



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS**

**RESOLUÇÃO CONSUNI Nº 12/2017**

Dispõe sobre normas e procedimentos a serem adotados em casos de assédio moral, sexual e quaisquer formas de preconceito, no âmbito da Universidade Federal de Goiás.

**O CONSELHO UNIVERSITÁRIO e o CONSELHO DE ENSINO, PESQUISA, EXTENSÃO E CULTURA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS**, no uso de suas atribuições legais, estatutárias e regimentais, reunidos em sessão plenária realizada no dia 19 de maio de 2017, tendo em vista o que consta do processo número 23070.007499/2017-12,

**RESOLVE:**

**Art. 1º** Instituir normas e procedimentos a serem adotados em casos de assédio moral, sexual e quaisquer formas de preconceito, no âmbito da Universidade Federal de Goiás (UFG).

**Parágrafo único.** Nos termos desta Resolução, entende-se como âmbito da UFG qualquer local onde sejam desenvolvidas atividades da Instituição relacionadas a Ensino, Pesquisa, Extensão, Cultura e Administração.

**Art. 2º** Considera-se assédio moral a prática abusiva, explícita ou velada, que se manifesta por meio de gestos, palavras e atos e que desrespeita, de forma sistemática e frequente, a integridade física e/ou psicológica de uma pessoa ou grupo, na relação entre membros da comunidade universitária, tais como:

- I- chefe e subordinado/a;
- II- professor/a e estudante;
- III- colegas de igual nível hierárquico;
- IV- um/a ou mais subordinados/as em relação à chefia;
- V- e outras relações.

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

- I- deteriorar de forma proposital as condições de trabalho ou estudo de uma pessoa ou grupo específico;
- II- desqualificar ou fazer críticas infundadas a alguém;

- III- isolar alguém do restante do grupo;
- IV- deixar de prestar informações necessárias à execução de alguma atividade;
- V- descumprir, ameaçar ou dificultar o usufruto de direitos, a exemplo de horários, férias, licenças, entre outros;
- VI- ofender, espalhar boatos, fazer críticas ou brincadeiras sobre a vida pessoal, particularidades físicas, emocionais e/ou sexuais de alguém.

**Art. 4º** Considera-se assédio sexual toda conduta com conotação sexual, não desejada pela vítima.

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

- I- fazer insinuações de conotação sexual, por meio de comunicação verbal ou escrita, olhares, gestos, entre outras formas;
- II- aproximar-se fisicamente de forma inoportuna, tocar ou criar situações de contato corporal, sem consentimento recíproco, com 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 de colegas e interferir no desenvolvimento das atividades laborais da pessoa vitimada;
- VI- criar um ambiente de trabalho intimidante, hostil e ofensivo, que vai resultar em obstáculos à igualdade entre os sexos, em decorrência de discursos e práticas sexistas e LGBTfóbicas.

**Art. 6º** Considera-se preconceito 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 opções individuais seriam fundamento legítimo para a inferiorização de pessoas e grupos sociais.

**Art. 7º** São consideradas atitudes discriminatórias quaisquer manifestações baseadas em preconceitos de origem, raça, cor, sexo, identidade de gênero, orientação sexual, idade, condição física e intelectual, entre outros.

**Art. 8º** Por provocação da parte ofendida, 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 UFG, diretamente ao Gabinete do Reitor ou à Direção da Regional da UFG.

§ 1º Para fazer a denúncia, é necessário formalizar, por escrito, a manifestação, sendo assegurado o sigilo de identidade, desde que solicitado.

§ 2º É necessário que os fatos sejam informados 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 houver envolvimento de criança e adolescentes estes devem estar acompanhados pelo responsável.

**Art. 9º** A Ouvidoria da UFG encaminhará imediatamente as denúncias relacionadas a assédio moral, sexual ou preconceito ao Gabinete do Reitor, para providências, conforme § 2º, do art. 1º, do Decreto nº 5.480/05, visando apurar os fatos, tendo em vista o disposto no art. 143, da Lei 8.112/90, e no art. 184, do Regimento Geral da UFG, abrindo-se uma sindicância ou um processo administrativo disciplinar, a depender do caso.

**Art. 10.** A sindicância ou o processo administrativo disciplinar será conduzido por uma comissão composta por até três servidores, ocupantes de cargo efetivo do quadro da Instituição, designados pelo reitor da UFG, que indicará, dentre eles, o seu presidente.

§ 1º As fases de um processo administrativo, prazos, julgamento e aplicação das penalidades devem seguir rito processual sobre a matéria, conforme disposto na Lei nº 8.112/1990, na Lei nº 9.784/1999 e no Estatuto e no Regimento da UFG.

§ 2º A Comissão responsável pelo processo administrativo terá seu trabalho concluído no prazo de sessenta (60) dias, podendo ser prorrogado por igual período, devendo apresentar parecer conclusivo, indicando, se for o caso, as penalidades cabíveis, entre as previstas no art. 11 desta Resolução, sem prejuízo das demais sanções previstas na legislação vigente.

**Art. 11.** Assédio moral, sexual e preconceito praticados por servidor/a docente ou técnico-administrativo em educação ou por estudante, nos termos desta Resolução, caracterizar-se-ão como infrações graves e sujeitarão o infrator às seguintes penalidades, nos termos da legislação vigente:

- I- advertência;
- II- suspensão por até noventa (90) dias;
- III- destituição da função, cargo de direção ou demissão de acordo com a legislação, no caso de servidor técnico-administrativo ou docente;
- IV- exclusão da UFG, no caso de estudante.

**Art. 12.** Fica assegurado ao/à servidor/a técnico-administrativo, docente ou estudante da UFG acusado/a da prática de assédio moral, sexual ou preconceito o direito de ampla defesa e ao contraditório, em face das acusações que lhe forem imputadas, sob pena de nulidade.

**Art. 13.** Nenhum/a servidor/a técnico-administrativo em educação, docente ou estudante da UFG poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou sanção por ter denunciado ou testemunhado atitudes definidas nesta Resolução, salvo em caso comprovado de relato inverídico ou má-fé.

**Art. 14.** Será constituída uma comissão permanente de acompanhamento de denúncias e processos administrativos relacionados a questões de assédio moral, sexual e preconceito e para propor campanhas educativas e ações preventivas.

§ 1º A comissão mencionada no *caput* deste artigo será composta por representantes indicados por órgãos da gestão e pelas entidades representativas de cada categoria, sendo:

- I- um representante do Gabinete da Reitoria, como presidente;
- II- um representante da Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional e Recursos Humanos (Prodirh);

- III- um representante do Sindicato dos Trabalhadores Técnico-Administrativos em Educação das Instituições Federais de Ensino Superior do Estado de Goiás (Sint-Ifes-GO);
- IV- um representante do Sindicato dos Docentes da Universidade Federal de Goiás (Adufg Sindicato);
- V- um representante do Diretório Central dos Estudantes (DCE);
- VI- um representante da Associação de Pós-Graduandos da UFG;
- VII- um membro da CDPA;
- VIII- um representante de cada uma das regionais fora de sede.

§ 2º As regionais fora de sede poderão criar comissões com os objetivos definidos no *caput* deste artigo com composição a ser definida pelo Conselho Gestor.

**Art. 15.** As vítimas de assédio ou preconceito poderão ser encaminhadas, a pedido, com prioridade no atendimento, ao Programa Saudavelmente, da Pró-Reitoria de Assuntos da Comunidade Universitária (Procom), ou ao Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos (DDRH), da Prodirh, para apoio psicológico.

**Art. 16.** 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 caráter provisório ou, se for o caso, definitivamente.

**Art. 17.** As unidades e órgãos da UFG, na pessoa de seus representantes legais, ficam obrigadas a tomar as medidas necessárias para prevenir o assédio moral, sexual e preconceito, conforme definido na presente Resolução.

**Art. 18.** Os casos omissos serão resolvidos pelo/a reitor/a da UFG.

**Art. 19.** Esta Resolução entra em vigor nesta data.

Goiânia, 19 de maio de 2017.

Prof. Orlando Afonso Valle do Amaral  
**- Reitor -**