



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO  
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

ANEXO I

Parecer sobre proposta de Ato Normativo do CONSUNI

<b>Relator</b>		<b>Talita Barbosa Abreu Diógenes</b>
<b>Documento</b>	<b>MINUTA de RESOLUÇÃO CONSUNI que dispõe sobre a Política de Prevenção e enfrentamento aos assédios e as discriminações da Universidade Federal Rural do Semi-Árido.</b>	
<b>1. Relatório</b>		
<p>A minuta de resolução apresentada demonstra elevado nível de qualidade técnica, com redação clara, coesa e bem estruturada, evidenciando o cuidado e o compromisso da comissão responsável por sua elaboração. O texto contempla de forma abrangente os aspectos necessários à implementação da Política de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios e às Discriminações no âmbito da UFERSA, estabelecendo diretrizes, procedimentos e responsabilidades de maneira consistente e acessível.</p> <p>Destaca-se, ainda, a relevância institucional da proposta, que contribui diretamente para a promoção de um ambiente acadêmico e de trabalho mais seguro, digno, inclusivo e respeitoso. A política representa um importante avanço no fortalecimento de uma cultura organizacional pautada na ética, no respeito às diversidades e na proteção dos direitos de toda a comunidade universitária.</p> <p>Diante do exposto, manifesto-me favoravelmente à aprovação da minuta, com poucas alterações pontuais, visando ao seu aperfeiçoamento.</p>		
<b>2. Voto</b>		
	Aprovar texto da norma sem alterações	
<b>x</b>	Aprovar texto da norma com alterações	
	Não aprovar texto da norma	
<b>3. Emendas</b>		
<p><b>Alterar a redação do artigo 6º para:</b> A duração do mandato de servidores indicados para o Comitê será de 02 (dois) anos, sendo permitida uma recondução. Em caso de vacância a representação de quaisquer dos membros do Comitê, antes de completar a duração do mandato, será nomeado um novo membro, seguindo os critérios <b>do art. 4º</b>, para completar, apenas, o término do mandato do Comitê.</p> <p><b>Alterar a redação do artigo 14, §2º para:</b> A Ouvidoria atuará como canal exclusivo de</p>		



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO**  
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

recepção de manifestações de denúncias, nos **termos do art 14**, § 1º, incisos I e II, sobre atos de assédios e discriminação no âmbito da Ufersa.

Mossoró, 23/03/2026

---

**Nome do Relator**

Conselheiro do CONSUNI

**Relatório Final da Comissão instituída para elaboração da Minuta da Política de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação no âmbito da Universidade Federal Rural do Semi-Árido – Ufersa.**

**PORTARIA Nº 1.762, DE 18 DE OUTUBRO DE 2024 e alterações posteriores:**

Composição final da Comissão (PORTARIA Nº 444, DE 24 DE ABRIL DE 2025)

I - Maria Ilidiana Diniz – Presidente;

II - Marília de Lima Pinheiro Gadelha Melo;

III - Rannah Munay Dantas da Silveira;

IV - Anakléa Mélo Silveira da Cruz Costa;

V - Milena Paula Cabral de Oliveira;

VI - Maria Taynara Ferreira Bezerra;

VII - Luana dos Santos Nogueira Freitas; e

VIII - Kyara Maria de Almeida Vieira.

**Período das Atividades:** 17 de outubro de 2024 a 17 de outubro de 2025.

**Responsáveis pela Elaboração do Relatório:** Comissão de Política de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação da Universidade Federal Rural do Semi-Árido – Ufersa.

## **1. Fundamentação legal para elaboração da Política**

- Lei nº 14540/2023 - Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal.

- Decreto nº 12.122/2024 - Institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.
- PORTARIA MGI No 6.719, DE 13 DE SETEMBRO DE 2024 - Institui o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, suas Autarquias e Fundações.
- Guia Lilás - Controladoria Geral da União, 2024.
- NOTA TÉCNICA No 3285/2023/CGUNE/DICOR/CRG - Enquadramento disciplinar das condutas de cunho sexual.
- Protocolo de acolhimento às vítimas de assédio moral, sexual e discriminação por ouvidorias públicas. Rede Nacional de Ouvidorias (Renouv), 2024.

## **2. Introdução**

O presente Relatório tem por objetivo apresentar o conjunto de atividades, discussões, deliberações e resultados alcançados pela Comissão de elaboração da Política de enfrentamento ao Assédio e à Discriminação no âmbito da Universidade Federal Rural do Semi-Árido – Ufersa. Instituída por meio das Portarias Nº 1.762, de 18 de outubro de 2024 e alterações posteriores: Nº 444, de 24 de abril de 2025. A Comissão foi composta por docentes e técnicas administrativas, assegurando a pluralidade de perspectivas e o compromisso com a construção coletiva de uma política institucional pautada na ética, no respeito à diversidade e na promoção de um ambiente acadêmico saudável e seguro para todas as pessoas.

A criação desta Comissão visa responder à necessidade de consolidar mecanismos institucionais de prevenção, combate, acolhimento frente a práticas de assédio moral, sexual ou institucional e de discriminação de gênero, raça, classe, orientação sexual, origem, dentre outros, em suas diversas formas, alinhando-se às diretrizes nacionais de Direitos Humanos, às normativas internas da universidade e aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da igualdade.

Ao longo de seu trabalho, a Comissão desenvolveu um processo participativo e transparente, que envolveu a realização de reuniões, levantamentos sobre a incidência de assédios e discriminações junto a comunidade acadêmica em toda a instituição, análise de documentos, assim como, experiências de outras instituições de ensino superior. Este relatório sistematiza as etapas do processo, os fundamentos teóricos e legais que orientaram a proposta, bem como as principais diretrizes e recomendações

para a implementação e monitoramento da Política Institucional de Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação na Ufersa.

### **3. Objetivo da Comissão**

Elaborar e institucionalizar a Minuta da Política de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação no âmbito da Universidade Federal Rural do Semi-Árido – Ufersa.

### **4. Atividades Realizadas**

- **Outubro/2024 a Maio/2025:** Realização de estudos e leitura de materiais acadêmicos, legislações, resoluções, manuais, entre outros materiais para aprimoramento e atualização sobre a temática.

### **CRONOLOGIA DAS REUNIÕES DA COMISSÃO:**

#### **DATA: 27/03/2025**

Presentes: Profa. Maria Ilidiana Diniz, Anakléa Mélo Silveira da Cruz Costa, Maria Taynara Ferreira Bezerra e Milena Paula Cabral de Oliveira.

A primeira reunião da Comissão foi para a apresentação dos membros e exposição do que já havia sido produzido em Comissões anteriores. Ficou deliberada a necessidade do desenvolvimento de um calendário de encontros para alinhamento da equipe que compõe a Comissão e planejamento das atividades a serem desenvolvidas no decorrer dos meses. Definiu-se o agendamento de uma reunião com o reitor Prof. Dr. Rodrigo Codes, para apresentação das demandas que a Comissão necessitaria para a elaboração da Minuta. Outra deliberação advinda da reunião foi o agendamento de um momento com a Ouvidoria da UERN para conhecer e discutir alguns aspectos da Resolução N° 24/2024 - CD que criou o protocolo de atendimento aos casos de violências e de assédios contra mulheres na Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (Uern).

**DATA: 08/04/2025**

Reunião com o Magnífico Reitor Prof. Dr. Rodrigo Codes e o chefe de Gabinete Prof. Dr. Lázaro Fabrício de França Souza.

Presentes: Anakléa Melo Silveira da Cruz Costa- Ouvidora; Profa. Maria Ilidiana Diniz; Maria Taynara Ferreira Bezerra e Milena Paula Cabral de Oliveira e Marília de Lima Pinheiro Gadelha Melo.

Pautas apresentadas pela comissão com o Magnífico Reitor:

- Foi discutida a necessidade de um espaço para uso exclusivo da Ouvidoria (que no momento estava compartilhando a sala com a equipe do Gabinete responsável pela compra de passagens e opera o sistema SCDP), visto que o espaço de Ouvidoria deve garantir o sigilo dos atendimentos, de modo que os usuários possam se sentir mais confortáveis ao procurar a equipe da ouvidoria;
- Foi apresentada a proposta de criação da Sala de Reunião das Comissões em uma das salas do espaço destinado à Ouvidoria atualmente. Esta sala será destinada ao uso das comissões de apuração de condutas de servidores e de discentes.
- Foi apresentada a necessidade de incluir recursos financeiros para o orçamento 2026 para que a comissão que fique responsável pela implementação da Política possa desenvolver os trabalhos: visitas aos campi, capacitações, campanhas educativas, etc.
- Foi tratada sobre a necessidade de criação da Corregedoria da UFERSA, visto que um dos pilares da política é o combate por meio da apuração das denúncias apresentadas na ouvidoria da instituição.
- Foi discutido sobre a necessidade do Gabinete do Reitor nomear uma comissão cujo objetivo será a alteração da Resolução CONSAD/UFERSA Nº 003/2019, onde deverá ser incluída a obrigação de comprovação de capacitação prévia ou posterior (no prazo de 6 meses) nos temas que envolvam prevenção contra Assédios e Discriminação, como condição para assumir cargo de gestão na UFERSA, com percepção de gratificação. Esta comprovação de capacitação deverá englobar um conjunto de cursos sobre os seguintes temas: Prevenção contra Assédios e Discriminação, Comunicação não Violenta, Resolução Pacífica de Conflitos, entre outros que a comissão julgar importante e com carga horária mínima total a ser definida pela comissão.

- Foi ainda discutido sobre a necessidade de incluir no PDI em construção objetivos para cumprimento da política.

**DATA: 11/04/2025**

Presentes: Anakléa Melo Silveira da Cruz Costa- Ouvidora; Profa. Maria Ilidiana Diniz; Maria Taynara Ferreira Bezerra e Milena Paula Cabral de Oliveira e Marília de Lima Pinheiro Gadelha Melo. (equipe UFERSA)

Profa. Dra. Fernanda Marques de Queiroz, profa. Dra. Suamy Soares, Ouvidora Sephora Nogueira do Couto Borges, Estagiárias Marcela e Beatriz do Núcleo de Estudos sobre a Mulher Simone de Beauvoir- Uern (equipe UERN)

Reunião com a Comissão Uern Mulher da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte que recentemente implementaram a política de enfrentamento às violências contra as mulheres na instituição. O intuito desse encontro foi compreender os caminhos trilhados institucionalmente para o desenvolvimento e efetivação da referida política. As equipes se apresentaram inicialmente e se colocaram à disposição para trabalhos conjuntos. A ouvidora Sephora apresentou o trabalho desenvolvido pela Ouvidoria da UERN na construção da Resolução Nº 24/2024 - CD que criou o protocolo de atendimento aos casos de violências e de assédios contra mulheres na Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (Uern). Posteriormente foi aberta a discussão e pudemos tirar algumas dúvidas e entender o processo pelo qual elas encaminharam a elaboração da política e depois do protocolo.

**DATA: 04/05/2025**

Inserção de novos membros à comissão Luana dos Santos Nogueira Freitas e Kyara Maria de Almeida Vieira.

Presentes: Anakléa Melo Silveira da Cruz Costa- Ouvidora; Profa. Maria Ilidiana Diniz; Maria Taynara Ferreira Bezerra; Luana dos Santos Nogueira Freitas e Kyara Maria de Almeida Vieira.

Pautas discutidas na reunião:

- Breve apresentação dos trabalhos realizados pela comissão para a profa. Kyara Maria de Almeida Vieira e para a servidora Luana dos Santos Nogueira Freitas.

A ouvidora Anakléa Melo Silveira da Cruz Costa se comprometeu em compartilhar todo o material sobre a fundamentação legal necessário para elaboração da Política para estudo de toda a comissão na pasta compartilhada do Google drive;

- Ficou combinado sobre a disponibilização do Formulário para Diagnóstico Institucional sobre assédios e discriminações, que tinha sido elaborado pelo Grupo de Trabalho anterior (Portaria Nº 2.215, de 9 de Novembro de 2023 e alterações posteriores) para contribuição da comissão até o dia 15/05/2025, para que no período de 20/05 a 02/06 o formulário seja divulgado para ser respondido por toda comunidade. As reuniões seguintes foram agendadas.

#### **DATA: 15/05/2025**

Presentes: Anakléa Melo Silveira da Cruz Costa- Ouvidora; Profa. Maria Ilidiana Diniz; Maria Taynara Ferreira Bezerra; Luana dos Santos Nogueira Freitas; profa. Kyara Maria de Almeida Vieira e Milena Paula Cabral de Oliveira

Pautas discutidas na reunião:

- Aprovação do formulário para divulgação do questionário.

#### **DATA: 21/05/2025**

Presentes: Anakléa Melo Silveira da Cruz Costa- Ouvidora; Profa. Maria Ilidiana Diniz; Maria; profa. Kyara Maria de Almeida Vieira; Milena Paula Cabral de Oliveira e Rannah Munay Dantas da Silveira

Pautas discutidas na reunião:

- Necessidade de reformulação do formulário no Google Meet pois o mesmo recebeu mais de uma resposta por e-mail.
- Ficou definido que o formulário seria revisado por Kyara Maria de Almeida Vieira, Luana dos Santos Nogueira Freitas e Anakléa Melo Silveira da Cruz Costa.
- A nova data de divulgação ficou de 23/05 a 06/06/2025

Após a revisão o questionário diagnóstico sobre assédios e discriminação na universidade foi encaminhado via os canais (email institucional e redes sociais) para toda a comunidade acadêmica. O mesmo contou com 23 (vinte e três) questões abertas e fechadas. Ficou aberto para coleta no período de 23/06/2025 a 03/07/2025, recebendo um total de 346 respostas.

**DATA: 03/06/2025**

Presentes: Anakléa Melo Silveira da Cruz Costa- Ouvidora; Profa. Maria Ilidiana Diniz; Maria; profa. Kyara Maria de Almeida Vieira; Milena Paula Cabral de Oliveira e Luana dos Santos Nogueira Freitas

Pautas discutidas na reunião:

- Divisão da minuta da resolução para sugestões, alterações e contribuição por todos os membros da comissão;
- Agendamento da próxima reunião.

**DATA: 30/06/2025**

Presentes: Anakléa Melo Silveira da Cruz Costa- Ouvidora; Profa. Maria Ilidiana Diniz; Maria; profa. Kyara Maria de Almeida Vieira e Luana dos Santos Nogueira Freitas

Pautas discutidas na reunião:

- Início da elaboração da minuta da Política a partir das contribuições dos membros.

**DATA: 28/07/2025**

Presentes: Anakléa Melo Silveira da Cruz Costa- Ouvidora; Profa. Maria Ilidiana Diniz; Maria; profa. Kyara Maria de Almeida Vieira e Luana dos Santos Nogueira Freitas

Pautas discutidas na reunião:

- Continuação da elaboração da minuta da Política a partir da contribuição dos membros;

- Discussão sobre a necessidade da inclusão na política da UFERSA elaborar políticas antirretaliação;

**DATA: 11/08/2025**

Presentes: Anakléa Melo Silveira da Cruz Costa- Ouvidora; Profa. Maria Ilidiana Diniz; Maria; profa. Kyara Maria de Almeida Vieira; Luana dos Santos Nogueira Freitas e Milena Paula Cabral de Oliveira

Pautas discutidas na reunião:

- Continuação da elaboração da minuta da Política a partir da contribuição dos membros.
- Discussão e aprovação pela Comissão da Inclusão na Política do Núcleo de Acolhimento.

**DATA: 08/10/2025**

Presentes: Anakléa Melo Silveira da Cruz Costa- Ouvidora; Profa. Maria Ilidiana Diniz; Maria; profa. Kyara Maria de Almeida Vieira; Luana dos Santos Nogueira Freitas e Milena Paula Cabral de Oliveira

Pautas discutidas na reunião:

Continuação da elaboração da minuta da Política a partir da contribuição dos membros.

Divisão de tarefas para elaboração do relatório final:

- a. Milena Paula Cabral de Oliveira e Anakléa Melo Silveira da Cruz Costa: organização da cronologia das reuniões;
- b. Anakléa Melo Silveira da Cruz Costa: organização da fundamentação legal para elaboração da minuta da Política;
- c. Maria Taynara Ferreira Bezerra e Luana dos Santos Nogueira Freitas: Consolidação dos dados do levantamento para apresentação ao Reitor junto com o relatório dos trabalhos da comissão.
- d. Maria Ilidiana Diniz: Revisão final do relatório da Comissão.

## **5. Resultados Alcançados**

1. Continuação da elaboração do questionário diagnóstico iniciado pela Comissão anterior;

2. Aplicação de questionário diagnóstico com toda a comunidade acadêmica.

### **Análise dos dados do Diagnóstico da Ufersa sobre Assédio Sexual, Moral e Discriminação (2025)**

O levantamento, realizado por meio de questionário eletrônico, teve como objetivo buscar informações sobre percepções, experiências e conhecimentos da comunidade universitária a respeito de assédio (moral e sexual) e discriminação (de raça, gênero, orientação sexual, deficiência, entre outros), a fim de gerar dados para construção da política de prevenção e combate ao assédio na Universidade Federal Rural do Semi-Árido – Ufersa e subsidiar ações institucionais de prevenção, acolhimento, formação e enfrentamento dessas práticas.

A pesquisa diagnóstica da Ufersa foi realizada entre os meses de maio a junho de 2025 e contabilizou a participação de 346 pessoas pertencentes a todas as categorias da comunidade acadêmica. De acordo com os dados, 50,3% declararam pertencer ao corpo discente de curso presencial, seguido pelos docentes (26,6%), Técnicos-administrativos (20,2%), Terceirizados e Discentes de curso EAD (2,9%). Destes, apenas 9,8% ocupam cargo de chefia.

Com base nesses dados verificamos que a maioria participante foram mulheres cisgênero (62,4%) e homens cisgênero (35,8%) dentre as faixas etárias de 18 anos a até mais de 57 anos. Além disso, no eixo do perfil dos participantes se identificaram pessoas de diferentes orientações sexuais, raça/etnia e com e sem deficiência, destacando a diversidade do público atingido.

Participaram da pesquisa pessoas do campus Mossoró (52,9%) e de todos os campi fora da sede (Pau dos Ferros, 23,1%; Caraúbas, 14,2% e Angicos, 9,2%). Também registrou-se a participação de pessoas vinculadas ao Polo EaD, mas com pouca expressividade.

Sobre a ocorrência de situações de assédio (moral e sexual) ou discriminações verifica-se que 31,8% já presenciou ou teve conhecimento de casos, 22% já foi vítima e também teve conhecimento de casos envolvendo outras pessoas e 18,5% declaram ter sido vítimas. Com base nessa informação podemos concluir que, do público pesquisado, 40,5% consideram que foram vítimas de situações de assédio ou discriminação e 53,8% já testemunhou ou teve conhecimento de situações ocorridas no ambiente institucional. Por outro lado, destacamos que 23,7% dos participantes afirmam nunca ter sofrido,

presenciado ou tido conhecimento de casos dessa natureza. Cabe mencionar que uma parcela dos participantes sinalizou que não sabe informar, ou seja, ainda existe um grupo que desconhece ou possui dificuldade de reconhecer situações que envolvam assédio e discriminações.

Tal constatação pode estar relacionada ao fato de muitos ainda não terem participado de nenhuma formação ou ação sobre o tema, conforme foi sinalizado por 70,5% dos participantes. Somente 36,4% dos sujeitos pesquisados responderam que já participaram de alguma ação sobre assédio e discriminação, seja ofertado pela Ufersa ou outra instituição.

Esses dados destacam a necessidade de ampliar os espaços educativos, com meios de divulgação e discussão sobre a temática, tanto para fomentar o conhecimento de toda a comunidade, quanto para agir de forma preventiva, pois defendemos que por meio do conhecimento podemos influenciar na mudança de comportamentos e cultura.

Sobre os tipos de assédio, 193 pessoas afirmaram ter sido vítimas, testemunhado ou tido conhecimento de casos de assédio moral. O assédio sexual foi citado por 119 pessoas e atos de discriminação foi sofrida, presenciada ou conhecida por 93 pessoas. Já 83 pessoas afirmam nunca ter vivenciado ou presenciado situações dessa natureza. Esses dados são preocupantes e trazem o alerta sobre a necessidade de tomada de medidas urgentes para a execução de ações que contribuam para a mudança de comportamentos, a formação de equipes de acolhimento às vítimas, além de ações para coibir novas situações e punir os agressores, sendo uma delas a regulamentação e implantação da política institucional sobre o tema.

Dos participantes que declararem ter ciência ou terem sido vítimas de assédio e/ou discriminação registraram diversas condutas que podem ser caracterizadas como condutas assediadoras e discriminatórias que vivenciaram, presenciaram ou tiveram conhecimento no ambiente institucional da Ufersa, com ocorrência em todos os campi, predominantemente, nos espaços físicos, mas também em ambientes virtuais (Whatsapp, e-mail...).

Dentre as condutas assediosas de cunho sexual destacaram-se: Comentários e observações insinuanes e comprometedoras sobre a aparência física ou sobre a personalidade da pessoa assediada; narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual; piadas de cunho sexual; conversas indesejáveis sobre sexo, entre outras atitudes.

Sobre as condutas assediadoras de cunho moral as mais citadas foram: Comunicação agressiva e desrespeitosa (de forma recorrente); Contestar sistematicamente todas as suas decisões e criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto, em especial na frente de outras pessoas; Espalhar boatos

ou fofocas a respeito da pessoa assediada, ou fazer piadas, procurando desmerecê-la ou constrangê-la perante seus superiores, colegas ou subordinados; Agredir verbalmente, gritar, dirigir gestos de desprezo, ou ameaçar com outras formas de violência física e/ou emocional, entre outras situações.

Em relação aos atos de discriminação o machismo foi o mais citado, seguido da misoginia, LGBTQIA+fobia e Racismo. Verifica-se que a discriminação com base no gênero foi bastante evidenciada pelos participantes, mas houve relatos de todos os tipos de discriminações relacionadas no questionário.

A relação do/a agressor/a com a vítima ocorrem de forma vertical (Chefia, 16,2% e Professor/a, 35,5%, totalizando 51,7%), horizontal (colega e pares, 33,2%), e invertida (subordinado/a, 4,3% e Discente, 19,9%).

De acordo com os dados da pesquisa, as pessoas que praticam o assédio ou discriminação pertencem a todas as categorias acadêmicas. A categoria docente foi a mais citada (53,5%), seguido dos discentes (30,1%), técnico-administrativos/as (11,8%) e terceirizados/as (4%). Possivelmente, pela baixa participação de estudantes e docentes da modalidade EAD, não tenha tido dados expressivos sobre essas categorias nesta pesquisa. Em sua maioria os assediadores são do gênero masculino (50,3%), mas também registra-se assédio ou discriminações praticadas por mulheres (11%).

Os dados sinalizam que a maioria das situações vivenciadas ou presenciadas não foram formalizadas denúncias junto à instituição (43,9%) e outros 13,6% não sabem informar se houve ou não a denúncia. Dos 20,5% que informaram ter formalizado a denúncia utilizaram, principalmente, o canal da Ouvidoria (19,9%) e a Chefia Imediata (12%). No entanto, um número expressivo não soube informar (71,1%).

As principais motivações para os que não formalizaram a denúncia foram, respectivamente: Não acreditar que teria consequências para o/a assediador/a; medo de retaliação por parte do/a assediador/a e não ter provas suficientes. Cabe registrar que uma parcela desconhecia que a situação vivenciada se tratava de uma prática de assédio ou discriminação (8,7%). Muitos relataram medo de julgamentos, exposição, entre outros motivos que desmotivam ou desencorajam a denúncia.

Dos que formalizaram a denúncia, 57,8% afirmam não ter observado nenhuma consequência para o/a agressor/a, 13,3% não soube informar e apenas 5,5% declararam ter conhecimento de alguma consequência, seja por abertura de processo apuratório, mudança do local de trabalho ou demissão.

O assédio e a discriminação traz muitos prejuízos na vida pessoal, profissional e social das vítimas. Segundo os sujeitos, os principais danos observados na vida das vítimas após o assédio foram, danos psicológicos (61%), danos profissionais (29,2%), danos sociais (25,4%) e danos físicos (13,3%).

Os dados apontam, infelizmente, para uma realidade onde o assédio e a discriminação estão presentes nas relações pessoais e no cotidiano institucional. Porém, concordamos que esses dados refletem uma problemática com origem nas bases estruturantes de como se organizam as relações de trabalho, de poder, as relações de gênero, raça/etnia, entre outras relações desiguais nesse modelo de sociedade. Assim, não se trata de uma realidade isolada, mas uma expressão que tem fundamento nas contradições presentes na organização da nossa sociabilidade contemporânea.

Apesar disso, acreditamos que ações realizadas institucionalmente podem ter importante contribuição para minimizar e coibir comportamentos assediosos e discriminatórios, seja por meio da educação, do acolhimento das vítimas, da apuração e punição dos agressores/as.

Verificamos, por meio dos dados, a predominância, no ideário dos pesquisados, do descrédito nas ações de punição, o medo de denunciar e de julgamentos. Porém, ponderamos que há motivos subjacentes a esses depoimentos, pois refletem um histórico de impunidades, de preconceitos enraizados na nossa sociedade, onde por muitas vezes a melhor estratégia adotada era pôr uma “cortina de fumaça” sobre o tema.

O cenário legal recente exige e sinaliza a necessidade premente de todas instituições públicas formalizarem normativos específicos que tratem da problemática, além da formação de equipes especializadas. E a Ufersa, como instituição formativa, tem um papel fundamental nesse aspecto. Somos uma instituição educativa que tem significativo potencial de transformação social, assim não podemos permanecer inertes a essa realidade.

Os dados obtidos na referida pesquisa foram de muita relevância, pois apresentam um panorama inicial de como se estabelecem as relações interpessoais da nossa instituição, percepção da comunidade acadêmica sobre o tema e do tratamento institucional, fundamentando e reafirmando a necessidade da formulação de uma política institucional sobre os assédios e discriminação, com a previsão de ações de prevenção, de acolhimento, coibitivas e punitivas. A nossa expectativa é que, com a política e as ações que serão desenvolvidas a partir de sua publicação, venha contribuir para a mudança desse cenário, com melhoria nas relações interpessoais e na postura institucional ao tratar sobre essas práticas, tornando a Ufersa um ambiente cada vez mais saudável para se estudar, aprender e trabalhar.

3. Redação da minuta da Política de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação no âmbito da Universidade Federal Rural do Semi-Árido – Ufersa.

## **6. Desafios Encontrados**

- Dificuldade de agendamento e sistematização das reuniões dado a sobrecarga de trabalho e incompatibilidade de agendas das servidoras que compõem a comissão, visto que é composta por docentes e por técnicas administrativas que acumulam outras funções na universidade, dentre elas algumas ocupam função de gestão da Universidade.
- Por se tratar de uma nova política em âmbito institucional, com normativos recentes sobre a temática, ainda é pouco conhecida por grande parte da comunidade acadêmica. Além disso, trata de um tema sensível e que impõe a quebra de muitos preconceitos, práticas e estruturas que foram enraizados na cultura das relações de trabalho e no universo acadêmico historicamente.

## **7. Próximas Etapas**

1. Entrega do relatório dos trabalhos desta comissão ao Reitor da UFERSA para que a Minuta da Política seja submetida à apreciação e aprovação do Conselho Universitário da UFERSA - CONSUNI.

## **8. Considerações Finais**

A atuação da Comissão de elaboração da Política de Enfrentamento ao Assédio Moral e à Discriminação na Ufersa, representou um passo fundamental na consolidação do compromisso institucional com a promoção de um ambiente acadêmico ético, inclusivo e respeitoso. O processo de construção dessa política foi pautado na perspectiva de garantir o diálogo democrático, assegurar a escuta qualificada e buscar a valorização da diversidade dos sujeitos que compõem a comunidade universitária.

Ao longo dos trabalhos, a Comissão buscou compreender as múltiplas dimensões que envolvem as práticas de assédio e discriminação no contexto universitário, considerando suas expressões interpessoais, institucionais e estruturais. Nesse sentido, a proposta elaborada não se restringe à punição de condutas, mas visa à prevenção, à educação e à transformação das relações sociais dentro da universidade,

reafirmando o compromisso com os direitos humanos, a equidade de gênero e a dignidade de todas as pessoas.

O resultado desse esforço coletivo traduz-se em um instrumento político e pedagógico capaz de orientar ações, estabelecer protocolos de acolhimento e de responsabilização, e fortalecer a cultura de respeito mútuo. Assim, a política proposta constitui um marco na trajetória da Ufersa, ao reconhecer que o enfrentamento ao assédio moral e à discriminação é condição essencial para a construção de um espaço universitário verdadeiramente democrático, plural, seguro e livre de preconceito e discriminação.

Por fim, ressalta-se que este trabalho não se encerra com a aprovação da política, mas inaugura uma nova etapa de compromisso contínuo e sistemático, que exige acolhimento, vigilância, sensibilização e participação ativa de toda a comunidade acadêmica na consolidação de práticas institucionais que assegurem a convivência saudável e o respeito às diferenças.

Mossoró, 30 de outubro de 2025.

**Maria Ilidiana Diniz**


Docente - Presidente da Comissão

**Marília de Lima Pinheiro Gadelha Melo**

Assessora Especial do Gabinete da Reitoria - Membro da Comissão


**Rannah Munay Dantas da Silveira**

Pró-Reitora de Gestão de Pessoas - Membro da Comissão

Documento assinado digitalmente  
 ANAKLEA MELO SILVEIRA DA CRUZ COSTA  
Data: 29/10/2025 17:27:43-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

**Anakléa Mélo Silveira da Cruz Costa**

Ouvidora - Membro da Comissão


Documento assinado digitalmente  
 MILENA PAULA CABRAL DE OLIVEIRA  
Data: 30/10/2025 10:39:22-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

**Milena Paula Cabral de Oliveira**

Pedagoga da PROAE - Membro da Comissão

**Maria Taynara Ferreira Bezerra**

Assistente do Gabinete da Reitoria - Membro da Comissão

Documento assinado digitalmente  
 LUANA DOS SANTOS NOGUEIRA FREITAS  
Data: 29/10/2025 17:37:36-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

**Luana dos Santos Nogueira Freitas**

Assistente Social do Campus Caraúbas - Membro da Comissão

**Kyara Maria de Almeida Vieira**

Docente - Membro da Comissão



**RELATÓRIO N° 15/2025 - REITORIA (11.01)**

**(N° do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO)**

**(Assinado digitalmente em 26/11/2025 14:49 )**

**JOSE ERIMAR DOS SANTOS**

**CHEFE DE GABINETE E RELAÇ INSTITUCIONAIS**

**GAB (11.03)**

**Matrícula: ###431#8**

Visualize o documento original em <https://sipac.ufersa.edu.br/documentos/> informando seu número: **15**, ano: **2025**,  
tipo: **RELATÓRIO**, data de emissão: **26/11/2025** e o código de verificação: **3fe06c7833**



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO  
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

## ANEXO II

### Proposta de emendas ao texto de proposta de Ato Normativo do CONSUNI

<b>Proponente</b>	<b>José Albenes Bezerra Júnior</b>
<b>Documento</b>	<b>Minuta de Resolução do Consuni que Aprova a Política de prevenção e enfrentamento aos assédios e as discriminações da Universidade Federal Rural do Semi-Árido.</b>
<b>1. Emendas</b>	
<p><b>Emenda 01.</b></p> <p>(Albenes - Alterar): Art. 1º Instituir, no âmbito da Ufersa, a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação, com a finalidade de combater todas as formas de violência decorrentes das relações de trabalho e acadêmicas, em especial o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação.</p> <p>Parágrafo único. A Política de que trata o caput tem por objetivos prevenir práticas assediosas e/ou discriminatórias, acolher as vítimas, bem como promover o enfrentamento dessas condutas e a responsabilização das pessoas envolvidas.</p> <p><b>Justificativa:</b> Aperfeiçoar a organização, a clareza e a coesão do texto, de modo a garantir melhor compreensão de seu conteúdo.</p> <p><b>Emenda 02.</b></p> <p>(Albenes - Alterar) Art. 2º A Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação, no âmbito da Ufersa, tem por objetivo promover um ambiente de trabalho e acadêmico seguro, digno, saudável, sustentável e livre de condutas abusivas, assediosas ou discriminatórias, assegurando o respeito mútuo entre todas as pessoas.</p> <p><b>Justificativa:</b> Substituir o termo “comportamento” por “conduta”, por se tratar de expressão mais adequada ao contexto normativo. Enquanto “comportamento” possui sentido mais amplo e genérico, “conduta” apresenta caráter mais técnico, referindo-se a ações ou omissões concretas, passíveis de avaliação, enquadramento normativo e responsabilização.</p>	



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO  
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

**Emenda 03.**

Art. 3º (...)

(Albenes - Alterar): II – assédio moral: toda conduta abusiva, como gestos, palavras e atitudes que se repitam de forma sistemática, atingindo a dignidade ou integridade psíquica ou física de um/a trabalhador/a, servidores/as públicos/as, discentes, dentre outras pessoas integrantes da comunidade acadêmica;

**Justificativa:** Ao suprimir a referência institucional específica, preservando o conteúdo conceitual amplamente consolidado em estudos especializados e em normativas diversas, garantindo maior generalidade, aplicabilidade e coerência com diferentes contextos institucionais. Além disso, evita-se a necessidade de atualização normativa futura caso o CNJ altere seus parâmetros, mantendo o texto mais estável e autônomo.

**Emenda 04.**

Art. 3º (...)

(Albenes - Suprimir): ~~IV — servidores/as públicos/as: pessoas legalmente investidas em cargo público;~~

(Albenes - Suprimir): ~~V — trabalhadores/as terceirizados/as: funcionários/as contratados/as em regime de trabalho Consolidação das Leis Trabalhistas—CLT, por empresa contratada pela Universidade;~~

(Albenes - Suprimir): ~~VII — estagiários/as: estudante que frequente o ensino regular em instituições de ensino superior, profissional ou médio, exercendo atividade supervisionada e temporária na instituição, com finalidade formativa, de natureza obrigatória ou não obrigatória;~~

**Justificativa:** Os incisos IV, V e VII já estão contemplados no inciso III.

**Emenda 05.**

CAPÍTULO II

DA COORDENAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DAS ATIVIDADES DE PREVENÇÃO E COMBATE AOS ASSÉDIOS E DISCRIMINAÇÕES



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO  
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

(Albenes – criar capítulo II): A criação do Capítulo II justifica-se pela necessidade de melhor organização sistemática do texto normativo, uma vez que o conteúdo tratado ultrapassa o caráter introdutório das disposições preliminares. Trata-se, agora, de disciplinar de forma específica a coordenação e o acompanhamento das atividades de prevenção e combate aos assédios e discriminações.

**Emenda 06.**

(Albenes - Alterar): Art. 8º São consideradas ações preventivas:

**Justificativa:** Melhorar o texto.

**Emenda 07.**

Art. 8º (...)

(Albenes - Alterar): I - promover formações continuadas sobre o assédio moral, assédio sexual e as diversas formas de discriminação, para toda a comunidade acadêmica;

**Justificativa:** A alteração proposta visa ampliar o escopo das formações continuadas, de modo que não se restrinjam apenas aos elementos caracterizadores do assédio moral, do assédio sexual e das diversas formas de discriminação. A abordagem deve contemplar essas temáticas em sua integralidade, incluindo dimensões históricas, análise de casos concretos, dados institucionais e sociais, bem como políticas adotadas (ou sua ausência) e entendimentos consolidados. Dessa forma, promove-se uma formação mais crítica, contextualizada e efetiva para toda a comunidade acadêmica.

**Emenda 08.**

(Albenes - Alterar): Art. 10. O enfrentamento ao assédio compreende o conjunto de estratégias e ações destinadas à prevenção, ao combate e ao tratamento de situações de assédio moral, assédio sexual e discriminação, tanto no ambiente de trabalho quanto nos demais espaços de convivência institucional.

§ 1º As referidas ações têm por finalidade promover ambientes seguros, respeitosos, saudáveis e livres de violências, assegurando a dignidade, a



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO  
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

integridade e o bem-estar das pessoas.

§ 2º Para esse fim, devem ser observados os seguintes princípios:

**Justificativa:** A divisão do dispositivo em dois parágrafos tem por objetivo conferir maior clareza, precisão normativa e melhor organização lógica ao texto.

**Emenda 09.**

(Albenes - Alterar): Art. 13. As ações de detecção consistem no conjunto de medidas institucionais destinadas à recepção, registro e encaminhamento de notícias e manifestações relativas a atos de assédio, discriminação e demais formas de violência no âmbito da Ufersa, por meio de canais internos de acolhimento, orientação, denúncia e proteção às vítimas.

**Justificativa:** A redação proposta visa aprimorar a técnica normativa do dispositivo.

**Emenda 10.**

(Albenes - Alterar e transferir para o artigo posterior ao actual 17): Art. 16. A composição do Nahu será formalizada por ato da Reitoria, mediante portaria, com a designação de seus membros indicados pela Progepe, Proae, Prograd e pelas Direções dos campi fora da sede.

**Justificativa:** A alteração proposta visa adequar a técnica normativa do dispositivo, uma vez que não se mostra adequado falar em “nomeação” do Nahu enquanto estrutura, mas sim na designação de sua equipe ou membros. O núcleo é instituído por ato administrativo próprio, sendo sua composição que deve ser objeto de indicação e designação pela Administração. Somado a isso, a transferência do dispositivo para posição posterior ao artigo que trata da composição (art. 17) atende à lógica sequencial e sistemática do texto normativo, garantindo maior coerência estrutural. Dessa forma, primeiro define-se a composição e, em seguida, estabelece-se o ato formal de designação de seus membros, respeitando a ordem natural de organização do dispositivo.





MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO  
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

**Emenda 14.**

(Albenes - Alterar): Art. 26. Nos casos de que tratam os arts. 24 e 25, os agentes públicos deverão resguardar o sigilo do conteúdo da denúncia e de quaisquer elementos que permitam a identificação do/a denunciante, vedada sua divulgação ou publicidade, sob pena de responsabilização na forma da legislação aplicável.

**Justificativa:** A alteração proposta visa aprimorar a técnica normativa do dispositivo, com a supressão da referência expressa a diploma legal específico. Tal ajuste busca conferir maior estabilidade e atualização permanente ao texto, evitando a necessidade de revisão do regulamento em caso de alteração, revogação ou substituição da legislação mencionada.

**Emenda 15.**

(Albenes - Alterar): Art. 27. Nos casos em que o/a denunciante sofrer ato de retaliação praticado pelo denunciado/a, entendido como qualquer conduta destinada a prejudicá-lo/a profissionalmente, economicamente, em sua vida privada ou, em situações mais graves, atentando contra sua integridade física, poderá ser apresentada nova denúncia à Controladoria-Geral da União, órgão competente para a recepção e apuração dessas manifestações, nos termos da legislação aplicável.

**Justificativa:** A alteração proposta visa aprimorar a técnica normativa do dispositivo, mediante a supressão da referência a ato normativo específico. Tal medida busca assegurar maior estabilidade e atualização permanente do texto, evitando a necessidade de revisão em caso de alteração ou substituição do referido ato administrativo.

**Emenda 16.**

(Albenes - Alterar): Art. 28. As denúncias que envolvam violência praticada contra criança ou adolescente no âmbito da Ufersa deverão ser imediatamente encaminhadas à Autoridade Policial, ao Conselho Tutelar e ao Ministério Público, nos termos da legislação aplicável.

**Justificativa:** A alteração proposta visa aprimorar a técnica normativa do dispositivo, mediante a supressão da referência expressa a diploma legal específico. Tal ajuste busca conferir maior estabilidade ao texto, evitando a



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO  
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

necessidade de revisão em caso de futura alteração, revogação ou substituição da norma indicada.

**Emenda 17.**

Art. 29. (...)

(Albenes - Alterar): Parágrafo único. A alteração da unidade de trabalho não configura uma remoção definitiva, mas uma mudança de localização profissional, por meio portaria ou ato de gestão pessoal, da vítima pelo tempo que for necessário.

**Justificativa:** A expressão estaria correta? Não seria portaria ou ato de gestão pessoal?

**Emenda 18.**

(Albenes - Alterar): Art. 30. Em caso de múltiplas denúncias envolvendo o/a mesmo/a acusado/a, associadas a indícios e elementos que indiquem risco à integridade da vítima ou à regularidade da apuração, e que resultem em pedidos de alteração de unidade de trabalho por mais de um/a servidor/a, a Administração poderá determinar o afastamento preventivo do/a acusado/a, como medida cautelar destinada a resguardar a apuração dos fatos e a proteção das pessoas envolvidas, sem prejuízo das atividades institucionais.

**Justificativa:** A alteração proposta visa aprimorar a técnica normativa do dispositivo. Além disso, a redação reforça o caráter cautelar da medida de afastamento preventivo, condicionando sua adoção à presença de elementos que indiquem risco à integridade da vítima ou à regularidade da apuração, em consonância com os princípios da proteção, da razoabilidade e da segurança institucional.

**Emenda 19.**

(Albenes - Alterar): Art. 31. Caso não seja possível a alteração da unidade de trabalho da vítima, a Administração poderá, de forma excepcional e devidamente motivada, promover a alteração temporária da lotação ou do exercício funcional do/a acusado/a, por meio de ato administrativo próprio, com a finalidade de assegurar a proteção da vítima e a preservação do



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO  
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

ambiente institucional.

**Justificativa:** A alteração proposta visa aprimorar a técnica normativa do dispositivo. Além disso, a inclusão da necessidade de motivação e da excepcionalidade da medida reforça a observância aos princípios da legalidade, razoabilidade e proteção da vítima, assegurando maior segurança jurídica à atuação da Administração. O texto também delimita com maior clareza a finalidade da medida, vinculando-a à proteção da vítima e à preservação do ambiente institucional.

**Emenda 20.**

Art. 35. (...)

(Albenes - Alterar): Parágrafo único. Poderá ser solicitada a abertura de turma extra ou turma especial quando constatada, mediante parecer multiprofissional de caráter pedagógico e/ou psicossocial ou apresentação de atestado médico, a impossibilidade de prosseguimento das atividades formativas com a pessoa denunciada.

**Justificativa:** A alteração proposta visa aprimorar a técnica normativa do dispositivo, substituindo a expressão “poderá ser realizada” por “poderá ser solicitada”, de modo a adequar o texto à lógica administrativa e institucional.

**Emenda 21.**

(Albenes – Alterar): Art. 40. O Processo Administrativo Disciplinar (PAD), o Inquérito Administrativo Disciplinar Discente (IADD) e a Sindicância serão conduzidos por comissão composta por 03 (três) servidores/as ocupantes de cargo efetivo da Ufersa, devendo observar o rito processual aplicável às matérias disciplinares, em conformidade com a legislação vigente e as normas internas da Instituição.

Parágrafo único. Os atos praticados por discentes observarão o rito disciplinar previsto nas normas institucionais da Ufersa aplicáveis à matéria.

**Justificativa:** A alteração proposta visa aprimorar a técnica normativa do dispositivo, mediante a supressão de remissões expressas a diplomas legais específicos e a ato normativo infralegal, substituindo-as por referência



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO**  
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

genérica à legislação vigente e às normas institucionais aplicáveis. Tal medida busca conferir maior estabilidade ao texto, evitando a necessidade de revisão em caso de alteração, revogação ou substituição dos atos mencionados.

Mossoró, 10 de abril de 2026.

---

**José Albenes Bezerra Júnior**

Conselheiro do Consuni



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO  
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

RESOLUÇÃO Nº XX, DE XX DE XX DE 20XX

Aprova a Política de prevenção e enfrentamento aos assédios e as discriminações da Universidade Federal Rural do Semi-Árido.

**O PRESIDENTE DO CONSELHO UNIVERSITÁRIO – CONSUNI DA UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO – UFERSA**, no uso de suas atribuições legais, e tendo em vista a deliberação deste Órgão Colegiado na X sessão da XX Reunião Ordinária de XX, realizada no dia XX de XX de XX, resolve:

Art. 1º Instituir, no âmbito da Ufersa, a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e a Discriminação com a finalidade de enfrentar todas as formas de violências decorrentes das relações de trabalho e acadêmicas, em especial o assédio moral, assédio sexual, e a discriminação com objetivo de prevenir práticas assediosas e/ou discriminatórias, acolher as vítimas, bem como promover o combate destas práticas, por meio do enfrentamento e da responsabilização das pessoas envolvidas.

**(Albenes - alterar caput)** Art. 1º Instituir, no âmbito da Ufersa, a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação, com a finalidade de combater todas as formas de violência decorrentes das relações de trabalho e acadêmicas, em especial o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação.

Parágrafo único. A Política de que trata o *caput* tem por objetivos prevenir práticas assediosas e/ou discriminatórias, acolher as vítimas, bem como promover o enfrentamento dessas condutas e a responsabilização das pessoas envolvidas.

**Justificativa: Aperfeiçoar a organização, a clareza e a coesão do texto, de modo a garantir melhor compreensão de seu conteúdo.**

## CAPÍTULO I

### DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 2º O objetivo desta Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e a Discriminação no âmbito da Ufersa é a promoção de um ambiente de trabalho seguro, digno, saudável, sustentável e livre de comportamentos inadequados, garantindo o respeito mútuo entre todas as pessoas.

**(Albenes - alterar caput)** Art. 2º A Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação, no âmbito da Ufersa, tem por objetivo promover um ambiente de trabalho e acadêmico seguro, digno, saudável, sustentável e livre de condutas abusivas, assediosas ou discriminatórias, assegurando o respeito mútuo entre todas as pessoas.

**Justificativa: Substituir o termo “comportamento” por “conduta”, por se tratar de expressão mais adequada ao contexto normativo. Enquanto “comportamento” possui sentido mais**



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO  
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

**amplo e genérico, “conduta” apresenta caráter mais técnico, referindo-se a ações ou omissões concretas, passíveis de avaliação, enquadramento normativo e responsabilização.**

Parágrafo único. Para atender às finalidades propostas, serão definidas as formas de prevenção, acolhimento do/a denunciante, registro da denúncia, apuração e punição das práticas de assédio moral, sexual e discriminatórias.

Art. 3º Para fins desta política considera-se:

I – assédio sexual: toda conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

II – assédio moral (Conselho Nacional de Justiça - CNJ): toda conduta abusiva, como gestos, palavras e atitudes que se repitam de forma sistemática, atingindo a dignidade ou integridade psíquica ou física de um/a trabalhador/a, servidores/as públicos/as, discentes, dentre outras pessoas integrantes da comunidade acadêmica;

**(Albenes - Alterar):** II - assédio moral: toda conduta abusiva, como gestos, palavras e atitudes que se repitam de forma sistemática, atingindo a dignidade ou integridade psíquica ou física de um/a trabalhador/a, servidores/as públicos/as, discentes, dentre outras pessoas integrantes da comunidade acadêmica;

**Justificativa: Ao suprimir a referência institucional específica, preservando o conteúdo conceitual amplamente consolidado em estudos especializados e em normativas diversas, garantindo maior generalidade, aplicabilidade e coerência com diferentes contextos institucionais. Além disso, evita-se a necessidade de atualização normativa futura caso o CNJ altere seus parâmetros, mantendo o texto mais estável e autônomo.**

III – comunidade acadêmica: composta por servidores/as técnicos/as administrativos/as e docentes, discentes e demais agentes públicos em regime de contrato temporário, terceirizados/as, estagiários/as, e outras pessoas que desenvolvam atividades na instituição;

IV – servidores/as públicos/as: pessoas legalmente investidas em cargo público;

**(Albenes - Suprimir Inciso IV): Já contemplado no inciso III**

V – trabalhadores/as terceirizados/as: funcionários/as contratados/as em regime de trabalho Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, por empresa contratada pela Universidade;

**(Albenes - Suprimir Inciso V): Já contemplado no inciso III**

VI – denunciante: pessoa física ou jurídica que informa à administração pública alguma situação de assédio e/ou discriminação;

VII – estagiários/as: estudante que frequente o ensino regular em instituições de ensino superior, profissional ou médio, exercendo atividade supervisionada e temporária na instituição, com finalidade formativa, de natureza obrigatória ou não obrigatória;

**(Albenes - Suprimir Inciso VII): Já contemplado no inciso III**



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO  
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

VIII – vítima: pessoa que possivelmente sofreu a ação de discriminação e/ou assédio denunciada;

IX – empresa contratada: a empresa que firmou contrato com a Universidade a fim de prestar serviço;

X – conduta de conotação sexual: um único ato de investida com teor sexual indesejado pela vítima, em que ocorra a intimidação com incitações sexuais inoportunas, mesmo que não seja repetido. Engloba a importunação sexual, o assédio sexual, o estupro ou tentativa de estupro, e outras condutas de médio ou baixo grau de reprovabilidade; e

XI – condutas discriminatórias: toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça/etnia, cor, religião, identidades de gênero, sexo, território, opinião política, origem social, orientação sexual, condição física ou mental, e idade.

**(Albenes - Criar)** CAPÍTULO II

DA COORDENAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DAS ATIVIDADES DE  
PREVENÇÃO E COMBATE AOS ASSÉDIOS E DISCRIMINAÇÕES

**Justificativa: A criação do Capítulo II justifica-se pela necessidade de melhor organização sistemática do texto normativo, uma vez que o conteúdo tratado ultrapassa o caráter introdutório das disposições preliminares. Trata-se, agora, de disciplinar de forma específica a coordenação e o acompanhamento das atividades de prevenção e combate aos assédios e discriminações.**

Art. 4º Para coordenar e acompanhar as atividades de prevenção e de combate aos assédios e às discriminações na Ufersa deverá ser instituído o Comitê Permanente de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios e Discriminações — CPPEAD, composto por um/a representante titular e um/a suplente indicado/a pela chefia imediata das seguintes unidades:

I - Unidade de Gestão da Integridade — UGI;

II - Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas — Progepe;

III - Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis — Proae;

IV - Unidade de Ouvidoria;

V - Coordenação Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Inclusão social — Caadis;

VI - Comissão de Ética Profissional do Servidor Público da Ufersa; e

VII - de cada *campi* fora de sede.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO  
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

Art. 5º Caberá ao CPPEAD:

I - elaborar um plano setorial de prevenção e enfrentamento ao assédio e às discriminações no trabalho, bianual; e

II - acompanhar, avaliar a efetivação desta política e produzir relatórios anuais, a serem apreciados pelo Conselho de Administração — Consad, acerca das ações desenvolvidas para prevenção e enfrentamento aos assédios e às discriminações.

Art. 6º A duração do mandato de servidores indicados para o Comitê será de 02 (dois) anos, sendo permitida uma recondução. Em caso de vacância a representação de quaisquer dos membros do Comitê, antes de completar a duração do mandato, será nomeado um novo membro, seguindo os critérios do art. 5º, para completar, apenas, o término do mandato do Comitê.

(Relatora – Talita – Alterar *caput* do Art. 6º) Art. 6º A duração do mandato de servidores indicados para o Comitê será de 02 (dois) anos, sendo permitida uma recondução. Em caso de vacância a representação de quaisquer dos membros do Comitê, antes de completar a duração do mandato, será nomeado um novo membro, seguindo os critérios **do art. 4º**, para completar, apenas, o término do mandato do Comitê.

§1º O Comitê elegerá seu Presidente e Vice-Presidente dentre os membros que o compõem, devendo recair estes cargos sobre os servidores efetivos da Ufersa, e seus mandatos terão a duração de 02 (dois) anos, permitida uma recondução.

§2º As horas de trabalho prestadas pelos servidores membros na execução de atividades que fazem parte das atribuições do Comitê serão computadas na sua jornada de trabalho.

§3º Os servidores em Programa de Gestão de Desempenho — PGD deverão registrar as entregas referentes aos trabalhos no Comitê junto ao Sistema telemático utilizado para fins de controle do PGD na instituição.

§4º A administração da Ufersa proporcionará os meios, as condições materiais, de recursos humanos e financeiros para o funcionamento do Comitê, assim como toda a infraestrutura administrativa necessária para esse fim.

§5º O Comitê poderá recorrer à administração da Ufersa, mediante justificativa, para obter consultoria de técnicos(as) especializados(as) da Universidade ou de outros órgãos públicos e/ou privados para contribuírem com seus trabalhos.

§6º O Comitê poderá instituir subcomissões temáticas ou grupos de trabalho para atuação em áreas específicas ou demandas técnicas, com participação de membros da comunidade universitária ou de especialistas externos, conforme deliberação interna, cabendo à Ufersa oferecer os meios administrativos para viabilizar essa participação.

§7º Caberá ao CPPEAD elaborar o seu regimento interno.

CAPÍTULO II  
DA PREVENÇÃO



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO  
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

Art. 7º As ações de prevenção às práticas de assédios e discriminação na Ufersa devem objetivar a promoção de um ambiente acadêmico inclusivo, seguro, saudável e respeitoso, visando proteger os direitos fundamentais de todos/as os/as membros da comunidade acadêmica.

Parágrafo Único. As ações educativas multissetoriais devem ser realizadas em caráter permanente, visando alcançar toda a comunidade acadêmica.

Art. 8º São consideradas ações para a prevenção:

**(Albenes - alterar caput):** Art. 8º São consideradas ações preventivas:

**Justificativa: Melhorar o texto.**

I - promover formações continuadas sobre os elementos que caracterizam o assédio moral, assédio sexual e as diversas formas de discriminação, para toda a comunidade acadêmica;

**(Albenes - Alterar):** I - promover formações continuadas sobre o assédio moral, assédio sexual e as diversas formas de discriminação, para toda a comunidade acadêmica;

**Justificativa: A alteração proposta visa ampliar o escopo das formações continuadas, de modo que não se restrinjam apenas aos elementos caracterizadores do assédio moral, do assédio sexual e das diversas formas de discriminação. A abordagem deve contemplar essas temáticas em sua integralidade, incluindo dimensões históricas, análise de casos concretos, dados institucionais e sociais, bem como políticas adotadas (ou sua ausência) e entendimentos consolidados. Dessa forma, promove-se uma formação mais crítica, contextualizada e efetiva para toda a comunidade acadêmica.**

II – implementação de projetos no campo da Extensão Universitária que considerem ações de prevenção ao assédio moral, sexual e outras formas de discriminação;

III – incentivo à formação de grupos de estudo e pesquisa, seja por meio de discussões em atividades acadêmicas, seja por meio de capacitações específicas para os/as servidores/as;

IV - promover a formação e capacitação de pessoas ocupantes de cargos de gestão ou que pretendem ocupar os referidos cargos, que abordem temas relacionados aos assédios e às discriminações;

V - inclusão da temática nos eventos de recepção de novos/as discentes e servidores/as;

VI - estimular a realização de ações artístico-culturais que dialoguem direta ou transversalmente com as temáticas tratadas nesta Resolução, para construir uma cultura de acolhimento e respeito à diversidade dentro da universidade; e

VII - disponibilização ampla da política e dos canais de denúncia seguros, confidenciais e acessíveis nos ambientes físicos e virtuais da universidade.

Art. 9º A Pró-Reitoria de Administração — Proad deverá propor às empresas que possuam contrato com a Ufersa, com pelo menos 10 (dez) postos de trabalho ativos, a oferta de cursos/capacitações sobre as temáticas (assédios e discriminações), sem ônus para a contratante, com carga horária mínima de 10 (dez) horas por semestre.

Parágrafo único. A oferta de capacitação prevista no *caput* tornar-se-á obrigatória em



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO  
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

relação às contratações futuras a serem celebradas após a vigência desta Resolução, devendo ser incluída cláusula das obrigações da contratada no Termo de Referência que ensejará a futura contratação.

CAPÍTULO III  
DO ENFRENTAMENTO

Art. 10º Enfrentamento ao assédio refere-se às estratégias e ações para prevenir, combater e lidar com situações de assédio moral e sexual, discriminação tanto no ambiente de trabalho quanto em outros contextos. Essas ações visam criar ambientes mais seguros, respeitosos, saudáveis e livres de qualquer tipo de violência, garantindo a dignidade e o bem-estar das pessoas. Para tanto, deve assegurar os seguintes princípios:

**(Albenes - Alterar e criar 2 parágrafos):** Art. 10. O enfrentamento ao assédio compreende o conjunto de estratégias e ações destinadas à prevenção, ao combate e ao tratamento de situações de assédio moral, assédio sexual e discriminação, tanto no ambiente de trabalho quanto nos demais espaços de convivência institucional.

§ 1º As referidas ações têm por finalidade promover ambientes seguros, respeitosos, saudáveis e livres de violências, assegurando a dignidade, a integridade e o bem-estar das pessoas.

§ 2º Para esse fim, devem ser observados os seguintes princípios:

**Justificativa: A divisão do dispositivo em dois parágrafos tem por objetivo conferir maior clareza, precisão normativa e melhor organização lógica ao texto.**

I - igualdade, dignidade, transparência, garantia de sigilo, respeito à privacidade de todas as partes envolvidas e isonomia no tratamento das denúncias;

II - promoção de orientações explícitas sobre como denunciar, com prazos e etapas de investigação da denúncia;

III - comprometimento da gestão e da comunidade universitária na promoção de um ambiente inclusivo, livre de violações, que fomente a cultura da comunicação não violenta; e

IV - informações detalhadas sobre canais acessíveis, seguros, confidenciais e gratuitos.

Parágrafo único. A instituição deverá manter atualizado o Código de Ética Profissional do Servidor Público da Ufersa de conduta aplicável a todos/as os/as trabalhadores/as e colaboradores/as da instituição.

Art. 11. O CPPEAD deverá incentivar a avaliação permanente das relações interpessoais, considerando os diversos públicos e níveis das relações existentes nos espaços acadêmicos.

Parágrafo único. As avaliações terão o intuito de identificar mudanças comportamentais, verificando os riscos psicossociais e potenciais práticas assediosas e/ou discriminatória.

Art. 12. Os métodos de avaliação das relações interpessoais, incluem:



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO  
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

I – aplicação de instrumentos de diagnóstico (questionários avaliativos, pesquisa de clima organizacional, entre outros, como o questionário de Avaliação Institucional) pelos quais se possam avaliar o nível de bem-estar e a incidência de episódios de conotação assediosa e/ou discriminatória.

II – produção de relatórios periódicos que mensurem, quantitativamente, os casos registrados, sistematizando as informações como forma de mapear as incidências, perfil e tipos de assédio e práticas discriminatórias na comunidade acadêmica, por *campi* e/ ou unidades administrativas, sendo estes:

a) especializados (psicológicos, sociais, pedagógicos, médicos);

b) casos registrados junto à ouvidoria; e

c) ocorrências relatadas para as pessoas responsáveis pelas unidades administrativas que tenham como motivação episódios de assédio moral, sexual e/ou discriminação.

CAPÍTULO IV  
DAS AÇÕES DE DETECÇÃO

Art. 13. As ações de detecção referem-se ao conjunto de medidas institucionais para recepcionar notícias e manifestações sobre atos de assédio, discriminação e outras violências no âmbito da Ufersa via canais internos de acolhimento, orientação, denúncias e proteção à vítima.

**(Albenes - Alterar):** Art. 13. As ações de detecção consistem no conjunto de medidas institucionais destinadas à recepção, registro e encaminhamento de notícias e manifestações relativas a atos de assédio, discriminação e demais formas de violência no âmbito da Ufersa, por meio de canais internos de acolhimento, orientação, denúncia e proteção às vítimas. **Justificativa: A redação proposta visa aprimorar a técnica normativa do dispositivo.**

Art. 14. São canais internos de acolhimento, orientação, denúncias e proteção à vítima no âmbito da Ufersa:

I - Os Núcleos de Acolhimento Humanizado — Nahu vinculados a UGI; e

II - A Ouvidoria.

§ 1º O Nahu atuará como canal de acolhimento e orientação às pessoas vítimas de assédios e discriminações da Ufersa, nos termos do art. XX, sobre atos de assédios e/ou discriminação no âmbito da Ufersa.

§ 2º A Ouvidoria atuará como canal exclusivo de recepção de manifestações de denúncias, nos termos do art. xx, § 1º, incisos I e II, sobre atos de assédios e discriminação no âmbito da Ufersa.

**(Relatora – Talita – Alterar § 2º do art.14º)** § 2º A Ouvidoria atuará como canal exclusivo de recepção de manifestações de denúncias, nos **termos do art 14**, § 1º, incisos I e II, sobre atos de assédios e discriminação no âmbito da Ufersa.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO  
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

**Seção I**

**Do Acolhimento**

Art. 15. O Nahu é um ambiente de acolhimento e orientação vinculado à UGI, que tem a finalidade de prestar acolhimento especializado e humanizado às pessoas em situação de assédio e/ou discriminação no âmbito da Ufersa.

Art. 16. O Nahu deverá ser nomeado pela Reitoria por meio de portaria com membros indicados pela Progepe, Proae, Prograd, e Direção de cada *campi* fora da sede.

**(Albenes - Alterar e transferir para o artigo posterior ao actual 17):** Art. 16. A composição do Nahu será formalizada por ato da Reitoria, mediante portaria, com a designação de seus membros indicados pela Progepe, Proae, Prograd e pelas Direções dos *campi* fora da sede.

**Justificativa: A alteração proposta visa adequar a técnica normativa do dispositivo, uma vez que não se mostra adequado falar em “nomeação” do Nahu enquanto estrutura, mas sim na designação de sua equipe ou membros. O núcleo é instituído por ato administrativo próprio, sendo sua composição que deve ser objeto de indicação e designação pela Administração. Somado a isso, a transferência do dispositivo para posição posterior ao artigo que trata da composição (art. 17) atende à lógica sequencial e sistemática do texto normativo, garantindo maior coerência estrutural. Dessa forma, primeiro define-se a composição e, em seguida, estabelece-se o ato formal de designação de seus membros, respeitando a ordem natural de organização do dispositivo.**

Art. 17. A equipe do Nahu deverá ser composta por servidores/as ocupantes dos seguintes cargos:

- a) um /a Assistente Social;
- b) um/a Assistente Administrativo;
- c) um/a Pedagogo/a e/ou técnico/a em assuntos educacionais;
- d) um/a Psicóloga/o; e

e) dois representantes de cada *campi* fora de sede, ocupantes de um dos cargos das alíneas de “a” a “d”.

Parágrafo Único. Os profissionais do Nahu atuarão em conjunto com os demais profissionais da Instituição, em todas (todas) os *campi* e unidades da Universidade, na perspectiva inter e transdisciplinar, a fim de assegurar cuidado integral às pessoas afetadas por atos de assédios e/ou discriminação.

Art. 18. Compete ao Nahu:

I - estabelecer o protocolo de acolhimento que deverá padronizar e direcionar o atendimento garantindo um tratamento isonômico e seguro para todas as pessoas;

II - prestar esclarecimentos e informações sobre o tema;

III - acolher pessoas vítimas e/ou afetadas por assédio e/ou discriminação no âmbito da



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO  
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

Ufersa;

IV - buscar soluções sistêmicas para eliminação das situações de assédio e de discriminação; e

V - orientar a pessoa para atendimento especializado, quando for o caso.

Art. 19. A universidade deve prover pessoal qualificado para compor o Nahu que atuem no acolhimento das diferentes categorias (docentes, técnico - administrativos/as, discentes e terceirizados/as), reafirmando o compromisso Institucional de oferecer um espaço seguro, acolhedor, humanizado, de apoio e cuidado às vítimas de todas as formas de assédio e discriminação, centrado nas seguintes diretrizes:

**(Albenes - Alterar *caput* do art. 19):** Art. 19. A Universidade deverá assegurar a disponibilização de pessoal qualificado para compor o Nahu, apto a atuar no acolhimento das distintas categorias da comunidade universitária, compreendendo docentes, técnicos/as-administrativos/as, discentes e terceirizados/as, com vistas à efetivação do compromisso institucional de garantir espaço seguro, acolhedor, humanizado e de apoio às vítimas de todas as formas de assédio e discriminação, observadas as seguintes diretrizes:

**Justificativa: A redação busca conferir maior precisão técnica e linguagem normativa ao dispositivo. Por fim, a referência ao compromisso institucional é mantida em perspectiva normativa, agora vinculada à finalidade de garantia de ambiente seguro e acolhedor, com adequada introdução da remissão às diretrizes, preservando a coerência e a técnica legislativa do dispositivo.**

I - garantia de confidencialidade, do sigilo das informações compartilhadas e da identidade das vítimas para evitar exposição, revitimização e retaliações, com exceção das situações cuja gravidade possa, envolver ou não fato delituoso, trazer prejuízos aos interesses e segurança da vítima, de terceiros/as e da coletividade;

II - escuta ativa, empática e de respeito a sua autonomia, proporcionando um ambiente acolhedor para que a vítima possa compartilhar sua experiência sem medo de julgamento e/ou retaliações, respeitando seu tempo de reflexão e decisão e fortalecendo sua integridade psíquica e laboral, bem como sua liberdade de escolha; e

III - orientações e repasse de informações sobre seus direitos, fluxos de procedimentos no âmbito institucional, canais de denúncia, órgãos de proteção especializados, serviços jurídicos, administrativos e de saúde disponíveis, dentre outros, dentro e fora da instituição, conforme a necessidade de cada caso.

## Seção II

### Do registro da denúncia/representação

Art. 20. Toda conduta que possa configurar assédio moral, assédio sexual ou quaisquer formas de discriminação poderá ser denunciada por:

I - qualquer membro da comunidade acadêmica (servidor/a técnico-administrativo/a,



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO  
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

docente, discente, terceirizado/a ou estagiário/a) e/ou usuário dos serviços ofertado pela Ufersa que se sinta vítima dos fatos descritos no caput deste artigo; ou

**(Albenes - Alterar inciso I)**: I - qualquer membro da comunidade acadêmica da Ufersa, na forma desta resolução, bem como usuários dos serviços ofertados pela Instituição, que se sinta vítima dos fatos descritos no *caput* deste artigo; ou

Justificativa: A alteração proposta visa aprimorar a técnica normativa do dispositivo, com a eliminação de repetições de definições já estabelecidas em artigos anteriores da resolução.

II – qualquer pessoa que testemunhou e/ou tenha conhecimento dos fatos descritos no caput deste artigo.

Art. 21. A denúncia de assédio moral, assédio sexual ou quaisquer formas de discriminação deverá ser realizada junto à Ouvidoria da Ufersa através da Plataforma Fala.Br ou presencialmente na Sala da Ouvidoria, podendo ser realizada de forma anônima, exceto nos casos em que a própria vítima for a(o) denunciante.

**(Albenes - Alterar caput)**: Art. 21. A denúncia de assédio moral, assédio sexual ou quaisquer formas de discriminação deverá ser apresentada à Ouvidoria da Ufersa, por meio da Plataforma Fala.BR ou presencialmente na Ouvidoria, podendo ser realizada de forma anônima, exceto nos casos em que a própria vítima figure como denunciante.

**Justificativa: A supressão da expressão “sala” evita referência a espaço físico específico, privilegiando a designação institucional “Ouvidoria”, em consonância com a técnica legislativa.**

§1º Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no trâmite administrativo da denúncia de assédio moral, assédio sexual ou quaisquer formas de discriminação.

§2º É necessário que os fatos sejam informados da forma mais completa possível, indicando o nome das pessoas envolvidas, local, data ou período, documentos, eventuais registros escritos, de áudio ou vídeo, e testemunhas diretas e indiretas, caso existentes.

§ 3º O/A denunciante não poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou sanção por ter denunciado ou testemunhado condutas e/ou situações de assédio moral, assédio sexual ou quaisquer formas de discriminação, salvo em caso comprovado de má-fé.

Art. 22. A Ouvidoria da Ufersa deverá encaminhar, de imediato, as denúncias de assédio moral, assédio sexual ou quaisquer formas de discriminação para adoção dos trâmites necessários à análise de admissibilidade e/ou abertura de Investigação Preliminar Sumária — IPS para as seguintes unidades:

I - Unidade Correicional ou unidade administrativa responsável pela atividade correicional - nos casos envolvendo servidores docentes ou técnicos-administrativos (as);

II - Direção do Centro a qual o discente estiver vinculado - nos casos envolvendo infração disciplinar discente regularmente matriculado;

III - Pró-Reitoria de Administração - Proad - nos casos que o denunciado for um (a) funcionário (a) terceirizado (a); e



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO  
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

IV - nos casos de alunos especiais, matriculados em componentes curriculares da graduação ou pós-graduação, a iniciativa de apuração dos fatos caberá, respectivamente, à Pró-Reitoria de Graduação — Prograd ou Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação — PROPPG.

§1º Nos casos envolvendo infração praticada por servidor/a da instituição a análise e o juízo de admissibilidade da denúncia serão realizados pela Unidade Correicional ou unidade administrativa responsável pela atividade correicional, a qual competirá encaminhar para a autoridade competente para a instauração de Processo Administrativo Disciplinar — PAD, Inquérito Administrativo Disciplinar Discente — IADD ou Sindicância, ou Procedimento de Apuração Preliminar — PAP, a depender do caso.

§2º Nos casos de assédio ou discriminação supostamente praticados por trabalhador/a terceirizado/a, a Proad, por intermédio do(a) fiscal do contrato, deverá suscitar a empresa contratada a instaurar a apuração no âmbito próprio em face de seu empregado.

§3º Sem prejuízo, a Proad poderá solicitar a imediata substituição do(a) trabalhador(a) terceirizado(a) do posto de trabalho, medida que não se confunde com punição ou demissão, mas decorre do poder contratual da Administração de garantir a adequada execução do serviço, livre de intercorrências ou ilegalidades por parte da contratada, seus prepostos ou empregados.

§4º A empresa contratada deverá comprovar à Ufersa, no prazo estabelecido, as medidas adotadas, sob pena de responsabilização contratual.

§5º Nos casos envolvendo infração praticada por discente a apuração deverá se dar conforme disposto na Resolução Consuni/Ufersa nº 97, de 22 de dezembro de 2023.

Art. 23. A Ouvidoria da Ufersa poderá, também, orientar o/a denunciante ou vítima que se sentir alvo das situações definidas nesta Resolução a buscar o suporte psicossocial adequado.

Art. 24. A autoridade, ou seja, o/a servidor/a investido/a em função gratificada ou cargo de direção, que for comunicado/a formalmente, de modo verbal ou escrito, sobre condutas assediosas e/ou discriminatórias, deverá representar a denúncia para a Unidade Correicional ou unidade administrativa responsável pela atividade correicional desta universidade.

Parágrafo único. A representação deve conter: data da ciência, a forma, informação mínima sobre o fato, autoria e envolvidos/as.

Art. 25. Os agentes públicos que não desempenhem funções na unidade de Ouvidoria e forem instados pelos usuários a receber manifestações, presencialmente ou por escrito, deverão promover seu pronto encaminhamento à unidade de Ouvidoria da Ufersa.

Art. 26. Nos casos de que tratam os arts. 24 e 25, os agentes públicos não poderão dar publicidade ao conteúdo ou a qualquer elemento de identificação do/a denunciante, sob pena de responsabilização, nos termos do art. 34 da Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011.

**(Albenes - Alterar):** Art. 26. Nos casos de que tratam os arts. 24 e 25, os agentes públicos deverão resguardar o sigilo do conteúdo da denúncia e de quaisquer elementos que permitam a identificação do/a denunciante, vedada sua divulgação ou publicidade, sob pena de responsabilização na forma da legislação aplicável.

**Justificativa: A alteração proposta visa aprimorar a técnica normativa do dispositivo, com**



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO  
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

**a supressão da referência expressa a diploma legal específico. Tal ajuste busca conferir maior estabilidade e atualização permanente ao texto, evitando a necessidade de revisão do regulamento em caso de alteração, revogação ou substituição da legislação mencionada.**

Art. 27. Nos casos em que o/a denunciante sofrer ato de retaliação praticado pelo denunciado/a, isto é, ato destinado a prejudicá-lo/a profissionalmente, economicamente, em sua vida privada ou, em casos mais graves, atentando contra a sua integridade física, o/a denunciante poderá registrar nova denúncia para a Controladoria Geral da União, órgão que tem competência para receber e apurar tais denúncias, conforme Portaria Normativa CGU nº 116/2024.

**(Albenes - Alterar):** Art. 27. Nos casos em que o/a denunciante sofrer ato de retaliação praticado pelo denunciado/a, entendido como qualquer conduta destinada a prejudicá-lo/a profissionalmente, economicamente, em sua vida privada ou, em situações mais graves, atentando contra sua integridade física, poderá ser apresentada nova denúncia à Controladoria-Geral da União, órgão competente para a recepção e apuração dessas manifestações, nos termos da legislação aplicável.

**Justificativa: A alteração proposta visa aprimorar a técnica normativa do dispositivo, mediante a supressão da referência a ato normativo específico. Tal medida busca assegurar maior estabilidade e atualização permanente do texto, evitando a necessidade de revisão em caso de alteração ou substituição do referido ato administrativo.**

Art. 28. As denúncias que envolvam violência praticada contra criança ou adolescente no âmbito da Ufersa deverão ser imediatamente encaminhadas para a Autoridade Policial, Conselho Tutelar e Ministério Público, conforme disposto no art. 15 da Lei nº 13.431/, de 4 de abril de 2017.

**(Albenes - Alterar caput):** Art. 28. As denúncias que envolvam violência praticada contra criança ou adolescente no âmbito da Ufersa deverão ser imediatamente encaminhadas à Autoridade Policial, ao Conselho Tutelar e ao Ministério Público, nos termos da legislação aplicável.

**Justificativa: A alteração proposta visa aprimorar a técnica normativa do dispositivo, mediante a supressão da referência expressa a diploma legal específico. Tal ajuste busca conferir maior estabilidade ao texto, evitando a necessidade de revisão em caso de futura alteração, revogação ou substituição da norma indicada.**

Parágrafo único. Constitui obrigação do servidor, ou quem tomar conhecimento de violência praticada contra criança ou adolescente no âmbito da Ufersa, o imediato registro da denúncia de assédio na Plataforma Fala.Br, mesmo que a possível vítima e/ou os responsáveis optem por não registrá-la.

### Seção III

#### Da Proteção

#### Subseção I

#### Da proteção ao servidor/a público/a ou agente público/a

Art. 29. O/A servidor/a público/a vítima de assédio e/ou discriminação poderá requerer a



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO  
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

alteração de unidade de trabalho a qualquer tempo.

Parágrafo único. A alteração da unidade de trabalho não configura uma remoção definitiva, mas uma mudança de localização profissional, por meio de ordem de serviço, da vítima pelo tempo que for necessário.

**(Albenes - Alterar):** Parágrafo único. A alteração da unidade de trabalho não configura uma remoção definitiva, mas uma mudança de localização profissional, por meio portaria ou ato de gestão pessoal, da vítima pelo tempo que for necessário.

**Justificativa: À expressão estaria correta? Não seria portaria ou ato de gestão pessoal?**

Art. 30. Em caso de múltiplas denúncias para um/a mesmo/a acusado/a, que resultem em pedidos de alteração de unidade de trabalho de mais de um/a servidor/a, a administração poderá avaliar a possibilidade de afastamento preventivo do/a acusado/a, a fim de minimizar os danos às atividades da instituição.

**(Albenes - Alterar):** Art. 30. Em caso de múltiplas denúncias envolvendo o/a mesmo/a acusado/a, associadas a indícios e elementos que indiquem risco à integridade da vítima ou à regularidade da apuração, e que resultem em pedidos de alteração de unidade de trabalho por mais de um/a servidor/a, a Administração poderá determinar o afastamento preventivo do/a acusado/a, como medida cautelar destinada a resguardar a apuração dos fatos e a proteção das pessoas envolvidas, sem prejuízo das atividades institucionais.

**Justificativa: A alteração proposta visa aprimorar a técnica normativa do dispositivo. Além disso, a redação reforça o caráter cautelar da medida de afastamento preventivo, condicionando sua adoção à presença de elementos que indiquem risco à integridade da vítima ou à regularidade da apuração, em consonância com os princípios da proteção, da razoabilidade e da segurança institucional.**

Art. 31. Caso não seja possível a mudança da unidade de trabalho da vítima, a administração poderá alterar temporariamente, por meio de ordem de serviço, a localização do/a acusado/a, com o objetivo de garantir a proteção da vítima.

**(Albenes - alterar caput):** Art. 31. Caso não seja possível a alteração da unidade de trabalho da vítima, a Administração poderá, de forma excepcional e devidamente motivada, promover a alteração temporária da lotação ou do exercício funcional do/a acusado/a, por meio de ato administrativo próprio, com a finalidade de assegurar a proteção da vítima e a preservação do ambiente institucional.

**Justificativa: A alteração proposta visa aprimorar a técnica normativa do dispositivo. Além disso, a inclusão da necessidade de motivação e da excepcionalidade da medida reforça a observância aos princípios da legalidade, razoabilidade e proteção da vítima, assegurando maior segurança jurídica à atuação da Administração. O texto também delimita com maior clareza a finalidade da medida, vinculando-a à proteção da vítima e à preservação do ambiente institucional.**

Parágrafo único. A alteração temporária da lotação do/a servidor/a denunciado/a deverá ser avaliada pelo Comitê de Enfrentamento.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO  
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

**Subseção II**

**Da proteção ao/à trabalhador/a terceirizado/a**

Art. 32. O/A profissional terceirizado/a vítima de assédio e/ou condutas discriminatórias receberá todo o apoio destinado aos servidores efetivos, podendo contar com o atendimento do Nahu.

Art. 33. O/A profissional terceirizado/a vítima de assédio e/ou condutas discriminatórias poderá ser encaminhado/a para atendimento psicossocial na rede privada pertencente ao plano de saúde contratado pela empresa ou redes de atendimento municipal e/ou estadual.

Art. 34. O/A profissional terceirizado/a poderá ser transferido/a da sua lotação, a pedido do Comitê de Enfrentamento, se o laudo psicossocial demonstrar adoecimento, estado de sofrimento ou por risco de nova violência pela proximidade de lotação com o/a denunciado/a.

Parágrafo único. A transferência do/a profissional terceirizado/a se dará por meio de avaliação dos riscos à integridade física e/ou emocional deste/a pelo Comitê de Enfrentamento.

**Subseção III**

**Da proteção ao/à discente**

Art. 35. Se um membro da comunidade acadêmica, pertencente ao grupo dos/as discentes, for vítima de assédio sexual, moral ou qualquer conduta discriminatória, poderá buscar o acolhimento no Nahu.

Parágrafo Único. Poderá ser realizada abertura de turma extra ou turma especial, se constatada, por meio de parecer multiprofissional de caráter pedagógico e/ou psicossocial ou apresentação de atestado médico, a impossibilidade para prosseguimento das atividades formativas com a pessoa denunciada.

**(Albenes - Alterar):** Parágrafo único. Poderá ser solicitada a abertura de turma extra ou turma especial quando constatada, mediante parecer multiprofissional de caráter pedagógico e/ou psicossocial ou apresentação de atestado médico, a impossibilidade de prosseguimento das atividades formativas com a pessoa denunciada.

**Justificativa: A alteração proposta visa aprimorar a técnica normativa do dispositivo, substituindo a expressão “poderá ser realizada” por “poderá ser solicitada”, de modo a adequar o texto à lógica administrativa e institucional.**

**Subseção IV**

**Da proteção e acolhimento à comunidade externa**

Art. 36. A pessoa da comunidade que for vítima de assédio e/ou discriminação nas



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO**  
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

dependências da Universidade, ao procurar a Ouvidoria ou qualquer entidade responsável pelo acolhimento, deverá ser orientada a buscar apoio psicossocial nas redes de atendimento municipal e/ou estadual.

### **Seção V**

#### **Do suporte psicossocial ao/à denunciado/a**

Art. 37. A universidade deve ofertar suporte psicossocial ao/à denunciado/a em suas diferentes categorias (docentes, técnico-administrativos/as, discentes e terceirizados/as), de modo a assegurar que todas as partes envolvidas nos casos de assédio e de discriminação tenham direito e acesso a um espaço de acolhimento e escuta, pautado nas seguintes diretrizes:

I - garantia de confidencialidade, sigilo das informações compartilhadas e da sua identidade, com exceção para os casos em que haja risco iminente para a segurança de terceiros/as e da coletividade;

II - escuta ativa, proporcionando um ambiente para que o/a acusado/a possa compartilhar suas questões/vivências sem medo de julgamento e/ou retaliações; e

III - orientação/repasso de informações importantes sobre seus direitos, bem como de acesso a serviços de saúde disponíveis, dentre outros, dentro e fora da instituição, conforme a necessidade de cada caso.

Art. 38. A oferta e/ou o acompanhamento da vítima e do/a denunciado/a não poderá ocorrer pelos/as mesmos/as profissionais.

Parágrafo único. Nos casos em que houver indisponibilidade dos/as profissionais lotados/as na Ufersa, poderá ser solicitada a colaboração de profissionais que atuem na mesma área em outras Universidades.

## **CAPÍTULO V**

### **DA APURAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO**

#### **Seção I**

##### **Do/a Servidor/a Público/a e do/a Discente**

Art. 39. A apuração de situações de assédio moral, assédio sexual ou de quaisquer formas de discriminações, mediante PAD, IADD ou Sindicância, observado o devido processo legal, a ampla defesa e o contraditório, será instaurada:

I - pela autoridade competente indicada pela unidade correccional ou unidade que exerça a atividade correccional em razão de denúncia fundamentada contra servidor(a) docente ou técnico-administrativo (a);



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO  
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

II - pelo (a) Diretor/a de Centro em razão de denúncia fundamentada contra discente regularmente matriculado; e

III - pelo/a Pró-Reitor/a de Graduação ou pelo/a Pró-Reitor/a de Pesquisa e Pós-Graduação nos casos de de alunos especiais, matriculados em componentes curriculares da graduação ou pós-graduação.

Parágrafo único. Assédio moral, assédio sexual e quaisquer formas de discriminações praticados por servidor/a ou por discente, nos termos desta Resolução, caracterizar-se-ão como infrações disciplinares e sujeitarão o/a infrator/a às penalidades previstas na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, no Regimento Geral da Ufersa e Resolução Consuni/Ufersa nº 97, de 22 de dezembro de 2023, e dispositivos internos correlatos.

Art. 40. O PA, o IADD ou a Sindicância serão conduzidos por uma comissão composta por 03 (três) servidores/as, ocupantes de cargo efetivo da Ufersa, devendo seguir o rito processual sobre a matéria, conforme disposto nas Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999, e no Regimento Geral da Ufersa.

Parágrafo único: Os atos praticados por discentes deverão seguir o rito disposto na Resolução Consuni/Ufersa nº 97, de 22 de dezembro de 2023.

**(Albenes - Alterar):** Art. 40. O PAD, o IADD e a Sindicância serão conduzidos por comissão composta por 03 (três) servidores/as ocupantes de cargo efetivo da Ufersa, devendo observar o rito processual aplicável às matérias disciplinares, em conformidade com a legislação vigente e as normas internas da Instituição.

Parágrafo Único. Os atos praticados por discentes observarão o rito disciplinar previsto nas normas institucionais da Ufersa aplicáveis à matéria.

**Justificativa: A alteração proposta visa aprimorar a técnica normativa do dispositivo, mediante a supressão de remissões expressas a diplomas legais específicos e a ato normativo infralegal, substituindo-as por referência genérica à legislação vigente e às normas institucionais aplicáveis. Tal medida busca conferir maior estabilidade ao texto, evitando a necessidade de revisão em caso de alteração, revogação ou substituição dos atos mencionados.**

## Seção II

### Do/a Terceirizado/a

Art. 41. A denúncia de assédio e/ou qualquer discriminação possivelmente praticado por funcionário/a terceirizado/a deverá ser encaminhada para a Proad, que deve avaliar a necessidade da investigação e/ou comunicar a empresa prestadora de serviços.

Parágrafo único. Avaliada a necessidade de mais elementos para compreender o fato denunciado, a Proad poderá sugerir a instauração de Procedimento de Apuração Preliminar.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DO SEMI-ÁRIDO  
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

CAPÍTULO VI

DAS PRÁTICAS RESTAURATIVAS

Art. 42. Os procedimentos previstos nesta Política deverão oportunizar, sempre que possível e pertinente, a aplicação dos valores da Justiça Restaurativa, como forma complementar e pedagógica de enfrentamento dos conflitos, sem prejuízo da apuração formal e da responsabilização administrativa, civil ou penal cabível.

Parágrafo único. A adoção de práticas restaurativas não substitui nem afasta a obrigatoriedade da apuração disciplinar em casos de assédio ou discriminação, podendo ocorrer apenas de forma paralela e complementar, com foco no apoio à vítima, na restauração das relações e na promoção de um ambiente institucional saudável.

Art. 43. As práticas restaurativas serão coordenadas por facilitadores capacitados em técnicas autocompositivas e consensuais de solução de conflitos, podendo ser servidores da Universidade, agentes públicos, voluntários ou pessoas indicadas por entidades parceiras.

Art. 44. São princípios orientadores das práticas restaurativas: corresponsabilidade, reparação simbólica dos danos, atendimento às necessidades das partes, informalidade, voluntariedade, imparcialidade, participação, empoderamento, consensualidade, confidencialidade, celeridade e urbanidade.

§1º Para que o conflito seja trabalhado, é necessário o consentimento livre e informado de todos os participantes, assegurada a possibilidade de desistência a qualquer tempo.

§2º A prática restaurativa deverá ocorrer em ambiente seguro, ético e humanizado, sem que dela resultem efeitos jurídicos de arquivamento ou substituição do PAD.

§3º Os encaminhamentos decorrentes terão natureza pedagógica e preventiva, podendo ser considerados apenas como elemento complementar na avaliação institucional de riscos e na promoção de políticas de convivência.

Art. 45. A Universidade fomentará programas, projetos e ações de práticas restaurativas em parceria com tribunais, comunidade e redes de proteção de direitos, observando os princípios da voluntariedade e da capacitação técnica dos facilitadores.

CAPÍTULO VII

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 46. A Reitoria terá o prazo de 30 (trinta) dias, a contar da publicação desta Resolução, para instituir o CPPEAD.

Art. 47. Será dado amplo conhecimento desta Resolução e da Política de prevenção e



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO**  
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

combate aos assédios e discriminações aos/às discentes, servidores/as, estagiários/as e colaboradores/as terceirizados/as que atuam nos *campi* da Ufersa, bem como dos instrumentos e canais disponíveis para garantir sua efetividade.

Art. 48. Denunciada a existência de ameaça grave à integridade física e à vida, no contexto de uma denúncia sobre assédio sexual, moral ou qualquer discriminação, a vítima será orientada a reportar o fato para a Polícia Federal.

Art. 49. Situações omissas serão avaliadas pelo Comitê de enfrentamento ao assédio sexual, moral e discriminações desta Universidade, que também ficará responsável pela revisão da política de prevenção e combate aos assédios e discriminações a cada 03 (três) anos ou mediante atualização da diretrizes e normativas governamentais.

Art. 50. A presente Política será executada em estrita consonância com as demais diretrizes e normativas governamentais e institucionais vigentes.

Art. 51. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

RODRIGO NOGUEIRA DE CODES