

PROTOCOLO DE COMBATE, PREVENÇÃO, ENFRENTAMENTO E APURAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL, RACISMO, LGBTFOBIA E QUALQUER DISCRIMINAÇÃO E VIOLÊNCIA



ANDES
SINDICATO NACIONAL

EXPEDIENTE

Cartilha produzida pelo Sindicato Nacional dos
Docentes das Instituições de Ensino Superior– ANDES-SN

Setor Comercial Sul (SCS), Quadra 2, Ed. Cedro II,
5º andar, Bloco C, CEP: 70302-914, Brasília, DF
Tel.: 61 3962.8400

Email: imprensa@andes.org.br
www.andes.org.br
www.facebook.com/andessn
x.com/andessn

Gestão 2023/2025

Presidente

Gustavo Seferian Scheffer Machado

Secretária-Geral

Francieli Rebelatto

1ª Tesoureira

Jennifer Susan Webb

Diretor responsável por

Imprensa e Divulgação:

Fernando Lacerda Júnior

Conteúdo produzido pelo Grupo de Trabalho de Políticas de Classe,
questões Étnicorraciais, Gênero e Diversidade Sexual – GTPCEGDS

Coordenação do GTPCEGDS

Annie Schmaltz Hsiou (USP)

Caroline de Araújo Lima (UNEB)

Gisvaldo Oliveira da Silva (UESPI)

Letícia Carolina Pereira do Nascimento (UFPI)

Projeto Gráfico, diagramação e ilustração

Jimmy Carter F. L.

Supervisão Editorial

Luciano Beregeno – Editor-Chefe

SUMÁRIO

Apresentação	05
No 43º Congresso do ANDES-SN a categoria aprovou	07
Art. 1º	08
Art. 2º	08
Art. 3º	09
Art. 4º	10
Art. 5º	10
Art. 6º	11
Art. 7º	12
Art. 8º	12
Art. 9º	12
Art. 10º	12
Art. 11º	12
Art. 12º	12
Art. 13º	12
Art. 14º	13
Art. 15º	13
Art. 16º	13
Art. 17º	14
Art. 18º	15
Art. 19º	16
Art. 20º	16
Art. 21º	16
Art. 22º	16
Art. 23º	16
Art. 24º	19
Art. 25º	19



APRESENTAÇÃO

PROTOCOLO DE COMBATE, PREVENÇÃO, ENFRENTAMENTO E APURAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL, RACISMO, LGTFOBIA E QUALQUER DISCRIMINAÇÃO E VIOLÊNCIA NAS UNIVERSIDADES, IFS E CEFETS, GARANTINDO O ACOLHIMENTO ÀS VÍTIMAS

A construção de um ambiente acadêmico seguro, inclusivo e respeitoso é uma luta coletiva e inadiável. E é nessa perspectiva que no 43º Congresso do ANDES-SN, nossa categoria reafirmou esse compromisso ao aprovar a criação de um Protocolo de Combate, Prevenção, Enfrentamento e Apuração do Assédio Moral e Sexual, do Racismo, da LGTfobia e quaisquer formas de discriminação, opressão e violência nas Universidades, Institutos Federais (IFs), Faculdades e Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFETs).

Entre 2019 e 2021 as intervenções do governo de extrema direita que desrespeitaram as consultas para a eleição de reitor(a) nas Universidades, Institutos Federais (IFs), Faculdades e Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFETs), somados ao discurso de ódio e ao projeto conservador instalado nas instituições de ensino, criaram um clima de instabilidade, perseguições e o uso de Processos Administrativos Disciplinares (PAD) como forma de calar e censurar o movimento docente. Além disso, a omissão das administrações universitárias nos casos de racismo, lgbtphobia, machismo, xenofobia e capacitismo nos espaços institucionais demonstraram a necessidade de reagirmos e sermos propositivos(as).

Diante do exposto, este Protocolo nasce da necessidade de garantir não apenas a denúncia e a responsabilização dos agressores, mas, sobretudo,



garantir o acolhimento das vítimas e a implementação de medidas efetivas de prevenção e enfrentamento.

Amparado por legislações nacionais e internacionais de proteção aos direitos humanos, este documento estabelece diretrizes para que as instituições de ensino adotem políticas institucionais sólidas, promovam campanhas educativas e assegurem canais acessíveis e seguros de denúncia e suporte.

O enfrentamento à violência nos espaços acadêmicos é uma responsabilidade coletiva. Assim, este Protocolo serve como referência para que as Seções Sindicais e demais atores da comunidade acadêmica apresentem e reivindiquem a implementação dessas medidas em suas respectivas instituições.

Que o Protocolo de Combate, Prevenção, Enfrentamento e Apuração do Assédio Moral e Sexual, do Racismo, da LGTfobia e quaisquer formas de discriminação, opressão e violência nas Universidades, Institutos Federais (IFs), Faculdades e Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFETs) seja um marco decisivo para a construção de um ambiente universitário livre de violência, baseado no respeito, na equidade e na justiça social.

**Sindicato Nacional dos Docentes das
Instituições de Ensino Superior - ANDES-SN**

Diretoria Nacional 2023-2025



NO 43º CONGRESSO DO ANDES-SN A CATEGORIA APROVOU:

Que o ANDES-SN crie a proposta de protocolo de combate, prevenção, enfrentamento e apuração de assédio moral e sexual, racismo, lgbtfobia e qualquer discriminação e violência nas Universidades, IFs e CEFETs, garantindo o acolhimento às vítimas.

Protocolo de combate, prevenção, enfrentamento e apuração de assédio moral e sexual, racismo e qualquer discriminação e violência nas Universidades, IFs e CEFETs, do ANDES-SN;

Considerando a Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023, que instituiu 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; e a Portaria Conjunta MGI/CGU nº 79, de setembro de 2024;

Considerando a Lei nº 10.224 de 15 de maio de 2001, que criminalizou o assédio sexual, a Lei nº 4.742, de 2001, que criminalizou o assédio moral, a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, que tornou racismo crime, e a interpretação da lei pelo STF que por equiparação passou a considerar LGTfobia crime, o ANDES-SN propõe o seguinte protocolo para o enfrentamento, prevenção e apuração de assédios moral e sexual, racismo e quaisquer formas de discriminação, no âmbito das Universidades, IFs e CEFETs;

Entendemos que essa proposta deverá servir como subsídio para as seções sindicais apresentarem nas instâncias das Universidades, IFs e

CEFETs. O(a) Presidente(a) do Conselho Universitário, no uso de suas atribuições, RESOLVE:

Art. 1º Instituir normas e procedimentos no âmbito de uma política institucional de prevenção e combate aos assédios e racismo e quaisquer discriminações a serem adotados em Universidades, IFs e CEFETs, sendo de responsabilidade da administração da instituição a divulgação da política, dos canais de denúncia e atendimento.

Parágrafo único. Considera-se espaço da Universidade, IF ou CEFET qualquer local, físico ou virtual (redes sociais, e-mail, aplicativos de mensagens, serviços de conferências remotas; ambientes virtuais de aprendizagem e afins) onde sejam desenvolvidas atividades presenciais ou remotas da Instituição relacionadas a Ensino, Pesquisa, Extensão, Desenvolvimento, Inovação e Administração e interação e interação acadêmica.

Art. 2º Assédio Moral: forma de violência que se manifesta por meio de gestos, palavras e atos que desrespeitam, a integridade física e/ou psicológica de uma pessoa ou grupo, na relação entre membros da comunidade acadêmica. Consiste na exposição de ocorrência única ou repetida de servidores/trabalhadores e estudantes a situações vexatórias,



constrangedoras e humilhantes, praticadas por uma ou mais pessoas, por meio de comportamentos com o objetivo de: humilhar, ofender, ridicularizar, inferiorizar, culpabilizar, amedrontar, punir ou desestabilizar emocionalmente os trabalhadores e os estudantes, colocando em risco a sua saúde física e psicológica, além de afetar o seu desempenho e o próprio ambiente de trabalho ou estudo. Considera-se o assédio moral em suas manifestações diversas: assédio moral vertical descendente e ascendente; horizontal, misto; organizacional, cyberbullying.

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

I - alterar, sem a devida fundamentação no interesse público, as condições de trabalho ou estudo de uma pessoa ou grupo específico;

II - desqualificar, intimidar ou fazer críticas infundadas a alguém;

III - atuar para isolar alguém do restante do grupo ou tirá-lo(a) das funções;

IV - deixar de prestar informações necessárias à execução de alguma atividade;

V - ameaçar ou dificultar o usufruto de direitos, a exemplo de horários, férias,

VI - fazer ligações ou enviar mensagens, em meios não oficiais, exceto quando autorizado pelo(a) servidor(a), solicitando demandas fora do horário de expediente;

VII - controle de jornadas abusivas com exigência de envio de fotos da estação de trabalho de maneira reiterada e desproporcional, nas ocasiões de trabalho remoto;

VIII - ofender, espalhar boatos, fazer críticas ou brincadeiras sobre a vida pessoal, particularidades físicas, intelectuais/



mentais, de gênero, emocionais e/ou sexuais de alguém.

IX - desqualificar, ironizar ou ridicularizar de forma direta ou indireta posicionamentos políticos, ideológicos, sindicais ou pedagógicos, incluindo-se abordagens didáticas e opções teórico-metodológicas.

X - Ações perseguidoras, a abertura de forma indiscriminada de Processos Administrativos Disciplinares (PAD) com o objetivo de privar direitos de docentes por motivo de convicção/posição filosófica ou política, por conta da sua produção intelectual e científica, que pensa um projeto de educação pública diversa, gratuita, laica e popular deve ser combatida, denunciada e enfrentada.

XI - gravar e divulgar trechos de aulas ou outras atividades acadêmicas sem o consentimento expresso do(a) professor(a) e demais envolvidos(as).

Art. 4º Importunação Sexual – nos termos do artigo 215-A do Código Penal, prática contra alguém e sem a sua anuência de ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou de terceiros ou favorecimento sexual.

Art. 5º Assédio Sexual: delito tipificado no artigo 216-A do Código Penal, também se configura por um comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar, ou constranger pessoa, afetar sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. Para efeitos dessa normativa, a terminologia “assédio sexual”, quando adotada, inclui os casos de importunação sexual previstos no artigo 215-A do Código Penal, entre outras:

I - aproximar-se fisicamente de forma inoportuna, tocar ou



criar situações de contato corporal, sem consentimento recíproco, com conotação sexual;

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

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

IV - constranger, questionar e/ou violar o direito à liberdade sexual de colegas e interferir no desenvolvimento das atividades laborais da pessoa vitimada;

Art. 6º Racismo - qualquer teoria, doutrina, ideologia ou conjunto de ideias e práticas que enunciam um vínculo causal entre as características fenotípicas ou genotípicas de indivíduos ou grupos e seus traços intelectuais, culturais e de personalidade, inclusive o falso conceito de superioridade racial. O racismo engloba não apenas o preconceito e a discriminação, mas também todas as relações sociais, políticas, jurídicas e econômicas que desfavorecem uma pessoa ou grupo por conta de sua raça;

Art. 7º Capacitismo - toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas;

Art. 8º Lgbtphobia – todas as formas de violência contra pessoas LGBTI+ em que a motivação principal é sua identidade de gênero e/ou orientação sexual, equiparada ao crime de racismo, nos termos da Lei n. 7.716/98.

Art. 9º XENOFobia - manifestações de aversão, hostilidade ou ódio contra pessoas que são estrangeiras ou são vistas como forasteiras. Isso inclui intolerância religiosa e cultural.

Art. 10º ETARISMO - estereótipos, preconceitos e discriminação direcionados às pessoas com base na idade que têm.

Art. 11º GORDOFobia - qualquer forma de desvalorização, estigmatização e hostilização de pessoas gordas e seus corpos, incluindo omissão e recusa de adaptações razoáveis.

Art. 12º Discriminação de gênero – qualquer ação ou omissão baseada no gênero com o qual a pessoa se identifica que cause morte, agressão e/ou abuso físico, psicológico, sexual e dano moral ou patrimonial.

Art. 13º Considera-se discriminação 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 condições individuais seriam fundamento legítimo para a inferiorização de pessoas e grupos sociais.

Art. 14º São consideradas atitudes discriminatórias quaisquer manifestações baseadas em preconceitos de: raça, etnia, sexo, religião, identidade e modalidade de gênero, orientação sexual, idade, nacionalidade, regionalismo, área de formação acadêmica, maternidade/parentalidade, condição física e intelectual, classe social, categoria funcional e/ou acadêmica entre outros.

Art. 15º Assédio moral, sexual, racismo, preconceito e atitudes discriminatórias praticadas por gestor(a), servidor(a) docente, ou técnico-administrativo ou por estudante, estarão sujeitos a apuração e penalidades, garantindo o contraditório e a ampla defesa, nos termos da legislação vigente e a partir das normas das Universidades, IFs e CEFETs.

Parágrafo único: incluindo terceirizados(as); cedidos(as); público externo; universidade deve incluir no contrato das empresas de terceirização sobre a formação e o combate ao assédio e as diversas violências; as crianças e adolescentes que frequentam os espaços das IES – ECA.

Art. 16º Será constituída uma Comissão Permanente de Prevenção e Apuração dos casos de assédio moral, sexual, racismo e quaisquer formas de discriminação no âmbito da Universidade, IF ou CEFET.

Parágrafo único: A comissão mencionada no caput deste artigo terá o mandato de xx anos e será composta por no mínimo três membros titulares e três suplentes com direito a voz e voto e duas representações da Administração Central como ouvintes com direito a voz, sendo indicados:



um titular e um suplente da categoria dos(as) Técnicos(as); um titular e um suplente da seção sindical docente; um titular e um suplente estudantil.

Art. 17º Competirá à Comissão Permanente de Prevenção ao assédio moral, sexual, racismo e quaisquer formas de discriminação:

I - em conjunto com o setor de comunicação da Universidade, IF ou CEFET desenvolver campanhas preventivas e educativas de combate ao assédio moral, sexual, racismo e quaisquer formas de preconceito.

II - realizar oitivas, analisar a documentação/provas e apuração das denúncias devendo produzir parecer com as possíveis indicações de resolução, para as instâncias da Universidade, IF ou CEFET avaliar e deliberar.

§ 1º - Para as oitivas, as partes serão previamente intimadas a comparecer em dia e local indicados pela comissão.

§ 2º - Caso seja possível, realizar audiência de conciliação e



produzir termo de ajuste de conduta.

§ 3º - Caso não haja comparecimento de qualquer uma das partes, ou não ocorra a conciliação, o processo deverá ser encaminhado aos Conselhos, para que sejam adotadas as medidas cabíveis.

§ 4º - Para a realização de suas atividades, a comissão permanente deverá contar com a infraestrutura necessária, fornecida pela administração da IES, inclusive previsão orçamentária, que lhe permita funcionar de forma autônoma e independente.

Art. 18º As denúncias devem ser formalizadas ao órgão/canal específico, vinculado à Comissão Permanente de Prevenção e Apuração dos casos de assédio moral, sexual, racismo e quaisquer formas de discriminação no âmbito da Universidade, IF ou CEFET, ou Direção/chefia de Departamento e/ou Instituto, de Colegiado, por provocação da parte ofendida, por representação ou de ofício pela autoridade que tiver conhecimento da prática de assédio moral, sexual, racismo e quaisquer formas de discriminação.

§1º - O órgão/canal específico encaminhará imediatamente as denúncias relacionadas a assédio moral, sexual, racismo ou preconceito à Comissão Permanente de Prevenção e Apuração para providências.

§2º - Os fatos devem ser relatados 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 - Os setores responsáveis pelo acolhimento, registro e apuração da denúncia deverão garantir o sigilo de todas as informações.

Art. 19º Nenhum(a) servidor(a) do quadro técnico, trabalhador(a) terceirizado(a), docente ou estudante da Universidade, IF ou CEFET poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou sanção por ter denunciado ou testemunhado atitudes definidas neste protocolo, salvo em caso comprovado de relato inverídico, falsidade ideológica ou má-fé.

Art. 20º Em havendo sindicância ou processo administrativo disciplinar e necessidade de preservação da integridade da vítima, a autoridade competente poderá solicitar a realocação da vítima a seu pedido, e/ou afastamento do(a) acusado(a) de sua unidade/órgão de origem, em caráter provisório ou, se for o caso, definitivamente.

Art. 21º As pessoas vítimas de assédio moral, sexual, racismo, lgbtfobia e outras discriminações deverão receber da Universidade, IF ou CEFET acolhimento, serviço psicológico e acompanhamento institucional enquanto perdurar o processo e/ou for demandada pela(o) solicitante.

Art. 22º As unidades, institutos e órgãos das Universidades, IFs e CEFETs na pessoa de seus agentes públicos, ficam obrigados(as) a tomar as medidas necessárias para prevenir e combater, o assédio moral, sexual, racismo, lgbtfobia e outras discriminações, conforme definido no presente protocolo.

Art. 23º A Universidade, IF ou CEFET, com base na legislação vigente, criará programas de formação, na modalidade presencial ou a distância, que abranjam os seguintes conteúdos mínimos:

- a)** causas estruturantes do assédio sexual, racismo, lgbtfobia e demais crimes contra a dignidade sexual e violência sexual;
- b)** consequências para a saúde das vítimas;

c) meios de identificação, modalidades e desdobramentos jurídicos;

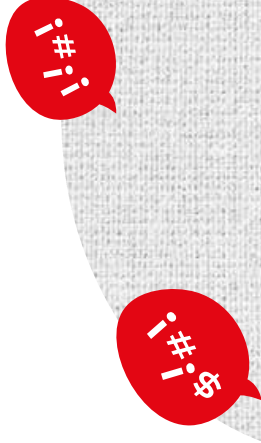
d) direitos das vítimas, incluindo o acesso à justiça e à reparação;

e) mecanismos e canais de denúncia;

f) instrumentos jurídicos de prevenção e de enfrentamento ao assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e a todas as formas de violência sexual disponíveis no ordenamento jurídico brasileiro.

§ 1º Qualquer pessoa que tiver conhecimento da prática de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou de qualquer forma de violência sexual, tem o dever legal de denunciar e de colaborar com os procedimentos administrativos internos e externos.

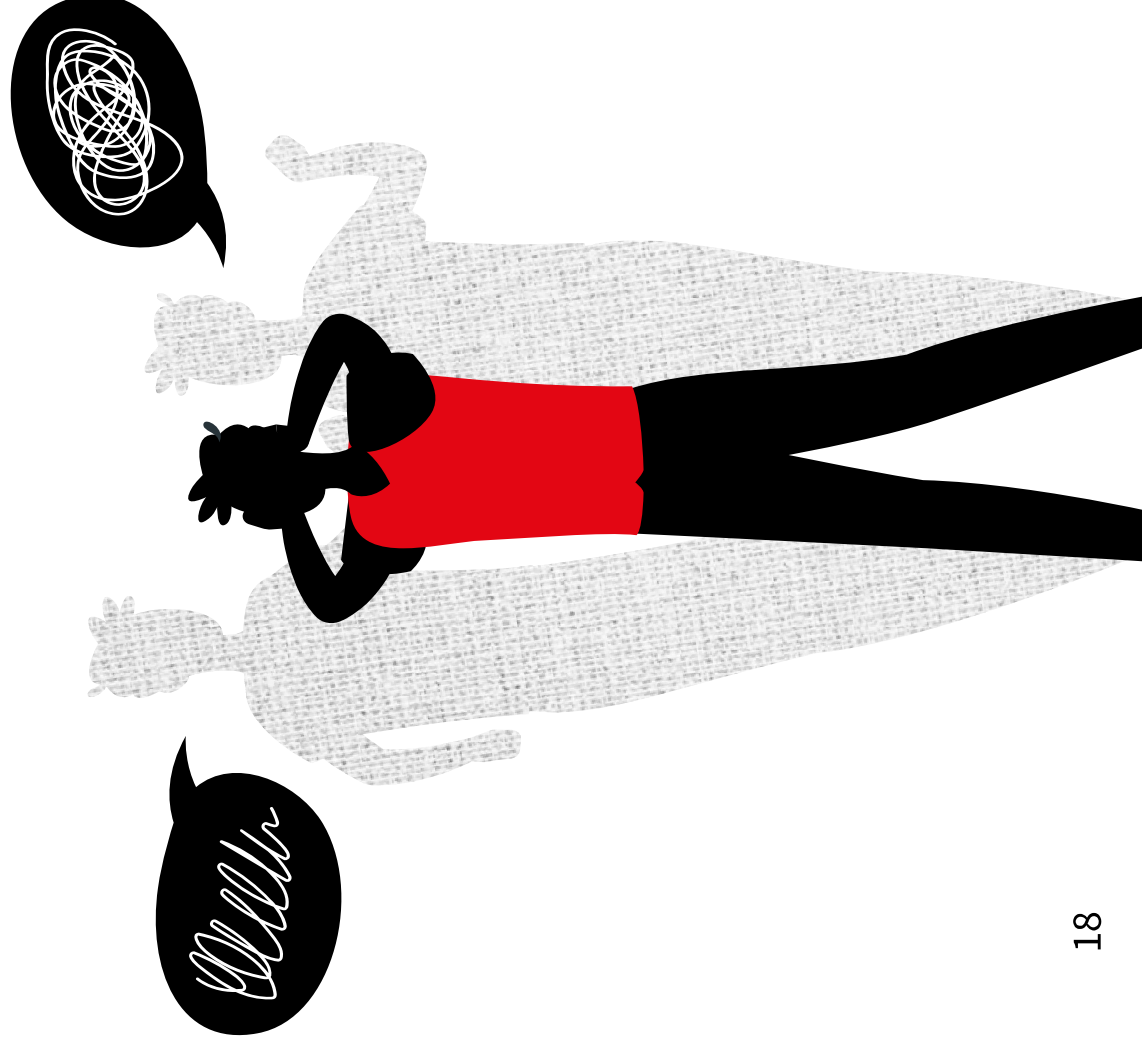
§ 2º Para fins do disposto neste protocolo, serão apuradas eventuais retaliações contra:



- I** - vítimas de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou de qualquer forma de violência sexual;
- II** - testemunhas;
- III** - auxiliares em investigações ou em processos que apurem a prática de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou de qualquer forma de violência sexual.

Art. 24º Os casos omissos serão resolvidos pelas instâncias das Universidade, IFs e CEFETs.

Art. 25º Este protocolo entra em vigor na data de sua publicação.



ANDES

SINDICATO NACIONAL

Sindicato Nacional dos
Docentes das Instituições
de Ensino Superior

www.andes.org.br

