**RESOLUÇÃO Nº 29/CONAD/2025**

*Estabelece a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação no ambiente organizacional da FVE e das suas Mantidas: Univap, Colégios de Educação Básica e Parque Tecnológico.*

O **Presidente do Conselho de Administração da Fundação Valeparaibana de Ensino – FVE**, no uso de suas atribuições estatutárias;

**CONSIDERANDO:**

*a) a legislação que trata do assunto: Constituição Federal de 1988 – arts. 1º, III; 3º, IV; 5º, XLI; e 7º, XXII; Código Penal (Decreto-Lei nº 2.848/1940) – art. 216-A (Assédio Sexual, acrescentado pela Lei nº 10.224/2001); Código Civil (Lei nº 10.406/2002) – arts. 186 e 927 (Responsabilidade Civil); Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Decreto-Lei nº 5.452/1943) – arts. 483 e 482 (Faltas Graves); Lei nº 9.029/1995 – Proíbe práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência na relação de trabalho; Lei nº 14.457/2022 – Institui o Programa Emprega + Mulheres, que exige implementação de medidas de prevenção ao assédio sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho; Norma Regulamentadora nº 5 – NR-5 (alterada pela Portaria MTP nº 4.219/2022): que exige a implementação de medidas de prevenção ao assédio, inclusive sexual e moral, pelas Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), com treinamentos e canais de denúncia; Convenção nº 190 da OIT – Sobre eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho (ratificação recomendada pelo Brasil);*

*b) a decisão unânime do Conselho de Administração, na reunião de 22/10/2025.*

**RESOLVE:**

**Art. 1º -** A **Fundação Valeparaibana de Ensino** - FVE, mantenedora da Universidade do Vale do Paraíba - UNIVAP, Colégios de Educação Básica, Parque Tecnológico Univap estabelece sua **POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL, ASSÉDIO SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO** visando a manutenção do ambiente organizacional seguro, respeitoso e livre de assédios e discriminação, em conformidade com a legislação descrita nos *consideranda.*

**Art. 2º -** Esta Política **abrange e obriga** aqueles que exercem atividades na **FVE** e ou nas suas **Mantidas,** a saber:

**I - Empregados da FVE em geral e Colaboradores:** abrange todos os níveis hierárquicos, docentes ou pessoal técnico administrativo (auxiliares da administração escolar) que ocupem ou não cargos eletivos ou funções de administração, direção ou chefia, junto à FVE ou às suas Mantidas, com contrato de trabalho por tempo determinado ou indeterminado, além de estagiários, monitores ou voluntários.

**II - Terceirizados, prestadores de serviço e outros:** A política se estende a quem exerce atividades nas dependências da FVE e das Mantidas (prestador de serviços, conveniados, parceiros, locatários, cessionários de espaços e similares, assim como as pessoas que são atendidas por empregados e colaboradores da FVE e das Mantidas, nas Clínicas e Núcleos de Atendimentos à Comunidade, em funcionamento nos *Campi.*

**III - Candidatos a vagas de emprego:** A política também proíbe a discriminação durante o processo seletivo de empregados.

**Art. 3º -** Além do cumprimento desta **Política** e das suas **obrigações contratuais** junto à **FVE, são deveres** daqueles abrangidos por esta Política (art. 2º):

**I -** Zelar por um ambiente institucional respeitoso e livre de assédios ou discriminação.

**II -** Cumprir as orientações institucionais e seguir os regulamentos e regimentos internos adotados pela **FVE** e por suas Mantidas.

**III -** Respeitar a legislação vigente e manter a boa-fé em todos os seus atos.

**Art. 4º** - Esta Política veda **a prática de assédio moral, de assédio sexual e de discriminação**, cometidos **presencialmente** ou por **meios digitais, plataformas *online*, comunicações eletrônicas ou em redes sociais,** praticados direta ou indiretamente **no ambiente organizacional da FVE e/ou das suas Mantidas**, conforme os diplomas legais e normativos, descritos nos *consideranda.*

**Art. 5º -** O a**ssédio moral** é o comportamento abusivo, contínuo e intencional, que exponha **trabalhadores** a situações humilhantes, constrangedoras ou vexatórias, de forma sistemática, causando danos à sua integridade física ou psíquica. O assédio moral **entre empregados da FVE** pode ocorrer de forma vertical (chefe-subordinado) ou de forma horizontal (entre colegas de trabalho, independentemente do setor em que esteja lotado). São **exemplos de assédio moral:**

**a)** agressões verbais reiteradas;
**b)** isolamento ou exclusão de atividades, inclusive por colegas;
**c)** desqualificação injustificada do trabalho de outros;
**d)** intimidações ou ameaças frequentes de demissão;
**e)** imposição de tarefas humilhantes ou constrangedoras, impossíveis ou de metas inalcançáveis;
**f)** gritos, xingamentos, ou zombarias constantes;
**g)** espalhar boatos ou rumores sobre outro colaborador;
**h)** fazer "brincadeiras" com conteúdo ofensivo referentes ao gênero, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde de outros colaboradores;
**i)** impor ou sugerir regras sobre a vida pessoal (ex.: proibição de gravidez);
**j)** desmoralização pública ou exposição da intimidade;
**k)** impor punições vexatórias;
**l)** enviar mensagens depreciativas ou imagens de caráter sexual ou ofensivo.

**Art. 6º - O assédio sexual** consiste no comportamento de conotação sexual não desejado, implícito ou explícito, que viola a liberdade sexual e a dignidade da pessoa, podendo ocorrer por meio de palavras, gestos, contatos físicos, imagens ou propostas, especialmente quando há relação hierárquica, como disposto no art. 216-A do Código Penal. São **exemplos de assédio sexual**:

**a)** contato físico indesejado (toques, abraços ou contatos físicos não consentidos);
**b)** comentários, piadas ou insinuações de teor sexual;
**c)** convites inconvenientes ou insistentes;
**d)** envio de mensagens, imagens ou vídeos com conteúdo sexual;
**e)** propostas de favorecimento profissional em troca de favores sexuais;
**f)** exposição de conteúdo impróprio em ambiente institucional;
**g)** perguntas invasivas sobre a vida sexual ou íntima.

**Art. 7º** - A **discriminação** é qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência que tenha por objetivo ou efeito anular, prejudicar ou restringir direitos com base em raça, cor, sexo, idade, religião, orientação sexual, identidade de gênero, deficiência, origem social ou opinião política. A discriminação pode ocorrer tanto de forma direta quanto indireta. A discriminação direta é intencional e explícita, onde uma pessoa ou grupo é tratado injustamente devido a uma característica pessoal protegida. Já a discriminação indireta surge de práticas ou políticas aparentemente neutras que, na prática, desfavorecem um grupo minoritário. São exemplos de discriminação:

**a)** negar contratação, promoção ou aumento com base em preconceito;
**b)** impor obstáculos a gestantes ou pessoas com deficiência;
**c)** estereotipar indivíduos por sua origem, corpo ou modo de vestir.

**Art. 8º** - Pode ser **Denunciante** (*autor da denúncia*) aquele que for **vítima ou presenciar** a prática de **assédio moral, assédio sexual ou discriminação** vedados nesta Política.

**Parágrafo único:** A prática de qualquer ato que importe em **retaliação ou perseguição** em face do(a) Denunciante ou de testemunha(s) será apurada e aplicada penalidade ao responsável, na forma desta Política e em consonância com a legislação e demais normas internas.

**Art. 9º** - A **Denúncia** será recebida e apurada por um **Comitê de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação**, designado pela **FVE**, com compromisso de confidencialidade, sigilo, imparcialidade, respeito ao contraditório, ampla defesa, conforme normas a serem definidas, oportunamente.

**Parágrafo único:** O Comitê concluirá seu trabalho de apuração e emitirá relatório a ser submetido à Presidência da **FVE** para deliberações, nos termos estatutários.

**Art. 10** - A denúncia comprovadamente falsa ou de má-fé acarretará ao(à) Denunciante ou àquele(a) que prestar falso testemunho a aplicação das penalidades constantes do art. 13 desta Resolução, sem prejuízo das demais sanções legais e ou contratuais.

**Art. 11** - A **FVE** disponibilizará um **Canal de Denúncias** exclusivo para relato de condutas que violem esta Política, a saber:

https://www.fve.edu.br/fve/canal-de-denuncias

**Parágrafo único:** O Canal de Denúncias:

**a)** É disponível aos todos aqueles abrangidos por esta Política.
**b)** Pode ser utilizado de forma anônima ou identificada.
**c)** Assegura sigilo absoluto, proteção da identidade e não retaliação.
**d)** Feedback resumido ao Denunciante, quando identificado;
**e)** Consulta de forma anônima por meio do link: https://www.fve.edu.br/fve/protocolo-denuncia

**Art. 12** - A **omissão consciente de denúncias** por aquele que tem dever de agir para apuração e responsabilização ou o **uso do canal de forma fraudulenta** ensejará a aplicação de penalidades ao responsável, conforme o art. 13 desta Resolução.

**Art. 13** - As **infrações** às disposições desta Política sujeitam os responsáveis às penalidades previstas na legislação trabalhista, civil e penal, assim como nos regulamentos e normas da FVE e das suas Mantidas e, **não se limitam** a:

**I -** Advertência (verbal ou escrita);

**II -** Suspensão;

**III -** Desligamento por justa causa;

**IV -** Encaminhamento do assunto aos órgãos competentes, inclusive ao Ministério Público, e Autoridade Policial, entre outros.

**Parágrafo único:** Quando a infração à presente Política for cometida por qualquer pessoa vinculada aos terceiros e ou prestador de serviços elencados no inciso II do art. 2º desta Resolução, além das medidas constantes do inciso IV deste artigo, serão aplicadas as cominações contratuais respectivas; e, quando se tratar de pessoas atendidas na instituição (Clínicas e Núcleos de Atendimento à Comunidade) os Atendimentos poderão ser suspensos.

**Art. 14 -** É dever das **Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e de Assédio – CIPAs,** da **FVE,** a implementação de ações de conscientização, para manutenção de ambiente organizacional mais seguro e respeitoso, incluindo temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio moral, sexual ou discriminação nas suas atividades e práticas, assim como treinamentos, em cumprimento à NR-5 e à Lei nº 14.457/2022.

**Art. 15** - Esta Política poderá será revista a qualquer tempo ou houver alteração na legislação.

**Art. 16** - Os casos omissos serão submetidos à **FVE**.

**Art. 17 -** Esta Resolução entra em vigor nesta data, revogadas as disposições em contrário.

**REGISTRE-SE** **PUBLIQUE-SE** **CUMPRA-SE**

São José dos Campos, 22 de outubro de 2025.

**Sérgio Reginaldo Bacha, Prof. Dr.**
**Presidente do Conselho de Administração**