

RESOLUÇÃO XXX/CONSUNI/UFFS/202X

Aprova a Política de Prevenção e Enfrentamento de Assédios, Discriminações e Violências no âmbito da Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS)

O PRESIDENTE DO CONSELHO UNIVERSITÁRIO (CONSUNI) DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL (UFFS), no uso de suas atribuições legais, faz saber que o CONSUNI/UFFS, considerando:

os direitos garantidos na Constituição Federal, em especial o *“princípio da dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a proibição de todas as formas de discriminação e o direito à saúde e à segurança no trabalho* (artigos 1º, inc. III e IV; 3º, IV; 6º; 7º, inc. XXII; 37 e 39, § 3º; 170, caput, da Constituição Federal);

a **Lei nº 9.394/1996**, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional;

a **Lei nº 8.112/1990**, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais;

o Código de Ética dos Servidores Federais;

a **Lei nº 8.069/1990**, que dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente;

a **Lei n. 10.224/2001**, que dispõe sobre o crime de assédio sexual;

a **Lei nº 12.852/2013**, que institui o Estatuto da Juventude e dispõe sobre os direitos dos jovens, os princípios e diretrizes das políticas públicas de juventude e o Sistema Nacional de Juventude – SINAJUVE;

a **Lei nº 13.431/2017** - Estabelece o sistema de garantia de direitos da criança e do adolescente vítima ou testemunha de violência;

a **Lei nº 12.288/2010**, que institui o Estatuto da Igualdade Racial;

a **Lei nº 7.716/1989**, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor;

o **Código Penal, Art. 216-A**; o qual estabelece pena ao crime de assédio sexual

a Lei Federal 13.185/2015, que institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying);

a **Lei Nº 14.540/2023**, que institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal.

o **Decreto nº 7037/2009**, que aprova o Programa Nacional de Direitos Humanos - PNDH-3 e dá outras providências;

o **Decreto nº 9.492/2018**, que dispõe sobre participação, proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos da administração pública federal, institui o Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo federal, e dá outras providências;

- o **Decreto nº 10.153/2019**, que dispõe sobre as salvaguardas de proteção à identidade dos denunciadores de ilícitos e de irregularidades praticados contra a administração pública federal direta e indireta e dá outras providências;

- o Decreto nº **12.122/2024**, que institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

- a **Portaria MGI Nº 6.719/2024**, a qual institui o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação da Administração Pública Direta, suas Autarquias e Fundações

-a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher;

-a Declaração Universal dos Direitos Humanos;

-a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher;

o Estatuto e o Regimento Geral da UFFS;

Os autos do processo xxxxxx

RESOLVE:

CAPÍTULO I

DA FINALIDADE

Art. 1º Instituir a Política de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios, Discriminações e Violências no âmbito da Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS), visando a atuação na conscientização, prevenção, enfrentamento, acolhimento e responsabilização de autores de condutas inadequadas.

Art. 2º As medidas a serem adotadas pela UFFS para prevenção e enfrentamento aos Assédios, Discriminações e Violências obedecerão ao disposto nesta Resolução e a legislação vigente aplicável.

Art. 3º Esta Resolução aplica-se a todas as condutas de assédio, discriminação e demais formas de violência praticadas no âmbito das relações socioprofissionais e acadêmicas, por qualquer meio e contra qualquer pessoa, no âmbito da UFFS, incluindo autoridades, servidores, terceirizados(as), estagiários(as), voluntários(as), estudantes e visitantes.

§ 1º Considera-se “âmbito da UFFS” todos os espaços físicos institucionais, bem como quaisquer locais em que se desenvolvam atividades institucionais relacionadas ao ensino, à pesquisa, à extensão, à cultura, à permanência, à gestão acadêmica ou administrativa.

§ 2º Incluem-se no escopo desta Resolução os contextos do teletrabalho, ensino remoto, atividades acadêmicas a distância e demais interações virtuais vinculadas à UFFS, sendo abrangidas as condutas praticadas por meios telemáticos e informatizados, de forma velada ou não, que exponham a vítima à situação vexatória, humilhante ou discriminatória por meio de mensagens escritas, sonoras ou audiovisuais em plataformas de comunicação digital, correio eletrônico aplicativos de mensagens, videoconferências ou redes sociais

CAPÍTULO II

DAS DEFINIÇÕES, OBJETIVOS, PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

Art. 4º Para fins desta Resolução, entende-se por:

- I. **Acolhimento:** procedimento de escuta qualificada, sem emissão de julgamentos, com a orientação sobre o registro dos fatos e realização de encaminhamentos necessários e orientações, respeitando-se a intimidade, a vida privada e o sigilo das informações recebidas. Como procedimento complexo que visa à efetividade do atendimento à demanda, inclui tanto a escuta como os encaminhamentos necessários à saúde e integridade da vítima quanto a orientação a respeito dos trâmites necessários para a formalização da denúncia;
- II. **Assédio moral:** violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, independentemente de intencionalidade, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho e acadêmico, podendo se caracterizar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de causar sofrimento, dano físico ou psicológico;
- III. **Assédio moral organizacional:** processo contínuo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais;
Assédio sexual: condutas de natureza sexual, não consentidas, que impliquem utilização do cargo para obtenção de vantagem sexual ou tenham como efeito causar constrangimento e prejuízo a bens jurídicos relevantes, tais como a dignidade, a intimidade, a privacidade, a honra e a liberdade sexual de outro agente público ou de usuário de serviço público;
- IV. **Atos abusivos:** qualquer forma de intimidação, constrangimento, opressão, violência, importunação, perseguição, discriminação, racismo ou desrespeito;
- V. **Bullying ou intimidação sistemática:** todo ato de violência física ou psicológica, praticado por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidá-la ou agredi-la, causando dor, angústia, vexame ou outra forma de humilhação;
- VI. **Capacitismo:** discriminação, exclusão, negligência, subestimação de pessoas com deficiência, bem como acessibilidade estrutural inacessível ou inadequada;
- VII. **Comunicação não violenta:** utilização de linguagem positiva, inclusiva e não estigmatizante, manifestada pelo compartilhamento da observação de um fato e pela expressão de sentimentos e necessidades
- VIII. **Comunidade acadêmica:** comunidade constituída por: corpo docente, técnico administrativo, discentes, funcionários empregados via contratos de prestação de serviços e quaisquer pessoas, independentemente do tipo de vínculo que mantenham com a UFFS;

- IX. **Denunciado:** pessoa acusada de prática de atos abusivos;
- X. **Denunciante:** pessoa, física ou jurídica, que apresenta a(s) denúncia(s) ou relato de atos irregulares e/ou ilícitos, podendo ser a própria vítima ou quem tenha conhecimento do fato;
- XI. **Desacato:** praticar atos por meio de palavras, atos, gestos ou de forma escrita, que provoque: falta de respeito, ofensa ou profanação;
- XII. **Discriminação:** compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável;
- XIII. **Fomento à cultura de respeito:** a criação e a manutenção de conjunto de ações e políticas institucionais contínuas ou pontuais voltados à promoção do respeito mútuo, da valorização da diversidade, da equidade, da inclusão e da dignidade humana nas relações acadêmicas, administrativas e interpessoais, incentivando o diálogo, a escuta qualificada e a resolução não violenta de conflitos, como fundamentos para a construção de ambientes saudáveis, seguros e acolhedores;
- XIV. **Importunação sexual:** praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro, caracterizado por crimes sexuais contra vulnerável;
- XV. **Injúria racial:** ofensa a honra com base na raça, cor, etnia, religião ou local de origem, roupas culturais, sotaque, crenças ou práticas religiosas;
- XVI. **Medidas acautelatórias:** atos de gestão para preservar a integridade física e mental da pessoa afetada por assédio, discriminação ou violência, independentes da atividade correcional, tais como alteração da unidade de desempenho de sua atribuição ou deferimento de teletrabalho, observados os normativos vigentes.
- XVII. **Outras condutas inapropriadas de conotação sexual:** casos de condutas e/ou comportamentos de natureza sexual que, embora possam não configurar assédio sexual, são inadequados e causam desconforto, constrangimento ou prejuízo ao ambiente de trabalho e acadêmico, afetando a dignidade e o bem-estar das pessoas envolvidas. Esses atos, ainda que de menor gravidade, são considerados transgressões às normas de convivência respeitosa e à manutenção de um ambiente seguro e inclusivo.
- XVIII. **Racismo:** opressão sistemática de um povo ou pessoa, que opera por instâncias políticas, jurídicas, econômicas e psicológicas, ou ainda, forma de discriminação que leva em conta a raça como fundamento de práticas que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertence;
- XIX. **Unidade administrativa ou acadêmica:** setores administrativos ou acadêmicos instituídos no organograma da UFFS;
- XX. **Violência de gênero:** qualquer ação ou omissão baseada no gênero com o qual a pessoa se identifica que cause agressão, abuso físico, psicológico, sexual, dano moral, patrimonial ou a sua morte;

- XXI. **Violência física:** qualquer ato que caracterize dano à integridade física ou à saúde de um sujeito;
- XXII. **Violência geracional e etarismo:** atos de discriminação, violência, negligência, subestimação de capacidades com base na idade.
- XXIII. **Violência por orientação sexual:** qualquer ação discriminatória baseada na orientação sexual que cause dano ou abuso físico, psicológico, sexual, dano moral, patrimonial ou a morte;
- XXIV. **Violência psicológica:** conduta que provoca abalo emocional e diminuição da autoestima ou prejudica comportamentos e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, intimidação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz (*stalking*), insulto, chantagem, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação;
- XXV. **Violência religiosa:** qualquer ação importuna baseada nas crenças religiosas que cause lesão, sofrimento físico, sexual, psicológico, dano moral, patrimonial ou a morte;
- XXVI. **Violência sexual:** qualquer ato sexual ou tentativa de obter ato sexual, contato ou conduta sexual de natureza libidinosa mediante o uso de força ou ameaça, constrangimento, coerção ou chantagem, ou quando a vítima não estiver consciente ou em condições de consentir, ou que utilize algum tipo de fraude ou artifício para induzir alguém a praticar ato sexual;
- XXVII. **Vítima:** pessoa que sofre os atos abusivos;
- XXVIII. **Interseccionalidade:** reconhecimento de que múltiplas formas de discriminação podem se sobrepor e interagir, afetando de forma específica determinados grupos sociais.

Art. 5º São objetivos desta Política:

- I. Promover um ambiente profissional e acadêmico seguro, digno, saudável, sustentável e livre de comportamentos inadequados de qualquer natureza, garantindo o respeito mútuo entre todas as pessoas;
- II. Fomentar a gestão humanizada nos espaços institucionais, sejam eles físicos ou virtuais, com foco contínuo na avaliação da cultura organizacional para assegurar que as ações de prevenção promovam a mudança cultural desejada;
- III. Desenvolver um conjunto de ações coordenadas para prevenir o assédio, a discriminação e violência por meio de estratégias educativas que abordem tanto a formação quanto a sensibilização de pessoas que exercem atividade pública;
- IV. Definir e estruturar instâncias direcionadas a promover acolhimento, escuta ativa, orientação e acompanhamento das pessoas afetadas por assédios, discriminação e violências com o intuito de mitigar os riscos psicossociais da violência no trabalho;
- V. Assegurar aos denunciante o sigilo dos dados pessoais e a proteção contra ações de retaliação ao exercício do direito de relatar;
- VI. Assegurar a não revitimização, bem como o uso da linguagem inclusiva e não violenta

Art. 6º A Política de que trata esta Resolução orienta-se pelos seguintes princípios:

- I. Respeito à dignidade da pessoa humana;
- II. Proteção a honra, à imagem e à reputação pessoal;
- III. Não discriminação e respeito à diversidade;
- IV. Saúde, segurança e sustentabilidade como pressupostos fundamentais da organização laboral e dos métodos de gestão;
- V. Gestão participativa, com fomento à cooperação vertical, horizontal e transversal; VI. Reconhecimento do valor social do trabalho;
- VI. Valorização da subjetividade, da vivência, da autonomia e das competências do trabalhador e do estudante;
- VII. Primazia da abordagem preventiva;
- VIII. Transversalidade e integração das ações;
- IX. Responsabilidade e proatividade institucional;
- X. Sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações; das pessoas;
- XI. Proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem
- XII. Resguardo da ética profissional; e
- XIII. Construção de uma cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos nas relações profissionais e acadêmicas.

Art. 7º Essa política rege-se pelas seguintes diretrizes de gestão de pessoas e do clima organizacional:

- I. Valorização das pessoas e das suas contribuições para o alcance dos resultados institucionais;
- II. Estímulo ao trabalho em equipe, cooperativo e colaborativo;
- III. Promoção do bem-estar físico, psíquico e social de todas as pessoas e de clima organizacional favorável ao bom desempenho;
- IV. Observância da equidade na oferta de oportunidades de desenvolvimento profissional;
- V. Respeito à diversidade, coibindo toda e qualquer forma de discriminação nas relações profissionais e acadêmicas e impedindo mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam o assédio moral, sexual e a discriminação;
- VI. Estímulo à integração entre colaboradores(as) e entre equipes;
- VII. Estímulo ao diálogo, ao feedback e aos canais de escuta e discussão com o objetivo de identificar problemas e propor ações de melhoria no ambiente e nas relações profissionais e acadêmicas;
- VIII. Estímulo ao reconhecimento das pessoas e do seu trabalho, de modo a fomentar a cooperação e o desempenho coletivo e individual; e
- IX. estímulo à adoção de ações que promovam a saúde e a satisfação no ambiente de trabalho e acadêmico, minimizando riscos e prevenindo acidentes, além de doenças.
- X. Manutenção do sigilo e da confidencialidade das informações fornecidas e da identidade de todas as partes envolvidas, incluindo testemunhas, denunciantes e vítimas, a fim de evitar exposição e retaliações.
- XI. Utilização da comunicação não violenta, ou seja, de linguagem positiva, inclusiva e não estigmatizante, manifestada pelo compartilhamento da observação de um fato e pela expressão de sentimentos e necessidades;

- XII. Realização de acolhimento com ações de escuta ativa, fornecimento e esclarecimento de informações sobre caminhos possíveis para soluções focadas na pessoa assediada, discriminada ou que sofreu qualquer tipo de violência;

CAPÍTULO III

DO COMITÊ DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DE ASSÉDIOS, DISCRIMINAÇÕES E VIOLÊNCIAS - COPEADV

Art. 8º Art. 8º Fica instituído, no âmbito da Universidade Federal da Fronteira Sul (UFS), o Comitê de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios, Discriminações e Violências (COPEADV).

§1º O Comitê Geral de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios, Discriminações e Violências será composto por:

- I. Vice-Reitor(a) da UFS;
- II. Diretores dos Campi;
- III. Ouvidor(a) geral da UFS;
- IV. Corregedor(a) geral da UFS;
- V. Presidente da Comissão de Ética da UFS;
- VI. Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP);
- VII. Pró-Reitoria de Graduação (PROGRAD);
- VIII. Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis (PROAE);
- IX. Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação (PROPEPG);
- X. Pró-Reitoria de Administração (PROAD);?
- XI. Pró-Reitoria de Planejamento (PROPLAN);?
- XII. Diretório Central dos Estudantes (DCE-UFS);
- XIII. Sindicato de docentes da UFS (SINDUFS);?
- XIV. Sindicato de servidores técnico-administrativos da UFS TAEs (SINDTAE);?
- XV. Comunidade Regional

§ 2º A indicação dos membros titulares e suplentes do COPEADV será realizada:

- I. Pelas chefias das unidades, para os representantes indicados nos incisos VI a XVI do §1º deste artigo;
- II. Pelo Presidente do DCE-UFS, para os representantes indicados no Inciso XII do §1º deste artigo;
- III. Pelo Presidente do SINDUFS, para os representantes indicados no Inciso XIII do §1º deste artigo;
- IV. Pelo Presidente do SINDTAE, para os representantes indicados no Inciso XIV do §1º deste artigo.
- V. Pelo presidente do Conselho Estratégico Social da UFS, para os representantes indicados no Inciso XV do §1º deste artigo.

§3º A presidência do COPEADV será exercida pelo(a) Vice-Reitor(a) da UFS.

§4º A participação das pessoas designadas no COPEADV será efetuada sem prejuízo do exercício das respectivas atribuições regulares na UFFS.

§5º O COPEADV não substitui a Ouvidoria, a Corregedoria, a Comissão de Ética, as comissões de investigação preliminar, de sindicância e de processo administrativo disciplinar. Atua de forma preventiva, pedagógica, consultiva e propositiva, colaborando com as demais unidades competentes no monitoramento, prevenção e enfrentamento aos assédios, discriminações e violências.

Art. 9º O Comitê de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios, Discriminações e Violências da UFFS tem as seguintes competências:

- I. Monitorar, avaliar e acompanhar a implementação da Política instituída por esta Resolução, sugerindo melhorias sempre que necessário;
- II. Contribuir para o desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de assédios, discriminações e violências;
- III. Solicitar relatórios, estudos e pareceres às unidades competentes, resguardados o sigilo e o compromisso ético-profissional das áreas técnicas envolvidas;
- IV. Propor medidas de prevenção, orientação, sensibilização e enfrentamento às práticas de assédio moral, assédio sexual, discriminação e violências no contexto acadêmico e profissional;
- V. Representar à Ouvidoria e/ou Corregedoria Geral a ocorrência de quaisquer formas de retaliação àquele(a) que, de boa-fé, busque os canais próprios para relatar eventuais práticas de assédios, discriminações ou violências;
- VI. Informar ao(à) dirigente da unidade competente, a identificação de contextos ou ambientes que favoreçam práticas de assédio, discriminação ou violência, sugerindo intervenções institucionais
- VII. Fazer recomendações e solicitar providências aos dirigentes das unidades organizacionais, tais como:
 - a. Adoção de medidas de proteção às pessoas envolvidas;
 - b. Preservação de evidências ou provas;
 - c. Revisão de métodos e processos que impactem negativamente as relações acadêmicas e profissionais;
 - d. Fortalecimento das práticas de gestão de pessoas, com foco em ambientes saudáveis, democráticos, inclusivos e livres de discriminação;
 - e. Produção e disseminação de materiais educativos sobre formas de violência e assédio;
 - f. Realização de campanhas informativas e educativas permanentes;
 - g. Análise e proposição de revisão de estratégias organizacionais que possam configurar assédio moral organizacional;
 - h. Proposição de termos de cooperação técnico-científica com entidades voltadas ao estudo e enfrentamento dos temas da Política;
 - i. Promoção de ações educativas e preventivas em parceria com os campi e unidades da Reitoria;
 - j. Monitoramento contínuo de práticas institucionais para prevenir a degradação das relações interpessoais;

- VIII. Articular-se com entidades públicas ou privadas que tenham objetivos similares aos do Comitê de Prevenção e Enfrentamento de Assédios, Discriminações e Violências da UFFS;
- IX. Elaborar anualmente relatório de recomendações e solicitações de providências realizadas pelo Comitê e encaminhá-lo ao Reitor, à Ouvidoria e à Corregedoria Geral.
- X. Analisar e sugerir alterações no protocolo de acolhimento sugerido pelo Núcleo de Acolhimento, podendo aprová-lo e propor sua atualização periódica.
- XI. Promover a articulação entre os diferentes setores e unidades da UFFS, incluindo órgãos colegiados, comissões permanentes, pró-reitorias, diretorias de campus e demais estruturas institucionais, com vistas à transversalidade das ações de prevenção, enfrentamento e formação no combate aos assédios, discriminações e violências, assegurando o alinhamento com as diretrizes da Política instituída por esta Resolução.

CAPÍTULO XX

DAS AÇÕES DE FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO, SENSIBILIZAÇÃO E DE PROMOÇÃO DA SAÚDE E PREVENÇÃO DE RISCOS E AGRAVOS

Art. 10º As ações de formação e capacitação, sensibilização e de promoção da saúde e prevenção de riscos e agravos constarão no Plano Anual de Comunicação desta política.

Parágrafo único. O Comitê de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios, Discriminações e Violências (COPEADV), juntamente com a Diretoria de Atenção à Saúde do Servidor (DASS), o Subsistema Integrado de Atenção a Saúde do Servidor (SIASS), e a Diretoria de Comunicação Social (DCS) da UFFS serão responsáveis pela elaboração e execução, anualmente, do Plano de Comunicação sobre esta política.

Art. 11 O COPEADV fará a avaliação anual dos resultados das ações de formação e capacitação, sensibilização, de promoção da saúde e prevenção de riscos e agravos por meio de análise de dados quantitativos e de seus impactos.

SEÇÃO X - DAS AÇÕES DE FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO

Art. 12. Esta Política englobará ações de formação e capacitação de Prevenção e enfrentamento ao Assédio, discriminação e violências:

- I. à alta gestão;
- II. para os demais servidores;
- III. para os estudantes;
- IV. para os funcionários terceirizados

Art. 13 As ações de formação e capacitação sobre Assédios, Discriminações e Violências deverão ser incorporadas no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) e no Plano de Integridade (PI) da UFFS.

Art. 14 A Ouvidoria, a Corregedoria, os membros das Comissões de Processos administrativos disciplinares de servidores (CPPAD) e discentes (CPADD), as comissões de mediação e do núcleo de acolhimento terão prioridade no processo de formação e capacitação e deverão participar, obrigatoriamente, de formação específica sobre escuta ativa, riscos psicossociais do trabalho e métodos de prevenção e resolução de conflitos, saúde no trabalho, construção compartilhada do conhecimento e outros temas afins.

Art. 15 Os ocupantes de cargos de direção e chefia, independentemente do nível, deverão participar de formação complementar específica, periodicamente, com conteúdo adequado a gestores e gestoras de equipes.

Art. 16 As ações de formação e de capacitação deverão abordar temas relacionados ao assédio, à discriminação e suas repercussões jurídicas e gerenciais, à gestão participativa e humanizada, à comunicação não violenta e à intervenção da espectadora e do espectador, considerando, quando pertinente, as diferentes realidades do trabalho presencial e do teletrabalho.

Parágrafo único: As ações de formação e capacitação contemplarão, obrigatoriamente, o letramento étnico-racial, de gênero e demais formas de discriminação e suas interseccionalidades.

Art. 17 As capacitações envolverão o desenvolvimento das pessoas em:

- I. como promover modelo de gestão cooperativo, humanizado e não violento nos ambientes de trabalho tanto físicos quanto virtuais, envolvendo todas as servidoras e servidores e demais trabalhadoras e trabalhadores com qualquer vínculo, tais como terceirizadas e terceirizados, estagiárias e estagiários, bolsistas e outros;
- II. como utilizar a comunicação não violenta e a escuta ativa na rotina de trabalho;
- III. como identificar o racismo, o machismo, a misoginia, o etarismo, o capacitismo e a LGBTfobia em suas diversas formas de manifestação e dimensões no ambiente de trabalho;
- IV. como identificar situações de assédio moral, assédio sexual e discriminação;
- V. como agir diante de situação de assédio moral, assédio sexual e discriminação com base em fluxograma de acolhimento, recebimento e encaminhamento de denúncias; e
- VI. como interromper situações de assédio moral, assédio sexual e discriminação.

Art. 18 Os relatórios dos planos de desenvolvimento de pessoas da UFFS deverão apresentar as ações formativas realizadas pelas equipes e dirigentes, contendo carga-horária destinada ao tema, anualmente.

SEÇÃO X - DAS AÇÕES DE SENSIBILIZAÇÃO

Art. 19.A UFFS promoverá ações de sensibilização para toda a comunidade acadêmica, visando à conscientização sobre o assédio, discriminação e violência, seus impactos e formas de prevenção e combate.

Parágrafo único. As ações de sensibilização poderão ocorrer por meio de campanhas, materiais informativos, eventos, atividades culturais, artísticas, lúdicas e outras formas de comunicação e expressão que alcancem e mobilizem amplamente a comunidade acadêmica da UFFS.

Art. 20 As ações de sensibilização constantes no Plano de Comunicação terão como objetivo a promoção de:

- I. Equidade e combate a todas as formas de discriminação e de assédio;
- II. Campanhas educativas e conteúdos informativos com linguagem não violenta, inclusiva, acessível e não discriminatória, em todos os processos de comunicação, alinhadas ao PFPEAD;
- III. Ações voltadas à qualidade de vida no trabalho; e
- IV. Informação e conhecimento acerca das práticas de assédio e discriminação de gênero, raça e de outros grupos e as políticas para o seu enfrentamento.

SEÇÃO X – DAS AÇÕES DE PROMOÇÃO DA SAÚDE E PREVENÇÃO DE RISCOS E AGRAVOS

Art. 21 A UFFS deverá, através da Pró-Reitora de Gestão de Pessoas (PROGESP), adotar medidas com vistas à promoção da saúde, observando as diretrizes desta Política, mas destacando-se:

- I. Realização de levantamento e monitoramento periódico do clima organizacional e da qualidade de vida no trabalho, com a finalidade de redirecionar ações e aprimorar estratégias no enfrentamento de possíveis práticas de assédio e discriminação, que possam estar causando adoecimento no ambiente de trabalho ou afastamentos; e
- II. Estruturação de programas de promoção da saúde e prevenção de agravos e riscos no ambiente de trabalho, desenvolvendo projetos, estratégias e práticas que promovam ambientes e relações de trabalho inclusivos, seguros e saudáveis.

Art. 22 A PROGESP da UFFS, através do DASS/SIASS, deverá elaborar ou atualizar sua política de prevenção e promoção da saúde das pessoas que exercem atividade pública, definindo protocolos, mecanismos, fluxos e marcadores sistêmicos

CAPÍTULO IV

DA CRIAÇÃO DO NÚCLEO DE APOIO E ACOLHIMENTO DA UFFS

Art. 23. A Reitoria da UFFS instituirá o Núcleo de Acolhimento da UFFS.

§1º O Núcleo de Acolhimento da UFFS será composto por:

- I. Ouvidor Geral;
- II. Ouvidor de Campus;
- III. Servidores da Reitoria e de cada Campus da UFFS.
- IV. Serviço Psicossocial da UFFS nos Campi;

§ 2º Os membros do núcleo de acolhimento da Reitoria serão indicados pelo(a) Vice-Reitor(a) da UFFS e o dos Campi pelos Diretores dos Campi da UFFS

§ 3º A coordenação do Núcleo de Acolhimento ficará a encargo da Ouvidoria da UFFS.

§ 4º O Núcleo de acolhimento deve conter, preferencialmente, a presença de pessoa do mesmo gênero e/ou raça da pessoa assediada, discriminada ou que sofreu qualquer tipo de violência.

Art. 24. Compete ao Núcleo de Acolhimento:

- I. Propor e implantar protocolo de acolhimento para as diversas situações de Assédios, Discriminações e Violências, bem como atualizar os protocolos de atendimento já existentes;
- III. Realizar o atendimento de qualquer pessoa que passar por alguma situação que possa ser caracterizada como possível assédio, discriminação ou violência, sendo vítima ou acusado;
- IV. Propor ações imediatas para preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédios, discriminação e violências
- V. Sugerir a realocação para outras unidades administrativas as pessoas envolvidas nos casos de assédios, discriminação e violências, sejam elas servidores(as), terceirizados(as), estagiários(as) ou estudantes;
- VI. Fornecer informações e orientações às pessoas envolvidas em casos de assédio, discriminação e violências sobre os fluxos de encaminhamento previstos nesta Política e as alternativas de suporte disponíveis, respeitando suas escolhas quanto à forma de enfrentamento da situação e assegurando o direito à autonomia, ao sigilo e à decisão informada.
- VII. Encaminhar denúncia à Ouvidoria da UFFS dos casos de assédio, discriminação e violências em que fizer acolhimento, respeitado o desejo da vítima.
- VII. Propor, desde que com concordância, medidas acautelatórias para preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio, violência ou discriminação;
- IX. Implementar práticas restaurativas para a promoção de ambiente de trabalho e acadêmico saudável.

Art. 25. A escuta ativa e o acolhimento devem visar a atenção humanizada e centrada na necessidade da pessoa, respeitando seu tempo de reflexão e decisão e fortalecendo sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha.

Art. 26 As ações de acolhimento e escuta das pessoas afetadas pelo assédio ou discriminação observarão a linguagem não violenta e serão pautadas na lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais, devendo ser apoiadas, preferencialmente, por profissionais da área da saúde

Art. 27 Os membros da Comunidade Acadêmica da UFFS afetados por assédio, discriminação ou violência, deverão ser atendidas em ambiente adequado, presencial ou virtual e com acessibilidade, sendo permitido seu atendimento por outro órgão ou entidade de escolha da pessoa.

Art. 28 O protocolo de acolhimento para os casos de assédios, discriminação e violências da UFFS deverá observar o Protocolo de Acolhimento constante no Anexo II da Portaria MGI Nº 6.719/2024, e no Caderno de Orientações para a recepção de novas servidoras e servidores na Administração Pública Federal (MGI, 2025).

Art. 29 Se durante o atendimento, os membros do núcleo de acolhimento perceberem indícios de crime ou ilícito penal, deverão informar à pessoa denunciante sobre a possibilidade de apresentar notícia, a depender do caso, na Delegacia Especial de Atendimento à Mulher - DEAM, Delegacia de Crimes Raciais e Delitos de Intolerância - DECRADI ou outra Delegacia da Polícia Civil.

Art. 30 Com o objetivo de apoiar a Rede de Acolhimento prevista na Portaria MGI Nº 6.719/2024, bem como no intuito de promover atendimentos com equipe multiprofissional qualificada, interdisciplinar e diversa, o Núcleo de Acolhimento da UFFS poderá celebrar termos de cooperação técnica e/ou serem contratados por outros órgãos e entidades do SIPEC para prestar serviços de acolhimento

Parágrafo único. Nestes casos, o sigilo das informações deverá ser resguardado pelo Núcleo de Acolhimento da UFFS

Art. 31. Os membros do Núcleo de Acolhimento da UFFS deverão participar, obrigatoriamente, de ações formativas específicas e contínuas, voltadas à qualificação do acolhimento e da escuta ativa.

§1º As capacitações mencionadas neste artigo devem contemplar, no mínimo, os seguintes temas:

I – escuta qualificada e ativa;

II – acolhimento humanizado e centrado na pessoa;

III – riscos psicossociais no ambiente de trabalho e acadêmico;

IV – interseccionalidades e vulnerabilidades sociais;

V – sigilo profissional e proteção de dados sensíveis;

VI – estratégias de enfrentamento e encaminhamento de situações de assédio, discriminação e violência;

VII – práticas restaurativas e mediação de conflitos, quando aplicáveis.

§2º A elaboração e a oferta das ações formativas serão articuladas com a PROGESP, a área de saúde da UFFS e demais instâncias competentes, podendo contar com apoio de instituições externas especializadas.

§3º A formação inicial deverá ocorrer antes do início das atividades no Núcleo, e a formação continuada será realizada, no mínimo, uma vez ao ano.

CAPÍTULO V

DO RECEBIMENTO DAS DENÚNCIAS E ENCAMINHAMENTOS

Art. 32. Toda conduta que possa configurar assédio, discriminação ou violência no âmbito da UFFS pode ser denunciada:

- I. por qualquer pessoa, identificada ou não, que se perceba alvo de assédio, discriminação ou violência; e
- II. por qualquer pessoa, identificada ou não, que tenha conhecimento dos fatos que possam caracterizar provável assédio, discriminação ou violência.

Art. 33 As denúncias de assédio, discriminação ou violência deverão ser realizadas preferencialmente à Ouvidoria da UFFS, observado o disposto no Decreto nº 9.492, de 5 de setembro de 2018.

§ 1º Não será recusado o recebimento de denúncia formulada nos termos do disposto no Decreto 10.153/2019 e desta Política, sob pena de responsabilidade do agente público que a recusou.

§ 2º Os agentes públicos que não desempenhem funções na Ouvidoria da UFFS orientarão o denunciante sobre a necessidade de a denúncia ser encaminhada por meio da Ouvidoria da UFFS.

§ 3º Os agentes públicos a que se refere o § 2º que forem instados a receber denúncia nos termos desta Política deverão encaminhá-la imediatamente à Ouvidoria da UFFS e não poderão dar publicidade ao conteúdo da denúncia ou a elementos de identificação do denunciante.

Art. 34 Compete a Ouvidoria da UFFS a realização do procedimento de análise prévia da denúncia, observados os prazos e os procedimentos previstos no Art. 18º do Decreto nº 9.492, de 2018.

§ 1º A denúncia habilitada pela Ouvidoria da UFFS será encaminhada para análise e demais providências estabelecidas pela legislação vigente as unidades de apuração da UFFS.

§ 2º São unidades de apuração de denúncias na UFFS:

- i) a Corregedoria da UFFS, nos casos em que o denunciado for servidor ou funcionários terceirizados da UFFS;
- ii) a Direção dos Campi, nos casos em que o denunciado for estudante da UFFS.

§ 2º Caso o denunciado não seja membro da comunidade acadêmica da UFFS, a Ouvidoria/Corregedoria deverá informar as autoridades competentes.

§ 3º Compete a Corregedoria da UFFS, depois de sua análise preliminar, a decisão de tramitar a denúncia à Comissão de ética da UFFS para apuração da conduta ética.

Art. 35 Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento de denúncias de assédio, discriminação e violência à Ouvidoria da UFFS e desta às unidades de apuração.

Parágrafo único. As unidades de apuração poderão requisitar à Ouvidoria da UFFS informações sobre a identidade do denunciante, quando for indispensável à análise dos fatos relatados na denúncia.

Art. 36 Deverá ser assegurada à pessoa denunciante e às testemunhas proteção contra ações ou omissões praticadas em retaliação ao exercício do direito de denunciar.

Art. 37 A ocorrência da prática de atos de retaliação será registrada na Plataforma Fala.Br, devendo fazer menção à denúncia anterior, e encaminhada à Controladoria-Geral da União para o devido processamento.

Parágrafo único. A prática de ações ou omissões de retaliação à pessoa denunciante configurará falta disciplinar grave e sujeitará o agente à demissão a bem do serviço público, nos termos do Art. 4º C, § 1º da Lei nº 13.608/2018, com redação dada pelo Art. 15º da Lei 13.964/2019.

Art 38. A denúncia que envolver trabalhadores terceirizados será encaminhada à empresa contratante quando a trabalhadora ou o trabalhador for a pessoa denunciada.

§ 1º Quando a trabalhadora terceirizada ou trabalhador terceirizado forem denunciante ou vítimas, a UFFS deverá:

I. Promover ações de prevenção contra o assédio e a discriminação;

II. Garantir ações de acolhimento através do Núcleo de Acolhimento da UFFS;

§ 2º Na hipótese prevista no Caput, a PROAD e Corregedoria da UFFS acompanharão o trâmite da denúncia até a adoção da medida adequada pela empresa.

CAPÍTULO VI

DAS INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES

Art.39.Os casos de assédio, violência ou discriminação definidos nesta Resolução serão apurados pelas instâncias competentes para fins de apuração ética e/ou disciplinar em observância aos deveres previstos na Constituição Federal, na Lei Complementar nº 35, de 14 de março de 1979, no Código Civil, no Código Penal, na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, no Código de ética dos servidores federais e/ou nas demais leis e atos normativos vigentes.

Parágrafo único. A apuração de situação de assédio, de violência ou de discriminação, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, será instaurada pela autoridade competente em razão de denúncia fundamentada, observados o devido processo legal e a ampla defesa.Art. 40 A apuração das denúncias de assédio, discriminação e violência no âmbito da UFFS será realizada pela:

I - Corregedoria da UFFS, no caso dos servidores;

II - Pelas Direções dos Campi, no caso de estudantes;

III. Pela Comissão de ética da UFFS, no caso de servidores

Parágrafo único: Para apuração de supostas irregularidades relacionadas à discriminação, a composição da comissão de processo administrativo disciplinar deverá observar, sempre que

possível, a preponderância da participação de mulheres, pessoas negras, indígenas, idosas, LGBTQIA+ ou com necessidades especiais.

Art. 41 Todo tratamento e apuração da denúncia de assédio, discriminação ou violência deverá ser pautado na não revitimização, com atenção especial aos momentos de oitiva, que deverão ocorrer sem a presença da suposta pessoa agressora, devendo ser devidamente justificados pela comissão de processo administrativo disciplinar em casos contrário;

§ 1º Os procedimentos administrativos deverão observar as raízes discriminatórias e estruturais atinentes às práticas de assédio, podendo se orientar pelo Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça, e ser conduzidos por profissionais capacitados em temas de gênero e interseccionalidades.

§ 2º Com observância aos direitos individuais da pessoa denunciada, as declarações da vítima de assédio ou discriminação serão qualificadas como meio de prova de alta relevância.

§ 3º O denunciante deverá ser informado pela Ouvidoria da UFFS, com linguagem simples e respeitosa, caso a denúncia de assédio, discriminação ou violência seja arquivada, em qualquer tipo de procedimento administrativo.

CAPÍTULO VII

DOS CONCURSOS PÚBLICOS E ATO DE POSSE DOS SERVIDORES

Art. 42 Seus conteúdos deverão observar as temáticas do assédio e da discriminação, como questões importantes para a constituição de um Estado democrático e inclusivo que respeita a diversidade do seu povo no exercício dos serviços públicos.

Art. 43 No ato de posse de novos servidores da UFFS, deverá ser dada ciência do Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, bem como desta Política, os quais farão parte dos processos permanentes de formação e capacitação.

CAPÍTULO VIII

DOS CONTRATOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE MÃO DE OBRA

Art. 44 O disposto nesta Política aplica-se também aos contratos e convênios administrativos firmados pela UFFS, respeitada a legislação aplicável e os limites dos contratos administrativos.

§ 1º As empresas contratadas, órgãos e entidades parceiros deverão observar em suas relações com a UFFS boas práticas e medidas legais de prevenção e apuração de denúncias de assédio, discriminação e violência que envolvam seus empregados ou representantes, conforme a Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022.

§ 2º As minutas-padrão de editais de licitação, contratos, convênios e demais ajustes administrativos a serem utilizados pela UFFS conterão cláusula de observância às práticas de prevenção e apuração de denúncias de assédios, discriminação e violência de que trata esta Política, bem como, na sua gestão, e ações de formação para suas empregadas e empregados.

§ 3º Os contratos e convênios administrativos, bem como outros ajustes congêneres em vigor, poderão ser objeto de aditamento para a inclusão do disposto neste artigo, em caso de concordância dos pactuantes.

CAPÍTULO IX

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 45.O(a) Reitor(a) da UFFS instituirá, no prazo máximo de 90 (noventa) dias a contar da data de publicação desta Resolução, o Comitê de Prevenção e Enfrentamento de Assédios, Discriminações e Violências e o Núcleo de Acolhimento na UFFS.

Art. 46 Será dado amplo conhecimento desta Política às autoridades, aos(às) servidores(as), estagiários(as), terceirizados(as) e estudantes que atuam na UFFS, bem como dos instrumentos e canais disponíveis para garantir sua efetividade.

Art. 47. Nos casos de funcionários(as) de empresas prestadoras de serviços:

1º Quando se tratar de trabalhadora terceirizada ou trabalhador terceirizado, a administração pública federal direta, autárquica e fundacional deverá:

I - promover ações de prevenção contra o assédio e a discriminação;

II - garantir ações de acolhimento, quando a trabalhadora ou o trabalhador for denunciante ou vítima; e

III - encaminhar a denúncia à empresa contratante, quando a trabalhadora ou o trabalhador for a pessoa acusada.

§ 2º Casos de retaliação devem ser informados a Ouvidoria, que encaminhará as denúncias para a Corregedoria Geral da União (CGU), pois são de investigação exclusiva deste órgão.

Art. 48 Os casos omissos desta Política serão tratados pelo Comitê de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios, Discriminações e Violências

Art 49 Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.