

## PROTOCOLO DE CONDUTA

### ASSOCIAÇÃO DOS DOCENTES DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO - ADUSP

#### 1. INTRODUÇÃO

A Associação dos Docentes da Universidade de São Paulo – ADUSP/Seção Sindical estabelece este procedimento para regulamentar as relações interpessoais que ocorrem no âmbito da entidade e no exercício das atividades sindicais.

O(a) diretor(a) da entidade, o(a) funcionário(a), parceiro(a), prestador(a) de serviço, colaborador(a), e o(a) associado(a) da ADUSP, deverá agir com ética em todas as suas relações e respeitar a diversidade de gênero, orientação sexual, etnia, condição de saúde e/ou deficiência, classe social, religião, idade e naturalidade e assumir atitudes que, com efeito multiplicador, ajudará a promover a igualdade entre os diversos atores envolvidos, adotando as seguintes posturas:

- Escutar e dar crédito a ideias de colegas de trabalho, independentemente de gênero, orientação sexual, etnia, condição de saúde e/ou deficiência, origem social, religião, idade ou naturalidade;
- Manter a atenção para situações de vulnerabilidade, respeitar a oportunidade de fala e as ideias de colegas de trabalho;
- Questionar e combater o assédio moral e sexual dentro do ambiente de trabalho na Adusp, e em todos os ambientes em que a Adusp se fizer representar;
- Respeitar as pessoas de todas as raças, gêneros, classes sociais, independentemente de sua orientação sexual, condição física e mental, afiliação religiosa ou política e;
- Ser um exemplo de respeito aos direitos das mulheres, seja cis ou transgênero, de pessoas LGBTQIAPN+, das pessoas negras e indígenas, pessoas com doenças e/ou deficiência e idosas.

Às pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação no âmbito institucional, a ADUSP manterá um canal permanente de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação, espaço que será resguardado pelo sigilo, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho. O acompanhamento visa promover o suporte psicossocial e, também, orientar a busca de soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e discriminação no trabalho.

# Adusp

As ações de acolhimento e acompanhamento serão pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais da organização de trabalho e, portanto, terão caráter distinto e autônomo em relação a procedimentos formais de natureza disciplinar.

A escuta e o acompanhamento, observados métodos e técnicas profissionais sempre que possíveis, propiciarão atenção humanizada e centrada na necessidade da pessoa, respeitando seu tempo de reflexão e decisão, fortalecendo sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha.

O acompanhamento propiciará informação acerca das possibilidades de encaminhamento previstas nesta Política e das opções de suporte e orientação disponíveis, respeitadas as escolhas quanto ao modo de enfrentar a situação de assédio ou discriminação.

A ADUSP continuará construindo espaços educativos e formativos que visam a conscientização sobre os aspectos acima colocados. Além de materiais acerca dos temas, promoverá atividades que objetivem melhorar a convivência e as relações interpessoais no âmbito da Adusp.

A implantação deste protocolo será monitorada, objetivando sua implementação.

## **2. OBJETIVOS**

Este Protocolo tem o objetivo de apresentar orientações sobre como denunciar situações de assédio moral, sexual, discriminação ou ofensa no âmbito da Adusp, de forma a proporcionar uma apuração célere.

Segue as diretrizes estratégicas da Associação dos Docentes da Universidade de São Paulo – ADUSP e reforça seu compromisso pelo respeito e transparência em todas as suas relações.

## **3. PRINCÍPIOS**

Por se tratar de um modelo de Protocolo contra o assédio moral, sexual, discriminação ou ofensa, o presente documento tem por objetivo servir como instrumento de suporte para a construção de espaços de trabalho seguros e livres de violência em todo o grau e forma, assédio e discriminação.

Para efeito deste Protocolo, assédio moral é toda conduta abusiva, no âmbito do exercício das atividades da ADUSP, ou nas relações entre diretores(as), entre diretores(as) e funcionários(as), entre funcionários(as), e entre associados(as) e diretores(as)/funcionários(as), que viole a dignidade ou integridade psíquica de outra pessoa, causando danos psicológicos e/ou físicos e/ou sociais e/ou profissionais.

Para efeito desse Protocolo, assédio sexual é toda conduta, física, verbal ou escrita, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, capaz de causar constrangimento ou importunação sexual e/ou prejudicar o rendimento profissional e/ou humilhar, e/ou insultar ou intimidar a vítima, no âmbito do exercício das atividades da ADUSP, ou nas relações entre diretores, diretores(as) e funcionários(as), entre funcionários(as), e entre associados(as) e diretores(as)/funcionários(as).

Para efeito deste Protocolo, discriminação é toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em sexo, gênero, idade, orientação sexual, deficiência, crença religiosa, convicção filosófica ou política, raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada praticada no âmbito do exercício das atividades da ADUSP.

Para efeito deste Protocolo, ofensa é toda atitude que fira princípios de convivência pacífica e ética e que vise injuriar ou difamar pessoas do convívio em todos os ambientes da Adusp ou naqueles em que se fizer representar.

#### **4. PROCESSAMENTO DE DENÚNCIA**

As denúncias abrangidas por este Protocolo são aquelas em que a pessoa assediadora ou discriminadora seja apontada como um(a) diretor(a), funcionário(a), colaborador(a), prestador(a) de serviço ou associado(a) da Adusp no âmbito das atividades sindicais.

O procedimento de apuração de situação de assédio moral, sexual, de discriminação ou injúria é iniciado pela formalização da denúncia.

É importante relatar com o máximo de detalhes a situação de assédio, discriminação ou injúria e apresentar, sempre que possível: mensagens, vídeos, gravações, bilhetes, entre outras, que possam comprovar os fatos, de forma a contribuir e facilitar a apuração da conduta irregular, trazendo materialidade e autoria à denúncia. Caso o assédio ocorra na presença de outras pessoas, também é importante registrar datas e testemunhas, para que estas, porventura, sejam ouvidas no âmbito da apuração.

Como medidas balizadoras deste Protocolo, deve-se garantir a confidencialidade ao relato de assédio ou discriminação ou injúria e seu respectivo tratamento durante todas as fases do seu processamento; aplicar este protocolo imediatamente quando diante de uma situação de assédio ou discriminação ou injúria; ser dinâmico e atual, podendo ser evoluído e melhorado no decorrer do tempo; apoiar a assistência, a orientação e o acompanhamento das pessoas envolvidas; permitir a juntada de documentos probatórios da situação de assédio ou discriminação ou injúria; respeitar a expressão de sentimentos sem

fazer juízo de valor; comunicar à pessoa denunciante com precisão os prazos e as ações contempladas no presente Protocolo.

A denúncia deverá ser encaminhada a qualquer membro da Diretoria da ADUSP ou à assessoria jurídica da entidade que encaminhará o inteiro teor da mesma direta e exclusivamente a(o) denunciado(a), sob sigilo, para que se manifeste no prazo de 5 dias.

Em caso de denúncia anônima, inexistindo suporte fático que dê sustento ela, após o recebimento da manifestação do(a) denunciado(a), caberá à Diretoria da ADUSP providenciar o arquivamento, ou poderá decidir pelo processamento da mesma, se houver indícios de autoria, materialidade e relevância que permitam o encaminhamento da denúncia. Nesse caso, o(a) denunciante não terá acesso às informações sobre o andamento e os desdobramentos do processo.

Se o(a) denunciado(a) for funcionário(a) da entidade, preventivamente, e para preservação de todos os envolvidos, deverá ser comunicado(a) do afastamento de suas atividades, sem prejuízo de vencimentos, até a conclusão final do processo.

Se o(a) denunciado(a) for diretor(a) da entidade, preventivamente, e para preservação de todos os envolvidos, deverá ser comunicado(a) do afastamento de suas atividades sindicais até a conclusão final do processo.

Se o(a) denunciado(a) for associado(a) da entidade, preventivamente, e para preservação de todos os envolvidos, deverá ser comunicado(a) do afastamento dos locais de atividades da Adusp até conclusão final do processo.

Uma vez apresentada a manifestação do(a) denunciado(a), caberá à Diretoria da ADUSP instaurar procedimento para análise da denúncia, no qual será imprescindível a escuta separadamente das partes, convidando e constituindo uma comissão de docentes para análise da denúncia.

A Comissão, formada a convite da diretoria da Adusp, deve ser constituída preferencialmente por três docentes, associados(as) ou não da entidade, desde que não sejam membros da Diretoria em exercício, e deve pautar sua atuação pelo princípio da imparcialidade.

No caso que envolva funcionários da entidade, denunciante ou denunciado(a), a Comissão deverá ser composta, paritariamente, por dois docentes e dois funcionários da entidade. O(a)s funcionário(a)s serão indicados por assembleia. Inexistindo consenso ou maioria na conclusão da Comissão, o princípio in dubio pro reu deve ser aplicado.

Ao receber a tarefa de processamento da denúncia, a Comissão se reunirá, presencial ou virtualmente, para deliberar sobre as tarefas e depoimentos e colher as provas que entender sejam pertinentes e acessíveis.

# Adusp

Compete à Comissão:

- Observar o sigilo e confidencialidade no processamento;
- Observar sempre o direito de oportunizar a ampla defesa e o exercício do contraditório;
- Sempre registrar, por meio de ata ou gravação, os depoimentos colhidos ou reuniões de trabalho para esse fim; e
- Elaborar ao final do procedimento um relatório conclusivo com recomendações à Diretoria da ADUSP.

Após a constituição da Comissão, a Adusp terá trinta dias, prorrogáveis por mais trinta, para oferecer resposta conclusiva à pessoa denunciante.

À Diretoria da Adusp compete acolher e aplicar as recomendações do relatório conclusivo da Comissão.

No caso de funcionário(a) da ADUSP, ouvida a recomendação da Comissão, caso a avaliação da Diretoria seja por aplicação de sanção, aplicar-se-á as regras pertinentes à Consolidação das Leis do Trabalho.

No caso de Associado(a), ouvida a Comissão, o(a) mesmo(a) poderá ser advertido(a) verbalmente, ou por escrito, ou, em casos graves, ser excluído(a) do cadastro de associados(as), nos termos do Estatuto da Adusp.

No caso de membro em exercício da diretoria da Adusp, o(a) mesmo(a) poderá ser advertido(a) verbalmente, ou por escrito, ou em casos graves, suspenso temporária ou definitivamente do mandato, nos termos do Estatuto da Adusp.

Os Associados(as) ou Diretores(a) que sofrerem penalidades poderão recorrer de sua aplicação ao Conselho de Representantes e, sucessivamente, à Assembleia Geral. O prazo para apresentação dos recursos é de 15 dias a partir da data de ciência da penalidade.

Por fim, cabe à Diretoria da ADUSP prestar orientações à vítima acerca de suas opções cíveis e penais.