



RESOLUÇÃO CONSU 004 / 2023 05 DE MAIO DE 2023

DISPÕE SOBRE

CÓDIGO DE CONDUTA PARA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA

O Conselho Universitário – CONSU, da Universidade Tuiuti do Paraná – UTP, no uso de suas atribuições, consoante o disposto no artigo 9º, Inciso VI, do Estatuto da UTP,

RESOLVE:

Aprovar o Código de Conduta para prevenção e combate ao assédio moral, assédio sexual e outras formas de violência no âmbito do trabalho, bem como as respectivas sanções disciplinares a serem observadas na UTP, revogadas as disposições em contrário.

CÓDIGO DE CONDUTA PARA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL, ASSÉDIO SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA

Art. 1º O Código de Conduta é o conjunto de normas que devem ser observadas pelo corpo técnico-administrativo, docentes e demais colaboradores da instituição, em todos os níveis, no exercício de suas atividades, para assegurar um ambiente de trabalho saudável e ético, sendo sua transgressão passível de penalidades.

DO ASSÉDIO MORAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO ÂMBITO DO TRABALHO

Art. 2º O assédio moral é caracterizado por condutas abusivas, de forma repetitiva e/ou prolongada, que causam danos à dignidade e/ou à integridade do colaborador.

Parágrafo único. As condutas abusivas ocorrem por meio de gestos, palavras (orais ou escritas) e/ou comportamentos de natureza psicológica que visem expor o colaborador a situações de humilhação e constrangimento, capazes de ofender-lhe a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psíquica.

Art. 3º O assédio moral pode se manifestar nas seguintes modalidades:

- I. **vertical:** quando presente uma relação de hierarquia, podendo ocorrer de forma descendente (assédio praticado por superior hierárquico contra subordinado) e de forma ascendente (assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra superior hierárquico);



II. **horizontal:** quando o assédio ocorre entre pessoas sem distinção hierárquica, ou seja, sem relação de subordinação;

III. **mista:** quando ocorre assédio moral vertical e horizontal, ou seja, o colaborador sofre assédio por superior hierárquico e por outros colaboradores.

Art. 4º São exemplos de condutas que caracterizam assédio moral:

I. retirar a autonomia funcional ou privar de acesso aos meios necessários para o desenvolvimento de suas atividades;

II. sonegar informações necessárias para o desempenho das atividades, bem como induzir a erros;

III. criticar sistemática, exagerada e injustamente o trabalho executado;

IV. delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou exigir a realização de trabalhos em prazos incompatíveis;

V. controlar o tempo e a frequência de utilização de banheiros;

VI. dificultar o exercício de direitos trabalhistas;

VII. dificultar ou criar empecilhos para promoções;

VIII. isolar o colaborador impedindo a comunicação com os demais colegas e/ou departamentos;

IX. agredir verbalmente, dirigir gestos de desprezo, gritar ou falar de forma desrespeitosa, atribuir apelidos constrangedores;

X. veicular, por qualquer meio, mensagens depreciativas;

XI. exercer vigilância excessiva;

XII. incitar o controle de um colaborador por outro;

XIII. dirigir críticas à sua vida privada, condições pessoais ou convicções;

XIV. propagar comentários com o objetivo de desmerecer o colaborador perante seus superiores, colegas ou subordinados;

XV. fazer contatos profissionais invadindo sua privacidade com ligações telefônicas ou mensagens fora do seu horário de trabalho;

XVI. não levar em consideração problemas de saúde ou recomendações médicas na alocação de tarefas;

XVII. isolar o colaborador de confraternizações e atividades com os colegas.

§ 1º. A prática de atos de gestão, de modo razoável e proporcional, sem excessos e de modo respeitoso e sem finalidade discriminatória, não constitui assédio moral, como a delegação de atividades que sejam compatíveis com a função aos subordinados, a alocação em outros departamentos, a alteração do horário de trabalho, a destituição de função comissionada, assim como avaliações do trabalho realizado, desde que não feitas em público ou de forma a expor o colaborador.

§ 2º. Toda forma de violência, seja física, psíquica, moral, emocional ou qualquer outra que viole a intimidade, a dignidade e personalidade serão enquadradas como violência no âmbito do trabalho, ainda que em única oportunidade, principalmente, mas não exclusivamente, as relacionadas a capacitismo, xenofobia, racismo, homofobia, transfobia, gordofobia, discriminação etária, religiosa, estética, de identificação pessoal e orientação sexual, de raça e gênero e quaisquer outras, sendo passível de penalidades trabalhistas, administrativas, cíveis e criminais.

§ 3º. São formas de manifestação de violência no âmbito do trabalho as seguintes, de modo exemplificativo: palavras, piadas, bullying, expressões ainda que sob a justificativa jocosa, satírica, além de manifestações escritas ou gestuais, com ou sem intenção de ofender, como apelidos, gestos ou qualquer forma de expressão de preconceito.

DO ASSÉDIO SEXUAL

Art. 5º O assédio sexual é caracterizado por qualquer conduta indesejada de natureza sexual, mediante palavras, gestos ou atos, com o fim de obter vantagem ou favorecimento sexual.



Parágrafo único. Para a caracterização do assédio sexual não é necessária a reiteração da conduta, bastando um único ato que atinja a honra, a dignidade e/ou a moral da vítima.

Art. 6º O assédio sexual pode se manifestar nas seguintes modalidades:

- I. **vertical:** ocorre quando um superior hierárquico utiliza sua posição para constranger alguém visando favorecimento sexual.
- II. **horizontal:** ocorre quando não há distinção hierárquica entre o assediado e o assediador.
- III. **mista:** o assédio sexual pode vir de superior hierárquico e de ocupantes de outras funções ou cargos, em razão do trabalho.

Parágrafo único. O assédio sexual pode ocorrer no local de trabalho ou fora dele, durante a jornada de trabalho ou não, uma vez que a caracterização não é restrita ao ambiente físico de trabalho.

Art. 7º São exemplos de condutas que caracterizam assédio sexual:

- I. insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- II. gestos ou palavras, escritas ou faladas, com sentido ambíguo;
- III. conversas, piadas ou expressões indesejadas com conotação sexual;
- IV. contato físico não desejado;
- V. convites impertinentes;
- VI. solicitação de favores sexuais;
- VII. pressão para participar de “encontros” e saídas;
- VIII. promessas de tratamento diferenciado ou chantagem para permanência (ou promoção) no emprego;
- IX. ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a perda do emprego.

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 8º O assédio moral, o assédio sexual e outras formas de violência caracterizam infrações disciplinares na UTP, sendo a apuração das denúncias e a aplicação das sanções realizadas nos termos do Regulamento do Código Disciplinar (Resolução CONSU 11/2022 de 26/05/22).

Art. 9º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Curitiba-PR, 05 de maio de 2023

Prof. João Henrique Faryniuk,
Presidente do CONSU.