RESOLUÇÃO FEV Nº 41, DE 11 DE DEZEMBRO DE 2023

(Estabelece normas para prevenir e combater o assédio moral, o assédio sexual, a discriminação no ambiente de trabalho e outras formas de violência no âmbito do trabalho e da prestação de serviços)

DOUGLAS JOSÉ GIANOTI, Diretor Presidente da Fundação Educacional de Votuporanga - FEV e da Fundação Rádio Educacional de Votuporanga - FREV, no uso de suas atribuições legais e estatutárias e

CONSIDERANDO que a FEV e a FREV estão comprometidas em garantir um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para todos os seus colaboradores, alunos e clientes, independentemente de raça, cor, etnia, religião, sexo, orientação sexual, identidade de gênero, idade, estado civil, deficiência, condição de saúde, nacionalidade, ascendência ou qualquer outra condição ou característica pessoal;

CONSIDERANDO que a FEV e a FREV não toleram nenhuma forma de assédio moral, de assédio sexual, da discriminação no ambiente de trabalho e de outras formas de violência no âmbito do trabalho e da prestação de serviços, ou qualquer conduta abusiva ou hostil que atente contra a dignidade ou a integridade física ou psíquica dos seus colaboradores, alunos e/ou clientes, causando-lhes danos físicos, psicológicos e/ou emocionais;

CONSIDERANDO o disposto no artigo 28 (Das Medidas de Prevenção e de Combate ao Assédio Sexual e a Outras Formas de Violência no Âmbito do Trabalho) da Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, que institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011;

RESOLVE:

CONTROLADORIA FEV APROVADO

Art. 1º Estabelecer normas para prevenir e combater o assédio moral, o assédio sexual, a discriminação no ambiente de trabalho e de outras formas de violência no âmbito do trabalho e da prestação de serviços da FEV e da FREV, com o objetivo de garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, livre de assédio moral, assédio sexual e qualquer tipo de discriminação e violência, conforme regras dispostas na presente Resolução.

ASSESSORIA FEV JURÍDICA

Art. 2º As normas e regras de conduta estabelecidas na presente Resolução serão aplicadas a todos os colaboradores e prestadores de serviços da FEV e da FREV, independentemente de cargo, função ou nível hierárquico.

Art. 3º São considerados:

I - **Assédio moral:** é qualquer conduta abusiva ou hostil que atente contra a dignidade ou a integridade física ou psíquica do colaborador, causando-lhe danos psicológicos ou emocionais, como, a exemplo mas não se limitando, chantagem, humilhação ou constrangimento público, coação, intimidação, perseguição, isolamento ou exclusão, disseminação de boatos ou informações falsas, desqualificação profissional, crítica excessiva ou desmotivadora, ameaças ou represálias, ridicularização ou qualquer outro tipo de comportamento que prejudique a dignidade ou a integridade física ou psíquica do trabalhador.

II - **Assédio sexual:** Qualquer conduta de natureza sexual, verbal ou física, de cunho libidinoso, praticada contra alguém sem o seu consentimento ou à sua revelia (não desejada pelo ofendido). Exemplos de assédio sexual incluem, mas não se limitam: comentário ou expressão usado para flertar ou seduzir alguém ("cantada"); comentários, expressões ou piadas de cunho sexual; toques ou contatos físicos indesejados; solicitação ou exigência de favores sexuais; exposição a material pornográfico; conversas indesejáveis sobre sexo; convites impertinentes; promessas de tratamento diferenciado; chantagem para permanência ou promoção no emprego; comentários e observações insinuantes e comprometedoras sobre a aparência física ou sobre a personalidade da pessoa assediada; pressão para participar de "encontros" e saídas; exibicionismo; criação de um ambiente pornográfico; insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual; gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual; ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego; perturbação e ofensas; contato físico não solicitado e além do formal, com intimidade não construída, como toques, beijos, carícias, tapas, abraços, etc; entre outros.

III - **Discriminação:** Qualquer distinção, exclusão ou restrição baseada em raça, cor, etnia, religião, sexo, orientação sexual, identidade de gênero, idade, estado civil, deficiência, condição de saúde, nacionalidade, ascendência ou qualquer outra condição ou característica pessoal. Exemplos de discriminação incluem, mas não se limitam: negócios ou promoções negados por motivos discriminatórios; atribuição de tarefas ou responsabilidades inferiores por motivos discriminatórios; ambiente de trabalho hostil ou intimidatório por motivos discriminatórios; comentários e piadas de cunho discriminatório; entre outros.

Parágrafo único. O assédio moral, o assédio sexual e/ou a discriminação podem ser praticados pessoalmente, por e-mail, por telefone, por aplicativos de mensagens instantâneas (exemplo WhatsApp), pelas redes sociais, entre outras formas.

CONTROLADORIA FEV APROVADO

Art. 4º A FEV e a FREV têm o compromisso de garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, livre de assédio moral, assédio sexual, discriminação e outras formas de violência. Para isso, devem implementar medidas de prevenção e combate a essas práticas, incluindo:

I - Comunicar as normas de prevenção e enfrentamento ao assédio, discriminação e qualquer forma de violência a todos os seus colaboradores;

ASSESSORIA JURÍDICA FEV

II - Promover ações de conscientização e sensibilização de seus colaboradores, por meio de treinamentos, materiais informativos e outros meios;

III - Criar canais de denúncia confidenciais e seguros;

IV - Investigar e punir todos os casos comprovados de assédio, discriminação e qualquer forma de violência no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. As normas serão revisadas periodicamente, para garantir sua adequação às mudanças nas leis e na realidade das Instituições.

Art. 5º Os colaboradores da FEV e da FREV devem zelar pela segurança e pelo bem-estar de seus colegas de trabalho, cumprindo as seguintes obrigações:

I - Respeitar os direitos e a dignidade de todos os colegas de trabalho, independentemente de sua raça, etnia, religião, gênero, orientação sexual, idade, deficiência ou qualquer outro fator;

II - Conhecer e cumprir as normas de prevenção e enfrentamento de assédio, discriminação e qualquer forma de violência das Instituições;

III - Comportar-se de forma respeitosa e profissional com todos os colegas, alunos e clientes, evitando qualquer comportamento que possa causar constrangimento ou dano;

IV - Denunciar qualquer caso de assédio, discriminação ou qualquer forma de violência aos canais de denúncia disponibilizados pelas Instituições.

Art. 6º Os líderes de setores, supervisores, gerentes e gestores da FEV e da FREV têm a responsabilidade de prevenir e combater o assédio, a discriminação e a violência no ambiente de trabalho. Para isso, devem:

I - Ser exemplo de conduta profissional e respeitosa;

II - Promover uma cultura de respeito e inclusão, onde todos se sintam seguros e respeitados;

III - Denunciar qualquer caso de assédio, discriminação ou violência aos canais de denúncia disponibilizados.

CONTROLADORIA FEV APROVADO

Art. 7º Os colaboradores, alunos e clientes podem denunciar casos de assédio moral, assédio sexual, discriminação e violência no ambiente de trabalho ao canal de denúncia das Instituições, que é a Ouvidoria.

Art. 8º O canal de denúncia da Ouvidoria pode ser acessado por meio do site https://www.unifev.edu.br/ouvidoria, ou do telefone (17) 3405-9975, de segunda a sexta-feira, das 7:00 às 13:00 horas.

ASSESSORIA FEV JURÍDICA

Parágrafo primeiro: A FEV e a FREV têm procedimentos para a investigação e punição de casos de assédio moral, assédio sexual, discriminação e violência no ambiente de trabalho. Esses procedimentos são confidenciais e seguros.

Parágrafo segundo: Quando um caso de assédio é denunciado, a Instituição irá investigar de forma célere e imparcial. A investigação será conduzida por uma comissão independente, designada pelo Diretor Presidente, composta por colaboradores que não tenham envolvimento direto com o caso.

Parágrafo terceiro: Se a investigação concluir que o assédio, discriminação e/ou violência ocorreu, a Instituição tomará as medidas disciplinares cabíveis contra o agressor. As medidas disciplinares podem incluir advertência, suspensão ou demissão por justa causa. Além disso, a Instituição poderá orientar a vítima sobre as medidas judiciais cabíveis.

Art. 9º A FEV e a FREV podem punir os colaboradores que não tomarem as medidas necessárias para prevenir ou enfrentar o assédio moral, o assédio sexual, a discriminação no ambiente de trabalho e outras formas de violência no âmbito do trabalho e da prestação de serviços. As punições podem incluir advertência, suspensão ou demissão por justa causa.

Art. 10. Esta Resolução entra em vigor na data de sua expedição, revogadas as disposições em contrário.

Gabinete da Presidência da Fundação Educacional de Votuporanga, 11 de dezembro de 2023.

DOUGLAS JOSÉ GIANOTI
Diretor Presidente

CONTROLADORIA FEV APROVADO

ASSESSORIA FEV JURÍDICA