

SECRETARIA DE INOVAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA

RESOLUÇÕES

Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio Grande do Sul

RESOLUÇÃO

RESOLUÇÃO CTA nº 03, de 01 de julho de 2026

Atualiza a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e outras formas de violência no âmbito da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio Grande do Sul - FAPERGS.

Considerando o princípio da dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e o direito à saúde e à segurança no trabalho, previstos nos artigos 1º, inc. III e IV; 3º, inc. IV; 6º, 7º, inc. XXII; 170, caput, da Constituição Federal;

Considerando que o assédio e outras formas de violência podem configurar violação à Lei nº 5.452 de 1 de maio de 1943 e à Lei nº 10.098, de 3 de fevereiro de 1994;

Considerando que o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação violam à vida privada, à intimidade, à liberdade sexual, à igualdade de tratamento e ao meio ambiente de trabalho saudável e seguro, atentando contra a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho;

Considerando que as práticas de assédio e de discriminação são formas de violência psicológica que afetam a vida do(a) colaborador(a), comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, podendo ocasionar graves danos à saúde física e mental, inclusive a morte, constituindo risco psicossocial concreto e relevante;

Considerando a Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022 e a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) que dispõem que as organizações que possuam Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) deverão adotar as medidas necessárias com vistas à prevenção e ao Enfrentamento ao assédio sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho, além de outras que entenderem necessárias.

O Conselho Técnico-Administrativo - CTA, da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio Grande do Sul - FAPERGS, no uso das atribuições legais,

RESOLVE:

CAPÍTULO I

DA FINALIDADE

Art. 1º Instituir a política de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual e outras formas de Violência, a fim de promover o trabalho digno, seguro e saudável no âmbito da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio Grande do Sul - FAPERGS.

Parágrafo Único. Esta Resolução abrange todas as formas de assédio moral, de assédio sexual e de violência no contexto das relações socioprofissionais no ambiente de trabalho, seja de forma presencial ou virtual, inclusive as praticadas contra estagiários(as) e terceirizados(as).

CAPÍTULO II

DAS DEFINIÇÕES

Art. 2º Para os fins desta Resolução considera-se:

- I. - Assédio Moral: Comportamento abusivo, repetitivo e sistemático que visa humilhar, inferiorizar ou prejudicar a dignidade e o bem-estar de uma pessoa. O assédio moral se manifesta por meio de atitudes ou palavras que causam desgaste emocional à vítima, muitas vezes com o intuito de desestabilizá-la ou forçá-la a se sentir impotente, inferior ou excluída.
- II. - Assédio Sexual: Qualquer conduta de natureza sexual que viole o direito à integridade e ao respeito de outra pessoa,

criando um ambiente hostil, desconfortável ou intimidador. Esse tipo de assédio envolve ações, palavras ou gestos indesejados, com o objetivo de constranger ou pressionar alguém a aceitar ou participar de atividades de conotação sexual.

- III. - Violência no Trabalho: Qualquer ação intencional realizada por um indivíduo ou grupo contra outro, que cause danos físicos ou psicológicos. Inclui também atos de discriminação, exclusão, restrição ou preferência baseados em raça, etnia, cor, gênero, religião, deficiência, opinião política, classe social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra forma que prejudique o reconhecimento e o exercício, em igualdade de condições, dos direitos e liberdades fundamentais.
- IV. - Conflitos Interpessoais: referem-se a comportamentos que geram animosidade devido a mal-entendidos, divergências de opiniões ou dificuldades na interação entre diferentes estilos de vida e formas de trabalhar. Embora não constituam assédio, se não forem adequadamente gerenciados, podem se intensificar e contribuir para o surgimento de situações de assédio moral no futuro.
- V. - Ambiente de Trabalho: Refere-se ao local, físico ou virtual, onde os colaboradores da FAPERGS desempenham suas atividades profissionais. Ele abrange todos os aspectos que envolvem o espaço, as condições, as relações interpessoais e os recursos utilizados para a execução do trabalho.
- VI. - Autoridade Superior: Refere-se ao órgão responsável pelo nível mais elevado de controle dentro da estrutura organizacional da fundação. Para os fins desta Resolução, será considerada Autoridade Superior o Conselho Técnico-Administrativo (CTA).

CAPÍTULO III

DOS PRINCÍPIOS

Art. 3º São princípios que norteiam a Política de que trata esta Resolução:

- I. Respeito à dignidade da pessoa humana;
- II. Respeito à diversidade e à não discriminação;
- III. Preservação dos direitos sociais do trabalho;
- IV. Proteção à intimidade, à honra, à imagem e reputação dos colaboradores;
- V. Proteção das partes e testemunhas contra represálias;
- VI. Conferir a todas as informações pessoais, especialmente dados sensíveis, tratamento confidencial e seguro, conforme a Política de Privacidade e Tratamento de Dados Pessoais da FAPERGS, respeitando a privacidade dos envolvidos no processo.
- VII. Assegurar que todas as denúncias, apurações e medidas adotadas sejam tratadas de maneira confidencial, garantindo que apenas os envolvidos diretamente no processo tenham acesso às informações.
- VIII. Garantir que o processamento das denúncias seja conduzido de modo imparcial, sem favorecimento de qualquer parte envolvida, de forma justa e objetiva e que as medidas tomadas sejam baseadas em fatos e evidências, sem preconceitos ou viés.

CAPÍTULO IV

DAS DIRETRIZES GERAIS

Art. 4º São diretrizes que regem esta Política:

- I. Todos os colaboradores da FAPERGS devem contribuir ativamente na criação de um ambiente de trabalho respeitoso, com o objetivo de garantir um espaço livre de qualquer forma de assédio ou violência;
- II. Implementar uma cultura organizacional fundamentada no respeito mútuo, na igualdade de tratamento e na busca por soluções conciliatórias para questões de relacionamento no ambiente de trabalho, visando a resolução eficaz de problemas e prevenindo o surgimento de conflitos;
- III. Fomentar campanhas e eventos sobre o tema, contribuindo para a conscientização sobre a importância de um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e saudável;
- IV. Promover treinamentos e capacitações específicas para os colaboradores responsáveis pelas ações de prevenção e Enfrentamento ao assédio, à discriminação e à violência, assim como pela apuração das denúncias;
- V. Constituir, para cada denúncia formal recebida, uma Comissão de Apuração responsável pela análise dos fatos

relacionados a assédio moral, assédio sexual e outras formas de violência;

- VI. Estabelecer um fluxo claro e eficiente para o recebimento e acompanhamento das denúncias de que trata esta Resolução, garantindo que todas as denúncias sejam tratadas com seriedade e sigilo.

CAPÍTULO V

DO PROCESSAMENTO

Seção I

DA COMUNICAÇÃO DAS DENÚNCIAS

Art. 5º As denúncias relacionadas a comportamentos que possam configurar assédio moral, assédio sexual ou outras formas de violência, poderão ser feitas por qualquer empregado(a), estagiário(a) ou terceirizado(a) que se sinta vítima desses abusos no ambiente de trabalho da FAPERGS, ou que tenha testemunhado tais abusos.

Art. 6º As denúncias deverão ser apresentadas por escrito, mediante envio de mensagem para o endereço eletrônico denuncia@fapergs.rs.gov.br, acompanhada do formulário constante no Anexo I desta Resolução, com o preenchimento dos campos obrigatórios.

§ 1º As denúncias deverão ser apresentadas com uma fundamentação mínima que possibilite a apuração dos fatos noticiados, descrita de forma clara, objetiva, a fim de facilitar a identificação do agente responsável.

§ 2º O denunciante poderá apresentar documentos, imagens, dentre outros elementos, com o objetivo de facilitar a apuração dos fatos relatados, além de indicar possíveis testemunhas.

§ 3º O denunciante poderá optar, ou não, pelo sigilo da sua identidade. Sendo a escolha o sigilo, a sua identidade será de conhecimento exclusivo da Comissão de Apuração constituída para o caso.

§ 4º Será admissível o recebimento de denúncia anônima, desde que atendido o § 1º do Art. 6º.

Seção II

DO RECEBIMENTO E ACOMPANHAMENTO DAS DENÚNCIAS

Art. 7º As denúncias recebidas na fundação deverão ser registradas no processo administrativo eletrônico - SEI.

Parágrafo Único. O Processo SEI deverá ser instruído em modo sigiloso.

Art. 8º Será fornecido ao denunciante, um número de protocolo (Processo SEI), desde que informe um endereço eletrônico válido (e-mail) para a comunicação.

Art. 9º O denunciante poderá solicitar informações sobre o andamento da sua demanda por meio do endereço eletrônico (e-mail) que será fornecido juntamente com o número de protocolo.

Seção III

DOS PROCEDIMENTOS DAS DENÚNCIAS

Art. 10º Recebida a denúncia e verificada a presença dos requisitos mínimos para sua apuração, a Autoridade Superior constituirá Comissão de Apuração específica para o caso, a qual dará ciência de sua instalação mediante registro em ata.

Art. 11º Concluída a apuração dos fatos noticiados, a Comissão de Apuração deverá apresentar à Autoridade Superior, relatório final contendo as atividades realizadas, os fatos examinados, as conclusões e eventuais recomendações.

Parágrafo Único. O relatório final deverá ser imparcial, em linguagem objetiva, clara e sem adjetivações, evitando considerações de natureza pessoal.

Art. 12º Caso a Comissão de Apuração considere que a situação relatada se trata de conflito interpessoal, deverá remeter o processo à Autoridade Superior para análise e eventual mediação.

Art. 13º Se a Comissão de Apuração identificar indícios de assédio ou violência, deverá encaminhar o processo à Autoridade Superior, recomendando a adoção das medidas cabíveis, inclusive a instauração de Processo Administrativo Disciplinar, quando aplicável.

Parágrafo Único. Havendo recomendação de instauração de Processo Administrativo Disciplinar, a comunicação ao sindicato da categoria poderá ocorrer mediante solicitação do denunciante, do denunciado ou quando exigida por norma coletiva aplicável.

Art. 14º As decisões da Autoridade Superior deverão ser adequadamente fundamentadas e comunicadas à Comissão de

Apuração, detalhando, entre outros aspectos, as medidas adotadas e suas conclusões.

CAPÍTULO VI

DA COMISSÃO DE APURAÇÃO

Art. 15º Para cada denúncia formal recebida será constituída uma Comissão de Apuração responsável por conduzir a análise preliminar e a apuração dos fatos relacionados a assédio moral, assédio sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho.

Art. 16º A Comissão de Apuração será composta por três membros:

- I. 1 (um) membro titular indicado pela gestão, com seu respectivo suplente;
- II. 1 (um) membro titular eleito pelos colaboradores, com seu respectivo suplente; e
- III. 1 (um) membro indicado pela CIPA.

§ 1º A composição da Comissão de Apuração será formalizada por ato da Autoridade Superior após o recebimento da denúncia.

§ 2º Não poderá integrar a Comissão de Apuração pessoa que possua vínculo de subordinação direta, relação de parentesco até o terceiro grau ou qualquer potencial conflito de interesses com o denunciante, denunciado ou testemunhas.

Art. 17º Compete à Comissão de Apuração:

- I. Receber a documentação encaminhada para análise;
- II. Analisar e apurar os fatos narrados na denúncia;
- III. Preservar a integridade e os direitos das pessoas envolvidas;
- IV. Preservar provas e elementos de informação;
- V. Garantir a lisura, imparcialidade e sigilo da apuração;
- VI. Realizar entrevistas e diligências necessárias ao esclarecimento dos fatos;
- VII. Elaborar relatório final contendo a descrição dos fatos apurados, as evidências analisadas, as conclusões e eventuais recomendações.

Parágrafo Único. A Comissão poderá solicitar informações e documentos aos setores da FAPERGS sempre que necessários à apuração dos fatos.

Art. 18º A Comissão de Apuração exercerá suas atividades com independência e imparcialidade, observados os princípios previstos nesta Resolução.

Art. 19º Quando necessário para a realização de diligências essenciais à apuração, poderá ser autorizado o deslocamento dos membros da Comissão, mediante justificativa formal apresentada à Autoridade Superior.

CAPÍTULO VII

DO PRAZO

Art. 20º A Comissão de Apuração terá o prazo de 20 (vinte) dias úteis para apresentação do relatório final, prorrogável uma única vez por até 10 (dez) dias úteis mediante justificativa fundamentada.

Art. 21º Na contagem dos prazos previstos nesta Resolução, excluir-se-á o dia do início e incluir-se-á o do vencimento, computando-se apenas os dias úteis de expediente na FAPERGS.

CAPÍTULO VIII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 22º Fica assegurada a observância das cláusulas previstas no Acordo Coletivo de Trabalho vigente.

Art. 23º A presente política será amplamente divulgada a todos os colaboradores da FAPERGS, bem como os instrumentos e canais disponíveis para garantir sua efetividade, sendo disponibilizada em meios acessíveis, como intranet e murais.

Art. 24º Esta política será implementada de forma gradual, com engajamento de todos os níveis hierárquicos da FAPERGS.

Art. 25º Qualquer violação dos princípios estabelecidos nesta política poderá resultar em sanções disciplinares, conforme normas vigentes.

Art. 26º Revoga-se a Resolução 02/2025 e outras em contrário a esta Resolução

Art. 27º Esta Resolução entra em vigor na data da sua publicação.

Ref. Processo Administrativo nº 24/2551-0001969-3.

Rafael Roesler

Diretor Técnico-científico

Mauro Mastella

Diretor Administrativo-financeiro

Odir Antônio Dellagostin

Diretor-Presidente

Anexo I -

Formulário de Denúncia

Comissão de Apuração

Nome: _____

Solicita sigilo da identidade? () Sim () Não

E-mail para retorno (obrigatório):

Telefone para retorno:

Relato da denúncia (obrigatório):

Digite a descrição da sua demanda. Apresente o relato de forma clara e objetiva, indicando o que foi dito/feito, por quem, etc.

Provas:

Indique quais provas possui, inclusive testemunhais, que possam auxiliar a investigação.

Anexos:

Máximo de 10 arquivos.

Formatos permitidos:

- Imagens (gif, jpg, jpeg, png)
 - PDF (pdf)
 - Vídeos (avi, mpeg)
-

Lisiane Gomes Lemos
Secretária de Estado
Av. Borges de Medeiros
Porto Alegre
ODIR ANTÔNIO DELLAGOSTIN
Diretor-Presidente
Av. Borges de Medeiros
Porto Alegre

Publicado no Caderno do Governo (DOE) do Rio Grande do Sul
Em 02 de julho de 2026

Protocolo: **2026001448054**

Publicado a partir da página: **167**



Nome do arquivo: materia_1448054.pdf

Autenticidade: Documento íntegro

DOCUMENTO ASSINADO POR

DATA

CPF/CNPJ

VERIFICAÇÃO

PROCERGS - CENTRO DE TECNOLOGIA DA INFORMACAO E C
Responsável: LUIZ FERNANDO SALVADORI ZACHIA

02/07/2026 10:04:54 GMT-03:00 87124582000104
22094644049



Conforme MP nº 2.200-2/2001 de 24/08/2001, o documento eletrônico assinado digitalmente tem comprovação pela cadeia da ICP-Brasil com a assinatura qualificada ou com a assinatura avançada pela cadeia gov.br regulada pela Lei nº 14.063 de 23/09/2020.