

POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO

A DIRETORA PRESIDENTE DO GRUPO UNIP-OBJETIVO, incluindo as entidades de ensino superior, de ensino fundamental e médio e de cursinho, bem como as editoras SOL, CERED e DI GENIO E PATTI, doravante denominado “Grupo”, no uso de suas atribuições, considerando:

que a prevenção e o enfrentamento ao assédio e à discriminação, além de dever legal, constituem compromisso permanente com a construção de um ambiente fundado no respeito mútuo, na dignidade humana e na diversidade;

a legislação aplicável, em especial a Lei n.º 14.457/2022, que instituiu o Programa Emprega + Mulheres e medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho; a Lei n.º 14.540/2023, relativa à prevenção e ao enfrentamento do assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual; e, no Estado de São Paulo, a Lei n.º 17.431/2021, alterada pela Lei n.º 18.429/2026, que estabelece o Protocolo de Combate à Violência contra a Mulher na Universidade;

que a ordem jurídica nacional e internacional reconhece o direito de todas as pessoas à dignidade, à igualdade e à não discriminação, e que a promoção de uma cultura de respeito é essencial a um ambiente inclusivo e ao trabalho decente;

que esta Política tem caráter conceitual, cabendo a cartilhas e materiais de orientação e divulgação o detalhamento de exemplos, situações concretas e boas práticas;

resolve instituir a presente Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação, a fim de promover um ambiente de trabalho e de ensino digno, saudável, seguro e respeitoso no âmbito do Grupo.

CAPÍTULO I

DA FINALIDADE E DA ABRANGÊNCIA

Art. 1º Esta Política institui, no âmbito do Grupo, as diretrizes de prevenção, acolhimento, proteção da vítima e da pessoa denunciante, recepção e registro de denúncias, sigilo, apuração, responsabilização e não retaliação relativas a condutas de assédio e de discriminação.

Art. 2º Esta Política abrange todas as formas de assédio e de discriminação, nelas compreendidas, expressamente, o assédio moral, o assédio sexual, o assédio político e eleitoral e a violência contra a mulher no âmbito do Grupo, bem como a discriminação fundada em qualquer fator, observada a legislação aplicável.

§ 1º Aplica-se às condutas praticadas presencialmente ou por meios virtuais, em todos os ambientes administrativos e acadêmicos sob responsabilidade do Grupo, alcançando gestores, docentes e funcionários, próprios ou terceirizados, sem prejuízo de normas específicas aplicáveis a outras categorias da comunidade acadêmica.

§ 2º As situações concretas e os exemplos de condutas vedadas serão ilustrados em cartilha e materiais de orientação, que complementam esta Política sem restringir o seu alcance conceitual.

CAPÍTULO II

DAS DEFINIÇÕES

Art. 3º Para os fins desta Política, considera-se:

I – Assédio: toda conduta abusiva, praticada de forma reiterada ou, conforme a gravidade, isolada, presencial ou virtual, que atente contra a dignidade, a integridade física ou psíquica e a identidade da pessoa, ou que crie ambiente intimidatório, hostil, humilhante, degradante ou desestabilizador, independentemente de intencionalidade;

II – Assédio moral: modalidade de assédio caracterizada por condutas abusivas que degradam as relações socioprofissionais ou de ensino e o ambiente de trabalho, tais como humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão, difamação, atribuição de tarefas desnecessárias ou exorbitantes e abalo psicológico, podendo manifestar-se de forma individual ou, em âmbito organizacional, por práticas estruturadas ou dirigidas a grupos de pessoas;

III – Assédio sexual: conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, com o efeito de constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou criar-lhe ambiente intimidatório, hostil ou degradante;

IV – Discriminação: toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada em fator como raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião ou crença, prática religiosa, deficiência, opinião política, nacionalidade ou ascendência, origem social, aparência física, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outro fator, que tenha por objeto ou efeito prejudicar o reconhecimento ou o exercício, em condições de

igualdade, de direitos e liberdades; abrange a recusa de adaptação razoável e o assédio motivado por quaisquer desses fatores;

V – Retaliação: qualquer ato ou omissão destinado a punir, intimidar, isolar, prejudicar ou reduzir oportunidades de pessoa em razão de denúncia, relato, testemunho, colaboração em apuração ou recusa em aderir a conduta ilícita;

VI – Conflito de interesse: situação em que interesses pessoais, profissionais, financeiros, familiares ou políticos possam comprometer a imparcialidade no exercício de funções relacionadas a esta Política.

§ 1º Constituem modalidades qualificadas de assédio e/ou de discriminação, integralmente sujeitas a esta Política e à legislação específica:

I – assédio político e eleitoral: conduta, ação, omissão, pressão, constrangimento, ameaça, retaliação, promessa de vantagem ou imposição de prejuízo, praticada em razão de convicção política, orientação ideológica, filiação partidária, preferência eleitoral, apoio, recusa de apoio, manifestação ou abstenção política, especialmente quando houver abuso de posição hierárquica, poder diretivo, prerrogativa funcional ou poder de avaliação, supervisão ou orientação acadêmica;

II – violência contra a mulher no âmbito do Grupo: conduta, presencial ou virtual, ocorrida em ambiente sob responsabilidade de todas as entidades do Grupo, que configure violência física, moral, patrimonial, psicológica ou sexual contra a mulher.

§ 2º Não caracteriza assédio político e eleitoral a manifestação respeitosa de opinião, o debate acadêmico plural, a atividade científica ou pedagógica e a livre circulação de ideias, desde que ausentes coação, intimidação, discriminação, abuso de autoridade, promessa de vantagem ou ameaça de prejuízo.

§ 3º As demais expressões empregadas nesta Política, como organização do trabalho e saúde no trabalho, observam o sentido técnico usual e as boas práticas de gestão de pessoas e de saúde e segurança.

CAPÍTULO III

DOS PRINCÍPIOS

Art. 4º Esta Política orienta-se pelos seguintes princípios:

I – respeito à dignidade da pessoa humana;

II – igualdade de tratamento, não discriminação e respeito à diversidade;

III – saúde, segurança e sustentabilidade do ambiente de trabalho e de ensino;

IV – primazia da prevenção;

V – liberdade de consciência, de convicção política e de expressão, vedadas a coerção, a intimidação e a retaliação;

VI – sigilo e proteção da intimidade, da honra e da imagem das pessoas;

VII – isonomia e imparcialidade dos órgãos de recepção e apuração de denúncias;

VIII – contraditório e ampla defesa;

IX – acolhimento e proteção da vítima e da pessoa denunciante, com prevenção de revitimização; e

X – ampla publicidade dos canais institucionais de denúncia, acolhimento e orientação.

CAPÍTULO IV

DAS DIRETRIZES E DA GESTÃO DO TRABALHO

Art. 5º A prevenção e o enfrentamento ao assédio e à discriminação têm base na gestão e na organização do trabalho e do ensino e observação, entre outras, as seguintes diretrizes:

I – promoção de ambientes seguros, saudáveis e de respeito às diferenças, com escuta, acolhimento e práticas restaurativas para a resolução de conflitos;

II – capacitação, orientação e sensibilização periódicas de gestores, docentes, colaboradores, estagiários, aprendizes e terceirizados;

III – ampla divulgação dos canais de denúncia e dos fluxos de acolhimento e apuração;

IV – ações educativas de superação de estigmas e estereótipos de gênero e de prevenção da violência contra a mulher;

V – inclusão expressa do assédio político e eleitoral nas normas de conduta, ética, integridade e treinamento;

VI – medidas razoáveis e proporcionais de proteção contra retaliação e de cessação do risco; e

VII – independência, isenção e prevenção de conflitos de interesse na recepção e na apuração das denúncias.

Art. 6º Os gestores são responsáveis pela adoção de métodos de gestão que promovam o respeito à diversidade, a cooperação e a resolução de conflitos, e por providências imediatas para cessar situações de assédio e de discriminação em suas equipes e unidades, inclusive a comunicação aos canais competentes e a preservação de provas.

§ 1º É vedado a gestores, docentes e demais agentes com poder de direção, avaliação, orientação ou supervisão valer-se de sua posição para constranger, induzir, pressionar, retaliar ou discriminar pessoa, inclusive por razões político-eleitorais, de gênero, de religião ou crença, ou de deficiência.

§ 2º No âmbito das entidades de ensino superior, estes deveres aplicam-se igualmente a gestores acadêmicos, coordenadores, supervisores, orientadores e bancas, vedado o uso de sala de aula, ambientes virtuais, avaliações, orientações ou oportunidades acadêmicas como meio de pressão, favorecimento ou prejuízo indevido.

CAPÍTULO V

DA COMISSÃO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO

Art. 7º Fica instituída a Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação (“Comissão”), de funcionamento permanente, com autonomia e independência na condução de suas ações e atuação articulada com a área de Recursos Humanos.

§ 1º A Comissão será formada por até 5 (cinco) membros efetivos e até 2 (dois) suplentes, indicados pela Diretora Presidente do Grupo, preferencialmente entre integrantes das áreas de Desenvolvimento Humano/Recursos Humanos, Jurídico e Psicologia, com mandato de 2 (dois) anos.

§ 2º A composição observará isonomia, imparcialidade e a diversidade existente no Grupo, e contemplará, sempre que possível, integrantes com experiência ou capacitação em acolhimento institucional, prevenção da violência contra a mulher e prevenção do assédio político e eleitoral.

§ 3º A Comissão terá um(a) Coordenador(a), igualmente indicado(a) pela Diretora Presidente do Grupo, e um(a) Secretário(a), necessariamente representante do Setor Jurídico.

Art. 8º Compete à Comissão, entre outras atribuições:

I – monitorar, avaliar e fiscalizar a aplicação desta Política;

II – propor e promover, em articulação com a área de Recursos Humanos, medidas de prevenção, orientação e enfrentamento, inclusive campanhas de divulgação e treinamentos;

III – receber, processar, apurar e investigar denúncias, na forma do Anexo I;

IV – recomendar medidas imediatas de proteção da vítima, de cessação do risco e de preservação de provas;

V – prevenir e coibir retaliações, inclusive mediante preservação de identidade, quando possível;

VI – promover a publicidade permanente dos canais de denúncia; e

VII – monitorar recorrências, áreas críticas e padrões institucionais, com atenção prioritária aos casos de violência contra a mulher e de assédio político e eleitoral.

CAPÍTULO VI

DA DENÚNCIA, DAS MEDIDAS PROTETIVAS E DA APURAÇÃO

Art. 9º Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser noticiada por qualquer pessoa que se perceba alvo ou que tenha conhecimento dos fatos, bem como,

de forma autônoma ou oficiosa, por membros da Comissão, e por gestores, docentes ou responsáveis por contratos terceirizados.

Art. 10. A notícia será encaminhada à Ouvidoria do Grupo, pelo canal próprio e de forma sigilosa, que fará a triagem e a remeterá à Comissão para apuração, acolhimento e orientação. As denúncias de assédio político e eleitoral e de violência contra a mulher receberão classificação específica, para registro, tratamento prioritário e adoção tempestiva de medidas protetivas.

Art. 11. A qualquer tempo, poderão ser adotadas medidas cautelares e protetivas proporcionais, inclusive afastamento preventivo e alteração temporária de rotinas, equipes, escalas, supervisões, orientações ou bancas, quando presentes plausibilidade da ocorrência, risco à integridade das pessoas, risco de reiteração ou de retaliação, ou necessidade de preservação da instrução, sem antecipação de juízo definitivo de responsabilidade.

Art. 12. Serão resguardados o sigilo e a confidencialidade, com preservação da identidade da pessoa denunciante e da suposta vítima sempre que juridicamente possível e compatível com o devido processo legal, assegurados à pessoa denunciada o contraditório e a ampla defesa. É vedada a retaliação contra denunciante, testemunha ou partícipe de boa-fé.

Art. 13. O procedimento de apuração observará o disposto no Anexo I desta Política.

CAPÍTULO VII

DO ACOLHIMENTO, SUPORTE E ACOMPANHAMENTO

Art. 14. Caberá à Comissão, em rede com a área de Recursos Humanos e demais profissionais, o acolhimento, a escuta qualificada, o acompanhamento e a orientação das pessoas afetadas, resguardados o sigilo e a razoável preservação de identidades, com vistas a minimizar riscos psicossociais e a promover a saúde mental.

Parágrafo único. Nos casos de violência contra a mulher, o acolhimento contemplará escuta qualificada, informação sobre direitos e medidas de proteção e, quando necessário, encaminhamento à rede interna e externa de apoio, com especial cuidado para evitar a revitimização.

CAPÍTULO VIII

DAS INFRAÇÕES E DAS PENALIDADES

Art. 15. Apuradas as condutas de assédio ou de discriminação, e após o parecer da Comissão e a aprovação da Diretora Presidente do Grupo, aplicam-se, conforme a natureza e a gravidade da infração, as seguintes penalidades:

I – advertência;

II – suspensão; e

III – dispensa por justa causa, nos termos da legislação trabalhista, sem prejuízo de outras medidas administrativas ou contratuais cabíveis, inclusive em face de empresa terceirizada.

§ único. A definição da sanção considerará a gravidade e a natureza da infração e dos direitos afetados, a cooperação da pessoa infratora, a reincidência, a gradação da pena, o grau do dano, a pronta adoção de medidas corretivas e a proporcionalidade.

CAPÍTULO IX

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

Art. 16. Fica instituída a Semana de Combate ao Assédio e à Discriminação, realizada anualmente em articulação com a área de Recursos Humanos, com ações preventivas e formativas voltadas a colaboradores, docentes, corpo técnico-diretivo, estagiários e aprendizes.

Art. 17. Esta Política integrará todos os contratos de trabalho, estágio, aprendizagem e prestação de serviços firmados pelo Grupo, inclusive com empresas terceirizadas, com cláusula expressa de observância às suas regras, ao dever de cooperação investigativa e à vedação de retaliação.

Art. 18. O Grupo, em articulação com a área de Recursos Humanos, dará amplo conhecimento desta Política e divulgará cartilha e materiais de orientação, com exemplos e boas práticas, destinados a esclarecer as condutas vedadas e os canais e fluxos disponíveis.

Art. 19. Esta Política entra em vigor 30 (trinta) dias após a data de sua publicação.
