



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE**

RESOLUÇÃO Nº 009/2023–CONSEPE/CONSAD, de 12 de dezembro de 2023.

Institui a política de prevenção e enfrentamento ao assédio e a discriminação no âmbito da Universidade Federal do Rio Grande do Norte - UFRN.

O VICE-REITOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE faz saber que o Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão - CONSEPE e o Conselho de Administração - CONSAD, no uso das atribuições que lhe são conferidas, respectivamente, pelo art. 17, III e XII; e art. 19, III, IV e XI, do Estatuto da UFRN,

CONSIDERANDO o princípio da dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a proibição de todas as formas de discriminação e o direito à saúde e à segurança no trabalho (art. 1º, incisos III e IV; art. 3º, inciso IV; e art. 7º, inciso XXII; da Constituição Federal);

CONSIDERANDO que o assédio e a discriminação podem configurar violação à Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, bem como à Lei nº 8.027, de 12 de abril de 1990, que dispõe sobre normas de conduta dos servidores públicos civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas;

CONSIDERANDO a Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023, que institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da Administração Pública, Direta e Indireta, Federal, Estadual, Distrital e Municipal;

CONSIDERANDO o Decreto nº 10.153, de 3 de dezembro de 2019, que dispõe sobre as salvaguardas de proteção à identidade dos denunciadores de ilícitos e de irregularidades praticados contra a administração pública federal direta e indireta e altera o Decreto nº 9.492, de 5 de setembro de 2018;

CONSIDERANDO que o assédio sexual viola o direito à liberdade sexual, à intimidade, à vida privada, à igualdade de tratamento e ao meio ambiente de trabalho saudável e seguro, atentando contra a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho;

CONSIDERANDO a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que estabelece medidas de prevenção e enfrentamento à violência e ao assédio que ocorrem durante o trabalho, relacionados com o trabalho ou decorrentes do trabalho;

CONSIDERANDO a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que estabelece medidas de prevenção e enfrentamento a discriminação em matéria de emprego e ocupação;

CONSIDERANDO o Acórdão nº 456/2022-TCU-Plenário e respectivo relatório de levantamento realizado com o objetivo de conhecer os sistemas de prevenção e combate ao assédio moral e sexual de entidades da Administração Pública Federal;

CONSIDERANDO o teor do parecer da Procuradoria-Geral Federal - PGF nº 00001/2023/PG-ASSEDIO/SUBCONSU/PGF/AGU;

CONSIDERANDO o relatório conclusivo do Grupo de Trabalho com a finalidade de identificar e sugerir medidas institucionais de curto, médio e longo prazo para o enfrentamento ao assédio sexual e outras violências de gênero na UFRN; e

CONSIDERANDO o que consta no processo nº 23077.174709/2023-57,

RESOLVE:

Art. 1º Instituir a política de prevenção e enfrentamento ao assédio e a discriminação no âmbito da Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN.

TÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 2º Para fins desta Resolução, consideram-se:

I - âmbito da UFRN: qualquer local, dentro ou fora das dependências físicas da Universidade, onde membros da comunidade universitária realizam atividades acadêmicas formalmente institucionalizadas;

II - comunidade universitária: servidores docentes (efetivos, substitutos, visitantes e voluntários); servidores técnico-administrativos; agentes públicos investidos em cargos de direção; membros externos de Conselhos Superiores; prestadores de serviços terceirizados; estudantes regulares e especiais matriculados em cursos de graduação, de pós-graduação, de ensino básico, técnico e tecnológico e de extensão; pesquisadores de pós-graduação, bolsistas PNPd; e pesquisadores e especialistas convidados que atuam em projetos de pesquisa da UFRN;

III - assédio moral: processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atente contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador e das relações de trabalho por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho em razão de cumprimento de tarefas desnecessárias, exorbitantes e desproporcional à função e ao cargo, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico;

IV - assédio sexual: conduta de caráter sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

V - discriminação: compreende todas as formas de discriminação, tais como, distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na origem étnica, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência, nacionalidade, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública;

VI - ações educativas: ações que visam divulgar, sensibilizar e desenvolver competências (conhecimento, habilidades e atitudes) que contribuam com o reconhecimento, enfrentamento e a prevenção do assédio e a discriminação no âmbito da UFRN;

VII - violências: ações de uma pessoa ou grupo contra outra pessoa ou grupo de pessoas que possam gerar danos físicos ou psicológicos, laborais ou acadêmicos, ocorridas no âmbito da UFRN ou que envolvam relações estabelecidas no trabalho ou atividades concernentes ao trabalho, incluindo assédio moral, assédio sexual, violências de gênero, violência sexual, violência religiosa, racismo, psicofobia, gordofobia, capacitismo, entre outras;

VIII - mediação das relações discentes: estratégia consensual de restabelecimento e fortalecimento das relações interpessoais afetadas por conflitos no contexto acadêmico entre estudantes em que as partes envolvidas são auxiliadas pela Comissão de Humanização das Relações Discentes - CHRD na construção de soluções consensuais, cooperativas e eficientes para as situações conflituosas; e

IX - mediação das relações de trabalho: estratégia consensual de restabelecimento e fortalecimento das relações interpessoais afetadas por conflitos no contexto das relações de trabalho dos colaboradores da Universidade em que as partes envolvidas são auxiliadas pela Comissão de Humanização das Relações do Trabalho - CHRT na construção de soluções consensuais, cooperativas e eficientes para as situações conflituosas.

Art. 3º São princípios da política de prevenção e enfrentamento ao assédio e a discriminação:

I - compromisso institucional;

II - primazia da abordagem preventiva;

III - foco nas pessoas em situação de assédio e discriminação;

IV - respeito à dignidade da pessoa humana;

V - não discriminação e respeito à diversidade;

VI - reconhecimento do valor social do trabalho;

VII - resolutividade;

VIII - proteção à intimidade das partes envolvidas;

IX - proteção à identidade do denunciante;

X - sigilo do conteúdo das apurações; e

XI - construção de soluções dialogadas para os conflitos no trabalho.

Art. 4º São diretrizes da política de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação:

I - implementar e manter estrutura de reconhecimento, prevenção, detecção e punição às violências e à discriminação no âmbito da UFRN;

II - adotar, quando possível, medidas conciliatórias e de ajuste de conduta;

III - buscar estratégias que visem à proteção de denunciantes contra represálias;

IV - instituir e manter instâncias internas responsáveis por mediar conflitos entre membros da comunidade universitária;

V - promover ambiente organizacional de respeito à diferença e à não-discriminação;

VI - desenvolver estratégias e métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes acadêmico e de trabalho seguros e saudáveis;

VII - implementar ações institucionais de escuta, acolhimento e acompanhamento de pessoas em situação de assédio e discriminação;

VIII - incentivar a aplicação de práticas restaurativas para resolução de conflitos;

IX - atuar proativamente na prevenção e detecção de casos de assédio, discriminação e outras violências;

X - realizar pesquisas visando identificar vulnerabilidades sobre assédio, discriminação e outras violências no ambiente acadêmico e relacionadas ao trabalho;

XI - utilizar a pesquisa de avaliação institucional discente como um dos instrumentos para identificar vulnerabilidades e propor ações de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação;

XII - esclarecer à comunidade universitária os comportamentos considerados adequados e inadequados no ambiente acadêmico e de trabalho;

XIII - proporcionar ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade das pessoas; e

XIV - promover ações e campanhas de sensibilização sobre as consequências do assédio, da discriminação e de outras violências.

Art. 5º A política de prevenção e enfrentamento ao assédio e a discriminação no âmbito da UFRN será implementada mediante o desenvolvimento de ações de prevenção, detecção e correção previstas no Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e a Discriminação – PPEAD.

TÍTULO II

DO PROGRAMA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E A DISCRIMINAÇÃO

Art. 6º Fica instituído o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e a Discriminação – PPEAD com a finalidade de viabilizar a política de prevenção e enfrentamento ao assédio e a discriminação no âmbito da UFRN.

Art. 7º O Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e a Discriminação – PPEAD tem os seguintes objetivos:

I - prevenir e enfrentar a prática do assédio sexual, do assédio moral, da discriminação e de outras violências no âmbito da UFRN;

II - desenvolver competências para a implementação de ações destinadas à prevenção, à orientação e à solução das questões de assédio sexual, assédio moral, discriminação e outras violências no âmbito da UFRN;

III - implementar e disseminar campanhas educativas sobre as condutas e os comportamentos que caracterizam o assédio sexual, o assédio moral, a discriminação e outras violências, com vistas à informação e à sensibilização da comunidade universitária, de modo a possibilitar a identificação da ocorrência de condutas ilícitas e a adoção de medidas para a sua repressão; e

IV - desenvolver ações de resolução de conflitos e outras violências no âmbito da UFRN.

Art. 8º As ações do Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e a Discriminação – PPEAD são organizadas segundo os seguintes mecanismos:

I - prevenção;

II - detecção; e

III - correção.

Art. 9º O Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e a Discriminação – PPEAD será gerenciado pelo Núcleo de Apoio às Pessoas em Situação de Violência.

CAPÍTULO I

DO NÚCLEO DE APOIO ÀS PESSOAS EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA

Art. 10. O Núcleo de Apoio às Pessoas em Situação de Violência tem por finalidade desenvolver, medidas, diagnósticos, estudos e pesquisas em assuntos relacionados ao assédio, à discriminação e a outras violências associadas ao trabalho e às ações acadêmicas no âmbito da UFRN.

§ 1º O Núcleo a que se refere o **caput** é uma unidade funcional da Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas (DDP) da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - PROGESP.

§ 2º O Núcleo atuará em rede com outras instâncias da Universidade necessárias para viabilizar as ações propostas pelo PPEAD.

Art. 11. São atribuições do Núcleo de Apoio às Pessoas em Situação de Violência:

I - gerir o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e a Discriminação – PPEAD;

II - contribuir para o desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de assédio moral, de assédio sexual e de todas as formas de discriminação;

III - sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e de todas as formas de discriminação;

IV - solicitar relatórios, estudos e pareceres das unidades de apoio à integridade (ouvidoria, corregedoria e comissão de ética), resguardados o sigilo e o compromisso ético-profissional das áreas técnicas envolvidas;

V - encaminhar os relatórios, estudos e pareceres definidos no inciso IV ao Comitê de Integridade;

VI - comunicar às autoridades competentes a ocorrência de quaisquer formas de retaliação a quem, de boa-fé, busque os canais próprios para relatar eventuais práticas de assédio moral, assédio sexual ou discriminação de qualquer forma;

VII - articular-se com entidades públicas ou privadas que tenham objetivos idênticos aos do Núcleo;

VIII - orientar às unidades competentes sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio moral, ao assédio sexual ou discriminação de qualquer forma; e

IX - fazer recomendações às unidades competentes sobre medidas de mitigação dos riscos envolvidos nos casos de assédio moral, assédio sexual ou discriminação de qualquer forma.

Art. 12. O Núcleo de Apoio às Pessoas em Situação de Violência é constituído por representantes das seguintes unidades:

I - Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas - DDP;

II - Diretoria de Qualidade de Vida, Saúde e Segurança do Trabalho - DAS;

III - Pró-reitoria de Assuntos Estudantis - PROAE;

IV - Secretaria de Governança Institucional - SGI;

V - Ouvidoria;

VI - Corregedoria; e

VII - Presidente do Comitê UFRN com Diversidade.

Parágrafo único. A composição do Núcleo a que se refere o **caput** será formalizada por meio de Portaria do Reitor.

Art. 13. Anualmente, o Núcleo de Apoio às Pessoas em Situação de Violência encaminhará relatório de atividades ao Comitê de Integridade para auxiliar na formulação de ações de prevenção e enfrentamento ao assédio, à discriminação e outras violências no âmbito da UFRN.

CAPÍTULO II DAS AÇÕES DE PREVENÇÃO

Art. 14. As ações de prevenção e enfrentamento ao assédio, à discriminação e a outras violências referem-se ao conjunto de ações educativas para divulgar, esclarecer, orientar e conscientizar a comunidade universitária.

Art. 15. São ações educativas de prevenção e enfrentamento ao assédio, a discriminação e outras violências nos ambientes acadêmico e de trabalho:

I - ações de desenvolvimento, como treinamentos e capacitações voltadas para a comunidade universitária e para os agentes responsáveis pelo acolhimento, recebimento e tratamento das demandas;

II - campanhas de divulgação por meio de folders eletrônicos e e-mails das ações do Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e a Discriminação – PPEAD;

III - elaboração de documentos norteadores contendo os comportamentos adequados no ambiente trabalho e os comportamentos considerados como inadequados ou inaceitáveis;

IV - apoio às ações de ensino, pesquisa e extensão que tenham como objeto o desenvolvimento de discussões, estudos e pesquisas sobre assédio, discriminação e outras violências com o fim de formular ações de enfrentamento e prevenção ao assédio e a discriminação no âmbito da UFRN.

Parágrafo único. As ações educativas de prevenção e enfrentamento previstas no **caput** serão articuladas pelo pelo Núcleo de Apoio às Pessoas em Situação de Violência definido no art. 10.

Art. 16. Fica instituído o Comitê UFRN com diversidade com a finalidade de propor ações transversais, interdisciplinares e intersetoriais de enfrentamento ao assédio, à discriminação e às violências de gênero, bem como sugerir ações que signifiquem a ampliação da cidadania e a solidificação de uma cultura de respeito às diversidades na UFRN.

Parágrafo único. A composição do Comitê a que se refere o **caput** será formalizada por meio de Portaria do Reitor.

CAPÍTULO III DAS AÇÕES DE DETECÇÃO

Art. 17. As ações de detecção referem-se ao conjunto de medidas institucionais para receber notícias e manifestações sobre atos de assédio, discriminação e outras violências no âmbito da UFRN via canais internos de acolhimento, orientação, denúncias e reclamações.

Art. 18. São canais internos de acolhimento, orientação, denúncias e reclamações no âmbito da UFRN:

I - o Espaço Acolher; e

II - a Ouvidoria.

§ 1º O Espaço Acolher atuará como canal de acolhimento e orientação recebendo notícias, nos termos do art. 19, sobre atos de assédio, discriminação e outras violências no âmbito da UFRN.

§ 2º A Ouvidoria atuará como canal de recepção de manifestações de denúncias e reclamações, nos termos do art. 29, § 1º, incisos I e II, sobre atos de assédio, discriminação e outras violências no âmbito da UFRN.

§ 3º Para efeito do § 2º, as manifestações de ouvidoria poderão ser formalizadas diretamente pela pessoa em situação de assédio e discriminação ou por terceiros que tenham sido testemunhas diretas do fato.

§ 4º As manifestações de ouvidoria poderão ser registradas de forma anônima, de modo a preservar a identidade do denunciante ou reclamante.

§ 5º As manifestações realizadas via Ouvidoria serão cadastradas no sistema FalaBR, sem prejuízo de eventual encaminhamento ao Espaço Acolher.

§ 6º Os profissionais do Espaço Acolher, observando que as notícias caracterizam denúncias de assédio, discriminação e outras violências, nos termos art. 29, § 1º, incisos I, orientarão as pessoas, respeitados seu tempo de reflexão e decisão, formalizarem cadastro na Ouvidoria via FalaBR.

Seção I Do Espaço Acolher

Art. 19. O Espaço Acolher é um ambiente de acolhimento e orientação vinculado à Pró-reitoria de Gestão de Pessoas, que tem a finalidade de prestar atendimento especializado e humanizado às pessoas em situação de assédio e discriminação no âmbito da UFRN.

Parágrafo único. Os profissionais do Espaço Acolher atuarão em rede com os demais profissionais da Instituição, em todas as campi e unidades da Universidade, na perspectiva inter e transdisciplinar, a fim de assegurar cuidado integral às pessoas afetadas por atos de assédio, discriminação ou outras violências.

Art. 20. As ações de acolhimento e orientação realizadas pelo Espaço Acolher serão pautadas pela lógica do cuidado para com pessoas expostas a riscos psicossociais nos ambientes acadêmicos e de trabalho.

Art. 21. A escuta e o acompanhamento, observados métodos e técnicas profissionais, propiciarão atenção humanizada e centrada na necessidade da pessoa em situação de assédio e discriminação, respeitando seu tempo de reflexão e decisão e fortalecendo sua integridade psíquica e laboral, bem como sua autonomia e liberdade de escolha.

Art. 22. Diante de riscos psicossociais relevantes, nos ambientes acadêmico e de trabalho, os profissionais do Espaço Acolher poderão indicar ações imediatas para preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas em situação de assédio e discriminação, podendo sugerir à Pró-reitoria de Gestão de Pessoas - PROGESP o afastamento temporário do servidor de suas atividades laborais ou a realocação imediata dos servidores envolvidos, com sua anuência, em outra unidade.

Art. 23. Os gestores da Universidade e dirigentes de unidades representativas de servidores, terceirizados e estudantes que tomarem conhecimento de notícias de assédio, discriminação e outras violências orientarão as pessoas sobre a existência do Espaço Acolher e seus contatos para fins de acolhimento psicossocial, suporte e orientação relacionadas às situações noticiadas.

Art. 24. Para os casos relacionados a violências ocorridas fora da competência da UFRN, serão fornecidas informações pertinentes às demandas apresentadas, considerando as instâncias competentes do poder público.

Art. 25. Não caberá aos profissionais do Espaço Acolher a caracterização jurídica/legal das situações de assédio, discriminação e de outras violências.

Art. 26. O acolhimento propiciará informações acerca da importância de realizar o cadastro formal da manifestação na Ouvidoria, quando se tratar de denúncias nos termos do art. 29, § 1º, I, para que sejam dados os devidos encaminhamentos aos canais de correção, respeitadas as escolhas das pessoas em situação de assédio e discriminação quanto ao modo de enfrentar a situação.

Art. 27. Em se tratando de situações de conflitos nos ambientes acadêmico e de trabalho, os profissionais do Espaço Acolher encaminharão as demandas à Comissão de Humanização das Relações de Trabalho – CHRT ou à Comissão de Humanização das Relações Discentes - CHRD, conforme o caso concreto.

Art. 28. Para efeito dos arts. 26 e 27, os profissionais do Espaço Acolher poderão formular consultas ao Comitê de Integridade sobre os casos de assédio, discriminação e outras violências.

Seção II Da Ouvidoria

Art. 29. A Ouvidoria atuará como canal de recepção de manifestações sobre atos de assédio, discriminação e outras violências no âmbito da UFRN, em conformidade com a Resolução nº 016/2022-CONSAD, de 8 de setembro de 2022.

§ 1º As manifestações a que se refere o **caput** serão classificadas em:

I - denúncia: quando a manifestação apresentar relato fundamentado de situação de assédio, discriminação e outras violências com requisitos de autoria e materialidade, ou seja, indicação do agente responsável e apresentação de elementos que caracterizem os atos de violência; ou

II - reclamação: quando a manifestação contiver relatos de fatos que caracterizem situações de conflitos no ambiente de trabalho entre servidores e entre servidores e estudantes, ou situações de conflitos no ambiente acadêmico entre estudantes.

§ 2º As manifestações classificadas como denúncias serão encaminhadas à Corregedoria para análise no âmbito das respectivas competências.

§ 3º As manifestações classificadas como reclamações serão encaminhadas à Comissão de Humanização das Relações de Trabalho – CHRT ou à Comissão de Humanização das Relações Discentes – CHRD, conforme o caso concreto.

§ 4º A depender da natureza do caso, quando o conjunto das informações contiverem elementos de desvio de conduta ética, a Ouvidoria poderá enviar as manifestações classificadas como reclamações à Comissão de Ética da Universidade.

§ 5º No processo de classificação das manifestações, a Ouvidoria poderá consultar os profissionais do Espaço Acolher.

Art. 30. Os gestores e dirigentes de unidades representativas de servidores, terceirizados e estudantes que tomarem conhecimento de denúncias e reclamações de assédio, discriminação e outras violências orientarão as pessoas formalizarem manifestações na Ouvidoria, de acordo com o decreto 10.153, de 2019.

Art. 31. A Ouvidoria poderá formular consultas ao Comitê de Integridade sobre os casos de assédio, discriminação e outras violências.

CAPÍTULO IV DAS AÇÕES DE CORREÇÃO

Art. 32. As ações de correção de atos de assédio, discriminação e outras violências no âmbito da UFRN referem-se ao conjunto de medidas para assegurar a pronta interrupção dos atos e a tempestiva reparação dos danos gerados às pessoas em situação de assédio e discriminação.

Art. 33. As ações de correção de atos de assédio, discriminação e outras violências no âmbito da UFRN são implementadas por meio de medidas de remediação e punição.

§ 1º As medidas de remediação são promovidas por meio da implementação de ajustamentos de condutas ou mediação de conflitos.

§ 2º As medidas de punição são promovidas por meio da aplicação de sanções administrativas aos agentes responsáveis pelo cometimento de atos de assédio, discriminação e outras violências, no caso concreto.

Art. 34. São instâncias de correção de atos de assédio, discriminação e outras violências no âmbito da UFRN:

I - Comissão de Humanização das Relações de Trabalho – CHRT;

II - Comissão de Humanização das Relações Discentes – CHRD;

III - Corregedoria; e

IV - Comissão de Ética.

§ 1º A Comissão de Humanização das Relações de Trabalho - CHRT realiza medidas de remediação de conflitos no ambiente de trabalho, observando-se os requisitos estabelecidos nos arts. 37 e 38 desta Resolução.

§ 2º A Comissão de Humanização das Relações Discentes - CHRD realiza medidas de remediação de conflitos no ambiente acadêmico, observando-se os requisitos estabelecidos nos arts. 39 e 40 desta Resolução.

§ 3º A Corregedoria executa medidas de remediação e punição, conforme o caso concreto, segundo diretrizes estabelecidas na Resolução nº 005/2021-CONSAD, que disciplina as atividades correcionais no âmbito da Universidade Federal do Rio Grande do Norte - UFRN.

§ 4º A Comissão de Ética da UFRN realiza medidas de remediação e punição, conforme o caso concreto, segundo diretrizes estabelecidas em seu Regimento Interno e nas Resoluções da Comissão de Ética Pública – CEP.

Art. 35. Anualmente, as instâncias de correção definidas nos incisos I a IV, do art. 34, encaminharão relatório de atividades ao Comitê de Integridade para auxiliar na formulação de ações de prevenção e enfrentamento ao assédio, a discriminação e outras violências no âmbito da UFRN.

Art. 36. O encaminhamento das manifestações de assédio, discriminação e de outras violências às instâncias de correção não impede a atuação concomitante das áreas de saúde e acompanhamento e não deve inibir as práticas restaurativas para a mediação de conflitos e a promoção de ambientes acadêmico e de trabalho saudáveis.

Seção I

Da Comissão de Humanização das Relações de Trabalho

Art. 37. A Comissão de Humanização das Relações de Trabalho - CHRT é uma unidade técnica vinculada à Pró-reitoria de Gestão de Pessoas - PROGESP com a finalidade de oferecer suporte institucional à mediação das relações de trabalho no âmbito da UFRN por meio da adoção de práticas educativas, conciliatórias e consensuais para a resolução de conflitos nas relações laborais e a promoção de ambiente de trabalho saudável.

Parágrafo único. A Comissão a que se refere o **caput** será constituída por meio de Portaria do Reitor.

Art. 38. São competências da Comissão de Humanização das Relações de Trabalho - CHRT:

I - atuar como via de suporte e mediação diante dos problemas ou conflitos no âmbito das relações de trabalho envolvendo servidores, terceirizados ou servidores e estudantes;

II - oferecer acolhimento, suporte, orientação e encaminhamento dos envolvidos em situações de conflito aos canais institucionais necessários ao adequado tratamento dos casos;

III - contribuir com ações preventivas de natureza educativa acerca das violências relacionadas ao trabalho e à gestão de conflitos; e

IV - contribuir, no contexto das relações laborais, com o enfrentamento do assédio moral, assédio sexual, discriminação e outras violências relacionadas ao trabalho.

§ 1º Quando as situações de conflitos envolverem servidores e estudantes ou terceirizados e estudantes, a CHRT atuará na resolução dos conflitos com a colaboração da CHRD;

§ 2º A CHRT poderá atuar, também, em outras situações de conflitos relacionadas ao trabalho.

§ 3º Não cabe à CHRT a caracterização jurídica/legal das situações de assédio, discriminação e de outras violências relacionadas ao trabalho.

Seção II

Da Comissão de Humanização das Relações Discentes

Art. 39. A Comissão de Humanização das Relações Discentes - CHRD é uma unidade técnica vinculada à Pró-reitoria de Assuntos Estudantis – PROAE com a finalidade de oferecer suporte institucional à mediação das relações discentes por meio da adoção de práticas educativas, conciliatórias e consensuais para a resolução de conflitos entre estudantes e a promoção de ambiente acadêmico saudável.

Parágrafo único. A Comissão a que se refere o **caput** será constituída por meio de Portaria do Reitor.

Art. 40. São competências da Comissão de Humanização das Relações Discentes - CHRD:

I - atuar como via de suporte e mediação diante dos problemas ou conflitos envolvendo estudantes;

II - oferecer acolhimento, suporte, orientação e encaminhamento dos envolvidos em situações de conflito aos canais institucionais necessários ao adequado tratamento dos casos;

III - contribuir com ações preventivas de natureza educativa acerca das violências no ambiente acadêmico e à gestão de conflitos; e

IV - contribuir, no contexto das relações acadêmicas, com o enfrentamento do assédio moral, assédio sexual, discriminação e outras violências no âmbito da Universidade.

§ 1º A CHRT poderá atuar, também, em outras situações de conflitos envolvendo estudantes no ambiente acadêmico da UFRN.

§ 2º Não caberá à CHRD a caracterização jurídica/legal das situações de assédio, discriminação e de outras violências no âmbito da Universidade.

Seção III

Da atuação da CHRT e CHRD

Art. 41. A CHRT e a CHRD atuarão como facilitadoras da interação, do diálogo e do consenso entre as partes envolvidas nas demandas acompanhadas, pautando-se nos seguintes princípios:

- I - empatia;
- II - imparcialidade;
- III - isonomia entre as partes;
- IV - autonomia da vontade das partes;
- V - busca do consenso;
- VI - boa-fé;
- VII - proporcionalidade entre meios e fins; e
- VIII - respeito à ordem pública e às leis vigentes.

Art. 42. As demandas recebidas serão analisadas coletivamente pelos membros da CHRT ou CHRD de modo a identificar as tratativas e os encaminhamentos necessários.

Parágrafo único. As demandas que não sejam passíveis de mediação serão remetidas ao Comitê de Integridade-para os encaminhamentos cabíveis.

Art. 43. A CHRT ou CHRD poderão propor e aplicar meios de resolução pacífica de conflitos, em especial para a solução de controvérsias nas quais seja importante a direta e voluntária ação de ambas as partes divergentes.

Art. 44. Os gestores das unidades envolvidas nas demandas encaminhadas à CHRT ou CHRD serão corresponsáveis por atuar nas questões referentes aos indícios de conflitos e violências, de maneira preventiva e atuante, e, caso necessário, buscar as ferramentas de suporte institucionais.

Art. 45. Os meios de resolução pacífica de conflitos não serão elegíveis quando:

I - as partes envolvidas na situação do conflito não tenham consentido com o uso da metodologia de resolução pacífica de conflitos;

II - o objeto do conflito seja um direito indisponível;

III - decorrentes de notícias e denúncias associadas à crimes tipificados na legislação; e

IV - a resolução de conflitos implicar em transigência sobre:

a) aplicação de ato normativo; ou

b) conduta passível de responsabilização de agente público.

Art. 46. Quando a mediação das relações de conflitos for possível, voluntária e consensual entre as partes, caberá aos responsáveis pelo processo de resolução pacífica realizado pela CHRT ou CHRD:

I - assegurar às partes igualdade de tratamento;

II - assegurar às partes acesso às informações necessárias à tomada de decisão livre e informada;

III - zelar pela rápida solução do conflito;

IV - aproximar as partes para que elas negociem diretamente a solução desejada de suas divergências;

V - manter registros de todo o processo de resolução pacífica do conflito, colhendo os compromissos das partes, quando cabível; e

VI - adotar as medidas necessárias à formalização do acordo entre as partes.

Art. 47. A CHRT ou CHRD poderá, mediante análise técnica de cada situação, propor o uso de meios de resolução pacífica de conflitos, de ofício ou a pedido do usuário ou gestor demandante.

Parágrafo único. Se o usuário ou o gestor considerarem inviável a resolução do conflito, poderão solicitar, a qualquer tempo, o encaminhamento da reclamação ao Comitê de Integridade para providências cabíveis, inclusive, conforme o caso, o encaminhamento às instâncias de correção.

TÍTULO III

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 48. Os casos omissos nesta Resolução deverão ser tratados pelo Comitê de Integridade da UFRN.

Art. 49. Compete à Unidade de Gestão de Integridade – UGI da UFRN monitorar, avaliar e fiscalizar as ações do Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e a Discriminação – PPEAD.

Art. 50. A organização e o funcionamento do Espaço Acolher, definido no art. 19, bem como a organização e o funcionamento da Comissão de Humanização das Relações de Trabalho – CHRT, definida no art. 37, serão disciplinados em Instrução Normativa expedida pela Pró-reitoria de Gestão de Pessoas – PROGESP.

Art. 51. A organização e o funcionamento da Comissão de Humanização das Relações Discentes – CHRD, definida no art. 39, serão disciplinados em Instrução Normativa Conjunta expedida pela Pró-reitoria de Gestão de Pessoas – PROGESP e pela Pró-reitoria de Assuntos Estudantis – PROAE.

Art. 52. Esta Resolução entra em vigor na data da sua publicação.

Reitoria, em Natal, 12 de dezembro de 2023.

HÊNIO FERREIRA DE MIRANDA

Vice-Reitor