



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ**

**RESOLUÇÃO N° 49/CONSUNI, DE 05 DE DEZEMBRO DE 2025**

Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios e às Discriminações no âmbito da Universidade Federal do Ceará (UFC).

**O REITOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ**, no uso de suas atribuições legais e estatutárias, tendo em vista o que deliberou o Conselho Universitário (Consuni) na sua 148<sup>a</sup> Sessão Ordinária, realizada em 05 de dezembro de 2025, na forma do que dispõe a alínea "o" do art. 11 e a alínea "s" do art. 25 do Estatuto da Universidade Federal do Ceará em vigor e, nos termos da documentação apresentada por meio do processo administrativo SEI nº 23067.052333/2025-10,

**CONSIDERANDO** o princípio da dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a proibição de todas as formas de discriminação, o direito à saúde e à segurança no trabalho (art. 1º, incisos III e IV; art. 3º, inciso IV; e art. 7º, inciso XXII; da Constituição Federal);

**CONSIDERANDO** que o assédio e a discriminação podem configurar violação à Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, bem como à Lei nº 8.027, de 12 de abril de 1990, que dispõe sobre normas de conduta dos servidores públicos civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas;

**CONSIDERANDO** que o assédio moral compromete a personalidade, a dignidade e a integridade psíquica ou física da pessoa, além de ameaçar sua posição profissional (cargo, emprego ou função) e contribuir para a degradação do ambiente de trabalho e do meio acadêmico;

**CONSIDERANDO** que o assédio sexual viola o direito à liberdade sexual, à intimidade, à vida privada, à igualdade de tratamento, prejudica a construção de um ambiente de trabalho e acadêmico saudável e seguro, comprometendo a dignidade da pessoa humana;

**CONSIDERANDO** que os assédios e discriminações não são apenas expressões individuais de violência interpessoal, mas também podem ser modulados e favorecidos por condições estruturais e contextuais, como a intensificação do trabalho, a sobrecarga funcional, a gestão verticalizada, a precarização das condições de trabalho e estudo, ausência de escuta institucional e modelos organizacionais que desconsideram a complexidade das relações humanas;

**CONSIDERANDO** a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que estabelece medidas de prevenção e enfrentamento à violência e ao assédio que ocorrem durante o trabalho, relacionados com o trabalho ou decorrentes do trabalho, abordando de maneira pioneira o componente de gênero nas questões de assédio e violência no mundo do trabalho;

**CONSIDERANDO** a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que estabelece medidas de prevenção e enfrentamento à discriminação em matéria de emprego e ocupação;

**CONSIDERANDO** a importância de ações educativas e preventivas que não se limitem à responsabilização individual, mas que também estimulem reflexões críticas sobre as dinâmicas institucionais e sobre as formas de organização do trabalho e da convivência;

**CONSIDERANDO** o Decreto nº 10.153, de 3 de dezembro de 2019, que dispõe sobre as

salvaguardas de proteção à identidade dos denunciantes de ilícitos e de irregularidades praticados contra a administração pública federal direta e indireta e altera o Decreto nº 9.492, de 5 de setembro de 2018;

**CONSIDERANDO** o Acórdão nº 456/2022-TCU-Plenário e respectivo relatório de levantamento realizado com o objetivo de conhecer os sistemas de prevenção e combate ao Assédio moral e sexual de entidades da Administração Pública Federal;

**CONSIDERANDO** o Guia Lilás - Orientações para prevenção e tratamento ao assédio e à discriminação no Governo Federal, elaborado pela Controladoria-Geral da União (CGU);

**CONSIDERANDO** o teor do Parecer nº 0015/2023/CONSUNIAO/CGU/AGU;

**CONSIDERANDO** o teor da Nota Técnica nº 3285/2023/CGUNE/DICOR/CRG, da Controladoria-Geral da União (CGU), que realiza o enquadramento disciplinar das condutas de cunho sexual;

**CONSIDERANDO** o disposto na Constituição Federal de 1988, art. 5º, XLII, na Lei nº 7.716/1989 e na Lei nº 14.532/2023, que tipificam o racismo e a injúria racial como crimes;

**CONSIDERANDO** a Lei nº 14.540, de 3 de abril de 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;

**CONSIDERANDO** o teor do Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 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; e

**CONSIDERANDO** o relatório conclusivo da CEPA cuja finalidade é identificar e propor medidas institucionais de curto, médio e longo prazo para o enfrentamento aos assédios na UFC,

## **RESOLVE:**

Art. 1º Instituir a Política de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios e às Discriminações, no âmbito da Universidade Federal do Ceará (UFC), a seguir as normas da presente Resolução.

### **TÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS**

Art. 2º Para fins desta Resolução, consideram-se:

I - âmbito da UFC: qualquer local, físico ou virtual, dentro ou fora dos *campi*, onde membros da comunidade universitária realizam atividades acadêmicas e/ou de trabalho relacionadas a ensino, pesquisa, extensão, cultura, esportes, administração e manutenção.

II - comunidade universitária: servidores(as) docentes (efetivos(as), substitutos(os), visitantes, voluntários(as) e credenciados(as) da pós-graduação); servidores(as) técnico(a)-administrativos(as); trabalhadores(as) de serviços terceirizados(as); estudantes regulares e especiais matriculados(as) em cursos de graduação, de pós-graduação, de ensino tecnológico e de extensão, e todo(a) aquele(a) que exerce mandato, cargo, emprego ou função, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, inclusive servidores(as) cedidos(as) e/ou em cooperação técnica;

III - ações educativas: iniciativas voltadas à divulgação, sensibilização, promoção e ao desenvolvimento de competências (conhecimento, habilidades e atitudes) que contribuam com o reconhecimento, enfrentamento e a prevenção do assédio e a discriminação no âmbito da UFC;

IV - discriminação: toda forma de agressão, ofensa, distinção, restrição, anulação ou exclusão, por ação ou omissão, motivada por condições individuais ou de grupos relacionadas a raça, cor, ascendência, origem étnica, sexo, orientação sexual, identidade de gênero presumida, nacionalidade, origem familiar, social, territorial ou regional, local de residência, idade, deficiência, estado de saúde,

religião, classe social, hierarquia ocupacional, tradições, hábitos e costumes, vestimentas, sotaques e variações linguísticas, modos específicos de inserção no ambiente universitário, entre outros. A discriminação ocorre quando há o propósito ou o efeito de violar, prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento, o pleno gozo e o exercício da cidadania, dos direitos humanos, do direito à memória, das liberdades fundamentais nos domínios político, social e cultural, do direito à autonomia e à independência, ou de qualquer outro direito na vida pública ou privada;

V - mediação: metodologias e estratégias para a restituição, o restabelecimento e o fortalecimento das relações interpessoais no âmbito da UFC, afetadas por enfrentamentos em que as partes envolvidas são auxiliadas pela Instituição na construção de soluções cooperativas, eficientes e mutuamente acordadas para as situações conflituosas, realizadas mediante o procedimento técnico e voluntário de resolução de conflitos, conduzido por um terceiro imparcial, sem poder decisório, que, escolhido ou aceito pelas partes, auxilia e estimula a identificação e o desenvolvimento de soluções consensuais para a controvérsia, com base em metodologia discutida;

VI - acolhimento: procedimento de natureza psicossocial que envolve escuta, informação, orientação e acompanhamento das pessoas apontadas como vítimas de violência, assédio ou de discriminação;

VII - saúde no trabalho: dinâmica de construção contínua, no campo da saúde coletiva e individual, em que estejam assegurados os meios e as condições para a construção de uma trajetória em direção ao bem-estar físico, mental e social, considerada em sua relação específica e relevante com o trabalho.

VIII - pessoa com deficiência: aquele(a) que possuir algum impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

IX - capacitismo: forma específica de preconceito contra a pessoa com deficiência caracterizada por ação ou omissão que tenha como objetivo ou efeito a exclusão, a supressão ou o não reconhecimento de direitos, por meio de uma construção social que coloca a deficiência em posição antagônica ao que é produtivo e eficiente, fazendo-o por meio de ideologias e práticas fundadas na valorização de um padrão corporal tido como normal ou ideal;

Art. 3º Na hipótese de qualquer dos atos e condutas elencados nesta Política serem praticados por trabalhador(a) terceirizado(a), caberá à Universidade comunicar o fato à empresa prestadora de serviços e empregadora do funcionário(a), informando-lhe todas as evidências da ocorrência para que realize as apurações que forem cabíveis de acordo com a legislação trabalhista e demais legislações aplicáveis.

§ 1º A Universidade acompanhará o trâmite da denúncia até a adoção da medida adequada.

§ 2º Poderá a Universidade requerer o afastamento e a substituição do(a) trabalhador(a) terceirizado(a), se ficar constatado qualquer prejuízo às pessoas ou ao regular andamento das atividades no âmbito da UFC.

§ 3º A Universidade garantirá ao(a) trabalhador(a) terceirizado(a), quando vítima ou denunciante, ações de acolhimento.

## TÍTULO II DOS OBJETIVOS, PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

### CAPÍTULO I DOS OBJETIVOS

Art. 4º São objetivos da Política de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios e às Discriminações da Universidade Federal do Ceará:

I - enfrentar a prática do assédio sexual, do assédio moral e da discriminação no âmbito da UFC, desenvolvendo competências para a implementação de ações destinadas à prevenção, à orientação,

ao monitoramento e ao enfrentamento;

II - analisar e rever práticas institucionais que naturalizam desigualdades, silenciam conflitos e contribuem para o adoecimento físico e mental de estudantes, servidores(as) docentes e técnico(a)-administrativos(as), bem como trabalhadores(as) terceirizados(as), ampliando a compreensão e o enfrentamento das violências em suas múltiplas dimensões;

III - implementar e disseminar campanhas educativas sobre as condutas e os comportamentos que caracterizam o assédio sexual, o assédio moral e a discriminação, com vistas à informação e à sensibilização da comunidade universitária, de modo a possibilitar a identificação da ocorrência de condutas ilícitas e a adoção de medidas para a sua prevenção, enfrentamento e superação;

IV - desenvolver ações de resolução de conflitos e discriminações no âmbito da UFC;

V - garantir o acolhimento das vítimas de assédio sexual, assédio moral e discriminações por equipe multiprofissional, no mínimo composta por assistente social e psicóloga aptas a lidar com os casos de assédio moral, de assédio sexual e de discriminação, devendo, também, ser garantida orientação jurídica, sempre que possível;

VI - promover e garantir, sempre que possível e necessário, a representatividade de minorias em equipes de acolhimento das vítimas de assédio sexual, assédio moral e discriminações, ainda que o(a) representante não integre efetivamente a equipe multiprofissional referida no inciso V;

VII - garantir a representatividade feminina majoritária em todas as etapas do processo, incluindo acolhimento e apuração, em caso de violência praticada contra mulheres;

VIII - assegurar a recepção das denúncias, com o respectivo processamento e apuração das condutas de assédio sexual, assédio moral e discriminações no âmbito da UFC, com a prolação de decisões fundamentadas e a devida publicização dos resultados, ressalvados os sigilos requeridos por cada caso.

## CAPÍTULO II DOS PRINCÍPIOS

Art. 5º São princípios da Política de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios e às Discriminações da Universidade Federal do Ceará:

I - respeito à dignidade da pessoa humana;

II - não discriminação e respeito à diversidade;

III - preservação dos direitos fundamentais, sociais e trabalhistas;

IV - reconhecimento e enfrentamento dos determinantes institucionais que contribuem para a ocorrência de assédio e discriminação;

V - garantia de um ambiente universitário saudável e inclusivo;

VI - garantia de preservação e promoção da saúde no trabalho;

VII - proteção do(a) denunciante e de testemunhas contra represálias;

VIII - sigilo do conteúdo das apurações;

IX - primazia da abordagem preventiva.

## CAPÍTULO III DAS DIRETRIZES

Art. 6º São diretrizes da Política de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios e às Discriminações da Universidade Federal do Ceará:

I - promover um ambiente universitário saudável, respeitoso, democrático, plural e sem

discriminação, valorizando a diversidade e inclusão;

II - implementar cultura organizacional pautada por respeito mútuo, equidade de tratamento e garantia da dignidade, da diversidade e inclusão;

III - diagnosticar e enfrentar fatores estruturais e organizacionais que favoreçam o assédio e a discriminação no âmbito da UFC;

IV - conscientizar com ênfase na conceituação, na caracterização e nas consequências do assédio moral, sexual e discriminações;

V - criar programas de capacitação, na modalidade presencial ou a distância, que abranjam os seguintes conteúdos mínimos:

a) causas estruturantes do assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e da violência sexual;

b) consequências para a saúde das vítimas;

c) meios de identificação, modalidades e desdobramentos jurídicos;

d) direitos das vítimas, incluindo o acesso à justiça e à reparação;

e) mecanismos e canais de denúncia;

f) instrumentos jurídicos de prevenção e de enfrentamento ao assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e a todas as formas de violência sexual disponíveis no ordenamento jurídico brasileiro.

VI - orientar sobre o dever legal e funcional de representar junto à autoridade competente os casos passíveis de investigação e os instrumentos para tanto;

VII - monitorar as atividades institucionais, de modo a prevenir a degradação das relações interpessoais no âmbito da UFC;

VIII - incentivar práticas de comunicação não violenta e soluções pacificadoras para os problemas de relacionamento ocorridos nos locais onde sejam desenvolvidas atividades no âmbito da UFC, com vistas a evitar a evolução de pequenos conflitos para violências graves;

IX - buscar estratégias que visem à proteção de denunciantes contra represálias;

X - fomentar a inclusão da pessoa com deficiência, visando o respeito à sua dignidade, autonomia, produtividade no âmbito da UFC, bem como a prevenção a todas as formas de isolamento e exclusão;

XI - implementar ações institucionais de escuta, acolhimento e acompanhamento de pessoas em situação de assédio e discriminação;

XII - implementar a gestão de riscos dos processos ligados ao enfrentamento ao assédio e às discriminações, conforme o Plano de Gestão de Riscos da UFC.

### TÍTULO III DAS AÇÕES E RESPONSABILIDADES

Art. 7º As ações da Política de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios e às Discriminações da UFC são organizadas segundo os seguintes eixos:

I - institucionalização;

II - prevenção;

III - acolhimento;

IV - apuração e responsabilização; e

V - monitoramento.

## CAPÍTULO I

### DA INSTITUCIONALIZAÇÃO

Art. 8º Será criada a Secretaria de Promoção da Equidade, Diversidade e Inclusão (SPEDI) no âmbito da UFC, com o propósito de institucionalizar a presente política, e que terá como missão introduzir os conceitos e práticas ora previstos no cotidiano de todos os que compõem o ambiente universitário.

§ 1º A Secretaria de que trata este artigo será instituída como órgão suplementar, subordinado à Reitoria, tendo suas atribuições e estrutura administrativa definidas nesta resolução.

§ 2º As funções institucionais da Secretaria de Promoção da Equidade, Diversidade e Inclusão serão exercidas de forma integrada e colaborativa com os demais órgãos da UFC.

Art. 9º Compete à Secretaria de Promoção da Equidade, Diversidade e Inclusão (SPEDI), enquanto órgão central de articulação desta Política:

I - coordenar, acompanhar e zelar pela implementação das ações previstas nesta Política;

II - realizar articulações entre a comunidade administrativa e acadêmica no que diz respeito à execução desta Política;

III - realizar articulações externas intersetoriais com o fito de garantir a execução desta Política;

IV - prestar assessoria na área do enfrentamento ao assédio para gestores e para as unidades acadêmicas e administrativas;

V - realizar mediação de conflitos entre pessoas envolvidas em casos de assédio, violência e outras discriminações, e ações e eventos de formação em mediação social, de escuta empática e de comunicação não violenta, a ser ofertada para a comunidade universitária, por meio do Núcleo de Acompanhamento e Mediação de Conflitos ou de colaboração com projetos de extensão da Universidade que abordem a temática;

VI - oferecer capacitação aos integrantes das comissões de apuração de denúncias de assédio e outras discriminações, abordando tanto os aspectos processuais quanto às temáticas relacionadas às relações raciais, violências de gênero e outros tópicos relevantes da Política;

VII - elaborar relatório anual de monitoramento da Política de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios e às Discriminações, abordando, no mínimo, os seguintes pontos:

a) análise qualitativa e quantitativa das ações voltadas à prevenção do assédio e das discriminações;

b) análise qualitativa e quantitativa do serviço de atendimento voltado ao acolhimento de pessoas envolvidas em casos de assédio e de discriminações;

c) análise qualitativa e quantitativa das denúncias e representações de assédio e discriminações tratadas pela Ouvidoria e seus respectivos encaminhamentos;

d) análise qualitativa e quantitativa dos procedimentos de apuração de denúncias e representações de assédio e discriminações realizados pelas instâncias competentes e seus respectivos resultados;

e) recomendações para os demais atores da Política de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios e às Discriminações, com vistas a melhorar a implementação da política na instituição;

VIII - submeter o relatório anual de monitoramento para ciência e análise da Reitoria e da Coordenadoria Geral de Auditoria (CGAUD);

IX - promover estudos e diagnósticos contínuos sobre os impactos das formas de organização institucional do trabalho, ensino e convivência, identificando elementos que possam contribuir para práticas de assédio e discriminação e propondo estratégias institucionais para enfrentá-las;

X - recomendar, a qualquer tempo, a realização de ações específicas de prevenção ao assédio e às discriminações aos atores competentes, considerando as unidades de maior incidência de

episódios de assédio e de discriminação e as temáticas de maior necessidade da comunidade acadêmica;

XI - recomendar à Administração Superior ações com o horizonte de fortalecer a Política, inclusive no que tange à segurança de pessoas;

XII - divulgar periodicamente os resultados da política em sítio na internet, incluindo o quantitativo de denúncias recebidas e o número de procedimentos apuratórios realizados, de forma transparente e acessível ao público;

XIII - guardar as frequências dos cursos de capacitação e conscientização sobre assédio e discriminações pelo período mínimo de 05 (cinco) anos, contados da sua realização.

XIV - elaborar e divulgar cartilha e outros materiais educativos, com atualização anual e disponibilização em local visível ao público e nos diferentes sites da Universidade, contendo os seguintes itens:

a) as informações sobre a conceituação, a caracterização e as consequências do assédio moral, sexual e discriminações;

b) as formas de encaminhamento e tratamento das denúncias;

c) as unidades responsáveis pelo atendimento e tratamento das demandas, além de outras questões relevantes para o bom desenvolvimento desta Política;

d) divulgação de canais acessíveis para a denúncia das práticas de assédio e discriminações.

Art. 10. Caberá à Secretaria de Promoção da Equidade, Diversidade e Inclusão a elaboração de regimento interno, a ser submetido para apreciação do Conselho Universitário, contendo informações sobre estrutura, recursos humanos e detalhamentos de sua competência.

Parágrafo único. A Secretaria de Promoção da Equidade, Diversidade e Inclusão terá como estrutura mínima, o Núcleo de Acolhimento mencionado no Art. 14 e o Núcleo de Acompanhamento e Mediação de Conflitos.

## CAPÍTULO II DA PREVENÇÃO

Art. 11. A prevenção ao assédio e às discriminações consiste em um conjunto de ações educativas e medidas adotadas, de forma isolada ou integrada, pelas unidades acadêmicas e administrativas, bem como por projetos de extensão e de pesquisa, e será desenvolvida, sem prejuízo de ações individuais ou de outros órgãos, pelos seguintes atores:

I - Unidades Acadêmicas;

II - Comissão de Direitos Humanos;

III - Comissão de Ética;

IV - Superintendência de Infraestrutura (UFC INFRA);

V - Secretaria de Comunicação e Marketing (UFC INFORMA);

VI - Secretaria de Acessibilidade (UFC INCLUI);

VII - Secretaria de Meio Ambiente (SMA);

VIII - Escola Integrada de Desenvolvimento e Inovação Acadêmica (EIDEIA);

IX - Ouvidoria-Geral;

X - Pró-Reitoria de Assistência Estudantil (PRAE);

XI - Pró-Reitoria de Cultura (PROCULT)

XII - Pró-Reitoria de Extensão (PREX);

XIII - Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP);

XIV - Pró-Reitoria de Graduação (PROGRAD);

XV - Pró-Reitoria de Inovação e Relações Interinstitucionais (PROINTER);

XVI - Pró-Reitoria de Planejamento e Administração (PROPLAD)

XVII - Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação (PRPPG);

§ 1º Compete às Unidades Acadêmicas:

a) realizar semestralmente ações de sensibilização e conscientização dos discentes, especialmente nas semanas de acolhimento, por meio de cursos, seminários, palestras etc.;

b) divulgar materiais produzidos sobre o enfrentamento ao assédio e às discriminações nas dependências da unidade e em outros meios de comunicação digital;

c) implementar e colaborar para a realização de campanhas de conscientização voltadas à comunidade acadêmica;

d) sensibilizar docentes, servidores(as) técnico(a)-administrativos(as) e terceirizados(as) da unidade sobre a temática do assédio e das discriminações por meio de grupos de estudo, reuniões, discussões etc.;

e) encaminhar vítimas e demais envolvidos(as) em suposto caso de assédio ou discriminação para o Núcleo de Acolhimento da Secretaria de Promoção da Equidade, Diversidade e Inclusão.

§ 2º Compete à Comissão de Direitos Humanos:

a) colaborar na elaboração e divulgação de campanhas de sensibilização e conscientização sobre o assédio e discriminações voltadas para toda a comunidade acadêmica, com periodicidade mínima anual em conjunto com a Secretaria de Promoção da Equidade, Diversidade e Inclusão;

b) auxiliar os órgãos competentes na confecção de documento redigido em linguagem simples/cidadã para divulgação desta política;

c) receber e orientar a comunidade acadêmica no sentido de articular as ações de prevenção ao assédio, unindo os esforços dos demais responsáveis;

d) articular com os demais entes responsáveis pelas ações de prevenção a realização de cursos e/ou seminários periódicos, sobre assédio e discriminações voltados para toda a comunidade acadêmica;

e) encaminhar vítimas e demais envolvidos(as) em suposto caso de assédio ou discriminação para o Núcleo de Acolhimento da Secretaria de Promoção da Equidade, Diversidade e Inclusão.

§ 3º Compete à Comissão de Ética:

a) auxiliar na elaboração e divulgação de campanhas de caráter educativo sobre o assédio e discriminações voltadas para toda a comunidade acadêmica;

b) recomendar aos servidores alvos de denúncias com indícios de assédio e discriminação a participação nas ações de prevenção e combate ao assédio, inclusive nos Acordos de Conduta Pessoal e Profissional;

c) encaminhar vítimas e demais envolvidos(as) em suposto caso de assédio ou discriminação para o Núcleo de Acolhimento da Secretaria de Promoção da Equidade, Diversidade e Inclusão.

§ 4º Compete à Superintendência de Infraestrutura (UFC INFRA):

a) procurar garantir condições de infraestrutura e de segurança nos espaços físicos da Universidade visando a prevenção ao assédio e às discriminações;

b) realizar levantamento periódico dos espaços institucionais de modo a identificar espaços cuja estrutura facilita a prática do assédio moral, sexual e discriminações, com vistas à sua readequação;

c) divulgar às empresas e aos trabalhadores(as) terceirizados(as) dos contratos sob sua

gestão o Código de Ética e a Política de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios e às Discriminações da UFC;

d) promover ações de sensibilização dos(as) trabalhadores(as) terceirizados(as) dos contratos sob sua gestão sobre a temática do assédio e das discriminações por meio de atividades educativas, reuniões, palestras etc;

e) utilizar mecanismos de solução consensual de conflitos, como mediação e conciliação, quando identificados casos com potencial evolução para situações de assédio e discriminações que envolvam trabalhadores(as) terceirizados(as);

f) adotar providências relativas ao efetivo de trabalhadores(as) terceirizados(as) e à readequação da infraestrutura a partir das reclamações e denúncias da comunidade acadêmica e das demandas das unidades acadêmicas e administrativas, visando a garantia de ambientes mais seguros na Universidade;

g) encaminhar vítimas e demais envolvidos(as) em suposto caso de assédio ou discriminação para o Núcleo de Acolhimento da Secretaria de Promoção da Equidade, Diversidade e Inclusão.

§ 5º Compete à Secretaria de Comunicação e Marketing (UFC Informa):

a) elaborar e produzir o material destinados a campanhas de sensibilização e conscientização sobre assédio e discriminações voltadas para toda a comunidade acadêmica, com periodicidade mínima anual;

b) desenvolver material educativo redigido em linguagem simples e acessível sobre a temática do assédio e das discriminações, inclusive com foco na divulgação da presente política;

c) oferecer suporte na elaboração e divulgação de campanhas e materiais educativos aos demais setores responsáveis pela prevenção ao assédio e às discriminações;

d) divulgar às empresas e aos trabalhadores(as) terceirizados(as) dos contratos sob sua gestão e fiscalização o Código de Ética e a Política de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios e às Discriminações da UFC;

e) promover ações de sensibilização dos(as) trabalhadores(as) terceirizados(as) dos contratos sob sua gestão sobre a temática do assédio e das discriminações por meio de atividades educativas, reuniões, palestras etc;

f) utilizar mecanismos de solução consensual de conflitos, como mediação e conciliação, quando identificados casos com potencial evolução para situações de assédio e discriminações que envolvam trabalhadores(as) terceirizados(as);

g) encaminhar vítimas e demais envolvidos(as) em suposto caso de assédio ou discriminação para o Núcleo de Acolhimento da Secretaria de Promoção da Equidade, Diversidade e Inclusão.

§ 6º Compete à Secretaria de Acessibilidade:

a) organizar ações de promoção à inclusão e à acessibilidade e dar suporte às unidades acadêmicas e administrativas em demandas que versem sobre o tema;

b) promover debates e eventos sobre temáticas anticapacitistas, visando sempre ampliar a valorização e a dignidade da pessoa com deficiência e combater práticas discriminatórias;

c) encaminhar vítimas e demais envolvidos(as) em suposto caso de assédio ou discriminação para o Núcleo de Acolhimento da Secretaria de Promoção da Equidade, Diversidade e Inclusão.

§ 7º Cabe à Secretaria de Meio Ambiente da UFC (SMA):

a) divulgar às empresas e aos trabalhadores(as) terceirizados(as) dos contratos sob sua gestão e fiscalização o Código de Ética e a Política de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios e às Discriminações da UFC;

b) promover ações de sensibilização dos(as) trabalhadores(as) terceirizados(as) dos

contratos sob sua gestão sobre a temática do assédio e das discriminações por meio de atividades educativas, reuniões, palestras etc;

c) utilizar mecanismos de solução consensual de conflitos, como mediação e conciliação, quando identificados casos com potencial evolução para situações de assédio e discriminações que envolvam trabalhadores(as) terceirizados(as);

d) encaminhar vítimas e demais envolvidos(as) em suposto caso de assédio ou discriminação para o Núcleo de Acolhimento da Secretaria de Promoção da Equidade, Diversidade e Inclusão.

§ 8º Compete à Escola Integrada de Desenvolvimento e Inovação Acadêmica (EIDEIA), por meio da Coordenadoria de Inovação e Desenvolvimento Acadêmico (COIDEA):

a) realizar ciclos de palestras, cursos, simpósios ou quaisquer atividades de capacitação na temática da prevenção e do enfrentamento aos assédios e às discriminações, com periodicidade anual, voltados para a comunidade acadêmica;

b) incluir, anualmente, o tema de enfrentamento ao assédio moral, sexual e discriminações nas atividades de capacitação dos servidores docentes efetivos e em estágio probatório.

§ 9º Compete à Ouvidoria Geral:

a) colaborar na realização das campanhas informativas, cursos de capacitação e eventos de sensibilização realizados pelas demais unidades envolvidas nas ações de prevenção;

b) realizar a divulgação dos procedimentos de denúncia do Fala.BR e das proteções ao denunciante a toda a comunidade acadêmica;

c) encaminhar vítimas e demais envolvidos(as) em suposto caso de assédio ou discriminação para o Núcleo de Acolhimento da Secretaria de Promoção da Equidade, Diversidade e Inclusão.

§ 10 Incumbe à Pró-Reitoria de Assistência Estudantil (PRAE):

a) realizar ciclos permanentes de formação para discentes na temática da prevenção e do enfrentamento aos assédios e às discriminações, com periodicidade mínima anual, havendo a certificação com a finalidade de ser contabilizada como carga horária complementar;

b) manter diálogo, construir parcerias e apoiar ações com grupos, coletivos e organizações estudantis voltadas à prevenção e ao enfrentamento dos assédios e das discriminações;

c) divulgar aos estudantes o conteúdo e as diretrizes da presente Política;

d) divulgar materiais produzidos sobre o enfrentamento aos assédio e às discriminações para os beneficiários da Assistência Estudantil;

e) divulgar às empresas e aos trabalhadores(as) terceirizados(as) dos contratos sob sua gestão e fiscalização o Código de Ética e a Política de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios e às Discriminações da UFC;

f) promover ações de sensibilização dos(as) trabalhadores(as) terceirizados(as) dos contratos sob sua gestão sobre a temática do assédio e das discriminações por meio de atividades educativas, reuniões, palestras etc;

g) utilizar mecanismos de solução consensual de conflitos, como mediação e conciliação, quando identificados casos com potencial evolução para situações de assédio e discriminações que envolvam trabalhadores(as) terceirizados(as);

h) encaminhar vítimas e demais envolvidos(as) em suposto caso de assédio ou discriminação para o Núcleo de Acolhimento da Secretaria de Promoção da Equidade, Diversidade e Inclusão;

i) encaminhar vítimas e demais envolvidos(as) em suposto caso de assédio ou discriminação para o Núcleo de Acolhimento da Secretaria de Promoção da Equidade, Diversidade e Inclusão.

§ 11 À Pró-Reitoria de Cultura (PROCULT) compete:

a) realizar ações artístico-culturais com periodicidade mínima anual, que promovam a diversidade e a inclusão, e abordem temáticas relacionadas ao combate ao assédio, às discriminações, às violências de gênero, de raça, capacitivas, geracionais e outras congêneres;

b) encaminhar vítimas e demais envolvidos(as) em suposto caso de assédio ou discriminação para o Núcleo de Acolhimento da Secretaria de Promoção da Equidade, Diversidade e Inclusão.

§ 12 Compete à Pró-Reitoria de Extensão (PREX):

a) incentivar a criação e fomentar o desenvolvimento de projetos focados na temática da prevenção e do enfrentamento dos assédios e das discriminação, envolvendo a comunidade local em debates e atividades práticas;

b) caracterizar ações com o tema assédio e discriminações como área temática estratégica da PREX;

c) promover e fomentar, através de projetos de extensão, o acesso a serviços de apoio psicológico, jurídico e social para vítimas de assédio e discriminação;

d) inserir o tema assédio e discriminações na agenda de temas de formações extensionistas;

e) encaminhar vítimas e demais envolvidos(as) em suposto caso de assédio ou discriminação para o Núcleo de Acolhimento da Secretaria de Promoção da Equidade, Diversidade e Inclusão.

§ 13 Compete à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP):

a) realizar ciclos permanentes de capacitação na temática da prevenção e do enfrentamento aos assédio e às discriminações para servidores(as) técnico(a)-administrativos(as) e docentes, com periodicidade mínima anual, garantindo a participação de todos(as) os(as) servidores(as);

b) orientar periodicamente a Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH) a realizar ações de capacitação para prevenção e enfrentamento aos assédios e às discriminações, inclusive por meio de parcerias com a UFC;

c) realizar ciclos permanentes de capacitação obrigatória específicos para todos(as) os(as) ocupantes de cargos de gestão sobre saúde no trabalho, assédio moral, sexual, discriminação, gestão participativa humanizada e prevenção de conflitos no Programa de Desenvolvimento de Gestores (PDG), preferencialmente no início do exercício da função, com periodicidade mínima anual;

d) realizar capacitação específica, obrigatória e continuada para os(as) servidores(as) e membros de comissões ou comitês responsáveis pelas ações de prevenção, apuração e enfrentamento ao assédio moral, sexual e discriminações;

e) incluir a temática da prevenção e do enfrentamento aos assédios e às discriminações como tema no seminário de ambientação quando do ingresso dos(as) servidores(as) na instituição;

f) encaminhar vítimas e demais envolvidos(as) em suposto assédio para o Núcleo de Acolhimento da Secretaria Secretaria de Promoção da Equidade, Diversidade e Inclusão;

g) realizar pesquisas de clima organizacional e de ambiente de trabalho, visando diagnosticar conflitos danosos que futuramente possam vir a configurar assédio moral, sexual e discriminações;

h) acompanhar os pedidos de remoção de unidades, com análises das circunstâncias e quantitativos por setores, com eventual proposição de sugestões de mudanças na organização do trabalho em caso de ocorrências sistemáticas;

i) promover campanha educativa anual e eventos sobre o tema com produção e veiculação de material informativo sobre relações saudáveis de trabalho, acadêmicas e interpessoais, com ênfase nas consequências dos assédios e das discriminações;

j) incluir a temática de equidade, diversidade e inclusão nos cursos de capacitação promovidos pela PROGEP;

k) incentivar as abordagens de práticas de comunicação não violenta e de mediação de

relações interpessoais no ambiente de trabalho, assegurando a livre participação das partes envolvidas;

l) incluir a pessoa com deficiência, visando o respeito à sua dignidade, autonomia, produtividade no âmbito do trabalho na UFC, bem como a prevenção a todas as formas de isolamento e exclusão;

m) coordenar as Políticas de Equidade, Diversidade e Inclusão no ambiente de trabalho.

§ 14 Compete à Pró-Reitoria de Graduação (PROGRAD):

a) desenvolver e executar atividades de prevenção ao assédio e às discriminações inerentes à formação de graduação, garantindo sempre a articulação com as Coordenações dos Cursos, Coordenadorias de Programas Acadêmicos, Departamentos e Unidades Acadêmicas;

b) implementar no Projeto Pedagógico Institucional da UFC o combate aos assédios e às discriminações, orientando nesse sentido os Projetos Pedagógicos de Curso, com destaque para o perfil dos egressos.

c) estimular, junto às coordenações dos cursos de graduação da UFC, a criação de componentes curriculares que versem sobre prevenção e enfrentamento ao assédio moral, sexual e às discriminações.

d) encaminhar vítimas e demais envolvidos(as) em suposto caso de assédio ou discriminação para o Núcleo de Acolhimento da Secretaria de Promoção da Equidade, Diversidade e Inclusão.

§ 15 Compete à Pró-Reitoria de Inovação e Relações Interinstitucionais (PROINTER):

a) incentivar ações de Empreendedorismo e Inovação nos programas institucionais (ex.: Empreende UFC, Inovan'do UFC, Projetos Estratégicos, etc) que visem o desenvolvimento de soluções inovadoras para prevenção e enfrentamento aos assédios e às discriminações;

b) desenvolver ações de sensibilização de discentes e servidores participantes dos programas institucionais (ex.: Empreende UFC, Inovando UFC, Projetos Estratégicos, etc) e de membros de startups pré-incubadas/incubadas no Parque Tecnológico da UFC (Partec UFC) em prevenção e enfrentamento aos assédios e às discriminações;

c) incluir no Manual do Estudante Internacional um capítulo com informações e orientações sobre prevenção e enfrentamento ao assédio e às discriminações.

d) encaminhar vítimas e demais envolvidos(as) em suposto caso de assédio ou discriminação para o Núcleo de Acolhimento da Secretaria de Promoção da Equidade, Diversidade e Inclusão.

§ 16 Compete à Pró-Reitoria de Planejamento e Administração (PROPLAD):

a) sempre que possível, incluir como exigência nas contratações ou manutenção dos contratos a capacitação e o letramento dos funcionários(as) terceirizados(as) na prevenção e combate ao assédio e às discriminações;

b) orientar aos gestores de contrato sobre a divulgação junto às empresas e trabalhadores(as) terceirizada(as) o conteúdo e as diretrizes da presente Política;

c) assegurar que a implementação do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da UFC contemple, na cadeia de valores, o combate aos assédios e às discriminações;

d) encaminhar vítimas e demais envolvidos(as) em suposto caso de assédio ou discriminação para o Núcleo de Acolhimento da Secretaria de Promoção da Equidade, Diversidade e Inclusão.

§ 17 Compete à Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação (PRPPG):

a) fomentar ações de enfrentamento aos assédios e às discriminações nas atividades de ensino, pesquisa e extensão no âmbito da pós-graduação, especialmente nas atividades de orientação, qualificação e defesa de trabalhos acadêmicos;

b) garantir que a Política de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios e às Discriminações esteja presente nos normativos internos dos programas de pós-graduação - regimento, resolução ou

portarias internas;

c) desenvolver e executar atividades e/ou ações de prevenção ao assédio e às discriminações inerentes à formação de pós-graduação, garantindo sempre a articulação com as Coordenações dos Cursos e Unidades Acadêmicas;

d) incentivar e dar publicidade a pesquisas sobre assédio e discriminações;

e) encaminhar vítimas e demais envolvidos(as) em suposto assédio para o Núcleo de Acolhimento da Secretaria de Promoção da Equidade, Diversidade e Inclusão.

Art. 12. Será oportunizado o acesso e incentivada a participação de toda a comunidade universitária nos cursos de capacitação e eventos de sensibilização referidos no artigo anterior, incluindo servidores(as) cedidos(as) a outras instituições ou com lotação temporária em órgãos externos.

### CAPÍTULO III DO ACOLHIMENTO

Art. 13. O acolhimento compreende um conjunto de ações de atendimento técnico e humanizado destinado às pessoas da comunidade acadêmica envolvidas em situações de assédio moral, sexual ou discriminação. Neste atendimento, os(as) envolvidos(as) serão orientados(as) sobre os recursos institucionais disponíveis para cada caso e sobre os caminhos possíveis para a formalização da denúncia.

Art. 14. O serviço de acolhimento será prestado preferencialmente pelo Núcleo de Acolhimento, setor especializado da Secretaria de Promoção da Equidade, Diversidade e Inclusão, que deverá ser estruturado especificamente no intuito de promover a escuta ativa, o cuidado, o apoio e a orientação a pessoas envolvidas em situações de assédios e discriminações no âmbito da UFC.

§ 1º O Núcleo de Acolhimento será composto por equipe multiprofissional, composta por assistente social e psicóloga aptas a lidar com os casos de assédio moral, de assédio sexual e de discriminação, devendo ser propiciado, sempre que possível, orientação jurídica.

Art. 15. O setor a que se refere esta Seção promoverá o funcionamento do serviço de atendimento em todos os *campi* da Universidade na Capital e nos interiores, garantindo aos usuários o acesso a atendimento presencial ou virtual.

§ 1º O Núcleo de Acolhimento poderá realizar ações presenciais itinerantes nos *campi* da Universidade, sem prejuízo do funcionamento do serviço de atendimento virtual.

§ 2º Caberá ao Núcleo de Acolhimento realizar o atendimento de qualquer pessoa que sofrer alguma situação que possa ser caracterizada como assédios ou quaisquer formas de discriminação.

§ 3º A composição do núcleo de atendimento deve assegurar que as vítimas do gênero feminino sejam atendidas por profissional do mesmo gênero, visando o respeito à sua individualidade e às suas necessidades específicas. Nos casos de conduta discriminatória contra pessoa pertencente a grupo minoritário, no acolhimento da suposta vítima deverá haver, sempre que possível, representação do respectivo grupo.

§ 4º As ações de acolhimento serão pautadas pela lógica do cuidado com pessoas expostas a riscos psicossociais e, portanto, terão caráter distinto e autônomo em relação a procedimentos formais de natureza disciplinar.

§ 5º A escuta 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.

§ 6º Os membros do Núcleo de Acolhimento poderão propor ações imediatas para preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, inclusive, sugerindo as providências necessárias, a fim de mitigar prejuízos acadêmicos e profissionais.

§ 7º Poderá também comunicar imediatamente à autoridade policial a ocorrência de possível conduta qualificada como crime grave supostamente cometida por agente público, efetuando inclusive a lavratura do Boletim de Ocorrência, que deverá ser juntado aos autos do processo de apuração;

§ 8º O Núcleo de acolhimento poderá realizar o encaminhamento das vítimas de suposto assédio para serviços gratuitos de saúde, inclusive de atendimento psicológico, prestados pela UFC ou por outros órgãos e entidades.

§ 9º Nos casos em que não houver sido formalizada denúncia, havendo indícios suficientes para a apuração dos fatos, os membros do Núcleo de Acolhimento deverão registrar os relatos a eles apresentados, reduzindo-os a termo, e encaminhar representação à Ouvidoria Geral.

## CAPÍTULO IV DA APURAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO

Art. 16. A prática de Assédios e Discriminações ensejará a apuração dos fatos com vistas à devida responsabilização dos envolvidos no caso.

§ 1º O processo de apuração será iniciado mediante apresentação de denúncia, preferencialmente redigida ou registrada em termo pela vítima, ou por representação de agente público, realizados por meio da plataforma de ouvidoria do Governo Federal.

§ 2º A denúncia e a representação deverão conter indícios mínimos de autoria e materialidade, indicando elementos de informação e contextualização complementares, assegurando-se celeridade, proteção da vítima e sigilo na sua apuração.

Art. 17. O processo de apuração e responsabilização ocorre mediante ação autônoma ou coordenada dos seguintes órgãos:

I - Ouvidoria Geral;

II - Comissão de Ética;

III - Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar (CPPAD);

IV - Comissão Permanente Disciplinar Discente (CPDD)

IV - Pró-Reitoria de Planejamento e Administração (PROPLAD)

§ 1º Compete à Ouvidoria Geral:

I - receber denúncias e representações de assédios e discriminações de toda a comunidade universitária;

II - remeter denúncias e representações às unidades de apuração competentes, após realizada análise preliminar que confirme a existência de requisitos mínimos de autoria, materialidade e relevância;

III - encaminhar vítimas em suposto assédio para a Unidade de Acolhimento.

§ 2º Compete à Comissão de Ética:

a) apurar eventual infração ética nos casos em que a conduta não se enquadre como infração disciplinar;

b) encaminhar à Ouvidoria Geral as denúncias de Assédio Moral, Sexual e Discriminações que se configarem, em tese, infração disciplinar cometida por agente público.

§ 3º Compete à Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar (CPPAD):

a) realizar o juízo de admissibilidade das denúncias e representações de assédio e outras discriminações contra servidores(as) docentes e técnico(a)-administrativos(as) encaminhados(as) pela Ouvidoria, atribuição a ser exercida exclusivamente pela unidade de correição;

b) conduzir o procedimento de apuração adequado das denúncias e representações contra agentes públicos, quando presentes os requisitos necessários;

c) realizar as comunicações de direito às autoridades policiais, após a conclusão do processo de apuração, quando restar comprovada administrativamente a ocorrência de conduta criminosa.

§ 4º Compete à Comissão Permanente Disciplinar Discente:

a) realizar o juízo de admissibilidade das denúncias de Assédios e discriminações contra discentes encaminhadas pela Ouvidoria;

b) conduzir o procedimento de apuração adequado das denúncias contra discentes, quando presentes os requisitos para a apuração;

c) realizar as comunicações de direito às autoridades policiais, após a conclusão do processo de apuração, quando restar comprovada administrativamente a ocorrência de conduta criminosa.

§ 5º Compete à Pró-Reitoria de Planejamento e Administração (PROPLAD):

I - acionar a unidade responsável pela gestão e fiscalização dos contratos de mão de obra terceirizada para que:

a) realize a comunicação formal à empresa acerca de denúncias ou reclamações envolvendo trabalhadores(as) terceirizados(as);

b) acompanhe o processo de apuração e responsabilização conduzido pela empresa;

II - promover a responsabilização e aplicar penalidades contratuais às empresas terceirizadas nos casos de reiteração contumaz de práticas de assédio por parte de seus(suas) trabalhadores(as).

§ 5º A Comissão Permanente Disciplinar Discente será instituída como órgão suplementar da Reitoria e unidade de caráter permanente dotada de pessoal com conhecimento especializado, à qual competirá a apuração de denúncias contra discentes da Instituição, especialmente as que envolverem condutas de assédios e discriminações, bem como outras infrações disciplinares de natureza grave.

§ 6º Caberá à Comissão Disciplinar Discente a elaboração de regimento interno, a ser submetido para apreciação do Conselho Universitário, contendo informações sobre estrutura, recursos humanos e detalhamentos de sua competência.

Art. 18. Em caso de recebimento de denúncia ou representação por qualquer unidade acadêmica ou administrativa que não seja a Ouvidoria, a respectiva unidade deverá, obrigatoriamente, registrá-la na Plataforma digital do Governo Federal para ciência e encaminhamento pela Ouvidoria.

§ 1º No atendimento pela Ouvidoria, a denunciante do gênero feminino deve ser, preferencialmente, atendida por profissional do mesmo gênero, visando o respeito à sua individualidade e às suas necessidades específicas.

Art. 19. O juízo de admissibilidade e a condução do processo de apuração das denúncias de assédio e discriminações são atribuições exclusivas da CPPAD, no casos em que o(a) denunciado(a) seja servidor da UFC, e da CPDD, nos casos em que o(a) denunciado(a) seja estudante.

Art. 20. Na apuração de casos de assédios e discriminação em que a suposta vítima seja do gênero feminino, as Comissões de Processo Administrativo Disciplinar formadas pela CPPAD e pela CPDD deverão observar composição majoritariamente feminina.

§ 1º Nos casos de conduta discriminatória contra pessoa pertencente a grupo minoritário, no acolhimento da suposta vítima e na posterior apuração, deverá haver, se possível, representação do respectivo grupo.

Art. 21. Constatada a má-fé do(a) denunciante, deve ser apurada a sua responsabilidade administrativa, sem prejuízo de eventual reconhecimento do ilícito nas esferas civil e penal.

Art. 22. Eventuais retaliações contra o(a) denunciante, a vítima, as testemunhas e os(as) auxiliares em investigações ou em processos de apuração da prática de assédios ou discriminações serão encaminhadas à Controladoria-Geral da União para a respectiva apuração.

Art. 23. Deve ser assegurada a proteção à vítima, às testemunhas e aos(as) auxiliares em investigações ou em processos que apurem a prática de assédios e discriminações, devendo o órgão competente ajustar, entre outras medidas, a mudança de local/horário de trabalho, troca de disciplina, cumprimento de atividade remota, entre outras medidas consideradas efetivas para a proteção.

Art. 24. Os(as) servidores(as) que compõem os órgãos responsáveis pelo processo de apuração e responsabilização deverão participar de capacitações obrigatórias e continuadas sobre assédio moral, sexual e demais formas de violência e discriminação, com o objetivo de qualificar o atendimento, a

escuta e a condução adequada das denúncias, garantindo o cumprimento dos princípios de ética, sigilo, imparcialidade e acolhimento às vítimas.

## CAPÍTULO V DO MONITORAMENTO

Art. 25. O sistema de monitoramento da presente política tem por finalidade obter de modo contínuo evidências e melhorar o nível de informações sobre as diversas dimensões do assédio e da discriminação na Universidade, apoiando a tomada de decisões (desde a prevenção, acolhimento, responsabilização) e facilitando a comunicação com outros atores interessados.

Art. 26. O sistema de monitoramento será realizado mediante a atividade autônoma ou coordenada dos seguintes órgãos:

I - Secretaria de Promoção da Equidade, Diversidade e Inclusão (SPEDI);

II - Coordenadoria Geral de Auditoria (CGAUD);

III - Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP);

IV - Pró-Reitoria de Planejamento e Administração (PROPLAD).

§ 1º Compete à Secretaria de Promoção da Equidade, Diversidade e Inclusão:

a) coordenar o processo de elaboração do Relatório Anual de Monitoramento da Política, sistematizando e analisando dados qualitativos e quantitativos sobre ações de prevenção, acolhimento e responsabilização relacionadas ao assédio e às discriminações;

b) consolidar informações enviadas pelas demais unidades envolvidas na Política, promovendo a articulação intersetorial para a produção de diagnósticos e análises integradas;

c) propor indicadores e metodologias para o aprimoramento contínuo do sistema de monitoramento, em diálogo com os demais órgãos participantes;

d) elaborar recomendações para o aprimoramento da Política com base nos dados coletados e nos diagnósticos produzidos;

e) divulgar periodicamente os resultados do monitoramento de forma acessível, transparente e em linguagem cidadã, nos canais oficiais da Universidade.

§ 2º Compete à Coordenadoria Geral de Auditoria (CGAUD):

a) realizar ciclo periódico de auditoria sobre a efetivação da Política de Enfrentamento ao Assédio;

b) solicitar informações pontuais às unidades responsáveis pela operacionalização da política, a fim de esclarecer fatos ou episódios específicos;

c) responder demandas de Auditoria Externa sobre a temática, com o apoio informacional das demais unidades operacionalizadoras da política;

d) analisar o Relatório Anual emitido pela Secretaria de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e às Discriminações na UFC.

§ 3º Compete à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP):

a) monitorar a participação de servidores nos cursos de capacitação sobre assédio e discriminação;

b) monitorar por meio do sistema Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) e da atuação da equipe técnica da Divisão de Perícia em Saúde (DIPES), os casos de adoecimento mental relacionados, direta ou indiretamente, a situações de assédios ou discriminações, realizando análises das circunstâncias e dos quantitativos por setor e propondo, quando necessário, mudanças na organização do trabalho em casos de ocorrências sistemáticas.

§ 4º Compete à Pró-Reitoria de Planejamento e Administração (PROPLAD):

a) monitorar se as empresas, quando a capacitação sobre o tema constar como exigência contratual, estão efetivamente realizando as ações de formação e letramento destinadas aos(as) trabalhadores(as) terceirizados(as);

b) monitorar, junto aos gestores de contratos, a realização das ações de sensibilização sobre assédio e discriminação e a participação dos(as) trabalhadores(as) terceirizados(as) nessas atividades.

## TÍTULO IV DO ASSÉDIO MORAL

Art. 27. Considera-se como assédio moral a prática reiterada ou prolongada no tempo de conduta abusiva manifestada por comportamentos, palavras, atos, gestos e escritas humilhantes, constrangedoras, torturantes e vexatórias, independentemente de intencionalidade, que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo sua atividade profissional ou acadêmica ou degradar o ambiente de trabalho e de aprendizagem.

§ 1º A exposição a ato vexatório extremo, ainda que pontual, também pode configurar assédio moral, a depender das circunstâncias do caso.

§ 2º O assédio moral pode ser identificado nas diversas relações entre membros da comunidade acadêmica, não apenas, mas inclusive entre chefias e subordinados, colegas de igual nível hierárquico, subordinados em relação às chefias, professores, estudantes e terceirizados, podendo ser classificado em:

I - assédio moral horizontal, quando cometido entre pessoas de mesmo nível hierárquico, sejam elas servidores técnico-administrativos, servidores docentes efetivos ou substitutos, estudantes ou terceirizados;

II - assédio moral vertical descendente, quando cometido pelo superior hierárquico ou aquele que possui autoridade ou ascendência na relação profissional ou acadêmica; e

III - assédio moral vertical ascendente, quando cometido pelo subordinado contra o superior hierárquico ou aquele que possui autoridade, ascendência ou hegemonia na relação profissional ou acadêmica, podendo ocorrer por parte de um único assediador ou por um grupo de pessoas.

Art. 28. Não se configuram assédio moral, dentre outros, os atos de gestão administrativa vinculados ao interesse da Administração, tais como atribuir tarefas, organizar, gerenciar, coordenar, monitorar e controlar o desenvolvimento das atividades e exigir o cumprimento de carga-horária diária de trabalho, desde que respeitado o princípio da razoabilidade e exercido de forma racional, sensata, coerente e justa, sem finalidade discriminatória.

§ 1º Não se configuram práticas de assédio moral contra discentes cobranças acerca de produtividade, críticas, exigências relativas ao cumprimento de componentes curriculares e normas institucionais, desde que realizadas de forma respeitosa, razoável e sem finalidade de isolar, humilhar, perseguir, intimidar, ameaçar, discriminar ou prejudicar academicamente o discente.

§ 2º As condições físicas estruturais do ambiente de trabalho e académico não configuram assédio moral, desde que a pessoa não seja intencionalmente ali alocada como forma de punição ou humilhação pública.

## TÍTULO V DO ASSÉDIO SEXUAL

Art. 29. Considera-se como assédio sexual para fins desta Política o comportamento de conotação sexual ou íntimo, em que se estabeleça uma relação laboral ou educacional, praticado contra a vontade de alguém, que se manifesta por meio de palavras orais ou escritas, gestos, contatos físicos ou por meios virtuais, considerado desagradável, desconfortável, ofensivo e impertinente pela vítima.

§ 1º Para a tipificação do assédio sexual, não é necessária a repetição ou sistematização da

conduta, bastando, a depender do caso, a prática de um único ato de conotação sexual imprópria e indesejada pela vítima.

§ 2º São considerados como assédio sexual virtual os casos conduzidos por meio eletrônico, como e-mail, postagens na web, mensagens de texto e outras formas de atividade eletrônica.

§ 3º Não configura assédio sexual a paquera ou flerte correspondido, a tentativa de aproximação para relacionamento amoroso ou mesmo sexual, ou elogios, ou proposta sexual, desde que feitos sem insistência, de forma não invasiva e sem ameaça, pressão e/ou coação.

Art. 30. O assédio sexual pode ser identificado nas diversas relações entre membros da comunidade acadêmica, não apenas, mas inclusive entre chefias e subordinados, colegas de igual nível hierárquico, subordinados em relação às chefias, professores, estudantes e terceirizados, individualmente ou em grupo, podendo ser classificado em:

I - assédio sexual horizontal, quando cometido entre pessoas de mesmo nível hierárquico, sejam elas servidores técnico-administrativos, docentes, professores substitutos, estudantes ou terceirizados;

II - assédio sexual vertical descendente, quando cometido pelo superior hierárquico ou aquele que possui autoridade ou ascendência na relação profissional ou acadêmica;

III - assédio sexual vertical ascendente, quando cometido pelo subordinado contra o superior hierárquico ou aquele que possui autoridade/ascendência/hegemonia na relação profissional ou acadêmica.

Art. 31. As condutas caracterizadoras de conotação sexual serão analisadas obedecendo a divisão entre situações de baixa ou média reprovabilidade social, não atentatórias à liberdade sexual ou à dignidade do ofendido e situações de assédio sexual.

## TÍTULO VI DAS DISCRIMINAÇÕES

Art. 32. Considera-se discriminação toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em sexo, gênero, idade, orientação sexual, deficiência, crença religiosa, convicção filosófica ou política, raça, cor, biotipo, 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.

Art. 33. Constituem violações à dignidade e liberdade sexual no contexto profissional e acadêmico qualquer conduta discriminatória em razão do sexo, identidade ou expressão de gênero ou orientação sexual, que causem, intencionem ou sejam suscetíveis de provocar danos físicos, psicológicos, morais, sexuais e econômicos.

Art. 34. Consideram-se violações conectadas ao racismo, à injúria racial, à discriminação e ao preconceito com foco nas questões étnico-raciais e de cor das pessoas, a violência de raça, cor e etnia, assim entendida como qualquer ato, expressão escrita, verbal ou gesto dirigido às pessoas em razão de sua raça, cor ou etnia que causem, intencionam ou sejam suscetíveis de provocar danos físicos, psicológicos, morais, sexuais, culturais, políticos e econômicos.

## TÍTULO VII DOS PROCEDIMENTOS APLICÁVEIS AOS CASOS DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÕES

Art. 35. A apuração de práticas de Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminações envolve diversos órgãos da comunidade universitária e pode ensejar ainda a participação de atores externos, a depender da gravidade da conduta e das pessoas envolvidas.

Art. 36. Para fins institucionais, a denúncia é ato formal, escrito e, preferencialmente,

redigido pela vítima, ou reduzido a termo a partir do seu relato, que deverá ser apresentado à Ouvidoria Geral, a qual fará a análise prévia dos elementos descritivos mínimos, ou seja, dos indícios de autoria, materialidade e compreensão.

§ 1º Constatada a presença dos requisitos mínimos a que se refere o *caput*, essenciais à apuração do caso, a Ouvidoria realizará o encaminhamento da denúncia a uma das unidades competentes referidas no Art. 17.

§ 2º Caso a denúncia de assédio moral, assédio sexual e discriminações seja apresentada a outros órgãos e agentes públicos da Universidade que não seja a Ouvidoria, deverá ser realizado o acolhimento inicial da vítima e o seu encaminhamento ao Núcleo de Acolhimento.

§ 3º Ao receberem denúncia de assédio moral, assédio sexual e discriminações, os outros órgãos e agentes públicos da Universidade devem orientar o denunciante acerca do papel da Ouvidoria enquanto canal competente para o recebimento de denúncias, respeitando-se o sigilo do seu conteúdo e a proteção ao denunciante.

Art. 37. Para fins institucionais, a representação é o ato formal, escrito, lavrado por servidor(a) público(a) a partir de denúncia a ele apresentada ou de fatos de que ele teve ciência no exercício de suas atribuições, o qual deverá ser encaminhado à Ouvidoria Geral como cumprimento de dever legal, respeitado o sigilo das informações e a proteção ao denunciante.

§ 1º A representação deverá ser feita nos casos em que o servidor tenha ciência de situação de assédio moral, assédio sexual ou discriminações.

§ 2º A representação deve conter a identificação do representado, a indicação precisa da suposta irregularidade e das provas já existentes e disponíveis.

Art. 38. O Núcleo de Acolhimento, nos termos dos Arts. 13 e 14 deste normativo, realizará o atendimento à comunidade universitária e, caso a vítima ainda não tenha formalizado a denúncia perante a Ouvidoria, fará o encaminhamento do caso conforme previsto no §9º do Art. 15.

Art. 39. Nos casos de denúncias de assédio e discriminações, se o denunciado for servidor público, a denúncia ou representação será iniciada na Ouvidoria, que a encaminhará para a Comissão de Ética, quando a conduta narrada se tratar de infração ética, ou para a Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar - CPPAD, quando se tratar de infração disciplinar.

Art. 40. Caso a denúncia seja realizada contra discente, o processo será iniciado na Ouvidoria, que o encaminhará à Comissão Permanente Disciplinar Discente para a devida apuração via Processo Administrativo Disciplinar Discente e eventual aplicação de penalidades previstas no Regimento Geral da UFC.

Art. 41. Quando o denunciado for empregado(a) de empresa terceirizada que presta serviços à Universidade Federal do Ceará, o caso será encaminhado para a Pró-Reitoria de Planejamento e Administração (PROPLAD) para que acione a unidade responsável pela gestão e fiscalização do contrato de mão de obra para promover a responsabilização na forma do contrato e legislação vigente.

Parágrafo Único. A unidade gestora do contrato deverá acompanhar todo o processo de apuração e responsabilização, cobrando as devidas providências e informando à PROPLAD as medidas adotadas.

Art. 42. Se a vítima de assédio, discriminação ou de crime contra a dignidade sexual for menor de 18 (dezoito) anos, o setor de acolhimento deve realizar a comunicação formal do fato ao seu responsável legal e à autoridade policial especializada para encaminhamento ao Ministério Público e Conselho Tutelar competente.

Art. 43. Tratando-se de processo de apuração contra servidor público ou discente, a Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar - CPPAD ou a Comissão Disciplinar Discente realizarão o juízo prévio de admissibilidade, o qual ensejará, de forma fundamentada:

I - o arquivamento de denúncia, representação ou relato de irregularidade, caso estejam ausentes os elementos necessários à apuração;

II - a celebração de Termo de Ajustamento de Conduta - TAC, nos casos do § 1º;

III - a instauração de procedimento investigatório preliminar, no caso de falta de informações ou na impossibilidade de obtê-las por meios próprios;

IV - a instauração de processo correcional (sindicância ou processo administrativo disciplinar); ou

V - a instauração de processo administrativo disciplinar discente.

§ 1º O Termo de Ajustamento de Conduta - TAC consiste em procedimento administrativo voltado à resolução consensual de conflitos em casos de infração disciplinar de menor potencial ofensivo, sendo cabível apenas em situações de baixa ou média reprovabilidade social, não atentatórias à liberdade sexual ou à dignidade do ofendido, às quais poderiam ensejar aplicação de sanção disciplinar de advertência ou suspensão de até 30 (trinta) dias, além dos demais requisitos previstos na legislação de regência.

§ 2º Não será admitida a formalização de Termo de Ajustamento de Conduta - TAC em caso de assédio sexual, de valimento do cargo para obtenção de vantagem sexual, de todas as condutas descritas no Título VI do Código Penal (Dos crimes contra a dignidade sexual), bem como em situações de elevado grau de reprobabilidade social, que ofendem gravemente a moralidade administrativa, às quais ensejam aplicação de sanção disciplinar expulsiva.

§ 3º Não será admitida a formalização de Termo de Ajustamento de Conduta - TAC em caso de assédio moral, de uso indevido das prerrogativas/poderes/ferramentas do cargo com o intuito de causar grave humilhação, afronta à dignidade ou dano à saúde psicológica da vítima, de prática de conduta grave, considerada escandalosa nos termos da lei, de prática de conduta tipificada no Código Penal como gravemente ofensiva à vítima, bem como a situação de ofensa física, às quais ensejam aplicação de sanção disciplinar expulsiva.

§ 4º Não será admitida a formalização de Termo de Ajustamento de Conduta - TAC em caso de conduta discriminatória tipificada como crime, de conduta grave direcionada diretamente a uma pessoa ou conjunto determinado de pessoas, que se vale de condição específica da vítima com intenção discriminatória, tendo como intuito ou resultado causar humilhação, grave constrangimento ou dano psicológico.

§ 5º Se presentes indícios suficientes de autoria e materialidade, será determinada de imediato a instauração de processo correcional, sendo desnecessária a existência de procedimento investigatório prévio.

Art. 44. Os processos correcionais de apuração (sindicância ou processo administrativo disciplinar) podem ensejar o arquivamento do caso, a assinatura de Termo de Ajustamento de Conduta - TAC ou a aplicação de penalidade disciplinar, quando o denunciado for servidor público.

Parágrafo único. Caberá às unidades de apuração obedecer às normas do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal no que couber.

Art. 45. O processo administrativo disciplinar discente pode ensejar o arquivamento do caso ou a aplicação de penalidade disciplinar, de acordo com o Regimento Geral da UFC.

Art. 46. As penalidades disciplinares abrangem as modalidades de advertência, suspensão e desligamento.

§ 1º A advertência somente será aplicada em casos de infração disciplinar de menor potencial ofensivo, sendo cabível apenas em situações de baixa ou média reprovabilidade social, não atentatórias à liberdade sexual ou à dignidade do ofendido.

§ 2º Não será admitida a aplicação de advertência oral ou escrita em caso de assédio sexual, de todas as condutas descritas no Título VI do Código Penal (Dos crimes contra a dignidade sexual), bem como em situações de elevado grau de reprobabilidade social, que ofendem gravemente a moralidade administrativa, às quais ensejam aplicação de sanção disciplinar de desligamento.

§ 3º Não será admitida a aplicação de advertência oral ou escrita em caso de grave humilhação, afronta à dignidade ou dano à saúde psicológica da vítima, de prática de conduta grave, considerada escandalosa nos termos da lei, de prática de conduta tipificada no Código Penal como gravemente ofensiva à vítima, bem como a situação de ofensa física, às quais ensejam aplicação de sanção

disciplinar de desligamento.

§ 4º Não será admitida a aplicação de advertência oral ou escrita em caso de conduta discriminatória tipificada como crime, de conduta grave direcionada diretamente a uma pessoa ou conjunto determinado de pessoas, que se vale de condição específica da vítima com intenção discriminatória, tendo como intuito ou resultado causar humilhação, grave constrangimento ou dano psicológico.

Art. 47. Todos os procedimentos abertos no âmbito da presente política, após o seu encerramento, devem ter sua finalização comunicada à Ouvidoria Geral para fins de organização final do fluxo, comunicação periódica ao responsável pelo sistema de monitoramento dessa Política e retorno ao denunciante.

## TÍTULO VIII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 48. Os casos omissos nesta Política deverão ser tratados pela Secretaria de Promoção da Equidade, Diversidade e Inclusão.

Art. 49. Fica instituída a segunda semana do mês de maio como a Semana de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e às Discriminações no âmbito da Universidade Federal do Ceará.

Art. 50. Esta Resolução entra em vigor na data da sua aprovação.

CUSTÓDIO LUÍS SILVA DE ALMEIDA  
Reitor



Documento assinado eletronicamente por **CUSTODIO LUIS SILVA DE ALMEIDA, Reitor**, em 19/12/2025, às 14:04, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.ufc.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.ufc.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **6068271** e o código CRC **E59E5D5E**.

Av. da Universidade, 2853 - 85 3366-7340  
CEP 60020-181 - Fortaleza/CE - <http://ufc.br/>