



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

RESOLUÇÃO Nº 24, DE 23 DE ABRIL DE 2026

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 3ª Reunião Ordinária de 2026, realizada no dia 23 de abril de 2026, resolve:

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.

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

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.

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: 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;

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,



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

estagiários/as, e outras pessoas que desenvolvam atividades na instituição;

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

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

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

VII – 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

VIII – 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.

CAPÍTULO II

DA COORDENAÇÃO E 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.

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.



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

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 III
DA PREVENÇÃO

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 preventivas:

I - promover formações continuadas sobre o assédio moral, assédio sexual e as diversas formas de discriminação, 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;



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

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 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 IV

DO ENFRENTAMENTO

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:

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



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

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:

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 V
DAS AÇÕES DE DETECÇÃO

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.

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 inciso I, 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 inciso 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. 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 (todos) 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. 17. 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.

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 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 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:

I - garantia de confidencialidade, do sigilo das informações compartilhadas e da identidade das vítimas para evitar exposição, revitimização e retaliações, com exceção das situações



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

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 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

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 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.

§ 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:



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

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

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 deverão resguardar o sigilo do conteúdo da denúncia e de quaisquer elementos que permitam a identificação do/a denunciante,



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

vedada sua divulgação ou publicidade, sob pena de responsabilização na forma da legislação aplicável.

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.

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.

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 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 ato de gestão de pessoal, da vítima pelo tempo que for necessário.

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.

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.

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.

Subseção IV

Da proteção e acolhimento à comunidade externa

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



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

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 VI

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 correcional ou unidade que exerça a atividade correcional em razão de denúncia fundamentada contra servidor(a) docente ou técnico-administrativo (a);

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.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO SEMI-ÁRIDO
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

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 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.

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.

CAPÍTULO VII

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



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

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 VIII

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 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