



FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS

GABINETE DA VICE-REITORIA - GVR/GR

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

Telefone: - <http://www.ufscar.br>

Ofício nº 29/2023/GVR/GR

São Carlos, 28 de setembro de 2023.

Para:
Secretaria dos Órgãos Colegiados
Gabinete da Reitoria

Assunto: Encaminhando Minuta de Resolução sobre normas e procedimentos em casos de violência na UFSCar

Prezada Senhora,

Aparecida Regina Firmino Canhete,

Encaminho, em documentação anexa (1206481), a proposta de uma Minuta de Resolução que 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.

A proposta da Minuta foi o produto do trabalho de gestores que participaram do GT de *Prevenção, Redução e Mitigação de Danos da Violência* e que, no exercício das suas funções identificaram a urgência de uma normativa institucional dessa natureza para orientar e regular dimensões das suas atuações institucionais. Os trabalhos para a sistematização da proposta foram iniciados em 20 de abril de 2023, contando com a contribuição dos seguintes profissionais:

Alex Itria (Docente do DGERO, que tem atuado em processos junto ao CoGMeC);

Joel Carlos dos Santos (Ouvidoria);

Letícia de Oliveira dos Santos (CoGMeC);

Maria de Jesus Dutra dos Reis (Vice-Reitora e Presidente do GT de Prevenção, Redução e Mitigação Violência);

Silmara Helena Capovilla (Ouvidoria).

Solicitamos encarecidamente que a Minuta proposta possa ser encaminhada para apreciação e deliberação final pelo Conselho Universitário.

Colocamo-nos a disposição para maiores esclarecimentos.

Atenciosamente,

Maria de Jesus Dutra dos Reis
Vice-Reitora e Presidente do GT de Prevenção, Redução e Mitigação de Danos da Violência



Documento assinado eletronicamente por **Maria de Jesus Dutra dos Reis, Reitor(a) em Exercício**, em 28/09/2023, às 16:56, 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 **1205640** e o código CRC **0DA8E022**.

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

SEI nº 1205640

Modelo de Documento: Ofício, versão de 02/Agosto/2019

MINUTA DE RESOLUÇÃO CONSUNI Nº _____, DE ____ DE _____ DE 2023

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,

CONSIDERANDO que é fundamento do Estado Brasileiro garantir a dignidade humana a todas as pessoas, nos termos da [Constituição Federal de 05 de outubro de 1988](#),

CONSIDERANDO a [Lei nº 14.540, de 03 de abril de 2023](#),

CONSIDERANDO a [Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#),

CONSIDERANDO o [Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940](#) (Código Penal),

CONSIDERANDO a [Lei nº 7.716, de 05 de janeiro de 1989](#),

CONSIDERANDO a [Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015](#),

CONSIDERANDO a [Lei n 13.718/2018, de 24 de setembro de 2018](#),

CONSIDERANDO a Política de Prevenção, Redução e Mitigação dos Danos da Violência da UFSCar, e

CONSIDERANDO a deliberação do colegiado em sua ____^a reunião ordinária, realizada em _____,

RESOLVE

Art. 1º Instituir 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 de Prevenção, Redução e Mitigação dos Danos da Violência.

Parágrafo único. 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, professores, bem como estudantes, estagiários e colaboradores terceirizados, entre outros.

§ 2º. As disposições da presente resolução aplicam-se também ao assédio moral no contexto do teletrabalho ou outras atividades remotas.

§ 3º. 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.

§ 4º. 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.

DAS VIOLÊNCIAS DE GÊNERO E SEXUALIDADE

Art. 6º Violência de gênero se caracteriza como qualquer tipo de agressão física, psicológica, sexual ou simbólica contra alguém em situação de vulnerabilidade devido a sua identidade de gênero ou orientação sexual.

§ 1º 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.

DAS VIOLÊNCIAS ÉTNICO-RACIAIS

Art. 7º Consideram-se 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 a 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.

DO CAPACITISMO

Art. 8º Consideram-se violações à dignidade da pessoa humana quando as pessoas portadoras de 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 sem deficiência.

§ 1º. Um rol exemplificativo das condutas relacionadas aos itens das seções de I a III constam do apêndice desta Resolução.

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 a articulação entre ensino, pesquisa e extensão;

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. 10º 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. Essa política de prevenção a todo o tipo de violência na Universidade, sobretudo aquelas com origem ética, moral, sexual e de gênero, deverá ser replicada em todas as unidades acadêmicas ou administrativas da UFSCar.

Art. 11º 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. A elaboração do código disciplinar para a comunidade discente deverá ser constituída com a participação da comunidade e organizada pelas unidades responsáveis pela regulação da relação dessa categoria com a instituição.

Art. 12º 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 13º. 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 das capacitações, 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 denunciantes e denunciados;

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. 14º 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 as 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.

XIV - 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. 15º 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 Artigo 116, da Lei nº 8112/90 e a Lei nº 14.540/23.

Art. 16º 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. 17º Quando houver envolvimento de crianças e adolescentes estes devem estar acompanhados pelo responsável legal.

Art. 18º 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 denunciante por meio do sigilo do nome, do endereço e de quaisquer outros elementos que possam identificá-lo.

Art. 19º Qualquer pessoa da comunidade interna ou externa à instituição pode encaminhar denúncias na plataforma integrada da Ouvidoria e Acesso à Informação - Fala.BR,

preferencialmente atendendo aos termos apresentados nos Artigos 16º, 17º e 18º, anteriormente detalhados.

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

§2º. As denúncias envolvendo conduta de servidores(as) públicos(as) temporários(as) ou efetivos(as) devem ser registradas na plataforma integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação - Fala.BR.

§3º. O (a) denunciante pode solicitar que o gestor da unidade onde se encontra vinculado (a) na instituição encaminhe o conteúdo denunciado pelo sistema adotado preferencialmente pela instituição.

§4º. 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](#).

§5º. As denúncias envolvendo conduta de prestadores(as) de serviços devem ser encaminhadas a respectivos(as) fiscais/gestores de contratos.

Art. 20º. As denúncias envolvendo conduta de discentes de graduação e de pós-graduação deverão ser encaminhadas obedecendo protocolos e procedimentos a serem desenvolvidos e divulgados pelas unidades responsáveis pela regulação da relação dessas categorias com a instituição.

§1º. Transitoriamente, até que se estabeleçam esses protocolos e procedimentos, as denúncias envolvendo discentes deverão ser encaminhadas seguindo a tramitação delineada para as demais categorias, nos termos apresentados nos Artigos 16 a 18.

§2º. Os discentes poderão solicitar o registro da denúncia pelo responsável pela unidade que o vincula à instituição, a saber, a Coordenação do Curso. Caso o objeto da denúncia seja essa 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 Artigos 16 a 18.

§4º. Caso outros sistemas institucionais venham a ser adotados pela instituição para o registro e trâmite das denúncias discentes, o seu protocolo deve ser desenhado de forma a atender as condições de anonimato, sigilo e outros parâmetros legais exigidos pelos órgãos federais.

Art. 21º. Recomenda-se que os procedimentos e/ou protocolos referentes aos discentes da instituição estejam delineados, avaliados e aprovados pelas instâncias superiores competentes em até no máximo 24 meses após a aprovação dessa normativa.

SEÇÃO III

DO ACOLHIMENTO DA DENÚNCIA E ENCAMINHAMENTOS

Art. 22º Após o registro e tramitação da denúncia via Fala.BR, a Ouvidoria da UFSCar procederá a sua Análise Preliminar.

§1º. A Análise Preliminar da Ouvidora segue as orientações estabelecidas pela Controladoria Geral da União (CGU), nos termos previstos pela Lei 13.460/2017¹.

§2º. A Análise Preliminar da Ouvidoria poderá ter como resultado: 1) Arquivamento da denúncia que não contém elementos suficientes; ou, 2) O encaminhamento do processo para a instância competente para avaliar a **admissibilidade** da denúncia.

§3º. A [Comissão Permanente de Ética](#) (CPE) da UFSCar é responsável por avaliar a **admissibilidade da denúncia por falta de natureza ética**, nos termos previstos pelo seu [Regimento e Normativas reguladoras](#).

§4º. A [Coordenadoria de Gestão e Mediação de Condutas](#) (CoGMeC) 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. 23º Ocorrendo o encaminhamento da denúncia para a avaliação da admissibilidade, a Ouvidora deverá concomitantemente dar ciência desta tramitação para a Comissão Permanente de Acolhimento e Acompanhamento das Denúncias (CoPAAD), detalhada na **Seção V** da presente Resolução.

¹ Uma apresentação sistematizando os processos de tratamento das denúncias pelas Ouvidorias, como previsto pela CGU, pode ser examinado no link disponibilizado aqui: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/programa-de-integridade/arquivos/ogu-portaria-cgu-no-1-089-2018-fluxo-para-tratamento-de-denuncias.pdf>.

§1º. Utilizando o princípio de razoabilidade e respeito pelo bem-estar do denunciante, a Ouvidoria 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 (CoPAAD) também pode estar disponível para assessoria da CPA e CoGMeC.

SEÇÃO IV

DA APURAÇÃO

Art. 24º. 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. 25º. 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 parágrafo único do Artigo 1º dessa 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 correccional 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 correccionais 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.

§10º. As possíveis penalidades a que os discentes estão sujeitos serão aplicadas na forma do Regimento Geral da UFSCar ou normativas internas aprovadas em colegiados superiores.

Art. 26. 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 (CoPAAD)

Art. 27º. Será instituída, uma Comissão Permanente de Acolhimento e Acompanhamento das Denúncias (CoPAAD) para organização e articulação das redes de apoio às vítimas de violência.

Art. 28º. Essa comissão será composta por: (1) um servidor indicado pela reitoria; (2) um representante do CoGMeC; (3) 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. 29º A solicitação de apoio à vítima de violência pela Comissão pode ser encaminhada pelos responsáveis pela Ouvidoria, CoGMeC ou CPE.

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

Art. 30º A CoPAAD 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 garantir uma escuta humanizada, evitar revitimização e garantir um protocolo mínimo de acompanhamento e registro.

Art. 31º. 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. O CoPAAD 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. 32º 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. 33º. Casos omissos poderão ser resolvidos no âmbito das comissões ou comitês a serem indicadas para essa finalidade.

Art. 34º. Recomenda-se que essa 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. 34º. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

APÊNDICE

Rol exemplificativo das condutas relacionadas aos itens das seções de I a III da Resolução

Apêndice 01 - Assédio Moral - Classificação

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.

Práticas que ensejam assédio moral, dentre outras:

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 graça das 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 graça da nacionalidade ou da origem geográfica da vítima ou de seus traços culturais, como sotaques;
- j) fazer graça de sexo, gênero, deficiência, origem social, orientação sexual, identidade e expressão de gênero da pessoa.
- k) entre outros.

IV. Agressões verbais ²

- 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
- 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.

IX - 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; e
- 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.

² 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.

São situações que configuram o assédio moral no contexto do teletrabalho ³ 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 libidinoso (assédio sexual cibernético).

³ 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.

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; e

- 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.