

## **RESOLUÇÃO Nº 275, DE 25 DE NOVEMBRO DE 2022**

O CONSELHO UNIVERSITÁRIO, em sessão de 25 de novembro de 2022, tendo em vista o constante no processo nº 23078.566632/2021-76, de acordo com o Parecer nº 198/2022 da Comissão de Legislação e Regimentos e com a alteração proposta em plenário

### **R E S O L V E**

aprovar as seguintes normas contra o Assédio no âmbito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS):

#### **POLÍTICA CONTRA O ASSÉDIO NO ÂMBITO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL - UFRGS**

Art. 1º Instituir normas e procedimentos a serem adotados em casos de assédio moral, assédio sexual, violência étnico-racial, de gênero e sexualidade e outras formas de preconceito e discriminação no âmbito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), visando atuar na conscientização, prevenção, enfrentamento e responsabilização.

Parágrafo único. Nos termos desta Resolução, entende-se como âmbito da UFRGS qualquer local onde sejam desenvolvidas atividades da Instituição relacionadas ao ensino, à pesquisa, à extensão, à cultura e à administração, dentro ou fora dos *campi*.

#### **CAPÍTULO I**

#### **DO ASSÉDIO MORAL**

Art. 2º Considera-se como assédio moral a prática reiterada de conduta abusiva manifestada por comportamentos; palavras; atos; gestos e escritas humilhantes, constrangedoras, torturantes e vexatórias que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física, ou psíquica de uma pessoa; pôr em perigo sua atividade profissional ou acadêmica, ou degradar o ambiente de trabalho, ou de aprendizagem.

Parágrafo único. O assédio moral pode ser identificado nas diversas relações entre membros da comunidade acadêmica, não apenas, mas inclusive entre chefias e subordinados, colegas de igual nível hierárquico, subordinados em relação às chefias, professores, estudantes e terceirizados, podendo ser classificado em:

I - assédio moral horizontal, quando cometido entre pessoas de mesmo nível hierárquico, sejam elas servidores técnico-administrativos, docentes, professores substitutos, estudantes ou terceirizados;

II - assédio moral vertical descendente, quando cometido pelo superior hierárquico ou aquele que possui autoridade ou ascendência na relação profissional ou acadêmica;

III - assédio moral misto, quando, em decorrência de sofrer assédio moral vertical descendente, a vítima é alvo também de assédio moral horizontal cometido pelos pares que validam as recriminações do superior, agredindo, maltratando e humilhando; e

IV - assédio moral vertical ascendente, quando cometido pelo subordinado contra o superior hierárquico ou aquele que possui autoridade/ascendência/hegemonia na relação profissional ou acadêmica, podendo ocorrer por parte de um único assediador ou por um grupo de pessoas.

Art. 3º São práticas que ensejam assédio moral, dentre outras:

I - ataques à vítima com medidas organizacionais:

- a) perseguir;
- b) desqualificar;
- c) restringir a fala ou exposição de ideias coletivamente;
- d) não permitir descansos e férias;
- e) impedir ou prejudicar a progressão e/ou promoção na carreira e a ascensão a cargos de gestão;
- f) trocar a lotação sem justificativa adequada;
- g) obrigar a executar tarefas diversas de suas obrigações contra a sua vontade ou consciência;
- h) criticar o desempenho de maneira ofensiva;
- i) não atribuir tarefas ou atribuir tarefas sem sentido ou muito inferiores às capacidades;
- j) destinar tarefas degradantes ou com prazo muito exíguo para entrega e sem o aporte necessário para sua execução;
- k) acrescentar permanentemente novas tarefas e/ou tarefas superiores à sua competência ou incompatíveis com suas condições de trabalho e/ou com sua saúde;
- l) zombar de possíveis limitações; e
- m) sugerir, de modo jocoso, que possui problemas psicológicos.

II - ataques às relações sociais da vítima mediante isolamento e exclusão social:

- a) restringir aos colegas que falem com a pessoa;
- b) recusar a comunicação através de olhares e gestos;
- c) não dirigir a palavra;
- d) não se referir à pessoa pelo nome;
- e) tratar a pessoa como se ela não existisse;
- f) excluir determinada pessoa de grupos de discussão do setor ou departamento; e
- g) excluir determinada pessoa da lista de convidados de eventos de relevância para o departamento ou setor.

III - ataques à vida privada da vítima:

- a) críticas permanentes à vida privada;
- b) questionar decisões pessoais que não impliquem o coletivo;

- c) fazer a pessoa parecer estúpida;
- d) fazer graça das incapacidades;
- e) imitar os gestos e outras características;
- f) fazer graça/ironia da vida privada;
- g) ataques às atitudes ou às crenças políticas;
- h) ataques às atitudes ou às crenças religiosas;
- i) fazer graça da nacionalidade ou da origem geográfica da vítima ou de seus traços culturais, como sotaques; e
- j) fazer graça de sexo, gênero, deficiência, origem social, orientação sexual, identidade e expressão de gênero da pessoa.

IV - agressões verbais:

- a) gritar ou insultar; e
- b) fazer críticas permanentes.

V - proferir ameaças de violência física, emocional, patrimonial, entre outras.

VI - espalhar rumores com o intuito de desonrar ou difamar a vítima junto a colegas e demais membros da comunidade acadêmica; e

VII - situações de discriminação ou preconceito racial, machismo, misoginia, sexismo, LGBTfobia, transfobia e capacitismo, nas formas descritas neste artigo.

Art. 4º São práticas que ensejam assédio moral contra as mulheres, dentre outras:

I - Dificultar ou impedir que as gestantes compareçam às consultas médicas;

II - Interferir no planejamento familiar das mulheres, exigindo que não engravidem;

III - Desconsiderar as recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas;

IV - Desconsiderar a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento;

V - Desrespeitar as necessidades de lactantes, mães recentes e adotantes;

VI - Desqualificar profissionalmente mulheres que estão retornando da licença maternidade;

VII - Impedir que mulheres grávidas exerçam atividades profissionais ou exigir que exerçam atividades que coloquem em risco a gestação; e

VIII - Impedir que mulheres usufruam da licença maternidade ou exigir que compensem o afastamento do trabalho.

Art. 5º As disposições da presente resolução aplicam-se também ao assédio moral no contexto do teletrabalho ou outras atividades remotas, que consiste no assédio moral por meios telemáticos e informatizados, de forma velada ou não, porém reiterada, na qual a vítima fica exposta a situação vexatória e humilhante relativa ao trabalho, à produção acadêmica ou a sua pessoa, em mensagem por escrito, de áudio ou visual, direcionada em privado, ao grupo ou em público, por meio de correio eletrônico pessoal ou corporativo, aplicativos de mensagens instantâneas, reuniões por teleconferência ou mídias sociais.

Art. 6º São situações que configuram o assédio moral no contexto do teletrabalho ou outras atividades remotas, dentre outras:

I - privar do acesso aos instrumentos telemáticos e informáticos necessários à realização das atividades;

II - negar acesso e participação nos grupos de correio eletrônico ou aplicativos de mensagens instantâneas criados especificamente para atender a demandas de trabalho;

III - exclusão injustificada de reuniões online e videoconferências que exijam sua presença;

IV - enviar vídeos e/ou figuras e emojis de natureza depreciativa, injuriosa, violenta ou que sejam preconceituosas ou discriminatórias; e

V - exigir a realização de atividades e/ou participação em reuniões online e videoconferências fora do horário de expediente, sem prévio acordo e compensação do horário de trabalho.

Art. 7º Os atos de gestão administrativa vinculados ao interesse da Administração, tais como atribuir tarefas, organizar, gerenciar, coordenar, monitorar e controlar o desenvolvimento das atividades, inclusive promovendo as adequações necessárias, transferir a pessoa para outro local de lotação e/ou exercício, destituir de funções comissionadas e exigir o cumprimento de carga-horária diária de trabalho, não caracterizam o assédio moral, desde que respeitado o princípio da razoabilidade e exercido de forma racional, sensata, coerente e justa, sem finalidade discriminatória.

Parágrafo único. As exigências no que concerne ao cumprimento primoroso das atividades profissionais e acadêmicas, ou mesmo cobranças respeitadas sobre o cumprimento das atividades, não se configuram como assédio moral. Da mesma forma, as condições físicas estruturais do ambiente do trabalho (tais como pouca ventilação, espaço físico reduzido e pouca iluminação) não configuram como assédio moral, desde que a pessoa não seja intencionalmente ali alocada como forma de punição ou humilhação pública.

## CAPÍTULO II

### DO ASSÉDIO SEXUAL

Art. 8º O assédio sexual ocorre quando a relação de hierarquia ou ascendência no âmbito de uma relação laboral ou educacional, dentro ou fora da instituição, é utilizada para obter vantagem ou favorecimento sexual mediante constrangimento, sem voluntário consentimento da vítima.

Parágrafo único. São considerados assédio sexual cibernético os casos conduzidos por meio eletrônico, como e-mail, postagens na web, mensagens de texto e outras formas de atividade eletrônica.

Art. 9º São situações que caracterizam assédio sexual, dentre outras:

I - manter conversas indesejadas de conteúdo sexual;

II - fazer insinuações, explícitas ou veladas;

III - realizar convites impertinentes;

IV - fazer pressão para participar de encontros e saídas;

- V - manter contato físico não desejado;
- VI - solicitar favores sexuais;
- VII - prometer tratamento diferenciado;
- VIII - fazer chantagem para permanência ou promoção no cargo, emprego ou função; e
- IX - fazer ameaças de represálias, veladas ou explícitas.

### CAPÍTULO III

#### DAS VIOLÊNCIAS DE GÊNERO E SEXUALIDADE E ÉTNICO-RACIAIS

Art. 10. Constituem violações à dignidade e liberdade sexual no contexto profissional e acadêmico a violência de gênero e sexualidade, qualquer conduta com conotação sexual sem consentimento e não desejada pela vítima e qualquer ato dirigido às pessoas em razão do seu sexo, identidade ou expressão de gênero ou orientação sexual, que causem, intencionem ou sejam suscetíveis de provocar danos físicos, psicológicos, morais, sexuais e econômicos.

Art. 11. São situações que caracterizam violência de gênero e sexualidade entre outras:

I - fazer insinuações de conotação sexual, por meio de comunicação verbal ou escrita, olhares, gestos, entre outras formas;

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

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

IV - fazer ameaças de perdas significativas ou promessas de obtenção de benefícios em troca de favores sexuais;

V - violar o direito à liberdade sexual e interferir no desenvolvimento das atividades laborais ou estudantis da pessoa vitimada;

VI - criar um ambiente de trabalho intimidante, hostil e ofensivo, que interponha obstáculos à diversidade sexual, em decorrência de discursos e práticas sexistas, LGBTfóbicas e transfóbicas;

VII - Desrespeitar a utilização do nome social nos espaços e documentos da Universidade.

Art. 12. Consideram-se violações à dignidade da pessoa humana conectadas ao racismo, à injúria racial, à discriminação e ao preconceito com foco nas questões étnico-raciais e de cor das pessoas, a violência de raça, cor e etnia, assim entendida como qualquer ato, expressão escrita, verbal ou gesto dirigido às pessoas em razão de sua raça, cor ou etnia que causem, intencionem ou sejam suscetíveis de provocar danos físicos, psicológicos, morais, sexuais, culturais, políticos e econômicos.

Art. 13. São situações que caracterizam violência de raça, cor e etnia, dentre outras:

I - expressar sentimento de superioridade biológica, cultural ou moral de determinada raça, povo ou grupo social considerado como raça;

II - manifestar crença na existência de raças humanas distintas e superiores umas às outras;

III - praticar assédio, discriminação ou qualquer forma de opressão com base em diferenças raciais, de cor ou etnia;

IV - ofender a dignidade de uma pessoa por meio de xingamentos, atribuindo características pejorativas ou a comparando a animais;

V- menosprezar práticas culturais e simbólicas;

VI - hiper sexualizar e desumanizar os corpos negros e indígenas; e

VII - praticar qualquer forma de preconceito, discriminação ou opressão às pessoas envolvidas, beneficiadas ou impactadas pelos programas de ações afirmativas da UFRGS.

#### CAPÍTULO IV

#### DA PREVENÇÃO, ENFRENTAMENTO E PROCEDIMENTOS A SEREM ADOTADOS

Art. 14. Cabe à Administração Central da UFRGS:

I - promover campanhas contínuas sobre assédio moral, assédio sexual, violências de gênero e sexualidade e étnico-raciais e sobre outras formas de preconceito e discriminação em seus canais oficiais;

II - assegurar que essas pautas sejam abordadas em capacitações para servidores, cursos e projetos oferecidos aos estudantes e terceirizados;

III - Dar publicidade a dados de pesquisas que busquem monitorar essas formas de violência, permitindo assim uma maior transparência no enfrentamento aos assédios;

IV - buscar soluções estruturais visando a articulação entre ensino, pesquisa e extensão; e

V - incentivar abordagens de práticas restaurativas para a resolução de conflitos.

Art. 15. A Administração Central da UFRGS deverá fomentar a gestão participativa, cooperativa, solidária, em consonância com a Cultura da Paz e com a Comunicação Não Violenta, assegurando a integração entre membros da comunidade acadêmica e o compartilhamento das experiências e das deliberações coletivas. Essa política de prevenção a todo o tipo de violência na Universidade, sobretudo aquelas com origem ética, moral, sexual e de gênero, deverá ser replicada em cada departamento e setor da UFRGS.

Art. 16. A UFRGS deverá divulgar o Código de Ética do Servidor Público e o Código Disciplinar Discente, promovendo o seu debate, assim como promover o seu Código de Ética.

Art. 17. Ficam estabelecidos os seguintes procedimentos para acolhimento das queixas e denúncias a que se refere esta Resolução:

I - Por provocação da parte ofendida ou de terceiros, por representação ou de ofício pela autoridade que tiver conhecimento da prática de assédio moral, sexual ou preconceito, a denúncia deve ser formalizada à Ouvidoria da UFRGS, à Direção/Chefia da Unidade ou ao Núcleo de Assuntos Disciplinares da UFRGS.

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 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.

III - É necessário que os fatos sejam informados da forma mais completa, indicando, quando possível, o fato com suas circunstâncias, o nome das pessoas envolvidas, local, data ou período, documentos, eventuais registros escritos, de áudio ou vídeo, e testemunhas, caso existentes.

IV - Quando houver envolvimento de crianças e adolescentes estes devem estar acompanhados pelo responsável.

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) para providências e juízo de admissibilidade abrindo-se uma sindicância ou um processo administrativo, a depender do caso.

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

Art. 19. A UFRGS oferecerá à comunidade da Universidade apoio e orientações apropriadas em situações de assédio.

I - As fases de um processo administrativo, prazos, julgamento e aplicação das penalidades serão divulgadas pela UFRGS em seu site, em local de fácil acesso para amplo conhecimento da comunidade.

II - Serão dados apoio e orientação às pessoas da universidade que forem vítimas de assédio, discriminação e/ou preconceito.

III - Serão dados apoio e orientação às pessoas da universidade que forem indicadas como agressoras em algum episódio de assédio, garantindo-se o contraditório e a ampla defesa, evitando-se pré-julgamentos, exposição ou outras consequências negativas antes que os fatos sejam apurados.

IV - Os apoios e serviços a serem disponibilizados envolvem instâncias internas que se ocupam de acolhimento, suporte e acompanhamento das situações de violência/assédio.

Parágrafo único. Para fazer a denúncia é necessário formalizar, por escrito, a manifestação, sendo assegurado o sigilo de identidade.

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.

Art. 21. Os casos omissos serão resolvidos por comissão designada pelo CONSUN da UFRGS.

Art. 22. Esta Resolução entra em vigor na data de sua assinatura.

Porto Alegre, 25 novembro de 2022.

  
PATRÍCIA HELENA LUCAS PRANKE,  
Vice-Reitora, na Presidência do CONSUN.