

**FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS****CONSELHO UNIVERSITÁRIO - ConsUni**

Rod. Washington Luís km 235 - SP-310, s/n - Bairro Monjolinho, São Carlos/SP, CEP 13565-905

Telefone: (16) 33518117 - <http://www.ufscar.br>

RESOLUÇÃO ConsUni Nº 9, DE 2 DE OUTUBRO DE 2024

Dispõe sobre normas e procedimentos em casos de assédios moral, sexual, violência étnico-racial, de gênero e sexualidade e outras formas de discriminação no âmbito da UFSCar.

O Conselho Universitário da Universidade Federal de São Carlos, no uso de suas atribuições legais e daquelas que lhe conferem o Estatuto e o Regimento Geral da UFSCar, reunido em caráter extraordinário, em sessão realizada em 20 de setembro de 2024, com base na documentação que compõe os autos do Processo SEI-UFSCar nº 23112.013080/2021-34,

**RESOLVE**

Art. 1º Ficam instituídas as normas e procedimentos a serem adotados em casos de assédio moral, assédio sexual, violência étnico-racial, de gênero e sexualidade e outras formas de preconceito, intolerâncias e discriminação no âmbito da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), visando atuar na conscientização, prevenção, enfrentamento e responsabilização nos termos previstos pela Política Institucional de Prevenção, Redução e Mitigação dos Danos da Violência, instituída pela Resolução ConsUni nº 118, de 03 de outubro de 2023.

§ 1º A presente normativa foi elaborada com base na Constituição Federal de 05 de outubro de 1988, com relação ao fundamento do Estado Brasileiro em garantir a dignidade humana a todas as pessoas, bem como nas disposições contidas nas seguintes legislações: Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, Lei nº 7.716, de 05 de janeiro de 1989, Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994, Lei 13.460, de 26 de junho de 2017, Lei nº 13.718, de 24 de setembro de 2018, Lei nº 14.540, de 03 de abril de 2023, na Política de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade e na Política de Saúde Mental da UFSCar.

§ 2º No escopo desta Resolução, entende-se como âmbito da UFSCar, qualquer local onde sejam desenvolvidas atividades da Instituição relacionadas ao ensino, à pesquisa, à extensão, à cultura e à administração, dentro ou fora dos campi, seja em ambiente físico ou virtual.

**CAPÍTULO I****DAS DEFINIÇÕES****Seção I****Do Assédio Moral**

Art. 2º Considera-se como assédio moral a prática reiterada de conduta abusiva manifestada por comportamentos, palavras, atos, gestos e escritas humilhantes, constrangedoras, torturantes e vexatórias que possam trazer dano à personalidade, à dignidade, à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo sua atividade profissional ou acadêmica, degradar o ambiente de trabalho, ou de aprendizagem.

§ 1º 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, entre professores e estudantes de graduação ou pós-graduação, bem como entre estudantes, ou envolvendo estagiários e colaboradores terceirizados, entre outros.

§ 2º Considerando as relações hierárquicas institucionalmente previstas entre os envolvidos define-se:

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

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

III - assédio moral misto, quando, em decorrência de sofrer assédio moral vertical descendente, a vítima é alvo também de assédio moral horizontal cometido pelos pares que validam as recriminações do superior, agredindo, maltratando e humilhando; e

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

§ 3º As disposições da presente resolução aplicam-se também ao assédio moral no contexto do teletrabalho ou outras atividades remotas.

§ 4º Os atos de gestão vinculados ao interesse da Administração, tais como atribuir tarefas, organizar, gerenciar, coordenar, monitorar e controlar o desenvolvimento das atividades, inclusive promovendo as adequações necessárias, transferir a pessoa para outro local de lotação e/ou exercício, destituir de funções comissionadas e exigir o cumprimento de carga horária diária de trabalho ou entregas pactuadas, não caracterizam o assédio moral, desde que respeitado o princípio da razoabilidade e exercido de forma racional, sensata, coerente e justa, sem finalidade discriminatória, violenta ou intolerante.

§ 5º As exigências no que concerne ao cumprimento primoroso das atividades profissionais e acadêmicas, ou mesmo cobranças respeitadas sobre o cumprimento das atividades, não se configuram como assédio moral. Da mesma forma, as condições físicas estruturais do ambiente do trabalho (tais como pouca ventilação, espaço físico reduzido e pouca iluminação) não se configuram como assédio moral, desde que a pessoa não seja intencionalmente ali alocada como forma de punição ou humilhação pública.

**Seção II****Das Condutas de Natureza Sexual**

Art. 3º O Assédio sexual é qualquer comportamento ou atitude sob forma verbal, não verbal ou física, de teor íntimo e sexual, considerado desagradável, indesejado, ofensivo e impertinente pela vítima. Caracteriza-se pelo não consentimento explícito da pessoa assediada.

Parágrafo único. A conduta descrita no caput deste artigo pode ser tipificada como crime na esfera penal pelo ato de constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência - no âmbito de uma relação laboral ou educacional, dentro ou fora da instituição - inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função, nos termos do Código Penal, art. 216-A.

Art. 4º A importunação sexual envolve praticar contra alguém e sem sua anuência ato libidinoso, com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou de terceiros, caracterizado por crimes sexuais contra vulnerável.

Parágrafo único. A conduta descrita no caput deste artigo pode ser tipificada como crime na esfera penal, nos termos da Lei nº 13.718, de 24 de setembro de 2018.

### Seção III

#### Da Discriminação

Art. 5º Considera-se discriminação toda forma de tratamento desigual ou injusto, como distinção, exclusão, restrição ou preferência, que seja fundamentada em algum tipo de preconceito. Toda discriminação tem origem na crença de desigualdade entre pessoas. Compreende-se como toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outro que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de tratamento ou de oportunidade.

Art. 6º Violência de gênero e sexualidade se caracteriza como qualquer tipo de agressão física, psicológica, sexual ou simbólica contra qualquer pessoa devido a sua identidade de gênero ou orientação sexual.

Parágrafo único. Constituem violações à dignidade e liberdade sexual, no contexto profissional e acadêmico, qualquer conduta com conotação sexual sem consentimento e não desejada pela vítima; também se inclui nessa categoria qualquer ato dirigido às pessoas em razão do seu 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. 7º Violência étnico-racial se caracteriza por violações à dignidade da pessoa humana 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, intencionem ou sejam suscetíveis de provocar danos físicos, psicológicos, morais, sexuais, culturais, políticos e econômicos.

§ 1º O preconceito devido a raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional pode ser tipificado como crime na esfera penal, passível de punição pelo código penal por se tratar de uma ação penal pública incondicionada.

§ 2º A injúria racial foi equiparada ao crime de racismo, ensejando igual responsabilização em âmbito penal.

§ 3º A Indução ou incitação à discriminação de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional, para efeito dessa norma, será equiparada à sua prática.

§ 4º Inclui-se nessas condutas qualquer manifestação alusiva à supremacia racial.

Art. 8º Capacitismo se caracteriza por uma violação à dignidade da pessoa humana identificada quando as pessoas com deficiências são vistas de forma negativa; uma condição que deve ser melhorada ou curada, ou a pessoa com deficiência é vista como exemplo de superação por realizar ações ou desempenhar papéis vistos como comuns aos das pessoas consideradas sem deficiência.

Parágrafo Único. No apêndice desta Resolução consta um rol exemplificativo das condutas relacionadas aos itens das Seções de I a III do presente Capítulo.

### CAPÍTULO II

#### DAS RESPONSABILIDADES

Art. 9º Cabe à Administração Superior da UFSCar:

I - promover campanhas contínuas sobre assédio moral, assédio sexual, violências de gênero e sexualidade e étnico-raciais, capacitismo e sobre outras formas de preconceito, intolerâncias e discriminação em seus canais oficiais;

II - assegurar que essas pautas sejam abordadas em capacitações para servidores(as), cursos e projetos oferecidos a discentes, estagiários(as) e colaboradores(as) terceirizados(as);

III - dar publicidade a dados de pesquisas que busquem monitorar essas formas de violência, permitindo assim uma maior transparência no enfrentamento aos assédios;

IV - buscar soluções estruturais visando à articulação entre ensino, pesquisa e extensão com relação aos temas em tela;

V - incentivar abordagens de práticas restaurativas para a resolução de conflitos;

VI - fornecer, dentro dos recursos disponíveis, condições necessárias (infraestrutura, recursos humanos e tecnológicos) para implementação das ações.

Art. 10. A Administração Superior da UFSCar deverá fomentar a gestão participativa, cooperativa, solidária, em consonância com a Cultura da Paz e com a Comunicação Não Violenta, assegurando a integração entre membros da comunidade acadêmica e o compartilhamento das experiências e deliberações coletivas.

Parágrafo único. A política de prevenção contra todo o tipo de violência na Universidade, sobretudo aquelas com origem étnica, moral, sexual e de gênero, deverá ser replicada em todas as unidades acadêmicas ou administrativas da UFSCar.

Art. 11. A UFSCar deverá divulgar o Código de Ética do Servidor Público, Deveres e Vedações conforme legislação vigente, promovendo o seu debate de forma ampla e contínua.

Parágrafo único. Deverá ser elaborado código disciplinar para a comunidade discente por meio da participação da comunidade e organizada pelas unidades responsáveis pela regulação da relação dessa categoria com a instituição.

Art. 12. Cabe a todos(as) gestores(as) das diversas instâncias da universidade, no uso do poder hierárquico, prezar por um ambiente de trabalho e educacional digno, justo, equânime, diverso, seguro, respeitoso para todos, contribuindo, em primeira instância, para a prevenção à prática de condutas inapropriadas e inaceitáveis e solução consensual de conflitos.

Art 13. É dever de todas as pessoas integrantes da comunidade acadêmica:

I - evitar os comportamentos definidos nesta Resolução e promover a cultura da paz;

II - participar proativamente dos processos formativos, letramentos e eventos promovidos pela instituição, orientados à conscientização, à mudança de cultura e de comportamento;

III - conhecer as normas e regras que regem a comunidade, os canais adequados para formalização de denúncias de condutas inadequadas, evitando disseminação de pré-julgamentos e informações não apuradas;

IV - resguardar o sigilo nos casos, na forma da lei, evitando retaliações ou exposição de honra e imagem de denunciante, denunciados ou testemunhas arroladas ao processo;

V - atentar-se em especial aos princípios, direitos e garantias previstos na Constituição Federal brasileira, como ampla defesa, contraditório, presunção de inocência, devido processo legal;

VI - prestar informações (testemunha, fornecimento de documentos, entre outros) para elucidação de fatos sob apuração sempre que necessário;

VII - contribuir para procedimentos investigatórios ou acusatórios quando requisitado, buscando conhecer os ritos processuais, priorizando essa atividade em detrimento das demais atividades do cargo ou acadêmicas;

VIII - priorizar a comunicação não-violenta, empatia, respeito e diálogo.

### CAPÍTULO III

#### DAS DENÚNCIAS

##### Seção I

##### Do Glossário Técnico

Art. 14. Para fins desta Resolução, considera-se:

I - denúncia: toda comunicação de prática de ato ilícito cuja solução dependa da atuação de órgão de controle interno ou externo da instituição;

II - denunciante: pessoa que apresenta a(s) denúncia(s), podendo ser a pessoa assediada/discriminada ou quem tenha conhecimento do fato;

III - vítima: pessoa diretamente impactada pela conduta alegada;

IV - vitimização primária: é aquela causada pelo agressor/vitimador, ao cometer um crime contra um indivíduo;

V - vitimização secundária é causada pelo agente público que, ao invés de resolver o problema da vítima de modo digno, acaba por julgá-la e desacreditá-la;

VI - vitimização terciária é levada a cabo no âmbito dos controles sociais, mediante o contato da vítima com o grupo familiar ou no seu meio ambiente social, como no trabalho, na escola, nas associações comunitárias, na igreja ou no convívio social. É a vitimização causada pela família, grupo de amigos, no seio de seu trabalho, entre outros. A comunidade em que a vítima vive a vitimiza;

VII - acolhimento: procedimento de escuta qualificada, sem emissão de julgamentos por parte dos profissionais que acolhem, com a efetivação de registro dos fatos e realização de encaminhamentos necessários, com respeito à intimidade, à vida privada e ao sigilo das informações recebidas;

VIII - análise preliminar: tratamento prévio realizado pela unidade responsável, visando identificar elementos mínimos de materialidade e autoria das denúncias, para encaminhamento às instâncias competentes para apuração;

IX - autoria: descrição de quem supostamente realizou a ação denunciada;

X - compreensão: descrição adequada dos fatos: local, data e horário de ocorrência, quando possível, eventuais testemunhas, entre outros elementos;

XI - materialidade: Para haver condenação, é imprescindível a prova da materialidade e da autoria. Materialidade dos fatos implica na apresentação de elementos mínimos para dar início às ações de processo apuratório; elementos materiais incluídos na comunicação da ocorrência de uma irregularidade de conduta na instituição, inclusive anônima, que sinalizam que pode ser organizado um aprofundamento da investigação;

XII - admissibilidade: análise inicial da comunicação de irregularidade, a obtenção de outros elementos de prova, diretamente pela unidade correcional ou por intermédio de procedimentos investigativos e decisão administrativa denominada “juízo de admissibilidade”, contemplando as providências que serão adotadas pela respectiva autoridade competente;

XIII - medidas acautelatórias: aquelas adotadas, no âmbito de gestão, em antecipação à decisão final do processo, a fim de impedir que determinado ato ou fato continue a prejudicar determinada pessoa enquanto o processo ainda não está concluído;

XIV - retaliação: qualquer ato, omissivo ou comissivo, adotado por indivíduo, por grupo de indivíduos ou por instituição, com vistas a causar dano ou prejuízo de qualquer ordem ao denunciante, como reação direta ao ato de denunciar, ou outros agentes que contribuam para o tratamento da denúncia e apuração do fato. Tal conduta é passível de persecução administrativa;

XV - princípio constitucional do devido Processo Legal: assegura a todas as pessoas investigadas o direito a um processo adequado, com etapas e ritos estabelecidos na lei, visando garantir, dentre outros, o princípio de presunção de inocência;

XVI - princípios constitucionais de ampla defesa e contraditório: às pessoas investigadas é garantido o direito de acompanharem o processo acusatório, pessoalmente ou por intermédio de procurador, arrolar e reinquirir testemunhas, produzir provas e contraprovas e todos os demais atos de defesa, admitidos por lei, que entenda necessário.

##### Seção II

##### Do Encaminhamento da Denúncia

Art. 15. Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser denunciada por:

I – qualquer pessoa ou grupo da comunidade universitária (discente, docente, técnico administrativo, bolsista, colaborador/a temporário/a ou terceirizado/a) que se perceba alvo de assédio ou discriminação no ambiente acadêmico ou de trabalho;

II – qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no ambiente acadêmico ou de trabalho.

Parágrafo único. O(a) servidor(a) que tem conhecimento de qualquer tipo de suposta irregularidade no serviço público, ilegalidade, omissão ou abuso de poder, cometidos por qualquer outro servidor, mesmo que de outra via hierárquica ou até de outro órgão, é obrigado a representar, nos termos dos incisos VI e XII, do art. 116, da Lei nº 8112/1990 e da Lei nº 14.540/2023.

Art. 16. A manifestação deverá ser realizada por escrito, preferencialmente por meio eletrônico, nos canais previstos na Instituição.

§ 1º Na denúncia é necessário que os fatos sejam informados da forma mais completa, indicando, quando possível, o fato com suas circunstâncias, o nome das pessoas envolvidas, local, data ou período, documentos, eventuais registros escritos, de áudio ou vídeo, e testemunhas, caso existentes.

§ 2º No tratamento das manifestações do tipo denúncia, ato que indica a suposta prática de ilícito ou irregularidade, cuja solução dependa da atuação dos órgãos apuratórios competentes, será observada, para sua habilitação, a existência de requisitos mínimos de autoria, materialidade e relevância, bem como a competência institucional e a compreensão dos fatos.

Art. 17. Quando houver envolvimento de crianças e adolescentes estes devem estar acompanhados pelo responsável legal.

Art. 18. Em todos os procedimentos e formalizações deverá ser garantido o sigilo das informações, nos termos da legislação vigente, sendo assegurado o sigilo de identidade do(a) denunciante, cabendo a todos(as) que tenham conhecimento, desde o recebimento da denúncia, preservar os elementos de identificação do(a) denunciante por meio do sigilo do nome, do endereço e de quaisquer outros elementos que possam identificá-lo(a).

Art. 19. A denúncia relativa a quaisquer atos de assédio ou discriminação no âmbito da UFSCar poderá ser registrada na Ouvidoria, por meio da plataforma Fala.BR ou, pela via administrativa interna, por meio de processo sigiloso na plataforma SEI, endereçado à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, quando estiverem envolvidos servidores, efetivos ou temporários, ou às Pró-Reitorias de Graduação, Pós-Graduação, Extensão ou Pesquisa quando envolverem discentes/pesquisadores desenvolvendo atividades sob responsabilidade destas Pró-Reitorias.

I - servidores da Instituição, ativos ou provisórios, estão vinculados às suas Unidades de exercício;

II - discentes estão vinculados às coordenações de cursos onde estão regularmente matriculados, seja de graduação, seja de pós-graduação *stricto sensu*;

III - discentes matriculados em atividades de Pós-Graduação *lato sensu* estão vinculados à Pró-Reitoria de Extensão;

IV - discentes em formação no nível de Pós-Doutorado estão vinculados à unidade responsável pelas suas atividades previstas na Instituição, respondendo institucionalmente à Pró-Reitoria de Pesquisa;

V - docentes/pesquisadores visitantes estão vinculados à unidade responsável pelas atividades desenvolvidas pelos mesmos na Instituição, respondendo institucionalmente à Pró-Reitoria de Pesquisa.

§ 1º As denúncias apresentadas à Ouvidoria ou encaminhadas administrativamente às pró-reitorias deverão, preferencialmente, atender aos termos apresentados nos arts. 16, 17 e 18.

§ 2º Denúncias encaminhadas pela via administrativa deverão ser enviadas pelas pró-reitorias à instância competente para avaliar a admissibilidade da denúncia conforme previsto no art. 24.

Art. 20. Qualquer pessoa da comunidade interna ou externa à instituição pode encaminhar denúncias na plataforma integrada da Ouvidoria e Acesso à Informação – Fala.BR.

§ 1º Qualquer pessoa pode solicitar a orientação direta da Ouvidoria UFSCar, nos termos previstos para o seu funcionamento e divulgado na página institucional.

§ 2º O (a) denunciante pode solicitar que o gestor da unidade onde se encontra vinculado (a) na Instituição encaminhe o conteúdo denunciado utilizando uma das vias previstas no art. 19.

§ 3º Caso o objeto da denúncia seja essa autoridade imediata, o denunciante pode solicitar esse amparo à unidade para qual o denunciado responde imediatamente, considerando o organograma da organização.

§ 4º As denúncias envolvendo conduta de prestadores(as) de serviços devem ser encaminhadas aos(as) respectivos(as) fiscais/gestores de contratos.

Art. 21. As denúncias envolvendo conduta de discentes de graduação, de pós-graduação, de pós-doutorando ou pesquisador visitante deverão ser encaminhadas obedecendo protocolos e procedimentos a serem desenvolvidos e divulgados pelas unidades responsáveis pela regulação da relação destas categorias com a Instituição.

§ 1º Transitoriamente, até que se estabeleçam esses protocolos e procedimentos, as denúncias envolvendo estas categorias deverão ser encaminhadas seguindo a tramitação delineada nos termos apresentados nos arts. 16 a 19.

§ 2º Os discentes poderão solicitar o registro da denúncia ao responsável pela unidade que o vincula à Instituição. Caso o objeto da denúncia seja esta autoridade, o denunciante pode solicitar esse amparo ao setor para o qual o denunciado responde imediatamente, considerando o organograma da organização.

§ 3º A Coordenação de Curso/Direção/Chefia da Unidade que receber manifestação de denúncias relacionadas a assédio moral, sexual ou discriminação de qualquer natureza poderá encaminhar a denúncia nos termos apresentados nos arts. 16 a 19.

Art. 22. Os procedimentos e/ou protocolos referentes aos discentes da Instituição devem estar delineados, avaliados e aprovados pelas instâncias superiores competentes em até no máximo 24 meses após a aprovação desta normativa.

### Seção III

#### Do Acolhimento da Denúncia e Encaminhamentos

Art. 23. Após o registro e tramitação da denúncia via Fala.BR, a Ouvidoria da UFSCar procederá a sua Análise Preliminar.

§ 1º A Análise Preliminar da Ouvidoria segue as orientações estabelecidas pela Controladoria Geral da União (CGU), nos termos previstos pela Lei 13.460/2017.

§ 2º A Análise Preliminar da Ouvidoria poderá ter como resultado:

I - arquivamento da denúncia que não contém elementos suficientes; ou,

II - o encaminhamento do processo para a instância competente para avaliar a admissibilidade da denúncia.

Art. 24. A Comissão Permanente de Ética (CPE) e a Coordenadoria de Gestão e Mediação de Condutas (CoGMeC) são as instâncias responsáveis por avaliar a admissibilidade da denúncia.

§ 1º A Comissão Permanente de Ética da UFSCar é responsável por avaliar a admissibilidade da denúncia por falta de natureza ética, nos termos previstos pelo seu Regimento e Normativas reguladoras.

§ 2º A Coordenadoria de Gestão e Mediação de Condutas é a instância competente para avaliar a admissibilidade por falta disciplinar, nos termos previstos pela Portaria GR nº 6044, de 13 de dezembro de 2022.

Art. 25. Ocorrendo o encaminhamento da denúncia para a avaliação da admissibilidade, a Ouvidoria ou a Pró-Reitoria responsável poderá concomitantemente dar ciência desta tramitação para a Comissão Permanente de Acolhimento e Acompanhamento das Denúncias (CoPAD), detalhada na Seção V, Capítulo III, da presente Resolução.

§ 1º Utilizando o princípio de razoabilidade e respeito pelo bem-estar do denunciante, a Ouvidoria ou a Pró-Reitoria poderá solicitar orientação e suporte dessa Comissão, mesmo para os casos cuja a Análise Preliminar tenha caminhado para o arquivamento da denúncia por falta de elementos mínimos.

§ 2º A solicitação de apoio da Comissão Permanente de Acolhimento e Acompanhamento das Denúncias também estará disponível para assessoria da CPA e CoGMeC.

#### Seção IV

##### Da Apuração

Art. 26. Os Procedimentos e Fluxogramas para análise de Admissibilidade e abertura de Processo Disciplinar seguirá as normativas que regem as instâncias responsáveis pela sua execução, a saber: CPE e CoGMeC.

Art. 27. A responsabilização de quem supostamente pratica as condutas inadequadas definidas nesta Resolução decorre de devido processo apuratório, resguardando-se a segurança jurídica e princípios constitucionais.

§ 1º Em casos de condutas de menor gravidade, adotar-se-ão instrumentos de resolução consensual de conflitos, na forma da lei.

§ 2º Com base nos princípios de razoabilidade e proporcionalidade, nos procedimentos apuratórios, observar-se-á a consistência e adequação sancionatória.

§ 3º As denúncias cujos elementos de materialidade forem insuficientes na esfera disciplinar serão motivadamente arquivadas ou encaminhadas para medidas de gestão.

§ 4º Serão objeto de apuração os fatos ocorridos no âmbito da UFSCar, nos termos definidos no § 2º, art. 1º desta Resolução.

§ 5º No âmbito da Instituição, será apurada a responsabilidade administrativa das condutas definidas nesta Resolução, devendo os possíveis casos de crime de responsabilidade civil ou penal serem encaminhados aos órgãos externos competentes, para apuração na respectiva esfera.

§ 6º O processo correicional não depende de outros eventuais processos que possam ocorrer em outras instâncias externas à universidade.

§ 7º Da conclusão de processo acusatório, havendo indícios de conduta passível de tipificação de crime na esfera penal, os autos serão remetidos aos respectivos órgãos competentes.

§ 8º O andamento de processos correicionais será divulgado no site institucional da unidade setorial de correição da UFSCar e painel de dados da Controladoria-Geral da União, para amplo conhecimento da comunidade, resguardado o sigilo indispensável durante a apuração.

§ 9º As possíveis penalidades a que os servidores públicos efetivos ou temporários estão sujeitos serão aplicadas na forma da Lei nº 8112/1990 ou diploma legal que a substituir.

§ 10. As possíveis penalidades para as demais categorias vinculadas à instituição serão aplicadas na forma do Regimento Geral da UFSCar ou normativas internas aprovadas em colegiados superiores.

Art. 28. Havendo risco iminente de grave dano ou ameaça, a Administração Superior poderá, de forma fundamentada, adotar medidas acautelatórias, observando a legalidade das ações.

Parágrafo único. Dentre as ações saneadoras, estão previstas:

- I - alocação temporária de agentes em outra unidade;
- II - remanejamento de atividades de ensino, pesquisa e extensão;
- III - regime compulsório de teletrabalho integral;
- IV - afastamento cautelar do exercício do cargo e/ou atividades acadêmicas.

#### Seção V

##### Da Comissão Permanente de Acolhimento e Acompanhamento das Denúncias

Art. 29. Será instituída, uma Comissão Permanente de Acolhimento e Acompanhamento das Denúncias (CoPAD) para organização e articulação das redes de apoio às vítimas de violência.

Art. 30. Essa Comissão será composta minimamente por:

- I - um servidor indicado pela reitoria;
- II - um representante da CoGMeC;
- III - um representante da SAADE.

§ 1º A Comissão deverá contar com a assessoria de representantes das Pró-Reitorias de Graduação, Pós-Graduação e Assuntos Comunitários e Estudantis, considerando especialmente a natureza da denúncia e as pessoas envolvidas nesse processo.

§ 2º A Ouvidoria UFSCar poderá participar como Assessoria para os trabalhos executados pela Comissão.

§ 3º A Assessoria da Procuradoria Federal da UFSCar poderá ser requisitada através de solicitação mediada pela Gestão Superior da Instituição.

Art. 31. A solicitação de apoio à vítima de violência pela Comissão pode ser encaminhada pelos responsáveis pelo recebimento das denúncias (Ouvidoria ou Pró-Reitoria) ou pela análise do processo de admissibilidade (CoGMeC ou CPE).

Parágrafo único. A própria vítima ou pessoas próximas podem solicitar pedido de acolhimento e orientação pela CoPAD por contato digital ou por mediação da Ouvidoria ou outras instâncias que acompanham a tramitação da denúncia.

Art. 32. A CoPAD deverá articular e organizar redes de apoio disponíveis na Instituição e/ou no território onde se encontra o campus de vínculo da vítima.

§ 1º Os serviços a serem disponibilizados envolvem instâncias internas ou externas que se ocupam de acolhimento, suporte e acompanhamento nas situações de violência/assédio, e que indiquem disponibilidade de oferta de cuidado e orientação para os indivíduos e grupos arrolados na denúncia.

§ 2º A Comissão Permanente irá organizar uma agenda com a disponibilidade de diferentes atores da Instituição para oferecer minimamente uma hora semanal de orientação e acolhimento da vítima, respeitando suas necessidades de apoio.

§ 3º A rede de cuidado deverá ser organizada considerando acolhimento de profissionais de diferentes formações: psicólogos, psiquiatras, assistentes sociais, terapeutas ocupacionais, enfermeiros, médicos, advogados, cientistas sociais, sociólogos, entre outros.

§ 4º Deve ser prevista uma capacitação para todos os profissionais que estejam nessa rede de acolhimento, com o objetivo de garantir uma escuta humanizada, evitar revitimização e garantir um protocolo mínimo de acompanhamento e registro.

Art. 33. Ações de caráter educativo, informativo e orientador poderão ser organizadas para acolhimento das vítimas ou das pessoas próximas a elas, afetadas pelo processo de vitimização vivido ou testemunhado.

§ 1º Essas ações poderão acontecer na forma de roda de conversa, entrega de material de orientação impresso ou digital, trocas em grupo, atividades formativas lúdicas ou artísticas, entre outras.

§ 2º A CoPAD deverá articular um plano de acompanhamento e apoio às vítimas, em parceria com outras instância da instituição (ProACE, SAADE, ProGrad, ProGPe, ProPG, USE, HU) ou redes externas (ex. Rede Municipal de Saúde, OAB, Defensoria Pública, Delegacia das Mulheres, Conselho Tutelar, entre outros).

§ 3º Atividades poderão ser organizadas com o objetivo de prevenir ou mitigar os danos referentes a vitimização secundária e/ou terciária, orientando grupos que tenham contato frequente com as vítimas.

§ 4º Atividades de orientação/educação poderão ser também previstas para aquelas pessoas arroladas como supostas agressoras no corpo da denúncia protocolada.

Art. 34. Espera-se que até no máximo doze (12) meses após a aprovação dessa Resolução uma proposta de funcionamento da Comissão possa ser delineada, estabelecendo de forma clara seus objetivos, sua composição final e definindo todo o seu escopo de atuação.

Art. 35. Casos omissos poderão ser resolvidos no âmbito das comissões ou comitês a serem indicadas para essa finalidade.

Art. 36. Recomenda-se que esta Resolução seja submetida a uma revisão e ajustes 24 meses após sua publicação. Essa revisão e ajustes terá como objeto:

I - alinhar no seu escopo conceitos, procedimentos e processo que deverão ser regulamentados pelas diferentes normativas previstas no seu interior; e,

II - aperfeiçoar seus protocolos e trâmites considerando as experiências acumuladas nos dois primeiros anos de sua consecução.

Art. 37. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação no Boletim Eletrônico do SEI-UFSCar.

Profa. Dra. Maria de Jesus Dutra dos Reis  
Presidente do Conselho Universitário, em exercício

#### ANEXO À RESOLUÇÃO ConsUni Nº 9, DE 1º DE OUTUBRO de 2024

##### APÊNDICE

Rol exemplificativo das condutas relacionadas aos itens das Seções I a III do Capítulo I

Apêndice 01 - Práticas que ensejam assédio moral, dentre outras:

I - Ataques à vítima com medidas organizacionais:

- a) perseguir;
- b) desqualificar;
- c) restringir a fala ou exposição de ideias coletivamente;
- d) não permitir descansos e férias;
- e) impedir ou prejudicar a progressão e/ou promoção na carreira e a ascensão a cargos de gestão;
- f) trocar a lotação sem justificativa adequada;
- g) obrigar a executar tarefas diversas de suas obrigações contra a sua vontade ou consciência;
- h) criticar o desempenho de maneira ofensiva;
- i) não atribuir tarefas ou atribuir tarefas sem sentido ou muito inferiores às capacidades;
- j) destinar tarefas degradantes ou com prazo muito exíguo para entrega e sem o aporte necessário para sua execução;
- k) acrescentar permanentemente novas tarefas e/ou tarefas superiores à sua competência ou incompatíveis com suas condições de trabalho e/ou com sua saúde;
- l) zombar de possíveis limitações;
- m) sugerir, de modo jocoso, que possui problemas psicológicos.
- n) entre outros.

II - Ataques às relações sociais da vítima mediante isolamento e exclusão social:

- a) restringir aos colegas que falem com a pessoa;
- b) recusar a comunicação através de olhares e gestos;
- c) não dirigir a palavra;
- d) não se referir à pessoa pelo nome;
- e) tratar a pessoa como se ela não existisse;
- f) excluir determinada pessoa de grupos de discussão do setor ou departamento;
- g) excluir determinada pessoa da lista de convidados de eventos de relevância para o departamento ou setor;
- h) Não tratar com equidade;
- i) entre outros.

## III. Ataques à vida privada da vítima:

- a) críticas permanentes à vida privada;
- b) questionar decisões pessoais que não impliquem o coletivo;
- c) fazer a pessoa parecer estúpida;
- d) fazer gracejos sobre as incapacidades;
- e) imitar os gestos e outras características;
- f) fazer graça/ironia da vida privada;
- g) ataques às atitudes ou às crenças políticas;
- h) ataques às atitudes ou às crenças religiosas;
- i) fazer gracejos sobre a nacionalidade ou a origem geográfica da vítima ou sobre seus traços culturais, como sotaques;
- j) fazer comentários ou gracejos relacionados a de sexo, gênero, deficiência, origem social, aparência física, orientação sexual, identidade e expressão de gênero da pessoa;
- k) entre outros.

IV. Agressões verbais<sup>1</sup>:

- a) gritar ou insultar;
- b) fazer críticas permanentes;
- c) proferir ameaças de violência física, emocional, patrimonial, entre outras;
- d) espalhar rumores com o intuito de desonrar ou difamar a vítima junto a colegas e demais membros da comunidade acadêmica;
- e) situações de discriminação ou preconceito racial, machismo, misoginia, misandria, sexismo, LGBTQIAPN+fóbicas, etarismo e capacitismo, nas formas descritas neste artigo;
- f) apologia ao nazismo/facismo e outros grupos extremistas ou antissemitas;
- g) entre outros.

## V - Práticas que ensejam assédio moral contra as mulheres CIS/Trans, dentre outras:

- a) dificultar ou impedir que as gestantes compareçam às consultas médicas;
- b) interferir no planejamento familiar das mulheres, exigindo que não engravidem;
- c) desconsiderar as recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas;
- d) desconsiderar a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento;
- e) desrespeitar as necessidades de lactantes, mães recentes e adotantes;
- f) desqualificar profissionalmente mulheres que estão retornando da licença maternidade;
- g) impedir que mulheres grávidas exerçam atividades profissionais ou exigir que exerçam atividades que coloquem em risco a gestação;
- h) impedir que mulheres usufruam da licença maternidade ou exigir que compensem o afastamento do trabalho;
- i) impedir que mulheres trans utilizem o nome social, inserir mais tópicos relacionados à Transexualidade, Transgênero entre outros;
- j) entre outros.

VI - Situações que configuram o assédio moral no contexto do teletrabalho<sup>2</sup> ou outras atividades remotas, dentre outras:

- a) privar do acesso aos instrumentos telemáticos e informáticos necessários à realização das atividades;
- b) negar acesso e participação nos grupos de correio eletrônico ou aplicativos de mensagens instantâneas criados especificamente para atender a demandas de trabalho;
- c) exclusão injustificada de reuniões online e videoconferências que exijam sua presença;
- d) enviar vídeos e/ou figuras e emojis de natureza depreciativa, injuriosa, violenta ou que sejam preconceituosas ou discriminatórias;
- e) exigir a realização de atividades e/ou participação em reuniões online e videoconferências fora do horário de expediente, sem prévio acordo e compensação do horário de trabalho;
- f) entre outros.

## Apêndice 02 - Situações que caracterizam assédio sexual/importunação sexual, dentre outras:

- a) manter conversas indesejadas de conteúdo sexual;
- b) fazer insinuações, explícitas ou veladas;
- c) realizar convites impertinentes;
- d) fazer pressão para participar de encontros e saídas;
- e) manter contato físico não desejado;
- f) solicitar favores sexuais;
- g) prometer tratamento diferenciado;
- h) fazer chantagem para permanência ou promoção no cargo, emprego ou função;
- i) fazer ameaças de represálias, veladas ou explícitas;
- j) enviar, por qualquer meio eletrônico, como e-mail, postagens na web, mensagens de texto e outras formas de manifestação, conteúdo de natureza ou finalidade libidinosa (assédio sexual cibernético);
- k) entre outros.

## Apêndice 3 - Situações que caracterizam violência de gênero e sexualidade entre outras:

- a) fazer insinuações de conotação sexual, por meio de comunicação verbal ou escrita, olhares, gestos, entre outras formas;
- b) aproximar-se fisicamente de forma inoportuna, tocar ou criar situações de contato corporal, sem consentimento recíproco, com persistente conotação sexual;
- c) constranger com piadas e frases de duplo sentido, fazer alusões que produzam embaraço e sensação de vulnerabilidade ou perguntas indiscretas sobre a vida privada;
- a) fazer ameaças de perdas significativas ou promessas de obtenção de benefícios em troca de favores sexuais;
- b) violar o direito à liberdade sexual e interferir no desenvolvimento das atividades laborais ou estudantis da pessoa vitimada;
- c) criar um ambiente de trabalho intimidante, hostil e ofensivo, que interponha obstáculos à diversidade sexual, em decorrência de discursos e práticas sexistas, LGBTQIAPN+fóbicas;
- d) Desrespeitar a utilização do nome social nos espaços e documentos da Universidade;
- e) entre outros.

## Apêndice 04 - Situações que caracterizam violência de raça, cor e etnia, dentre outras:

- a) expressar sentimento de superioridade biológica, cultural ou moral de determinada raça, povo ou grupo social considerado como raça;
- b) manifestar crença na existência de raças humanas distintas e superiores umas às outras;
- c) praticar assédio, discriminação ou qualquer forma de opressão com base em diferenças raciais, de cor ou etnia;
- d) ofender a dignidade de uma pessoa por meio de xingamentos, atribuindo características pejorativas ou a comparando a animais;
- e) menosprezar práticas culturais e simbólicas;
- f) hiperssexualizar e desumanizar os corpos negros e indígenas;
- g) praticar qualquer forma de preconceito, discriminação ou opressão às pessoas envolvidas, beneficiadas ou impactadas pelos programas de ações afirmativas da UFSCar;
- h) fabricação, comercialização, distribuição ou veiculação de símbolos, emblemas, ornamentos, distintivos ou propaganda que utilizem a cruz suástica ou gamada para fins de divulgação do nazismo ou apologia a supremacia racial;
- i) entre outros.

## Apêndice 05 - Situações que caracterizam atitudes capacitistas:

- a) tratar pessoas com deficiência de forma infantilizada;
- b) considerar as conquistas da pessoa como um “milagre”;
- c) exaltar a deficiência como justificativa para um tratamento especial;
- d) tratar a pessoa sem considerar as necessidades de acessibilidade, de modo a impedir ou prejudicar a sua participação em igualdade de condições com os demais;
- e) ajudar a pessoa sem que isso tenha sido solicitado;
- f) exigir uma capacidade produtiva que desconsidere as condições da pessoa;
- g) duvidar da sua capacidade produtiva em razão de uma deficiência;
- h) criar condições que limitem a participação das pessoas com deficiência em condições de igualdade;
- i) entre outros.

Exemplos de capacitismo na Universidade: Atitudes e ambientes que representam o capacitismo estrutural e são comumente observados no contexto do ensino superior:

- a) compartilhar imagens sem descrição, falar rapidamente e sem pausas ou simultaneamente a outras pessoas, não pensar na acessibilidade física, distribuir conteúdo sem legendas;
- b) editais (internos e externos) sem apoio de LIBRAS para anunciar o direito às pessoas Surdas desde a porta de acesso à instituição;
- c) softwares e aplicativos com barreiras para a autonomia de profissionais, acadêmicos e visitantes, os quais não contemplam, por exemplo, a experiência da cegueira, daltonismo, dislexia, autismo, surdez;
- d) espaço pouco acessível no percurso dentro da própria instituição, com ausência de pisos podotáteis, placas com informações visuais, rampas de acesso, contraste de cores, etc.
- e) recursos pedagógicos que hierarquizam modos de aprender e de demonstrar o que aprenderam;
- f) avaliações em formato único e que desconsideram as distintas experiências interseccionais dos estudantes;
- g) políticas públicas de acessibilidade que não transversalizam a pesquisa, extensão e demais participações de pessoas com deficiência na vida da instituição;
- h) entre outros.

(<sup>1</sup>) Também serão consideradas, para além da forma falada, manifestações realizadas por intermédio dos meios de comunicação social, de publicação em redes sociais, da rede mundial de computadores ou de publicação de qualquer natureza.

(<sup>2</sup>) Consiste em conduta abusiva praticada por meios telemáticos e informatizados, de forma velada ou não, porém reiterada, na qual a vítima fica exposta a situação vexatória e humilhante relativa ao trabalho, à produção acadêmica ou a sua pessoa, em mensagem por escrito, de áudio ou visual, direcionada em privado, ao grupo ou em público, por meio de correio eletrônico pessoal ou corporativo, aplicativos de mensagens instantâneas, reuniões por teleconferência ou mídias sociais





Documento assinado eletronicamente por **Maria de Jesus Dutra dos Reis, Reitor(a) em Exercício**, em 02/10/2024, às 11:59, 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.ufscar.br/autenticacao>, informando o código verificador **1593104** e o código CRC **FF4188F8**.

**Referência:** Caso responda a este documento, indicar expressamente o Processo nº 23112.013080/2021-34

SEI nº 1593104

Modelo de Documento: Ato Normativo: Resolução, versão de 08/Novembro/2023