDOS EM CASOS DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO, APÓS A FASE INICIAL DO PROCESSO ATÉ O TÉRMINO DA APURAÇÃO

1 OBJETIVO

Os protocolos aqui descritos servem para preservar a saúde e a integridade física e moral dos envolvidos a partir da aceitação da denúncia na fase de análise preliminar (exame de admissibilidade) até o final da fase de apuração. Cabe destacar que não se considera uma prévia punição ou condenação, mas situação inerente a quaisquer profissionais que atuem na UNILAB e que possam ser envolvidos direta ou indiretamente em eventos de comportamentos impróprios.

Esses protocolos não são exigíveis na fase de acolhimento e análise prévia.

2 CRITÉRIOS A SEREM CONSIDERADOS

A seguir são listados, em rol exemplificativo, critérios que poderão servir como balizadores na tomada de decisão durante o processo de apuração dos fatos denunciados, conforme:

I- Existência de evidência (áudio, vídeo, mensagens de texto, etc.) que indique o evento de comportamento impróprio.

II- Existência de laudo (corpo de delito, laudo de psicólogo/psiquiatra) que indique o evento de comportamento impróprio.

III- Existência de testemunhas que indique o evento de comportamento impróprio.

IV- Aderência do “iter eventus” com a agenda (presencial/on line) dos envolvidos no evento de comportamento impróprio.

V- Existência de casos correlatos nos últimos 5 anos referentes ao mesmo acusado envolvido no evento de comportamento impróprio.

VI- Reconhecimento por parte do acusado de que houve o evento de comportamento impróprio, entre outros fatores constantes da denúncia.

3 DA ANÁLISE

O setor responsável pela análise preliminar (exame de admissibilidade), considerando os critérios, deverá sugerir ao Reitor, que poderá as ratificar ou retificar, as seguintes medidas:

3.1 No caso de eventos apenas entre servidores:

- a) Adoção do PGD teletrabalho pelos envolvidos.
- b) Mudança de setor mediante anuência prévia do servidor(a) denunciante.

3.2 No caso de eventos apenas entre o corpo docente e o corpo discente:

- a) Adoção das aulas no formato on-line para toda turma até a conclusão da apuração.
- b) Mudança da disciplina/turno mediante anuência prévia do aluno (a) denunciante.

Neste caso, será dada total flexibilidade de grade ao(a) aluno(a) considerando que a disciplina substituta pode não possuir a mesma grade horária da disciplina substituída. Nestes casos, a Coordenação do curso deverá viabilizar a continuidade das disciplinas afetadas evitando prejuízo na conclusão do curso pelo(a) aluno(a) denunciante.

3.3 No caso de eventos apenas entre o corpo discente:

- a) Adoção das aulas no formato on-line para toda turma até a conclusão da apuração.
- b) Mudança da disciplina/turno mediante anuência prévia do aluno (a) denunciante.

Neste caso, será dada total flexibilidade de grade ao aluno/aluna considerando que a disciplina substituta pode não possuir a mesma grade horária da disciplina substituída. Nestes casos, a Coordenação do curso deverá viabilizar a continuidade das disciplinas afetadas evitando prejuízo na conclusão do curso pelo aluno/aluna denunciante.

Os discentes afetados pelo assédio e discriminações também poderão ser beneficiados com medidas já amplamente utilizadas na Unilab, como o Regime Especial e a prorrogação do

Tempo de Permanência no Programa de Assistência Estudantil (PAES) e no Programa Bolsa Permanência (PBP). A utilização de recursos como os benefícios eventuais do PAES (auxílio emergencial, entre outros) também pode figurar no rol de medidas para continuidade dos estudos daqueles afetados, sem prejuízos acadêmicos ou financeiros. Ou seja, há a possibilidade de se fazer uso de recursos já existentes, testados e aprovados pela comunidade estudantil como eficazes na Unilab.

3.4 o caso de eventos envolvendo terceirizados(as):

- a) Notificação à Pró- reitoria de Administração e Infraestrutura - PROADI.
- b) A PROADI, então, encaminhará para análise do Gestor do Contrato, que, por sua vez, notificará a empresa responsável pelo(a) terceirizado(a).

Esse é um rol exemplificativo, podendo haver outras situações e agentes não previstos no documento, mas que devem ser considerados se cumprirem os requisitos e elementos apresentados nesta Resolução.

ANEXO 3 - PROTOCOLO DE TRATAMENTO QUANDO O DENUNCIANTE FAZ A DENÚNCIA NO ACOLHIMENTO MAS ESCOLHE NÃO PROSSEGUIR COM O REGISTRO NO SISTEMA OFICIAL DESIGNADO PELO GOVERNO FEDERAL

1 DIRETRIZ

Não se deve e não se pode exigir da vítima que ela atue no processo, sob pena de se incorrer em um processo de revitimização

2 CRITÉRIOS PARA DAR PROSSEGUIMENTO AO PROCESSO, MESMO SEM ANUÊNCIA DA VÍTIMA

A ação penal é condicionada quando a lei estabelece que é privativa do ofendido (depende de representação). O Quadro a seguir contém os tipos penais associados para assédio moral e discriminação nos termos da NT CRG/CGU 93/2024. No caso de assédio sexual, já existe tipo penal associado.

CONDUTA REPROVÁVEL	TIPOS PENAIS ASSOCIADOS	TIPO DE AÇÃO PENAL
1. Assédio sexual	1.1 Existe tipo penal específico	1.1.2 Incondicionada
2. Assédio moral	2.1 Constrangimento ilegal 2.2 Intimidação sistemática ou Bullying 2.3 Ameaça 2.4 Perseguição ou Stalking 2.5 Violência psicológica	2.1.1 Incondicionada 2.2.1 Incondicionada 2.3.1 Condicionada ¹ , porém há exceção 2.4.1 Condicionada ² 2.5.1 Incondicionada
3. Discriminação	3.1 Injúria ³ 3.2 Praticar, induzir ou incitar	3.1.1 Incondicionada

	a discriminação	
--	-----------------	--

Legenda:

(1) Código Penal (Decreto-Lei nº 2.848/1940): Art. 216-A (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”).

(2) Código Penal (Decreto-Lei nº 2.848/1940): Art. 146 (Constrangimento Ilegal: "Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda"); Art.146-A (Intimidação Sistemática ou Bullying: "Intimidar sistematicamente, individualmente ou em grupo, mediante violência física ou psicológica, uma ou mais pessoas, de modo intencional e repetitivo, sem motivação evidente, por meio de atos de intimidação, de humilhação ou de discriminação ou de ações verbais, morais, sexuais, sociais, psicológicas, físicas, materiais ou virtuais" e Intimidação Sistemática Virtual ou Cyberbullying: quando "a conduta é realizada por meio da rede de computadores, de rede social, de aplicativos, de jogos on-line ou por qualquer outro meio ou ambiente digital, ou transmitida em tempo real"); Art.147 (Ameaça: "Ameaçar alguém, por palavra, escrito ou gesto, ou qualquer outro meio simbólico, de causar-lhe mal injusto e grave"); Art.147-A (Perseguição ou Stalking "Perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade"); e Art.147-B (Violência Psicológica contra a Mulher: "Causar dano emocional à mulher que a prejudique e perturbe seu pleno desenvolvimento ou que vise a degradar ou a controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, chantagem, ridicularização, limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que cause prejuízo à sua saúde psicológica e autodeterminação").

(3) Lei nº 7.716/1989: Art. 2º-A (Injúria: “Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro, em razão de raça, cor, etnia ou procedência nacional”); Art. 20 (“ Art. 20. Praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional”).

(3) Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº 26. Relator Ministro Celso de Mello. Julgado em 13/06/2019. Até que sobrevenha lei emanada do Congresso Nacional destinada a implementar os mandados de criminalização definidos nos incisos XLI e XLII do art. 5º da Constituição da República, as condutas homofóbicas e transfóbicas, reais ou supostas, que envolvem aversão odiosa à orientação sexual ou à identidade de gênero de alguém, por traduzirem expressões de racismo, compreendido este em sua dimensão social, ajustam-se, por identidade de razão e mediante adequação típica, aos preceitos primários de incriminação definidos na Lei nº 7.716, de 08/01/1989.

Nos tipos penais condicionados, a administração encerrará sumariamente o processo quando o denunciante que foi acolhido não desejar prosseguir com registro no sistema oficial designado pelo Governo Federal.

Contudo, quando do acolhimento ao denunciante, se a administração se deparar com conduta imprópria associada a um tipo penal incondicional, a administração não pode encerrar sumariamente o processo utilizando como justificativa a ausência de formalização no denunciante via no sistema oficial designado pelo Governo Federal. Nestes casos, ausente a colaboração, a Administração deve avaliar se há ou não condições de agir de forma eficaz e efetiva com os elementos apresentados no acolhimento. Caso haja condições para agir de forma eficaz e efetiva é dever da Administração dar andamento ao processo mesmo sem participação do denunciante. Caso não haja condições de atuar de forma eficaz e efetiva, a administração encerrará o processo com a devida justificativa que não pode se limitar nestes casos a simples a ausência de registro do denunciante.

ANEXO 4 - PLANO SETORIAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO DA UNILAB

1 APRESENTAÇÃO

Este Plano Setorial tem por objetivo estabelecer diretrizes e ações para a prevenção e o enfrentamento do assédio moral, assédio sexual e discriminação no âmbito da [Instituição], em consonância com o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD), instituído pelo Decreto nº 12.122/2024 e a Portaria MGI nº 6.719/2024.

2 OBJETIVO

O Plano Setorial visa fomentar um ambiente institucional seguro e respeitoso, prevenindo situações de assédio e discriminação, bem como garantindo o acolhimento adequado e o tratamento adequado das denúncias, quando ocorrerem.

3 EIXOS ESTRUTURANTES

3.1 O Plano Setorial será estruturado em três eixos principais:

- I-** Prevenção: Ações educativas, campanhas de sensibilização e formação continuada.
- II-** Acolhimento: Criação de redes de apoio, fortalecimento dos canais de escuta e encaminhamento adequado das vítimas.
- III-** Tratamento de Denúncias: Definição de fluxos claros para a apuração e responsabilização, evitando revitimização e retaliação.

4 GOVERNANÇA E RESPONSABILIDADES

O Comitê Permanente será o responsável por coordenar a implementação e monitoramento do Plano Setorial, garantindo a execução das ações e promovendo a integração entre as áreas envolvidas.

5 PLANO DE AÇÃO

Cada ação prevista no Plano Setorial será descrita em anexo a esta portaria, de maneira detalhada, conforme a tabela a seguir:

EIXO TEMÁTICO	AÇÃO¹	RESULTADO ESPERADO	PRAZO	ÁREAS ENVOLVIDAS	RISCOS TRATADOS	DIFICULDADES PREVISTAS
Prevenção	Capacitação de servidores em cursos sobre assédio e discriminação	Aumento do letramento institucional sobre o tema	DEZ/25	Gestão de Pessoas	Assédio moral, assédio sexual, discriminação	Baixa adesão dos servidores
Prevenção	Realização de palestras sobre o Guia Lilás	Sensibilização da equipe	MAI/25	Todo o órgão	Assédio moral, assédio sexual, discriminação	Falta de experiência e constância na execução de palestras de sensibilização de equipe, provocando desconfiança no processo.
Acolhimento	Criação de espaço de acolhimento com equipe multidisciplinar	Atendimento qualificado às vítimas	DEZ/25	Gestão de Pessoas, Ouvidoria	Falta de suporte físico e psicológico às vítimas	Limitação orçamentária, disponibilidade de espaço físico adequado e pessoal qualificado e especializado.
Tratamento de denúncias	Divulgação de canais de denúncia	Redução da subnotificação	JUL/25	Ouvidoria, Área Correcional, Governança e Integridade	Subnotificação de casos	Canais de denúncia com baixa visualização pelos usuários; baixa interação e falha na entrega da mensagem ao

						receptor; e inexpressiva adesão de gestores para ajudar na divulgação com as equipes.
--	--	--	--	--	--	---

¹As ações apresentadas tratam-se apenas de sugestões e exemplos que visam auxiliar os membros do Comitê Permanente no processo de planejamento e elaboração das mesmas.

6 MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

O Comitê Permanente deverá realizar monitoramentos periódicos, adaptando-se às demandas existentes, e elaborar relatório anual com a avaliação das ações implementadas e dos resultados alcançados, apontando os desafios, avanços e ajustes necessários. O relatório será encaminhado ao Comitê Gestor do PFPEAD para fins de acompanhamento.

7 DISPOSIÇÕES FINAIS

Este Plano Setorial poderá ser atualizado conforme necessidade, mediante aprovação do Comitê Permanente. A vigência do plano iniciar-se-á na data de sua publicação.