

**ADUFG SINDICATO – SINDICATO DOS DOCENTES DAS UNIVERSIDADES  
FEDERAIS DE GOIÁS**

**RESOLUÇÃO ADUFG Nº 001/2025**

*Dispõe sobre o Protocolo de Prevenção, Apuração e Combate ao Assédio Moral e Sexual no âmbito do ADUFG Sindicato, instituindo o fluxo de denúncias e o rito processual administrativo.*

A **DIRETORIA DO ADUFG SINDICATO**, no uso das atribuições que lhe confere o Art. 25 e o Art. 26, incisos V e IX (organizar serviços internos e constituir comissões) do Estatuto Social;

**CONSIDERANDO** a Norma Regulamentadora nº 01 (NR-1) do Ministério do Trabalho e Emprego, que exige o gerenciamento de riscos ocupacionais, incluindo os riscos psicossociais relacionados à violência e ao assédio no trabalho;

**CONSIDERANDO** a necessidade de implementação de canal de denúncias e procedimentos de apuração de assédio em face de empregados e sindicalizados;

**CONSIDERANDO** os Artigos 482 e 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que tipificam faltas graves aplicáveis às relações de emprego;

**CONSIDERANDO** o Art. 72 do Estatuto do ADUFG Sindicato, que prevê sanções disciplinares aos sindicalizados que causarem prejuízo moral ou material à entidade ou a seus membros;

**CONSIDERANDO** a necessidade de estabelecer um rito célere, sigiloso e que evite a revitimização, garantindo o contraditório e a ampla defesa, nos termos da Constituição Federal e subsidiariamente da Lei nº 9.784/99 (Processo Administrativo);

**RESOLVE:**

## CAPÍTULO I

### DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

**Art. 1º.** Fica instituído o fluxo de apuração de denúncias de assédio moral e sexual no âmbito do ADUFG Sindicato, abrangendo condutas praticadas por funcionários, diretores, sindicalizados e prestadores de serviço.

**Art. 2º.** O procedimento reger-se-á pelos princípios do sigilo, não revitimização, celeridade, imparcialidade, contraditório e ampla defesa.

## CAPÍTULO II

### DA ENTRADA, ACOLHIMENTO E TRIAGEM

**Art. 3º.** As denúncias deverão ser encaminhadas através do Canal de Denúncia oficial, pelo endereço eletrônico: **denuncia.adufg@gmail.com**, ou entregues fisicamente em envelope lacrado na sede da entidade diretamente na gerência da entidade.

§ 1º. Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no tratamento das matérias em que versam essa resolução.

**Art. 4º.** Fica constituído o **Comitê de Triagem**, de caráter permanente, responsável pelo recebimento e análise preliminar das denúncias.

§ 1º. O Comitê será composto por 03 (três) membros, observando o fluxograma aprovado:

I – 02 (dois/duas) Diretores (as) do ADUFG Sindicato;

II – 01 (um/uma) Trabalhador (a) do corpo funcional do sindicato.

§ 2º. Ao receber a denúncia, o Comitê deliberará imediatamente sobre a necessidade de medidas cautelares urgentes para preservar a integridade física ou psicológica das partes envolvidas.

§ 3º. Caberá ao comitê à observância do sigilo e da confidencialidade de todas as informações e documentos no decorrer das apurações das notícias de violência, assédio moral, assédio sexual e discriminação.

**Art. 5º.** O Comitê de Triagem realizará o Juízo de Admissibilidade (Análise Preliminar) para verificar se o relato contém elementos mínimos de autoria e materialidade e se a matéria se enquadra nas definições de assédio ou discriminação.

**I – Não Admissibilidade:** Caso a denúncia não apresente elementos mínimos ou não configure infração, o Comitê determinará o **Arquivamento**, fornecendo feedback fundamentado ao denunciante, se identificado.

**II – Admissibilidade:** Presentes os indícios, o Comitê determinará a **Instauração de Processo Administrativo de Apuração**.

### CAPÍTULO III

#### DA INVESTIGAÇÃO E INSTRUÇÃO PROBATÓRIA

**Art. 6º.** Instaurado o processo, o comitê funcionará como **Comissão de Apuração** específica, que conduzirá os trabalhos de coleta de provas.

*Parágrafo Único:* A Comissão poderá solicitar acesso a e-mails corporativos, registros de ponto, vídeos de segurança e outras provas documentais pertinentes, respeitando a LGPD, sendo que todas as reuniões e deliberações da comissão serão materializadas em atas escritas da reunião.

**Art. 7º.** As oitivas (escutas) serão realizadas obrigatoriamente nesta ordem, sendo todos os atos reduzidos a termo (ata) e assinados pelos membros da comissão e pelo (a) depoente:

**I – 1º Oitiva: Denunciante.** a) Escuta acolhedora dos fatos; b) Viabilização imediata da juntada de provas documentais ou indicação das mesmas e a possibilidade de indicação de testemunhas, até no máximo três sobre cada fato, para serem ouvidas.

**II – 2º Oitiva: Testemunhas.** a) Oitiva das testemunhas indicadas e daquelas que a comissão julgar necessárias; b) Possibilidade de juntada de documentos caso mencionados durante o depoimento.

**III – 3º Oitiva: Denunciado (a).** a) Antes de sua oitiva, será garantido ao denunciado o **acesso integral ao processo** (denúncia e provas já produzidas) e a possibilidade de indicação de testemunhas, até no máximo três sobre cada fato, para serem ouvidas; b) Realização da inquirição pessoal; c) Abertura de prazo de **10 (dez) dias corridos**, contados a partir da oitiva, para apresentação de **Defesa Escrita** e juntada de novos documentos.

## CAPÍTULO IV

### DO JULGAMENTO E SANÇÕES

**Art. 8º.** Encerrada a instrução, a Comissão de Apuração elaborará o **Relatório Final Decisório**, contendo: I – Resumo dos fatos apurados; II – Análise das provas; III – Conclusão sobre a procedência ou improcedência da denúncia; IV – Sugestão da medida disciplinar ou sancionatória aplicável.

**Art. 9º.** Acolhido o relatório como decisão de 1ª instância administrativa, aplicar-se-ão as seguintes sanções, conforme a categoria do denunciado:

**§ 1º. Se o infrator for Trabalhador (regime CLT):** I – Advertência; II – Suspensão; III – Demissão por Justa Causa (conforme Art. 482 da CLT).

**§ 2º. Se o infrator for Sindicalizado ou Diretor:** Nos termos do Art. 72 do Estatuto do ADUFG Sindicato, aplicam-se: I – Advertência verbal; II – Advertência escrita; III – Suspensão; IV – Exclusão (Expulsão) do quadro social.

*Parágrafo Único:* No caso de penalidade de **Exclusão** de sindicalizado, a decisão administrativa observará a competência privativa da Assembleia Geral para sua efetivação final, conforme parágrafo único do Art. 72 do Estatuto, servindo o Relatório Final da comissão e parecer da Presidência como peça instrutória para a convocação da referida Assembleia.

## CAPÍTULO V

### DO RECURSO

**Art. 10.** Do Relatório Final/Decisão da Comissão, caberá recurso voluntário à **Presidência do ADUFG Sindicato** (2ª Instância Administrativa).

**§ 1º.** O prazo para interposição do recurso é de **10 (dez) dias**, contados da ciência da decisão.

**§ 2º.** O recurso deverá ser fundamentado, cabendo à Presidência avaliar as razões de fato e de direito e as provas produzidas, deliberando sobre a manutenção ou reforma da decisão.

**Art. 10.** No caso de Sindicalizado (a), caberá recurso voluntário à **Assembleia Geral do ADUFG Sindicato** da decisão da Presidência.

§ 1º. O prazo para interposição do recurso é de **10 (dez) dias**, contados da ciência da decisão.

§ 2º. O recurso deverá ser fundamentado, cabendo à Assembleia Geral votar o sancionamento, avaliando avaliar as razões de fato e de direito, deliberando sobre a manutenção ou reforma da decisão.

## **CAPÍTULO VI**

### **DISPOSIÇÕES FINAIS**

**Art. 11.** Os casos omissos serão resolvidos pela Diretoria do ADUFG, observando-se o Estatuto da entidade e a legislação vigente.

**Art. 12.** Esta resolução entra em vigor na data de sua aprovação.

Goiânia, 15 de dezembro de 2025.

### **DIRETORIA DO ADUFG SINDICATO**