



## **ANTEPROJETO RESOLUÇÃO Nº XX, DE XX DE XXXXXXXX DE 2026.**

Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios, Discriminações e Outras Violências no âmbito da Universidade Federal de São João del-Rei - UFSJ.

O PRESIDENTE DO CONSELHO UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI - UFSJ, no uso de suas atribuições legais e estatutárias, e considerando:

- os direitos garantidos na Constituição da República Federativa do Brasil, em especial o princípio da dignidade da pessoa humana e a proibição de todas as formas de discriminação e violência;
- a Resolução da ONU nº 217 A (III), de 10 de dezembro de 1948, que instituiu a Declaração Universal dos Direitos Humanos;
- o dever legal de promover o bem de todos, sem preconceitos ou discriminação de raça, cor, etnia, gênero, orientação sexual, deficiência, superdotação ou crença religiosa;
- o Decreto nº 1.973, de 1º de agosto de 1996, que promulga a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher;
- A Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional;
- o Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002, que promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979;
- o Decreto nº 7.037, de 21 de dezembro de 2009, que aprova o Programa Nacional de Direitos Humanos - PNDH-3;
- a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor;
- a 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;
- o Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994, que aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal;
- a Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999, que regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal;
- a Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, que dispõe sobre o estatuto da pessoa idosa;
- a Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006, Lei Maria da Penha, que cria mecanismos para coibir e prevenir a violência doméstica e familiar contra a mulher;
- a Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010, que institui o estatuto da igualdade racial;
- a Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015, que dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da Administração Pública;
- a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência;
- 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, em todas as

esferas federativas;

- o 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;
- a Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, que institui o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação;
- o Guia Lilás, publicado pela Controladoria-Geral da União (CGU) em 2024, que “estabelece orientações para prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal”;
- O Manual SIASS de Acolhimento e Prevenção do Assédio e da Discriminação, publicado em 2026 pela Secretaria de Relações de Trabalho do Ministério da Gestão e Inovação em serviços públicos.
- a Portaria MTE nº 1.41G de 2024, que traz atualizações no Capítulo 1.5 da Norma Regulamentadora nº1 (NR-1), fortalecendo a concepção de que o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais deve incluir fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho e especifica os requisitos para o Gerenciamento.
- Resolução CONEP nº 003, de 29 de abril de 2026, que proíbe toda e qualquer forma de trote e depredação de patrimônio público no âmbito da UFSJ;
- o Estatuto e o Regimento Geral da UFSJ; e
- o Parecer nº XXX/202X deste Conselho;

## **RESOLVE:**

Art. 1º Aprovar a Política de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios, Discriminações e Outras Violências no âmbito da Universidade Federal de São João del-Rei - UFSJ, anexo a esta Resolução.

Art. 2º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

São João del-Rei, XX de XXXXXXXX de 2026.

PROF. MARCELO PEREIRA DE ANDRADE  
Presidente do Conselho Universitário

# **POLÍTICA INSTITUCIONAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AOS ASSÉDIOS, DISCRIMINAÇÕES E OUTRAS VIOLÊNCIAS NO ÂMBITO DA UFSJ.**

## **TÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

### **CAPÍTULO I DOS OBJETIVOS, DOS PRINCÍPIOS E DAS DIRETRIZES**

Art. 1º Fica instituída, no âmbito da Universidade Federal de São João del-Rei - UFSJ, a Política de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios, Discriminações e Outras Violências, doravante denominada Política.

Parágrafo único. Para os fins desta Resolução, considera-se como âmbito da UFSJ todo e qualquer espaço, físico ou virtual, onde sejam desenvolvidas atividades institucionais relacionadas ao ensino, à pesquisa, à extensão, à inovação, às artes, à cultura ou às funções administrativas.

Art. 2º A Política bem como suas normas complementares, manuais e demais documentos que a regulamentam aplicam-se a todas as unidades organizacionais da UFSJ e alcançam todos(as) os(as) seus(suas) servidores(as), prestadores(as) de serviços, trabalhadores(as) terceirizados(as), discentes, estagiários(as), bolsistas e quaisquer pessoas que, de alguma forma, desempenhem atividades na Instituição, inclusive em ambientes virtuais, abrangendo as situações definidas no Título II.

Parágrafo único. Para os fins desta Política, integram o corpo discente os(as) estudantes regulares e especiais, inclusive estudantes internacionais, admitidos(as) na Universidade conforme o Regimento Geral da UFSJ e as resoluções dos Conselhos Superiores.

Art. 3º A Política observa os seguintes princípios:

- I – dignidade da pessoa humana;
- II – respeito à diversidade;
- III – equidade;
- IV – não discriminação;
- V – confidencialidade;
- VI – não revitimização;
- VII – promoção de ambientes institucionais seguros.

Art. 4º São objetivos da Política:

- I – promover a construção de uma cultura institucional pautada no respeito mútuo, na equidade de tratamento e na preservação da dignidade da pessoa humana;
- II – desenvolver um conjunto de ações coordenadas para prevenir os assédios, as discriminações e outras violências,
- III – garantir a educação permanente para atender às demandas previstas nesta Resolução; e
- IV – assegurar os mecanismos institucionais de prevenção, acolhimento, enfrentamento e apuração de denúncias.

Art. 5º A Política fundamenta-se nas seguintes diretrizes:

- I – Universalidade;

- II – Confidencialidade;
- III – Resolutividade;
- IV – Respeito à dignidade da pessoa humana;
- V – Proteção à honra, à imagem e à reputação pessoal;
- VI – Garantia de ambiente de trabalho saudável;
- VII – Transparência;
- VIII – Prevenção;
- IX – Transversalidade;
- X – Imparcialidade.

## **TÍTULO II DAS CONDUTAS VEDADAS**

### **CAPÍTULO I DO ASSÉDIO MORAL E SUAS FORMAS**

Art. 6º Para os fins desta Resolução, considera-se assédio moral toda conduta abusiva, manifestada por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos ou omissões, que tenha por objetivo ou efeito atingir a dignidade, a integridade psíquica ou física, a autoestima, a saúde ou as condições de trabalho, o estudo ou convivência institucional de pessoa ou grupo, degradando o ambiente acadêmico ou laboral.

Art. 7º O assédio moral pode ocorrer, entre outras, nas seguintes formas:

- I – vertical descendente, quando praticado por superior hierárquico;
- II – vertical ascendente, quando praticado por subordinado;
- III – horizontal ou transversal, entre pessoas de mesmo nível hierárquico;
- IV – assédio organizacional, quando decorrente de práticas institucionais, rotinas, metas, normas ou processos que gerem sofrimento, humilhação ou risco psicossocial;
- V – assédio de segunda ordem, caracterizado por retaliações, ameaças ou constrangimentos dirigidos à vítima, testemunhas ou denunciantes após a comunicação dos fatos.

§ 1º Para os fins deste artigo, entende-se por hierarquia a posição acadêmica ou administrativa que confira prerrogativas ou poderes suscetíveis de causar prejuízo à pessoa assediada em sua condição acadêmica ou funcional.

§ 2º O abuso de poder hierárquico configura circunstância agravante nos casos de assédio e demais formas de violências.

Art. 8º Constituem práticas que podem caracterizar assédio moral, dentre outras:

- I – desqualificar, ridicularizar ou menosprezar capacidades técnicas, intelectuais ou acadêmicas;
- II – isolar, excluir ou ignorar deliberadamente a pessoa de atividades, informações ou espaços institucionais;
- III – impor tarefas humilhantes, inúteis, degradantes ou incompatíveis com o cargo, função ou condição de saúde;
- IV – sobrecarregar ou esvaziar deliberadamente atribuições, com intuito de fragilizar ou punir;
- V – perseguir, vigiar excessivamente ou controlar de forma vexatória horários, condutas ou vestimentas;
- VI – impedir ou dificultar injustificadamente progressões, promoções, afastamentos, licenças ou direitos acadêmicos ou funcionais;

VII – divulgar boatos, rumores ou informações da vida privada com finalidade de desmoralização;

VIII – constranger, gritar, ameaçar, ofender verbalmente ou praticar humilhações públicas ou privadas;

IX – desconsiderar recomendações médicas, laudos ou condições de saúde;

X – retaliar, ameaçar ou constranger pessoas que denunciaram ou colaboraram com a apuração institucional.

Art. 9º As condutas caracterizadas como assédio moral:

I – ensejam responsabilização administrativa, nos termos da legislação aplicável;

II – podem gerar medidas preventivas, corretivas, pedagógicas e disciplinares; e

III – não se confundem com atos regulares de gestão exercidos com razoabilidade, respeito e finalidade pública legítima, observado o disposto no art. 18.

## **CAPÍTULO II DO ASSÉDIO SEXUAL E SUAS FORMAS**

Art. 10. Para os fins desta Resolução, considera-se assédio sexual toda conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, manifestada de forma verbal, não verbal ou física, por meio de palavras, gestos, contatos físicos, escritos, mensagens ou outros meios, que tenha por objetivo ou efeito obter vantagem ou favorecimento sexual ou perturbar, constranger, intimidar ou humilhar a pessoa, afetando sua dignidade ou criando ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, independentemente da existência de hierarquia formal entre as partes.

Art. 11. O assédio sexual pode ocorrer:

I – de forma presencial;

II – por meios digitais ou cibernéticos, incluindo *e-mails*, mensagens, redes sociais e plataformas institucionais;

III – independentemente da existência de hierarquia formal, quando houver constrangimento ou intimidação.

Art. 12. Podem configurar assédio sexual, dentre outras:

I – insinuações, comentários, piadas ou perguntas de cunho sexual indesejadas;

II – convites impertinentes, insistentes ou constrangedores;

III – pressão para encontros, contatos ou favores sexuais;

IV – contato físico não consentido ou aproximação invasiva;

V – promessas de benefícios acadêmicos, profissionais ou institucionais em troca de favores sexuais;

VI – ameaças, chantagens ou represálias de natureza sexual;

VII – envio ou compartilhamento de imagens, mensagens ou conteúdos de teor sexual sem consentimento;

Art. 13. O assédio sexual:

I – constitui infração grave, sujeita às sanções administrativas, civis e penais cabíveis;

II – impede qualquer forma de mediação quando presentes gravidade, reincidência ou violências;

III – exige prioridade na proteção da vítima e no trâmite institucional.

### **CAPÍTULO III**

#### **DAS DISCRIMINAÇÕES E OUTRAS VIOLÊNCIAS**

Art. 14. Consideram-se discriminações e violências todas as ações ou omissões que tenham por objetivo ou efeito restringir, excluir, humilhar, inferiorizar ou violar direitos, em razão de características pessoais ou sociais, causando danos físicos, psicológicos, morais, sexuais, simbólicos ou econômicos.

Art. 15. Hipóteses de Discriminação e Violência incluem, de forma não exaustiva, discriminações e violências motivadas por:

- I – gênero, identidade ou expressão de gênero;
- II – orientação sexual;
- III – raça, cor, etnia ou origem;
- IV – nacionalidade, cultura, religião ou crença;
- V – deficiência, condição física, mental, intelectual ou sensorial;
- VI – idade, maternidade, paternidade ou estado gestacional;
- VII – classe social, aparência física ou diversidade corporal;
- VIII – condição acadêmica, funcional ou forma de inserção institucional.

Art. 16. Podem constituir práticas discriminatórias e violentas:

- I – negar acessos, oportunidades, adaptações razoáveis ou direitos institucionais;
- II – utilizar linguagem, gestos, símbolos ou piadas ofensivas ou estigmatizantes;
- III – desrespeitar nome social, identidade de gênero ou pronomes;
- IV – desumanizar ou inferiorizar grupos específicos;
- V – impedir participação em atividades acadêmicas ou administrativas, sem justificativa;
- VI – praticar violência física, psicológica, verbal, simbólica ou institucional;
- VII – tolerar ou reproduzir práticas estruturais que reforcem exclusões ou desigualdades.

Art. 17. As discriminações e violências previstas neste Capítulo:

- I – podem acarretar responsabilização administrativa e demais sanções legais;
- II – demandam atuação institucional imediata de prevenção, acolhimento e apuração;
- III – integram a política permanente de promoção da dignidade e dos direitos humanos.

Art. 18. Não configuram assédio moral, assédio sexual, discriminação ou outras formas de violência, por si só, quando praticadas de forma legítima, justificada, proporcional, impessoal e respeitosa, nos limites da legalidade e do interesse público, a saber:

- I – os atos regulares de gestão administrativa ou acadêmica, tais como atribuir tarefas, distribuir atividades, organizar, coordenar, supervisionar, avaliar, monitorar e controlar o desempenho funcional ou acadêmico, desde que exercidos com razoabilidade, urbanidade e finalidade institucional legítima;
- II – as exigências regulares de cumprimento de deveres, metas, prazos, carga horária, normas institucionais, regulamentos acadêmicos ou administrativos, inclusive cobranças formais de desempenho, quando realizadas de modo respeitoso e não

discriminatório;

III – a avaliação de desempenho, rendimento acadêmico, resultados, inclusive a emissão de pareceres, notas, conceitos ou relatórios técnicos, desde que fundamentados em critérios objetivos, previamente estabelecidos e aplicados de forma isonômica;

IV – a aplicação de medidas administrativas, acadêmicas ou disciplinares previstas em lei ou em normativos internos, quando adotadas mediante devido processo legal, contraditório e ampla defesa;

V – a divergência de ideias, opiniões, posições técnicas, científicas, pedagógicas ou administrativas, ainda que firmes ou contundentes, desde que não acompanhadas de humilhação, constrangimento, ameaça, discriminação ou ataque à dignidade da pessoa;

VI – a reorganização de equipes, setores, atividades, lotações ou fluxos de trabalho, motivada por necessidade institucional, interesse público ou eficiência administrativa;

VII – as condições estruturais ou organizacionais do ambiente de trabalho ou estudo, tais como limitações físicas, espaciais ou materiais;

VIII – a mediação de conflitos, orientações corretivas ou intervenções pedagógicas realizadas com finalidade educativa, preventiva ou restaurativa, respeitados os limites éticos e a dignidade das pessoas envolvidas.

Parágrafo único. A análise quanto à caracterização de assédio, discriminação ou violência deve considerar o conjunto dos fatos, o contexto institucional, a intencionalidade e os impactos concretos.

### **TÍTULO III DA GOVERNANÇA DA POLÍTICA**

#### **CAPÍTULO I DOS EIXOS DA POLÍTICA INSTITUCIONAL**

Art. 19. A Política estrutura-se nos seguintes eixos de atuação:

I – Prevenção, compreendendo ações institucionais de formação, sensibilização, educação permanente e promoção de ambientes acadêmicos e laborais saudáveis;

II – Acolhimento, compreendendo a organização de rede institucional de escuta qualificada, orientação, apoio e encaminhamento das pessoas afetadas por situações de assédio, discriminação ou violência;

III – Mediação de conflitos, compreendendo a adoção de métodos consensuais de prevenção, gestão e resolução de conflitos, por meio do diálogo, da escuta qualificada e da construção conjunta de soluções, observados a voluntariedade, a confidencialidade, a imparcialidade e o respeito à autonomia das partes;

IV – Tratamento de denúncias, compreendendo a definição de fluxos institucionais para registro, análise e apuração de denúncias, observados os princípios da confidencialidade, da proteção da pessoa denunciante e da prevenção da revitimização e da retaliação.

§ 1º Os procedimentos operacionais relativos a cada eixo são disciplinados em regimentos internos e instrumentos institucionais próprios.

§ 2º A implementação desta Política orienta-se pela integração de três dimensões: psicossocial, jurídica e administrativa.

## **CAPÍTULO II**

### **DA ORGANIZAÇÃO E DA ESTRUTURA DA REDE DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AOS ASSÉDIOS, DISCRIMINAÇÕES E OUTRAS VIOLÊNCIAS**

#### **Seção I**

##### **Da Instituição e da Composição da Rede**

Art. 20. Fica instituída, no âmbito da UFSJ, a Rede de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios, Discriminações e Outras Violências (RPEAD), doravante denominada Rede, responsável pela coordenação e integração das ações previstas nesta Política.

§ 1º Fica instituído o Núcleo de Acolhimento e Prevenção (NUAP) como instância responsável pela consolidação, articulação e acompanhamento das atividades referentes ao Eixo I – Prevenção e ao Eixo II – Acolhimento, no âmbito desta Política.

§ 2º Fica instituído o Núcleo de Mediação de Conflitos (NUMED) como instância responsável pela consolidação, articulação, acompanhamento e desenvolvimento das ações de mediação e de outros métodos consensuais de prevenção, gestão e tratamento de conflitos, quando cabíveis, observadas as competências dos demais órgãos e unidades institucionais e os princípios e diretrizes estabelecidos nesta Política.

§ 3º Fica instituído o Núcleo de Avaliação de Condutas (NUCON) como instância responsável pela consolidação, articulação e acompanhamento das atividades referentes ao Eixo III – Tratamento das Denúncias, em articulação com os demais órgãos, unidades e instâncias institucionais competentes, respeitadas as atribuições legal e regimentalmente estabelecidas para a apuração e responsabilização.

§ 4º O NUAP, o NUMED e o NUCON atuam de forma integrada e articulada, respeitadas suas competências específicas, de modo a assegurar a continuidade, a complementaridade e a adequada articulação dos fluxos de prevenção, acolhimento, mediação, tratamento das denúncias e encaminhamento às instâncias competentes.

§ 5º A Rede atua de forma integrada por meio dos órgãos, unidades e serviços institucionais envolvidos, direta ou indiretamente, na implementação desta Política, respeitadas as respectivas competências.

§ 6º Toda a comunidade universitária é corresponsável pela prevenção e pelo enfrentamento aos assédios, às discriminações e às outras formas de violência, devendo contribuir para a promoção de ambientes acadêmicos e laborais seguros, respeitosos, inclusivos e livres de violência.

Art. 21. Compõem a Rede:

- I – Núcleo de Acolhimento e Prevenção (NUAP);
- II – Núcleo de Mediação de Conflitos (NUMED);
- III – Núcleo de Avaliação de Condutas (NUCON);
- IV – Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS); e
- V – Ouvidoria.

Parágrafo único. A Rede deve indicar uma coordenação, conforme previsão em seu Regimento Interno.

Art. 22. Também compõem a Rede, quando houver pertinência temática:

- I – as representações estudantis, por meio de suas secretarias temáticas;
- II – representações dos trabalhadores(as) terceirizados(as) que prestam serviço à UFSJ e, nos casos em que existir, que fazem parte da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA); e
- III - todas as unidades administrativas e acadêmicas, cuja atuação seja necessária para a execução e sustentabilidade da Política.

Parágrafo único. A participação na Rede não altera as competências legais ou regimentais das unidades integrantes.

## **Seção II**

### **Das Competências Gerais da Rede**

Art. 23. Compete à Rede, de forma integrada e respeitadas as competências específicas:

- I – promover ações permanentes de prevenção;
- II – assegurar espaços qualificados de escuta, acolhimento e orientação;
- III – articular fluxos institucionais explícitos para o tratamento das situações abrangidas por esta Resolução;
- IV – fomentar ações educativas, formativas e informativas voltadas à comunidade universitária;
- V – contribuir para a produção de dados, indicadores e diagnósticos institucionais;
- VI – acompanhar a implementação desta Política;
- VII – zelar pela observância dos princípios do contraditório, ampla defesa, imparcialidade e prevenção de revitimização.

## **TÍTULO IV**

### **DOS MECANISMOS INSTITUCIONAIS**

#### **CAPÍTULO I**

#### **DO NÚCLEO DE ACOLHIMENTO E PREVENÇÃO**

Art. 24. O NUAP constitui instância especializada da Política com atuação voltada ao acolhimento e à prevenção de assédios, discriminações e outras violências, competindo-lhe impulsionar e consolidar as ações desenvolvidas nesses eixos, em articulação com os demais pontos da Rede e no âmbito de suas respectivas competências.

Art. 25. O NUAP conta com equipe técnica central e equipes locais de acolhimento e prevenção, distribuídas pelos *campi*, observada a proporcionalidade em relação ao número de pessoas de cada *campus*.

#### **CAPÍTULO II**

#### **DAS DIRETRIZES PARA A PREVENÇÃO**

##### **Seção I**

##### **Conceito, Fundamentos, Competências e Ciclos da Prevenção**

Art. 26. A prevenção compreende o conjunto de ações destinadas a identificar, reduzir e, sempre que possível, eliminar fatores de risco e condições institucionais que possam favorecer a ocorrência de assédio, discriminação e outras violências, bem como

promover relações de convivência e de trabalho, acadêmicas e/ou administrativas, baseadas no respeito, na equidade, na dignidade e na valorização das pessoas.

Art. 27. Esta Política adota como diretriz fundamental para a prevenção a corresponsabilidade entre o NUAP e os demais integrantes da Rede, reconhecendo a atuação articulada e complementar de seus integrantes.

§ 1º Dentre suas atribuições, o NUAP exerce função de apoio aos demais integrantes da Rede, mediante o compartilhamento de conhecimentos, a orientação e a construção conjunta de estratégias de prevenção, com vistas ao fortalecimento da autonomia e qualificação da atuação preventiva de toda a Rede.

§ 2º Além do NUAP, cabe à Pró-reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas, no âmbito de suas competências, constituir equipe especializada, destinada a realizar ações preventivas e propor medidas voltadas ao aperfeiçoamento da gestão de pessoas e da organização do processo de trabalho, com vistas à promoção de relações pautadas pela equidade, transparência e justiça organizacional.

Art. 28. A atuação preventiva se desenvolve em três níveis - primário, secundário e terciário -, definidos de acordo com o momento e a finalidade da intervenção, os quais podem se articular e coexistir em uma mesma situação.

§ 1º A prevenção primária compreende ações destinadas a evitar a ocorrência de situações de assédio, discriminação e outras violências e a promover condições institucionais que favoreçam relações de trabalho e convivência pautadas pelo respeito, pela equidade e pela dignidade.

§ 2º A prevenção secundária compreende ações destinadas à interrupção precoce de situações potencialmente geradoras de assédio, discriminação e outras violências, a partir da identificação de sinais, fatores de risco ou circunstâncias que demandem intervenção, podendo envolver medidas individuais ou coletivas.

§ 3º A prevenção terciária compreende medidas destinadas à proteção, ao cuidado e à redução dos impactos decorrentes de situações de assédio ou discriminação, construídas conjuntamente e de acordo com as necessidades e a vontade da pessoa, podendo decorrer do acolhimento, da ação da Ouvidoria ou de demanda apresentada por qualquer ponto da Rede, sem que isso implique transferência das competências próprias de cada instância.

Art. 29. São competências do NUAP no eixo da prevenção:

I – analisar informações acerca de fatores e problemas institucionais relacionados a conflitos, assédios, discriminações e outras violências;

II – sistematizar dados que subsidiem a identificação de necessidades e prioridade de prevenção;

III - propor e articular, em conjunto com os pontos da Rede e no âmbito de suas respectivas competências, estratégias e ações de prevenção;

IV – produzir e disseminar conhecimentos, orientações e informações sobre prevenção de situações de assédio, discriminação e outras violências no contexto institucional;

V – elaborar o planejamento das ações de prevenção, a serem submetidas à apreciação da Rede;

VI – executar e/ou acompanhar a implementação de ações preventivas;

VII - avaliar os resultados das ações de prevenção, contribuindo para seu aperfeiçoamento e para a proposição de novas estratégias.

Art. 30. As ações de prevenção serão orientadas pelo monitoramento e pela avaliação de informações e indicadores relacionados à implementação da Política.

§1º O monitoramento e a avaliação consideram a pluralidade de fontes e metodologias para a produção e análise de informações, tais como o tratamento estatístico de dados anonimizados provenientes das notificações, a análise psicossocial de situações e problemas recortados por tema, setor ou *campus* e os dados produzidos pelos diferentes pontos da Rede, entre outras.

§2º O monitoramento e a avaliação compreendem, de forma articulada e contínua, sem prejuízo de outras ações:

I – a compilação e a sistematização de informações relativas a situações de assédio, discriminação, violências e outras situações pertinentes à implementação da Política;

II – a elaboração de relatórios e outros documentos, de acordo com a natureza e a finalidade das ações;

III – manutenção ou redirecionamento das ações de prevenção, consideradas as especificidades dos níveis primário, secundário e terciário;

IV – o acompanhamento e a avaliação das ações de prevenção, em temporalidades compatíveis com sua natureza, finalidade e nível de prevenção;

V – a utilização dos resultados do monitoramento e da avaliação para o aperfeiçoamento de ações futuras e a proposição de novas estratégias de prevenção.

§3º Os relatórios e demais produtos do monitoramento e da avaliação observam o sigilo e a proteção dos dados pessoais e são utilizados para fins de planejamento, aperfeiçoamento e avaliação de ações e políticas institucionais, vedada a utilização de informações que permitam a identificação das pessoas envolvidas, ressalvadas as hipóteses previstas em lei.

§4º A atuação do NUAP para fins de monitoramento e prevenção não implica análise de mérito, investigação ou juízo de admissibilidade de denúncias.

§5º O monitoramento e a avaliação das ações de prevenção observam temporalidades compatíveis com sua natureza, finalidade e nível de prevenção, sem prejuízo da consolidação periódica de seus resultados e da divulgação pública de informações e recomendações de caráter geral à comunidade universitária.

## **SEÇÃO II**

### **DO COMPROMISSO DAS LIDERANÇAS E DA PARTICIPAÇÃO DE SERVIDORES**

Art. 31. É obrigatória a participação de servidores investidos em cargos de liderança, chefia ou representação, além das lideranças de representações estudantis, em ações de capacitação e treinamento vinculadas a esta Política.

§ 1º Consideram-se lideranças, para fins deste artigo:

I – chefes de departamento, coordenadores de curso e dirigentes de unidades

acadêmicas e administrativas;

II – ocupantes de cargos em comissão, direção e funções de confiança.

III - estudantes presidentes de DCE, DA e CA.

§ 2º O NUAP, em conjunto com a Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (PROGP), definirão o conteúdo, a carga horária mínima e a periodicidade das capacitações e treinamentos.

§ 3º O Programa de Desenvolvimento de Lideranças da Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas deverá integrar as temáticas abrangidas por esta Política.

Art. 32. A progressão e/ou promoção de docentes e técnicos administrativos em educação (TAEs) estará condicionada à participação em, no mínimo, duas atividades de capacitação e treinamento no período de 24 meses, oferecidas por esta Política.

Art. 33. Servidores em estágio probatório deverão participar de ações de capacitação e treinamento nas temáticas abrangidas por esta Política.

### **CAPÍTULO III DO ACOLHIMENTO, SUPORTE E ACOMPANHAMENTO**

#### **Seção I Conceito e Fundamentos**

Art. 34. O acolhimento constitui ação inicial de suporte à pessoa em situação de violência, realizada por meio de escuta qualificada e humanizada, sem julgamentos, em ambiente seguro e de confidencialidade.

§1º O acolhimento observa os princípios da proteção integral, da confidencialidade, do sigilo, do respeito ao tempo de reflexão e à autonomia da pessoa acolhida e da prevenção da revitimização.

§2º A atenção é centrada nas necessidades da pessoa, de modo a fortalecer sua integridade, autonomia e liberdade de decisão.

Art. 35. O acolhimento pode ser realizado pelo NUAP e, no caso de servidores(as), também pelo SIASS, mediante demanda espontânea ou encaminhamento.

§1º Servidores(as) podem escolher livremente entre o NUAP e o SIASS para a realização do acolhimento, não podendo o encaminhamento determinar o serviço em que será atendida.

§2º A escolha do serviço de acolhimento é respeitada durante todo o atendimento, ressalvadas as situações em que a articulação com outros serviços ou instâncias seja necessária, observados a autonomia da pessoa, o sigilo e as disposições legais aplicáveis.

Art. 36. No acolhimento, devem ser fornecidas informações claras e acessíveis sobre direitos, serviços disponíveis, possibilidades de encaminhamento e limites de atuação do serviço, assegurando-se à pessoa acolhida participação nas decisões relativas aos encaminhamentos e às medidas de cuidado e proteção.

Parágrafo único. O sigilo e a confidencialidade são preservados, ressalvadas as hipóteses previstas em lei.

Art. 37. São competências dos integrantes do NUAP e do SIASS que realizarem acolhimento:

- I – realizar acolhimento humanizado e escuta qualificada;
- II – orientar sobre direitos, serviços disponíveis, fluxos institucionais e possibilidades de encaminhamento;
- III – identificar situações de risco e, quando necessário, adotar ou propor medidas imediatas de proteção e cuidado, conforme suas competências;
- IV – direcionar, quando cabível, ao acompanhamento psicossocial, de acordo com a necessidade, a vontade da pessoa e as competências profissionais e institucionais disponíveis;
- V – registrar as informações essenciais ao atendimento, observados o sigilo, a confidencialidade e a proteção de dados pessoais;
- VI – articular, no âmbito de suas competências e, sempre que cabível, com a participação e anuência da pessoa, os encaminhamentos e as medidas de cuidado e proteção necessários;
- VII – acompanhar o desenvolvimento das providências adotadas, respeitada a liberdade de escolha da pessoa.

§ 1º O acolhimento e o acompanhamento podem ocorrer de forma individual ou coletiva, conforme a natureza da demanda e as necessidades das pessoas envolvidas.

§ 2º A articulação entre os serviços de acolhimento e os demais pontos da Rede deve buscar evitar a repetição desnecessária do relato da situação vivenciada e outras práticas que possam contribuir para a revitimização.

Art. 38. As ações de acolhimento e acompanhamento são pautadas pela lógica do cuidado e são autônomas e distintas de procedimentos disciplinares, investigatórios ou administrativos.

Art. 39. Identificados riscos psicossociais relevantes ou situações que possam comprometer a integridade física, moral ou emocional da pessoa atendida, o profissional responsável pelo acolhimento pode recomendar ou solicitar à autoridade competente a adoção de medidas imediatas de proteção e cuidado, bem como adotar aquelas que estejam expressamente compreendidas em suas atribuições.

Art. 40. O NUAP mantém canal permanente de acesso ao acolhimento, assegurando a ampla divulgação das formas de acesso entre os diferentes segmentos da comunidade universitária.

§ 1º As informações sobre as formas de acesso ao acolhimento devem ser divulgadas de modo acessível aos discentes, servidores docentes e técnico-administrativos e trabalhadores terceirizados.

§ 2º A existência do canal permanente de acesso ao acolhimento mantido pelo NUAP não prejudica o acesso direto aos demais serviços e pontos da Rede que disponham de competência para realizar acolhimento.

## **CAPÍTULO IV DA MEDIAÇÃO DE CONFLITOS**

## **Seção I**

### **Conceito e Fundamentos**

Art. 41. Para os fins desta Resolução, considera-se conflito a manifestação de divergências ou incompatibilidades de interesses, necessidades, valores, percepções e expectativas entre indivíduos, grupos ou instituições, que podem emergir nas relações interpessoais, profissionais ou institucionais.

§ 1º O conflito, por si só, não constitui ato de violência, podendo configurar-se como fenômeno legítimo das relações humanas e oportunidade de diálogo, aprendizado e transformação, desde que feito de forma ética, respeitosa e colaborativa.

§ 2º Reconhece-se, no entanto, que os conflitos podem ser atravessados por diferentes formas de violência — físicas, verbais, psicológicas, simbólicas, institucionais ou estruturais —, especialmente quando marcados por desigualdades de poder, discriminações, estigmas ou contextos de exclusão.

§ 3º Nesses casos, a mediação do conflito requer atenção às dimensões das violências envolvidas, à proteção das pessoas impactadas e à adoção de estratégias orientadas pela escuta qualificada, pelo cuidado, pela equidade e pela responsabilização sem revitimização.

§ 4º A instituição compromete-se a promover a construção de ambientes inclusivos, seguros e pautados nos direitos humanos, utilizando a mediação de conflitos e outras práticas restaurativas como instrumentos de promoção da convivência harmoniosa e do fortalecimento dos vínculos sociais.

## **Seção II**

### **Cabimento e Limites**

Art. 42. Nos casos de menor potencial ofensivo, pode ser adotada a mediação, procedimento voluntário e confidencial destinado à promoção do diálogo e à melhoria das relações interpessoais, conduzido com observância aos seguintes princípios:

- I – imparcialidade, independência e neutralidade do mediador;
- II – confidencialidade;
- III – autonomia da vontade;
- IV – isonomia e cooperação entre as partes;
- V – oralidade;
- VI – boa-fé;
- VII – informalidade;
- VIII – busca do consenso.

§ 1º Não é admitida a mediação em caso de reincidência ou quando a denúncia tratar de fatos graves, especialmente aqueles para os quais o ordenamento jurídico preveja sanção penal ou penalidade de expulsão ou desligamento, nos termos do Regimento Geral ou da legislação aplicável.

§ 2º A mediação não substitui a apuração disciplinar quando cabível.

## **Seção III**

### **Estrutura e Competências**

Art. 43. A mediação de conflitos no âmbito da UFSJ é realizada pelo Núcleo de

Mediação (NUMED), por intermédio de mediadores integrantes do Banco de Mediadores da UFSJ, conforme as regras estabelecidas em Regimento Interno próprio.

Art. 44. As atividades de mediação consistem na realização de procedimentos voltados à solução de conflitos interpessoais entre servidores técnicos administrativos, docentes, discentes e trabalhadores terceirizados no âmbito da UFSJ.

## **CAPÍTULO V**

### **DA DENÚNCIA E SEU TRATAMENTO**

#### **Seção I**

#### **Do Registro e do Encaminhamento**

Art. 45. Toda pessoa que integre, atue, frequente ou mantenha vínculo acadêmico, funcional, institucional ou contratual com a UFSJ, pode relatar fatos ou condutas que possam configurar assédio moral, assédio sexual, discriminação ou outras formas de violência.

§1º O relato pode ser realizado:

- I – pela própria pessoa afetada;
- II – por pessoa, identificada ou não, que tenha conhecimento de fatos potencialmente configuradores de assédio, discriminação ou violência, ainda que não seja vítima direta.

§ 2º Fica assegurado o sigilo dos dados pessoais da pessoa denunciante, nos termos da legislação pertinente, garantido também o anonimato quando a pessoa relatora optar por não se identificar, na forma do § 1º, inciso II deste artigo.

Art. 46. A denúncia deve conter, sempre que possível:

- I – identificação da pessoa denunciada;
- II – descrição objetiva dos fatos, com indicação de modo, tempo e local;
- III – documentos, mensagens, registros escritos, áudios, vídeos ou quaisquer outros elementos de informação disponíveis;
- IV – indicação de testemunhas, quando existentes.

Parágrafo único. A ausência parcial ou total das informações previstas neste artigo não constitui óbice ao recebimento, registro ou análise da denúncia.

Art. 47. As denúncias podem ser apresentadas:

- I – à Ouvidoria da UFSJ, presencialmente ou por meio da plataforma Fala.BR; ou
- II – a qualquer unidade, setor ou agente público da UFSJ.

§1º As denúncias recebidas pelo meio previsto no inciso II são encaminhadas imediatamente à Ouvidoria, para registro e tratamento via plataforma Fala.BR, na forma da legislação aplicável, sem emissão de juízo de valor ou investigação informal que possa comprometer a preservação dos elementos relacionados aos fatos.

§2º Quando a pessoa afetada não se sentir em condições de realizar diretamente o registro, integrantes da Rede podem auxiliá-la na formalização da manifestação perante a Ouvidoria, respeitada sua autonomia e mediante sua concordância,

sabendo-se que o auxílio à formalização não transforma o integrante da Rede em responsável pelo tratamento da denúncia.

§3º É assegurada, em todas as etapas, a proteção da identidade das pessoas legalmente protegidas e das informações, cuja divulgação possa permitir sua identificação.

§4º O acesso às informações protegidas fica restrito aos agentes públicos que delas necessitem para o exercício de suas atribuições.

§5º Nos casos que envolvam trabalhadores terceirizados, a UFSJ deve:

I – assegurar acolhimento e orientação institucional quando o trabalhador figurar como denunciante ou pessoa afetada; e

II – quando o trabalhador figurar como pessoa denunciada, adotar as providências de sua competência e, quando cabível, encaminhar as informações pertinentes à empresa contratada.

## **Seção II**

### **Do Encaminhamento Preliminar e da Possibilidade de Mediação**

Art. 48. Constatada a possibilidade de mediação, nos termos desta Resolução, o caso pode ser encaminhado ao NUMED para realização de sessão de mediação, preferencialmente antes da instauração de processo administrativo disciplinar.

Parágrafo único. O encaminhamento para mediação não afasta a possibilidade de instauração de processo administrativo disciplinar quando cabível.

## **Seção III**

### **Da Apuração e das Garantias Processuais**

Art. 49. Na apuração de denúncia de assédio, discriminação ou violência, a composição da Comissão de Processo Administrativo Disciplinar deve observar, sempre que possível e sem prejuízo dos requisitos legais de investidura e imparcialidade, a preponderância da participação de mulheres e de pessoas pertencentes a grupos historicamente vulnerabilizados, tais como pessoas negras, indígenas, idosas, LGBTQIA+ ou com deficiência.

Parágrafo único. A impossibilidade devidamente justificada de atendimento à diretriz prevista no *caput* não implica nulidade do processo, desde que assegurados o devido processo legal, o contraditório e a ampla defesa.

Art. 50. Todo o tratamento e a instrução do feito devem ser conduzidos com especial cautela pela comissão, especialmente nos atos de oitiva, os quais, como regra, ocorrem sem a presença da pessoa indicada como suposta agressora, a fim de evitar a revitimização.

§ 1º A adoção de procedimento diverso é excepcional e deve ser previamente fundamentada e expressamente justificada pela comissão processante no âmbito do respectivo Processo Administrativo Disciplinar.

§ 2º As declarações da vítima constituem meio de prova de elevada relevância, devendo ser valoradas em conjunto com os demais elementos probatórios constantes dos autos.

§ 3º O tratamento e a utilização de provas audiovisuais observam as orientações da Controladoria-Geral da União nos termos da legislação vigente.

Art. 51. Em respeito ao princípio da presunção de inocência, são vedadas exposições indevidas ou quaisquer medidas sancionatórias antes da conclusão regular da apuração.

Parágrafo único. Constatada, mediante regular procedimento, a apresentação de denúncia comprovadamente caluniosa ou temerária, a autoridade competente adota as providências administrativas cabíveis, sem prejuízo de eventual responsabilização nas esferas civil e penal.

#### **Seção IV** **Das Infrações e Sanções**

Art. 52. As infrações previstas nesta Resolução são apuradas e sancionadas de acordo com a natureza do vínculo do(a) infrator(a), observada a legislação aplicável.

Parágrafo único. A aplicação das sanções administrativas observa a gravidade da conduta, as circunstâncias agravantes e atenuantes, os danos eventualmente causados e os antecedentes funcionais ou acadêmicos, podendo resultar, quando cabível, nas penalidades legalmente previstas.

Art. 53. A apuração e a responsabilização disciplinar de que trata esta Resolução são independentes das esferas civil e penal, não estando condicionadas ao resultado de eventual processo criminal, ressalvada a hipótese de responsabilidade administrativa afastada no caso de absolvição criminal que negue a existência do fato ou sua autoria.

§1º Constatados indícios de ilícito penal, a autoridade competente determina o encaminhamento dos elementos de informação disponíveis ao Ministério Público ou à autoridade policial, sem prejuízo do regular prosseguimento da apuração disciplinar.

§ 2º O encaminhamento previsto no §1º não suspende o juízo de admissibilidade, as diligências preliminares, a Investigação Preliminar Sumária ou o Processo Administrativo Disciplinar, e observa as garantias de sigilo e proteção contra retaliação previstas nesta Resolução.

Art. 54. As infrações cometidas por servidores docentes e técnico-administrativos são apuradas e sancionadas nos termos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e demais normas aplicáveis.

Art. 55. As infrações cometidas por discentes decorrentes das condutas previstas nesta Resolução são apuradas na forma deste normativo, assegurados o contraditório, a ampla defesa e o devido processo legal.

Art. 56. Na aplicação das penalidades aos discentes, são observados a natureza e a gravidade da infração, os danos dela decorrentes, as circunstâncias agravantes e atenuantes, a existência de dolo ou culpa, os antecedentes disciplinares do discente e eventual reincidência, respeitados os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade.

Art. 57. Sem prejuízo de outras medidas cabíveis, as penalidades aplicáveis aos discentes em razão das condutas previstas nesta Resolução são:

I – assédio moral:

- a) advertência, na hipótese de primeira ocorrência; e
- b) suspensão por 6 (seis) meses, em caso de reincidência.

II – discriminações e violências:

- a) suspensão por 6 (seis) meses, na hipótese de primeira ocorrência; e
- b) exclusão do vínculo discente, em caso de reincidência.

III – assédio sexual:

- a) exclusão do vínculo discente.

§ 1º Considera-se reincidência a prática de nova infração da mesma natureza após decisão administrativa definitiva que tenha aplicado penalidade ao discente.

§ 2º A aplicação das penalidades previstas neste artigo não afasta a adoção de medidas de proteção à vítima nem o encaminhamento dos fatos às autoridades competentes quando houver indícios da prática de ilícitos civis, penais ou de outra natureza.

§ 3º As sanções previstas neste artigo não excluem a responsabilidade civil, penal ou administrativa decorrente dos mesmos fatos, quando cabível.

## **Seção V**

### **Do Acompanhamento Especializado**

Art. 58. A Universidade designará acompanhamento especializado por equipe do Setor de Inclusão e Acessibilidade (SINAC), para apoiar os processos de acolhimento, mediação, diligência prévia ou, quando se fizer necessário, especialmente nos casos que envolverem pessoas com deficiência.

## **TÍTULO V**

### **DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 59. Os procedimentos operacionais, fluxos de atendimento, competências específicas e formas de atuação das instâncias integrantes da Rede são disciplinados em Regimentos Internos próprios, observadas as diretrizes estabelecidas nesta Política.

Art. 60. Os casos omissos são dirimidos pela Coordenação da Rede.

Art. 61. Esta Resolução entra em vigor a partir de sua publicação.