

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS
SECRETARIA DOS CONSELHOS SUPERIORES
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

RESOLUÇÃO Nº XX/2026 - CONSUNI/UFAL, DE XX DE XXX DE 2026.

Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual, da Discriminação e de outras formas de violência no âmbito da Universidade Federal de Alagoas.

O CONSELHO SUPERIOR UNIVERSITÁRIO da Universidade Federal de Alagoas - CONSUNI/UFAL, no uso de suas atribuições legais que lhe são conferidas pelo ESTATUTO e REGIMENTO GERAL da UFAL, de acordo com a deliberação tomada na sessão ordinária ocorrida em xx de xxxxxx de 2026 e Processo SIPAC nº. 23065.038113/2024-12;

CONSIDERANDO os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da isonomia, da impessoalidade, da moralidade, da não discriminação, da legalidade, do valor social do trabalho e o direito à saúde e segurança no trabalho previstos nos arts. 1º, inc. III e IV; 3º, IV; arts. 5º, II; 6º; 7º, inc. XXII; 37; 39, § 3º; 84, IV; 170, caput, da Constituição Federal, de 1988;

CONSIDERANDO o que estabelece o inciso IX do artigo 19 do Estatuto da UFAL e o inciso VIII do artigo 24 do Regimento Geral da UFAL;

CONSIDERANDO a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais;

CONSIDERANDO a Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992, que dispõe sobre as sanções aplicáveis em virtude da prática de atos de improbidade administrativa, de que trata o § 4º do art. 37 da Constituição Federal;

CONSIDERANDO a inviolabilidade da intimidade, da honra, da vida privada e da imagem das pessoas e os direitos da personalidade previstos nos arts. 5º, X e art. 12 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002, que instituiu o Código Civil;

CONSIDERANDO o Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968, que promulga a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho - OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão;

CONSIDERANDO o Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002, que promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984;

CONSIDERANDO o art. 26 da Lei nº 10.741, de 01 de Outubro de 2003, que dispõe sobre o Estatuto da Pessoa Idosa, e dá outras providências;

CONSIDERANDO o Decreto nº 5.480, de 30 de julho de 2005, que dispõe sobre o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, e dá outras providências;

CONSIDERANDO os Princípios de Yogyakarta, de novembro de 2006, que repercutem a legislação internacional de direitos humanos;

CONSIDERANDO o Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, que promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e dá outras providências;

CONSIDERANDO a Lei nº 13.185, de 6 de novembro de 2015, que instituiu o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying);

CONSIDERANDO os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), estabelecidos pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 2015, como parte da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, no que concerne ao engajamento e à efetiva proteção dos direitos humanos;

CONSIDERANDO o acórdão da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão n. 26, STF. Relator: Ministro Celso de Mello. Brasília, DF, 13 jun. 2019. Diário de Justiça Eletrônico, 06 out. 2020;

CONSIDERANDO a Lei nº 14.133, de 01 de abril de 2021, e o Decreto nº 11.430, de 08 de março de 2023, que dispõem sobre a exigência, em contratações públicas, de percentual mínimo de mão de obra constituída por mulheres vítimas de violência doméstica e sobre a utilização do desenvolvimento, pelo licitante, de ações de equidade entre mulheres e homens no ambiente de trabalho como critério de desempate em licitações, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;

CONSIDERANDO o Decreto nº 10.932, de 10 de janeiro de 2022, que promulga a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e formas correlatas de Intolerância, firmado pela República Federativa do Brasil, na Guatemala, em 5 de junho de 2013;

CONSIDERANDO a Lei nº 14.681, de 18 de setembro de 2023, cuja política instituída pauta o bem-estar, a saúde e a qualidade de vida no trabalho e a valorização dos profissionais da educação;

CONSIDERANDO a Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023, que institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal;

CONSIDERANDO o Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, que institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD), no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;

CONSIDERANDO que as condutas discriminatórias, de assédios e de outras formas de violência podem representar violação às Leis nº 8.112/90 e Lei 8.429/92;

CONSIDERANDO que a repercussão de condutas discriminatórias, de assédios e de outras formas de violência, independentemente da espécie, produz danos existenciais de difícil reparação, que repercutem na autoestima, na saúde física e mental das pessoas vitimadas, bem como, em suas relações afetivas e sociais;

CONSIDERANDO que ambientes de trabalho nos quais se verificam violações de direitos humanos constituem risco psicossocial sensível e relevante;

CONSIDERANDO que o assédio sexual atenta contra a dignidade, uma vez que viola o direito à liberdade sexual;

CONSIDERANDO a necessidade de estruturar os princípios, os valores e as normas que nortearão as ações, as decisões e as condutas dos agentes públicos e dos discentes em relação ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual, à Discriminação e a outras formas de violência no âmbito da UFAL;

CONSIDERANDO que as políticas institucionais constituem instrumentos formais de orientação, implementação, monitoramento e avaliação das ações relacionadas à prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação no âmbito da UFAL e que cumprem o papel de ratificar e formalizar perante a sociedade o compromisso com a pauta antidiscriminatória, da diversidade e de inclusão social e da mitigação do assédio moral e sexual, dentre outras violações dos direitos humanos no mundo do trabalho, a Universidade Federal de Alagoas, por sua administração;

RESOLVE:

Art. 1º. Instituir a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual, da Discriminação e de Outras Formas de Violência no âmbito da Universidade Federal de Alagoas, com o objetivo de promover um ambiente de trabalho e acadêmico seguro, saudável, inclusivo e livre de assédio, discriminação e outras formas de violência, observando as diretrizes anexadas nesta Resolução e de acordo com o Processo acima mencionado.

Art. 2º. Esta Resolução entra em vigor nesta data.

Sala dos Conselhos Superiores da Universidade Federal de Alagoas, XX de XXX de 2026

JOSEALDO TONHOLO
Presidente do CONSUNI/UFAL

ANEXO I À RESOLUÇÃO Nº XX/2025 - CONSUNI/UFAL, DE XX DE XXX DE 2025

POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL, DA DISCRIMINAÇÃO E DE OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS

CAPÍTULO I

FINALIDADE, ESCOPO E AÇÕES

Art. 1º. Instituir a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual, da Discriminação e de Outras Formas de Violência no âmbito da Universidade Federal de Alagoas, com o objetivo de promover um ambiente de trabalho e acadêmico digno, hígido, ético, respeitoso, urbano, inclusivo, seguro e sustentável.

Art. 2º. Esta política enfrenta as condutas consideradas discriminatórias e aquelas de assédio praticadas presencial ou virtualmente, bem como, as condutas que violem direitos da personalidade, ainda que de forma não continuada no âmbito das relações socioprofissionais e acadêmicas na Universidade Federal de Alagoas.

Parágrafo único. Destina-se à toda comunidade acadêmica, alcançando estagiários(as), profissionais convidados(as), convenentes, aprendizes, servidores(as) públicos(as) cedidos(as), voluntários(as), terceirizados(as) e quaisquer outros(as) prestadores(as) de serviços, independentemente do vínculo jurídico estabelecido.

Art. 3º. Constitui escopo desta política o respaldo e o direcionamento às ações de:

I - Promoção de ações educativas periódicas, com definição de público-alvo, carga horária mínima e registro de participação, de sensibilização, de integração e de conscientização com pautas voltadas para a mitigação de ocorrências de assédio, de discriminação e qualquer espécie de violência, bem como acerca de meios para enfrentamento;

II - Instituição de Programas institucionais especializados de formação permanente da comunidade universitária para gestores e equipes envolvidas na apuração e acolhimento de denúncias. acerca de temas pertinentes às demandas institucionais, pautadas com base em diagnóstico situacional e com ênfase no conteúdo das normas vigentes aplicáveis na solução de problemas estruturais e pontuais bem como nas consequências individuais e institucionais das violações que são objeto desta política;

III - Instituição de normas internas e trâmites mais céleres dos processos administrativos apuratórios oriundos de denúncias de situações de assédio, discriminação e outras formas de violência no âmbito da UFAL;

IV - Desenvolvimento de ações afirmativas com propósitos inclusivos;

V - Promoção do letramento antidiscriminatório;

VI - Desenvolvimento de processos e procedimentos internos orientados pelos Protocolos para Julgamento com Perspectiva de Gênero e com Perspectiva Racial;

VII - Fomento à cultura da paz, do diálogo respeitoso e propositivo e do respeito aos direitos humanos;

VIII - acolhimento qualificado, com suporte psicossocial e observância de protocolos técnicos e éticos às pessoas vitimadas pela violência, respeitadas as exigências de especialização e protocolo para atuação profissional;

IX - Gestão baseada na integridade e conformidade (compliance);

X - Incentivo à comunicação não violenta;

XI - Articulação das ações organizadas a partir dos eixos de prevenção (formação continuada, dinâmicas de integração e sensibilização), de intervenção (mediação de conflitos, práticas restaurativas) e de denúncia, apuração e responsabilização (manutenção de um canal de escuta ativa e acolhimento, de protocolos de cuidado da parte denunciante (ampla assistência, de protocolos de apuração e de ponderação da sanção administrativa cabível a cada caso, ações de diligência administrativa / gerencial e autodiagnóstico);

XII - Realização de campanhas regulares visando a orientação acerca dos temas abrangidos por esta política;

XIII - Desenvolvimento de projetos de ensino, pesquisa e extensão que abordem a violência no mundo do trabalho e no âmbito das relações acadêmicas, que produzam estatísticas e ofereçam soluções gerenciais e estruturais;

XIV - Criação de um Observatório de Direitos Humanos para a produção de dados estatísticos relacionados às violações recorrentes no mundo do trabalho e acadêmico, com as finalidades de estudo, aprendizado organizacional e análise do clima organizacional;

XV - Publicidade dos estudos realizados neste âmbito;

XVI - Recomendação da inserção dos temas “Assédio Moral e Sexual, Discriminação e Direitos Humanos” nas disciplinas compatíveis;

XVII - Realização da Calourada Inclusiva, que em sentido estrito, diz respeito à realização de atividades de integração e aproximação da comunidade acadêmica, com seminários voltados para a temática, junto ao Diretório Central dos Estudantes e aos Centros e Diretórios Acadêmicos;

XVIII - Promoção do uso responsável dos canais de denúncia, com base na boa-fé, por meios das ações de sensibilização e conscientização;

XIX - Promoção da campanha que objetiva agradecer e reconhecer os valores institucionais;

XX - Desenvolvimento e disponibilização de materiais de cariz educativo nas diferentes mídias sobre os temas alcançados por esta política;

XXI - Estímulo ao desenvolvimento e proposição de práticas gerenciais adequadas e eficazes ao enfrentamento de situações de assédio, de discriminação e de outras formas de violência;

XXII - Criação e manutenção de um Núcleo de Cuidado e Acolhimento (NCA/UFAL), um espaço para diálogo e práticas mediatárias e restaurativas, com atendimento especializado à mulher (canal de acolhimento da mulher);

XXIII - Instituição de critérios objetivos para avaliação das ações de equidade de gênero no ambiente de trabalho, fundamento para desempate em processos licitatórios, em respeito ao disposto no inciso III, caput do art. 60 da Lei nº 14.133, de 2021, e art. 4º, IV do Decreto nº 11.430, de 08.03.2023;

XXIV - Adoção de protocolos baseados na perspectiva de gênero, o que implica considerar no processo decisório cotidiano das áreas, as especificidades das pessoas envolvidas (perfis), especialmente as destinatárias da decisão, com o propósito de evitar iniquidades;

XXV - Criação, manutenção e fortalecimento de redes profissionais de cuidado inicial às pessoas vitimadas de violência no ambiente de trabalho e acadêmico, promovendo um ambiente universitário adequado, seguro e eficaz à proteção social. Estas redes não se aplicam aos casos de assédio sexual;

XXVI - Formalizar orientações multiprofissionais para ensejar a adequada abordagem inicial das pessoas vitimadas, com primazia no acolhimento profissional (especializado), na segurança da mulher e na escuta ativa;

XXVII - Promoção de rodas de diálogo com mulheres (em todos os níveis de representação), com o propósito de compartilhar experiências de jornada, perspectivas e saberes, integrando socialmente as pessoas, independente de posição funcional;

XXVIII - Estímulo à profissionalização do cuidado por meio de ações de ensino, pesquisa e extensão;

XXIX - Manutenção de registros acerca das medidas de mitigação da violência no ambiente de trabalho, não apenas para atender aos órgãos de controle em suas requisições mas, para a preservação da memória e promoção da aprendizagem organizacional;

XXX - Elaborar protocolo específico para o atendimento de mulheres vítimas de violência sexual, contemplando procedimentos e encaminhamentos pertinentes para serviços especializados;

XXXI - Criação de grupos de trabalho para aprofundar a perspectiva de gênero no âmbito da Universidade Federal de Alagoas, fazendo-a repercutir nas relações e práticas institucionais;

XXXII – Realização de campanhas com vistas a divulgar os canais de denúncias bem como conscientizar acerca da importância da notificação de ocorrências de assédio, discriminação e outras formas de violência por meio do Fala.BR;

XXXIII - Incentivo às práticas gerenciais inclusivas, democráticas, socialmente engajadas em todas as Unidades da UFAL:

a) Criação de canais de comunicação por meio dos quais a comunidade acadêmica possa opinar livremente, avaliar o impacto das medidas implantadas e propor práticas gerenciais; e

b) Elaboração e divulgação do RGS – Relatório de Governança Social, documento gerencial e estratégico desenvolvido internamente, inspirado nos objetivos de Desenvolvimento Sustentável, com capitulação especial voltada para as iniciativas de prevenção e enfrentamento do assédio moral e institucional e demais formas de

discriminação e violências, contemplando o espectro de violações possíveis de direitos humanos no mundo de trabalho.

XXXIV - Instituição do selo HUMANIDADES UFAL que premiará simbolicamente as Unidades Acadêmicas e *Campi* fora de Sede mais ativos na prevenção;

XXXV - Articulação institucional visando a integração da UFAL às redes de proteção e apoio às pessoas vitimadas de violência social, por meio da potencialização de alianças, parcerias e de projetos de ensino, pesquisa e extensão, bem como o debate continuado sobre temas caros à pauta de gênero, identidade afetivo-sexual, raça, classe, território, da pessoa idosa e com deficiência, bem como, para proteção dos direitos da criança e do adolescente;

XXXVI - Incentivo à constituição de Redes Comunitárias de Atenção Psicossocial e Cuidado bem como ao Empreendedorismo Social, nos moldes das Redes já implementadas pelo Núcleo do Cuidado Humano e pelo Departamento de Qualidade de Vida da UFAL, por meio de parcerias;

XXXVII - Respeitada a liberdade de cátedra, a recomendação de inserção nos programas de ensino e nos projetos de pesquisa e extensão, literatura afrocentrada, com vistas à sua apropriação efetiva nos conteúdos didático-pedagógicos;

XXXVIII – Emprego dos meios de comunicação disponíveis em diferentes mídias (documentos de orientação nos formatos digital e impresso, ambientes virtuais de aprendizagem e redes sociais), para a difusão de conhecimentos e ações voltadas para a erradicação do assédio moral e sexual no ambiente institucional, igualmente, para abordar temas pertinentes à pauta antidiscriminatória;

XXXIX – Empreendimento de iniciativas voltadas para a sociedade, por meio de atividades extensivas:

a) Contribuir, por meio de cursos de curta e média duração, com a formação e promoção de estratégias e técnicas voltadas para enfrentamento da violência em organizações comunitárias, qual seja, ONGs, movimentos coletivos e sociais;

b) Estimular a criação de redes especializadas de proteção baseada no contrato baseado em dádiva e no voluntarismo; e

c) Potencializar a criação de parcerias institucionais com entidades voltadas para a proteção e apoio de grupos minorizados, social e historicamente vulnerabilizados pela iniquidade.

XL - Capacitação continuada e certificada de agentes voluntários (respeitadas as exigências protocolares e de profissionalidade), dentre os membros da comunidade universitária, para acolhimento inicial, com a integração de projetos institucionais já existentes ou o desenvolvimento de projetos específicos com a mesma natureza e escopo;

XLI – Realização de eventos (rodas de diálogo, seminários, leitura coletiva, oficinas, workshops, dentre outros) durante o mês de julho: “Julho das pretas”, dando visibilidade da história de mulheres negras;

XLII – Intensificação de campanhas dirigidas para o enfrentamento e mitigação do assédio moral e sexual bem como de todas as formas de discriminação no ambiente acadêmico no dia 2 de maio;

XLIII – Distribuição de material instrucional sobre os temas abordados neste documento nos Restaurantes Universitários (RU), nas bibliotecas, em todos os Departamentos e Pró-Reitorias, nas Unidades Acadêmicas e Campi fora de Sede;

XLIV – Afixação de cartazes nas salas e criação de murais temáticos; e

XLV – Protocolização de diligências apuratórias de violação em Direitos Humanos.

Art. 4º. A Universidade Federal de Alagoas deverá disponibilizar a infraestrutura adequada à realização das ações propostas e compromissos firmados pela administração por este documento, mantendo Programas de capacitação dirigidos, nos formatos presencial ou remoto, com o propósito de:

I – formar agentes públicos e discentes, com vistas ao seu desenvolvimento integral, pessoal e profissional e a implementação efetiva de medidas destinadas ao debate construtivo, à prevenção e mitigação da violência, almejando a erradicação do assédio e de todas as formas de discriminação, compreendendo como pauta mínima):

- a) a compreensão da presente política;
- b) as razões estruturais e estruturantes do assédio (moral e sexual), a discriminação e outras formas de violação de direitos humanos;
- c) a repercussão destas condutas para a saúde das pessoas vitimadas, para o ambiente de trabalho e suas relações e para o desempenho e dinâmica institucional;
- d) os meios e instrumentos adequados ao diagnóstico situacional, à segura identificação dos diferentes tipos de assédio e discriminação e desdobramentos jurídicos possíveis;
- e) os direitos das pessoas vitimadas, aspectos relacionados à mediação de conflitos e justiça restaurativa;
- f) a importância dos canais de denúncia, interno e externos à UFAL;
- g) a proteção das pessoas vitimadas, com vistas especialmente a evitar represálias, condição que agrava o estado psíquico da pessoa vitimada; e
- h) o respaldo legal e jurisprudencial aplicável.

II - Incentivar práticas, medidas e projetos que tenham o propósito de:

- a) Conscientizar a comunidade acadêmica acerca da relevância da pauta antidiscriminatória, do engajamento social para prevenção das diferentes espécies de assédio e todas as formas de violência de gênero;
- b) Democratizar os espaços de saber, aplainando as desigualdades baseadas em gênero, dentre outros marcadores de vulnerabilidade que obstaculizam o acesso à informação, ao conhecimento; e
- c) Projetar espaços assistidos para apoio e acolhimento multiprofissional às pessoas vitimadas de discriminação, assédio moral e sexual, bem como crimes contra a dignidade sexual ou qualquer forma de violência.

Parágrafo único. A UFAL manterá, pelo período mínimo de 5 (cinco) anos, os registros físicos ou eletrônicos, atinentes à participação e frequência de agentes públicos e discentes nos programas de capacitação ministrados, conforme previsto no art 7º da Lei nº 14.540/23.

CAPÍTULO II

DOS PRINCÍPIOS E VALORES REGENTES

Art. 5º. Considerando as peculiaridades, demandas e objetivos deste instrumento, a presente política se orienta pelos seguintes princípios e valores:

- I - Respeito à dignidade da pessoa humana, à diversidade e aos direitos fundamentais;
- II - Equidade, inclusão e representatividade;
- III - Promoção de uma cultura de paz, ética do cuidado e comunicação não violenta;
- IV - Prevenção de práticas discriminatórias e fortalecimento de ações afirmativas;
- V - Responsabilidade social e compromisso institucional;
- VI - Proteção à intimidade, à privacidade e à imagem das pessoas;
- VII - Transparência, integridade e responsabilização;
- VIII - Participação, cooperação e senso de pertencimento;
- IX - Valorização do trabalho e reconhecimento institucional;
- X - Saúde integral e qualidade de vida no ambiente de trabalho e acadêmico;
- XI - Legalidade, moralidade, ampla defesa, contraditório, razoabilidade e segurança jurídica;
- XII - Eficiência, celeridade e resolutividade;
- XIII - Transversalidade e integração das ações institucionais;
- XIV - Confidencialidade;
- XV - Honestidade intelectual

CAPÍTULO III

DOS CONCEITOS ESTRUTURANTES, CARACTERÍSTICAS E TIPOLOGIA

Art. 6º. Para os fins de compreensão desta Política, considera-se:

I - Infração disciplinar: qualquer ação ou omissão do(a) servidor(a) que comprometa a dignidade, a moralidade e o decoro da função pública, por violação prevista na legislação estatutária;

II - Assédio moral: corresponde a condutas ofensivas reiteradas (não necessariamente repetidas) dirigidas a uma pessoa ou grupo, com diferentes propósitos, a exemplo de constranger, humilhar (vexar), excluir, causar sofrimento psíquico, abater, discriminar, vencer uma (suposta) competição, comprometer a atividade profissional, sabotar, alçar níveis maiores de produtividade, colocar em perigo, desestabilizar emocionalmente e atacar imagens. São

comportamentos hostis, socialmente censuráveis em razão da nocividade de seu conteúdo e o potencial ínsito de dano. A conduta pode ser comissiva ou omissiva, pessoal ou comunal, mas intencional no que diz respeito ao ato (ainda que não o seja de resultado). Corresponde a um gênero de violação marcadamente lesivo à dignidade da pessoa humana, à sua integridade psíquica e física. Trata-se, portanto, de uma prática atentatória contra direitos personalíssimos, que degrada o meio ambiente de trabalho. O assédio moral supera o desconforto social ou qualquer ofensa episódica porque é uma violência prolongada, independentemente de sua potência, compreendendo um repertório de condutas variadas, com duração e intensidade variáveis.

III - Podem ser consideradas condutas de assédio moral, respeitados os requisitos de configuração, em rol meramente exemplificativo: dificultar o acesso do(a) trabalhador(a) (ou grupo) aos meios necessários à prestação do serviço com o propósito de comprometer o seu desempenho; privar o acesso do(a) trabalhador(a) ao ambiente de prestação; obstaculizar intencionalmente o desenvolvimento e ascensão profissional do(a) servidor(a); impedir ou retardar a progressão imotivadamente; esvaziar a autonomia do(a) laborista na prestação do serviço; dentre outras situações. Com o avanço tecnológico e a ascendência da comunicação por meios telemáticos, a conduta de assédio alcançou o mundo virtual. Considerando que o assédio moral se estabelece no âmbito das relações, o enquadramento da conduta é indiferente à presencialidade das partes.

IV - Assédio moral organizacional ou profissional: Condutas abusivas e/ou hostis reiteradas relacionadas diretamente à dinâmica das atividades institucionais no que concerne à produtividade e desempenho (engajamento intensivo). Esta modalidade de assédio moral é caracterizada pela exigência desarrazoada e desproporcional, incompatível, por exemplo, com a função ou competências do(a) servidor(a), ou ainda, com as condições de trabalho oferecidas. O assédio moral profissional é sorrateiro e naturalizado, levando as pessoas assediadas à autocobrança e entrega desmedidas, invadindo os momentos de necessária desconexão e descanso. Instala-se, por sua prática, a gestão baseada na pressão. No serviço público essa desmedida na entrega e disposição do tempo do(a) servidor(a) tem como contrapartidas a aceitação ou a não violência, ainda que episódica. Tanto a prática de assédio como aquela de discriminação degradam as relações e as condições da prestação, produzindo experiências subjetivas negativas e danos significativos à saúde, afetando a qualidade dos relacionamentos afetivos e sociais.

V - Assédio moral vertical descendente: É aquele que parte de pessoa posicionada em cargo ou função hierarquicamente superior àquele ocupado pela pessoa vitimada. A classificação também contempla a relação verticalizada entre docentes e discentes (assédio moral acadêmico vertical descendente). A verticalidade baseia-se em uma relação de subordinação e poder. Os marcadores relacionais do assédio moral vertical são a autoridade, a ascendência, a influência, a assimetria de forças na relação jurídica, conseqüentemente, de sujeição ao comando diretivo (institucionalizado ou não).

VI - Assédio moral vertical ascendente: É aquele que parte de pessoa ou grupo posicionado em cargo ou função hierarquicamente inferior àquele ocupado pela pessoa vitimada. A classificação também contempla a relação verticalizada entre DOCENTES e DISCENTES (assédio moral acadêmico vertical ascendente).

VII - Assédio moral horizontal: É o assédio praticado entre colegas, posicionados em uma mesma linha hierárquica. A classificação também alcança o assédio moral entre

DISCENTES (assédio moral acadêmico horizontal). É uma modalidade de assédio fundamentalmente transversal.

VIII - Assédio moral misto: É aquele ocorrido em diferentes direções (vertical e horizontal). As ofensas podem ser dirigidas simultaneamente ou não. Pode, por exemplo, partir inicialmente de um superior hierárquico, sendo assimilado e naturalizado pelos(as) demais subordinados(as) que passam a praticar as ofensas de modo autônomo. Essa modalidade de assédio traz o elemento da convivência ativa ou passiva dos pares diante da conduta. Independentemente da modalidade, o assédio pode ser realizado por uma ou mais pessoas, podendo, igualmente, ser direcionado a uma pessoa ou a um grupo.

IX - Assédio moral estrutural: Compreende condutas socialmente naturalizadas por força da influência de uma estrutura de pensamento consolidado. Essas condutas recorrentes interferem nas decisões organizacionais, especialmente, naquelas referentes à alocação de pessoal, de atribuição ou delegação. Não se trata de ofensa dirigida a uma pessoa determinada, mas à coletividade. Essa modalidade de assédio é observada quando as decisões são impregnadas de visões negativas (da idade, de raça, de gênero, de identidades afetivo-sexuais etc.), repercutindo padrões sexistas, machistas, homofóbicos, transfóbicos, idadistas, sectaristas e racistas. O enquadramento como conduta infracional depende da materialidade da repercussão e de sua objetividade jurídica.

X - Assédio moral eleitoral: São condutas discriminatórias, no âmbito das relações de trabalho ou em processos admissionais, baseadas em posicionamentos, opiniões ou convicções políticas e na preferência ou afiliação partidária, engendradas com o propósito de influenciar, excluir, intimidar, ameaçar, humilhar, constranger, manipular voto ou apoio político ou converter o servidor(a) à doutrina política de interesse. Compreende também, aquelas condutas abusivas e violentas no âmbito dos processos eleitorais internos (para reitor(a), diretor(a), coordenador(a)).

XI - Violência sexual realizada no ambiente de trabalho: Constitui gênero de uma série de ofensas à dignidade sexual do(a) trabalhador(a), servidor(a). São exemplos de violência sexual: a importunação, os avanços não autorizados e indesejados, os comentários invasivos e impertinentes relativos à sexualidade, a coação ou manipulação psicológica com o propósito de obter intimidade de natureza sexual, divulgar imagens íntimas etc. A violência sexual constitui gênero infracional que abriga espécies previstas e não previstas no Código penal.

XII - Assédio sexual (acepção prevista no Código penal): O conceito tratado neste tópico restringe o escopo da violência à previsão típica no art. 216-A do Código Penal. Estritamente nessa acepção, o assédio sexual consiste na prática de constrangimento com o propósito de obter vantagem ou favorecimento de natureza sexual, utilizando-se da condição da superioridade hierárquica ou ascendência institucional (funcional). Crime pluriofensivo, o assédio sexual desrespeita o direito à honra, à autodeterminação e à dignidade sexual da pessoa assediada, senso perpetrado por quaisquer meios. O sujeito ativo ou agente da violência possui vínculo institucional, ocupando posição funcional hierarquicamente superior ou ascendente àquela da pessoa assediada. Trata-se de crime próprio ou especial, o que torna a condição do agente imprescindível à configuração do crime. O sujeito passivo é a pessoa assediada funcionalmente subordinada ao agente do crime. O enquadramento da conduta independente do gênero das pessoas envolvidas. O assédio sexual tipificado em lei é forçosamente vertical descendente. Caso a conduta seja praticada entre pares ou partindo de agente subordinado contra seu superior hierárquico, por esta definição, será considerada atípica, sendo necessário verificar outros enquadramentos para o caso concreto, a exemplo da prática de ato obsceno

(art. 233 do Código Penal). Independentemente da violação, as condutas citadas são invasivas e inadequadas. Assediar, nesse contexto, compreende diferentes ações: incomodar, invadir o espaço de decisão, importunar, pressionar, competir, embaraçar, forçar, acercar, insistir e molestar. O tipo penal não exige frequência, embora na prática seja observada em alguns casos. Para fins infracionais, entretanto, o conceito é expandido, contemplando condutas praticadas entre pares ou colegas.

XIII - Importunação sexual (acepção prevista no Código penal): é a prática de ato libidinoso (concepção genérica) com o propósito de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiros sem a anuência da pessoa importunada, conforme dispõe o art. 215-A do Código Penal. Do ponto de vista infracional, a importunação sexual é tratada como assédio sexual, expandindo o campo de enquadramento para situações não alcançadas pelo tipo penal, mas coerente com a ação nuclear do dispositivo.

XIV - Assédio sexual na perspectiva infracional: é o assédio perpetrado sem o marcador de hierarquia, incluindo quaisquer condutas com conotação sexual. Os crimes contra a liberdade sexual, de exposição da intimidade sexual, ultraje público ao pudor e aqueles perpetrados contra vulneráveis são considerados administrativamente infrações disciplinares, sem prejuízo da reverberação em outras instâncias (penal e cível).

XV - Preconceito: como o próprio nome sugere, é uma visão simplificada, reduzida e genérica acerca de alguém, de um grupo ou de uma realidade, incompreendida em sua totalidade e profundidade, não ancorado necessariamente em uma experiência real ou respaldo científico. Desprovido de lógica, o preconceito é fundamentalmente atitudinal, produzindo juízos valorativos aversivos dissonantes da realidade.

XVI - Discriminação: é a conduta preconceituosa nutrida por visões negativas e estigmatizantes, com intenção de segregar socialmente, impondo um tratamento marcadamente excludente. A discriminação é naturalmente limitativa, obstativa do acesso a condições existenciais dignas. As discriminações negativas aprofundam as desigualdades sociais, o que justifica a promoção de ações afirmativas com vistas a corrigi-las.

XVII - Ações afirmativas: são medidas voltadas para o acesso de grupos minorizados às mesmas oportunidades disponíveis àqueles privilegiados. As ações afirmativas visam a promoção da equidade (igualdade material). Como consequência, mitigam as discriminações negativas, a exemplo das étnicas, de gênero, de classe, de território, raciais, religiosas.

XVIII - Discriminação racial: é a conduta preconceituosa baseada em visões negativas e estereotipadas baseadas na raça, ensejando a seletividade racial e toda sorte de vulnerabilidade.

XIX - Discriminação etária (etarismo, idadismo): é a conduta preconceituosa baseada nas visões negativas, estereotipadas, restritivas e até capacitistas da idade.

XX - Discriminação de gênero: é a conduta preconceituosa, estereotipada e restritiva baseada nas relações de gênero, de poder e na divisão sexual do trabalho.

XXI - Homofobia no ambiente de trabalho: É a discriminação negativa baseada no preconceito de identidade homoafetiva. O assédio moral, como violência moldura, pode acomodar as diferentes formas de discriminação, ensejando o assédio com motivação de gênero, religiosa, classista, etária e com motivação homofóbica.

XXII - Perspectiva de gênero (contemplando outros marcadores sociais de vulnerabilidade, a exemplo de território, raça e classe): implica analisar os fatos, práticas, processos e a realidade considerando a diversidade, bem como, as desigualdades sociais e culturais, especialmente, àquelas que aprofundam a iniquidade de gênero no mundo do trabalho. Adotar a perspectiva de gênero pressupõe reconhecer que as citadas desigualdades produzem pontos de partida e contextos diferentes, o que impede a realização efetiva do princípio da isonomia. Ler a realidade social a partir desse prisma, oportuniza decisões e encaminhamentos mais justos, e, de fato, inclusivos no tocante a esse fundamento. Em sentido prático, repercute em decisões cotidianas, a exemplo da flexibilidade da jornada de trabalho sem, contudo, comprometer ou violar as exigências normativas, instituir cotas para a participação em iniciativas de qualificação profissional, etc. A perspectiva interseccional, mais abrangente no que diz respeito aos marcadores sociais, desloca o olhar institucional para questões relevantes que afligem a sociedade.

XXIII - Enfrentamento (nesse contexto particular): compreende iniciativas efetivas em diversas frentes, a exemplo da mitigação da violência no meio ambiente de trabalho, da prevenção, da intervenção, da assistência, bem como, da garantia de respeito aos direitos de servidores e servidoras (conformidade legal). Diz respeito também, à implementação de políticas norteadoras de ações a serem realizadas conjuntamente nos âmbitos das unidades e departamentos, voltadas à promoção de ambientes de trabalho seguros, dialógicos, saudáveis e sem violência;

XXIV - Acolhimento: Atitude receptiva, cordial e fraterna em relação ao outro. Acolher significa dar espaço e atenção. Contempla a escuta empática (sem julgamentos e preconceitos ou soluções genéricas prontas), o diálogo amistoso e gentil (sem disputas por protagonismo, sem desvalorizar experiências, emoções e sentimentos ou menosprezar a dor de quem nos procura), podendo culminar no encaminhamento para a assistência psicológica e/ou registro da denúncia. Cada caso é tão singular quanto o são as pessoas que acolhemos, razão pela qual as experiências de acolhimentos são únicas. Acolher é dizer sem palavras que a pessoa a quem acolhemos é importante. O acolhimento qualificado, qual seja, aquele profissional, considera o tipo de violência, o momento de fragilidade, a necessidade de conforto psicológico, as peculiaridades do caso e da pessoa ofendida (no que diz respeito ao tipo de vulnerabilidade).

XXV - Comunidade Universitária: compreende os/as discentes e agentes públicos que atuam institucionalmente, seja por força legal ou contratual, independentemente da natureza do vínculo ou temporalidade;

XXVI - Agente Público: todo(a) aquele(a) que, por decorrência de lei, contrato firmado ou por qualquer outra modalidade de ato jurídico, preste serviços à UFAL em caráter permanente, temporário, excepcional ou eventual, remunerado ou não, incluindo-se os servidores e servidoras em gozo de licença ou sob afastamento. Destarte, são agentes públicos da UFAL:

- a) servidores e servidoras da categoria docente (professores(as) efetivos(as), substitutos(as), visitantes e voluntários(as));
- b) servidores e servidoras técnico-administrativos;
- c) aqueles(as) profissionais investidos(as) em cargos de direção, comissionados ou ocupantes de cargo de confiança;
- d) membros integrantes dos Conselhos Superiores;

- e) prestadores(as) de serviços terceirizados;
- f) estagiários(as);
- g) colaboradores(as) da Universidade Aberta do Brasil – UAB;
- h) servidores e servidoras de outros órgãos com exercício na UFAL;
- i) bolsistas de todas as modalidades; e
- j) todas as pessoas, internas e externas, integrantes da equipe técnica de execução do projeto acadêmico (ensino, pesquisa, extensão, inovação), incluindo, parcerias institucionais (convênio, acordo, termo de cooperação ou congêneres) contratadas pela UFAL, com ou sem previsão de repasse de recursos financeiros.

XXVII - Discentes: aqueles que tenham vínculo regular ou especial, conforme dispõe o Regimento Interno da UFAL, com a Instituição, por meio de ato de matrícula em cursos de técnicos, tecnológicos, de graduação, de pós-graduação, cursos de extensão, disciplinas isoladas de cursos de graduação ou pós-graduação sequenciais e de formação profissional por campo do saber, contemplando qualquer modalidade;

XXVIII - Intimidação Sistemática: todo ato de violência física ou psicológica, intencional e repetitivo que ocorre sem motivação evidente, praticado por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidá-la ou agredi-la, causando dor e angústia à vítima, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas;

XXIX - Medidas cautelares administrativas: são ações empreendidas (provimentos) por agentes públicos competentes, no estrito exercício da função administrativa, em face de pessoas determinadas em razão de situações de evidente risco. A ideia de cautela remete a prevenção e efetiva proteção. Objetiva-se, por meio dessas medidas, evitar ou reduzir a incidência /produção de danos a bens jurídicos tutelados. São exemplos de medidas cautelares administrativas, afastamento cautelar de agentes públicos e a suspensão de atos administrativos;

XXX - Cultura de paz: A cultura de paz compreende uma visão de mundo voltada para a pacificação social. Essa visão de mundo dá primazia:

- 1) ao diálogo respeitoso e construtivo;
- 2) à adequada mediação dos conflitos;
- 3) ao abandono de práticas ou abordagens violentas;
- 4) à renovação de atitudes, tornando -a mais acolhedora, cooperativa, empática, em boa síntese, compassiva e solidária;
- 5) ao acolhimento fraterno das diferentes formas de pensar e agir;
- 6) à harmonização dos relacionamentos e pacificação social;
- 7) ao fortalecimento ou resgate do senso de pertencimento e de comunidade.

A cultura de paz é parte de agendas internacionais, inclusive da ONU. Entendemos que a implantação da cultura de paz (suas técnicas e estratégias) é essencial para o êxito da prevenção

porque atinge a gênese das relações. As práticas de incentivo à cultura de paz são uma realidade em diferentes organizações, inclusive no setor público.

XXXI – Integridade: Paradigma de valores, princípios éticos e padrões orientado para a conformidade normativa e, por decorrência, para a eficiência e a moralidade administrativa;

XXXII – Programa de integridade: Compreende o conjunto de medidas institucionais dirigidas para a prevenção, detecção, correição e remediação de irregularidades e desvios de natureza ética e de conduta, nos termos do dispõe a Portaria da CGU nº 750, de 20 de abril de 2016;

XXXIII – Compliance: Significa conformidade. No contexto legal, significa aderência e conformidade dos processos e procedimentos internos e condutas às normas do Direito e aquelas produzidas internamente à organização (a exemplo das Resoluções, do Código de ética, dos Regulamentos);

XXXIV – Gestão de conformidade: Como a própria denominação sugere, é a gestão baseada na adequação e conformidade às normas do Direito e aquelas produzidas internamente à organização;

XXXV - Justiça Restaurativa: Trata-se de um processo por meio do qual as partes envolvidas em um conflito que resultou em troca de ofensas se reúnem para dialogar a respeito e decidir coletivamente sobre como lidar com a questão, as circunstâncias e repercussão;

XXXVI – Xenofobia: discriminação baseada na repulsa ou ódio contra povos e culturas em razão de sua origem, por meio da incitação à violação de direitos e exclusão social; e

XXXVII – Discriminação capacitista: Discriminação baseada em um padrão corponormativo, atitudinal e comportamental manipulando as percepções de profissionais do desempenho das pessoas com deficiências, pessoas neurodivergentes e idosas.

CAPÍTULO IV

DAS DIRETRIZES INSTITUCIONAIS

Art. 7º Essa Política será regida pelas seguintes diretrizes gerais:

I - Previsão da pauta e ações correspondentes nos planejamentos estratégico, gerencial e naquele operacional;

II - Gestão voltada para a conformidade, integridade, diversidade e inclusão social;

III - Estímulo à formação de quadros de liderança baseados em critérios de representatividade;

IV - Garantia de suporte especializado aos gestores e gestoras que venham a lidar diretamente com condutas de assédio e discriminação ou qualquer forma de violência;

V - Priorização da redução dos riscos psicossociais e promoção da saúde mental no meio ambiente de trabalho;

VI - Segregação de papéis e funções nos processos internos relacionados a esta política;

VII - Custódia adequada da prova (preservação), à luz da legislação e da ISO/IEC 27037, que se aplica à evidência digital;

VIII - Garantia de deslocamento setorial temporário das pessoas vitimadas até o desfecho do caso denunciado;

IX - Garantia do não encaminhamento do servidor ou servidora denunciante a um órgão ou departamento com registro de casos;

X - Garantia de proteção das partes denunciante e denunciada;

XI - Priorização de atendimento psicológico para as pessoas assediadas ou discriminadas;

XII - Educação continuada de gestores das unidades e departamentos;

XIII - Acolhimento qualificado; e

XIV - Avaliação periódica das estratégias de prevenção adotadas com vistas ao seu aperfeiçoamento contínuo.

Art. 8º. No caso de o assédio moral ocorrer virtualmente, qual seja, em mídias sociais ou por e-mail, a instituição adotará medidas imediatas para contenção da violência, conforme protocolo de abordagem.

§1º. Para o adequado controle, a formação de grupos de WhatsApp para tratativas institucionais deverá respeitar as diretivas aplicáveis, internas e externas, especialmente a Lei nº 13.709, de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados).

§2º. Os assuntos tratados nos grupos de WhatsApp da Universidade devem se restringir às matérias institucionais.

§3º. Grupos de WhatsApp não institucionais são de inteira responsabilidade de seus administradores(as), todavia, condutas de assédio, discriminação ou qualquer outra forma de violência que repercuta institucionalmente, uma vez denunciada, deverá ser apurada com o mesmo rigor, adotando-se os meios adequados disponíveis, com estrito respeito à intimidade e privacidade das pessoas envolvidas ou não com os fatos denunciados, nos termos do art. 5º, XII, da Constituição Federal.

Parágrafo único. As recomendações devem refletir acurada análise de riscos atrelada à privacidade.

CAPÍTULO V

COMITÊ PERMANENTE DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL, DA DISCRIMINAÇÃO E DE OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA (CPEAD)

Art. 9º. Fica determinada a criação do Comitê Permanente de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual, da Discriminação e de outras formas de violência (CPEAD) da Universidade Federal de Alagoas (UFAL), com extensão em subcomitês para adequada cobertura da totalidade das Unidades Acadêmicas e Campi Avançados.

Art. 10. São atribuições do Comitê Permanente de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual, da Discriminação e de outras formas de violência (CPEAD) no âmbito da UFAL:

- I - Coordenar, acompanhar e avaliar a implementação desta política;
- II - Uma vez implementada a política, realizar as diligências de fiscalização indireta;
- III - Desenvolver controles internos para viabilizar a fiscalização indireta;
- IV - Elaborar e submeter anualmente à administração, os planos estratégico, gerencial e operacional de atuação, orientados pelo escopo definido neste documento diretivo;
- V - Desenvolver estudos e diagnósticos voltados para a viabilidade e consecução das ações propostas;
- VI - Realizar diagnósticos situacionais acerca das ocorrências notificadas;
- VII - Propor medidas preventivas, de intervenção pedagógica e reorientação com vistas ao enfrentamento do assédio moral e sexual e discriminação;
- VIII - Proceder à avaliação de risco, informando de ofício ou por provocação à administração da Universidade o produto desta análise;
- IX - Elaborar normatizações complementares, quando pertinente;
- X - Integrar as ações relacionadas ao objeto desta política, com a finalidade de evitar a fragmentação de iniciativas e ensejar a melhor eficiência no emprego de recursos e alocação de pessoas;
- XI - Desenvolver um quadro de indicadores de desempenho da política;
- XII - Elaborar pesquisas de reação junto à comunidade universitária, essencial à proposição de melhorias;
- XIII - Coordenar campanhas pedagógicas e de sensibilização;
- XIV - Desenvolver um site que aborde as temáticas eixo e aquelas transversais desta política, disponibilizando vídeos, material de campanha, informativos, entrevistas dentre outros conteúdos, com vistas à orientação da comunidade.
- XV - Reportar à administração o andamento da implementação da política;
- XVI - Criar subcomitês estratégicos para implantação das ações afirmativas;
- XVII - Coordenar e integrar as atividades realizadas pelos subcomitês;
- XVIII - Revisar a cada três anos ou quando provocada por demanda superveniente, as diretrizes desta política;
- XIX - Dar publicidade a todas as medidas preventivas empreendidas para mitigar o assédio, a discriminação ou qualquer forma de violência, por todos os meios admitidos, quais sejam, mídias sociais, e-mails e páginas oficiais;
- XX - Promover atualização da política quando a revisão apontar a necessidade de fazê-lo; e
- XXI - Elaborar processos internos e procedimentos para o seu funcionamento.

Parágrafo único. O Comitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual, da Discriminação e de outras formas de violência (CPEAD) será composto por representantes das Unidades e setores da Universidade, servidores(as) docentes e técnico-administrativos, discentes e funcionários(as) terceirizados(as) da sede, das unidades acadêmicas e Campi fora de Sede, respeitando o critério de representatividade, a exemplo do racial e de gênero.

Art. 11. Constituem requisitos para a participação no Comitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual, da Discriminação e outras formas de violência (CPEAD):

I - a ausência de denúncias e de processos administrativos, concluídos ou em andamento; e

II - a não participação no quadro gerencial da Universidade.

Parágrafo único. A todos os membros da CPEAD fica determinada a realização de cursos perfazendo uma carga horária mínima total de 30h ao ano, envolvendo as temáticas de Assédio, Discriminação, Direitos Humanos, Atendimento ao Público, Acolhimento, Comunicação Não Violenta e outros temas transversais.

Art. 12. O Comitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e da Discriminação (CPEAD) será composto paritariamente por membros da comunidade universitária obedecendo o percentual mínimo de 50% de pessoas que se identifiquem como mulheres, nos seguintes termos:

I - dois servidores docentes indicados(as) pela Associação de Docentes da Universidade Federal de Alagoas (ADUFAL);

II - dois servidores técnico-administrativos indicados(as) pelo Sindicato dos Trabalhadores das Universidades Federais de Pernambuco (SINTUFAL);

III - dois discentes da graduação indicados(as) pelo Diretório Central dos Estudantes da UFAL (DCE/UFAL), caso ativo, ou indicado pelos representantes discentes no Conselho Universitário, que deverão planejar o processo de escolha junto aos Centros e Diretórios Acadêmicos;

IV - dois discentes da pós-graduação indicados(as) pela APG/UFAL, caso ativa, ou indicado pela Pró-reitoria de Pesquisa e Pós-graduação (PROPEP);

V - um(a) representante técnico-administrativo da área de Psicologia;

VI - um(a) representante técnico-administrativo da área de Serviço Social; e

VII - representação dos subcomitês.

§1º. O CPEAD tem a prerrogativa de organização interna.

§2º. Os membros do CPEAD deverão eleger um presidente entre os membros da categoria de servidores (técnicos-administrativos e docentes), para o mandato de 3 anos.

§3º. Cada uma das Unidades Acadêmicas e Campi Avançados deverão formar um subcomitê interno de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual, da Discriminação e de outras formas de violência, com representantes de cada segmento (servidor e discente) de acordo com as disposições desta política e normas aplicáveis.

CAPÍTULO VI

DO REGISTRO DA DENÚNCIA DE ASSÉDIO, DISCRIMINAÇÃO OU OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA

Art. 13. Registro de denúncia é o ato de comunicar à Ouvidoria da UFAL a ocorrência de assédio moral, assédio sexual, discriminação ou qualquer outra violação de direitos praticada por agente público, discente ou qualquer membro da comunidade universitária.

Parágrafo único. A Ouvidoria da UFAL é o canal exclusivo para recebimento de denúncias.

Art. 14. A denúncia poderá ser registrada por:

I - qualquer pessoa vitimada;

II - qualquer pessoa que tenha conhecimento acerca dos fatos que possam caracterizar o assédio, a discriminação ou a violência contra outra pessoa;

III - por representação; ou

IV - de ofício pela autoridade competente que tiver conhecimento acerca da conduta de assédio, discriminatória ou de qualquer outra violação.

Art. 15. A denúncia deverá ser apresentada pelo canal da Plataforma Fala.BR, disponível no sítio eletrônico <http://falabr.cgu.gov.br> ou através do registro da ocorrência presencialmente na Ouvidoria Geral da UFAL.

Art. 16. Será assegurada a proteção ao denunciante, cabendo às pessoas que tenham conhecimento, desde o recebimento da denúncia, preservar os elementos de identificação da parte denunciante por meio do sigilo dos dados sensíveis, qual seja, do nome, endereço e de quaisquer outros elementos que possam identificá-lo.

Art. 17. A denúncia deverá descrever detalhadamente, com fidedignidade e objetividade, os fatos objeto da queixa, pensando as evidências que corroboram o alegado, quando houver.

§1º. As informações prestadas na denúncia devem responder, sempre que possível, às seguintes perguntas:

I - Quem? - Nomes de pessoas envolvidas e os respectivos papéis;

II - O quê? - Os fatos e condutas consideradas irregulares (ilícito administrativo);

III - Como? – Características da conduta empreendida (descrição pormenorizada);

IV - Onde? – Lugar e meio onde se deu a conduta alegada, se presencial ou online; e

V - Quando? – datas de ocorrência, horários, duração ou período no qual se deu o fato, manifestando-se sobre a sua continuidade ou não.

§2º. Outras informações também podem contribuir para a apuração da denúncia encaminhada, tais como:

I – Os registros ou documentos que possam comprovar o fato denunciado, como postagens nas redes sociais, laudo médico, boletim de ocorrência, registros de comunicação em aplicativos de mensagens, vídeos, imagens, dentre outros;

II – A indicação de testemunhas que possam ser procuradas para falar sobre o que presenciaram; e

III – O posicionamento diante da situação que está denunciando.

§3º. Ao registrar qualquer denúncia é fundamental à parte denunciante expor os fatos respeitando a estrita extensão da verdade;

§4º. O recebimento, a análise e a resposta das denúncias deverão observar as disposições presentes na Lei nº 13.460/2017, no Decreto nº 9.492/2018, normativos da CGU e normas internas da UFAL.

§5º. No caso de envolvimento de crianças e adolescentes, a denúncia deverá ser realizada na presença do responsável, adotando-se obrigatoriamente fluxo especial, com a comunicação ao Conselho Tutelar, nos termos previstos no Estatuto da Criança e do Adolescente.

§6º. As pessoas que tenham vivenciado situações de assédio ou discriminação poderão, a pedido, ser encaminhadas, com prioridade de atendimento, à Coordenação de Qualidade de Vida no Trabalho (CQVT/PROGEP), para acolhimento e escuta qualificada, com vistas ao apoio no manejo do sofrimento e à orientação quanto aos fluxos institucionais e encaminhamentos cabíveis, inclusive para instâncias competentes e, quando necessário, órgãos externos.

Art. 18. A Ouvidoria da UFAL encaminhará as denúncias recebidas, relacionadas a assédio moral, assédio sexual, discriminação ou outras formas de violência, à Unidade Setorial de Correição – USC, para apuração e as providências administrativas aplicáveis.

Parágrafo único. Quando a denúncia de assédio ou discriminação envolver agente público terceirizado será encaminhada para o gestor do contrato para as providências previstas no §3º art. 28 desta Política.

Art. 19. As denúncias serão respondidas na Plataforma Fala.BR, no prazo de 30 (trinta) dias contados a partir da data de seu recebimento, prorrogável por igual período, mediante justificativa expressa.

Parágrafo único. A resposta conclusiva da denúncia conterá informações sobre:

I - o encaminhamento à Unidade Setorial de Correição – USC e sobre os procedimentos a serem adotados pela UFAL; ou

II - a sua conclusão e arquivamento no âmbito da Ouvidoria, na hipótese legal de a denúncia não conter os elementos mínimos no que concerne à autoria e materialidade do fato, conforme normas aplicáveis.

CAPÍTULO VII

DAS INFRAÇÕES, PENALIDADES E PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES

Art. 20. As infrações relacionadas ao assédio moral, assédio sexual, discriminação e outras formas de violência no âmbito da UFAL, serão tratadas conforme a Lei 8.112/90, atos normativos da Controladoria-Geral da União – CGU, Regimento Geral da universidade e demais normas aplicáveis e pertinentes, sem prejuízo da responsabilização em outras esferas, criminal e cível.

Parágrafo único. Em virtude da UFAL integrar o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal – SisCor, competirá à sua Unidade Setorial de Correição – USC aplicar as penalidades, em conformidade com as disposições normativas específicas.

Art. 21. Para fins de tipificação de infrações disciplinares, utilizar-se-á a expressão – “condutas de conotação sexual”, como gênero que compreende as espécies: assédio sexual e outras condutas de conotação sexual.

§1º. Utilizar-se-á a expressão “assédio sexual” apenas referindo-se às condutas de natureza sexual, não consentidas, que impliquem utilização do cargo para obtenção de vantagem sexual ou tenham como efeito causar constrangimento e prejuízo a bens jurídicos relevantes, tais como a dignidade, a intimidade, a privacidade, a honra e a liberdade sexual de outro agente público ou de usuário de serviço público.

§2º. Para os demais casos de condutas menos gravosas, desagradáveis e prejudiciais ao ambiente de trabalho e acadêmico, utilizar-se-á a expressão “outras condutas de conotação sexual”, as quais poderão configurar infrações disciplinares leves ou intermediárias.

Art. 22. Para as infrações disciplinares relativas às condutas de conotação sexual, cometidas por agentes públicos regidos pela Lei nº 8.112/90, são aplicadas as seguintes penas:

I - advertência;

II - suspensão; e

III - demissão.

§1º. A pena de advertência será aplicada verbalmente e devidamente registrada:

I - por motivo de infrações leves, não cabendo em casos de reincidência, vinculados às outras condutas de conotação sexual; e

II - em situações de baixa reprovabilidade social, não atentatórias à liberdade sexual ou à dignidade da pessoa ofendida.

§2º. A pena de suspensão, que não excederá de noventa (90) dias, será aplicada:

I - em caso de falta intermediária ou de reincidência; e

II - em situações de média reprovabilidade social, não atentatórias à liberdade sexual ou à dignidade da pessoa ofendida.

§3º. A demissão será aplicada nos casos vinculados a conduta de assédio sexual:

I - valimento do cargo para obtenção de vantagem sexual;

II - todas as condutas descritas no Título VI do Código Penal - Dos crimes contra a dignidade sexual; e

III - situações de elevado grau de reprovabilidade social, que ofendem gravemente a moralidade administrativa.

Art. 23. Para as infrações disciplinares relativas às condutas de conotação sexual, cometidas por discentes regidos pelo Regimento Geral da Universidade Federal de Alagoas, são aplicadas as seguintes penas:

I - advertência;

II - suspensão; e

III - desligamento.

§1º. A pena de advertência será aplicada verbalmente:

I - por motivo de infrações leves, não cabendo em casos de reincidência, vinculados às outras condutas de conotação sexual; ou

II - em situações de baixa reprovabilidade social, não atentatórias à liberdade sexual ou à dignidade do ofendido.

§2º. A pena de suspensão, que não excederá de noventa (90) dias, será aplicada:

I - em caso de falta intermediária ou de reincidência; e

II - em situações de média reprovabilidade social, não atentatórias à liberdade sexual ou à dignidade do ofendido.

§3º. A pena de desligamento será aplicada nos casos de assédio sexual:

I - todas as condutas descritas no Título VI do Código Penal - Dos crimes contra a dignidade sexual; e

II - situações de elevado grau de reprovabilidade social, que ofendem gravemente a moralidade administrativa.

Art. 24. Para a conduta tipificada como assédio moral, cometida por agentes públicos regidos pela Lei nº 8.112/90, são aplicadas as seguintes penas:

I - advertência;

II - suspensão; e

III - demissão.

§1º. A pena de advertência será aplicada verbalmente:

I - por motivo de infrações leves, não cabendo em casos de reincidência; e

II - em situações de baixa reprovabilidade social, não atentatórias à dignidade, a saúde psicológica ou física da pessoa ofendida, vinculadas à inobservância do dever de tratar com urbanidade as pessoas.

§2º. A pena de suspensão, que não excederá de noventa (90) dias, será aplicada:

I - em caso de falta intermediária ou de reincidência; e

II - em razão de ato de violência psicológica, intencional, não repetitivo, que ocorre sem motivação evidente, praticada por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidá-la ou agredi-la, causando dor e angústia à pessoa vitimada, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas.

§3º. A pena de demissão será aplicada nos casos de assédio moral de elevado grau de reprovabilidade, que ofendem gravemente a moralidade administrativa, compatíveis com o cometimento de improbidade administrativa.

Art. 25. Para a conduta tipificada como assédio moral, cometida por discentes regidos pelo Regimento Geral da Universidade Federal de Alagoas, são aplicadas as seguintes penas:

I - advertência;

II - suspensão; e

III - desligamento.

§1º. A pena de advertência será aplicada verbalmente:

I - por motivo de infrações leves, não cabendo em casos de reincidência; e

II - em situações de baixa reprovabilidade social, não atentatórias à dignidade ou a saúde psicológica da pessoa ofendida, vinculadas à inobservância ao dever de tratar com urbanidade as pessoas.

§2º. A pena de suspensão, que não excederá de noventa (90) dias, será aplicada:

I - em caso de falta intermediária; e

II - em casos de ato de violência psicológica, intencional, não repetitivo, que ocorre sem motivação evidente, praticada por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidá-la ou agredi-la, causando dor e angústia à pessoa vitimada, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas.

§3º. A pena de desligamento será aplicada nos seguintes casos de assédio moral:

I - ato de violência psicológica, intencional e repetitiva que ocorre sem motivação evidente, praticada por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidá-la ou agredi-la, causando dor e angústia à pessoa vitimada, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas;

II - ato de violência física intencional que ocorre sem motivação evidente, praticado por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidá-la ou agredi-la, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas; e

III - situações de elevado grau de reprovabilidade social, que ofendem gravemente a moralidade administrativa.

Art. 26. Para a conduta discriminatória ou outra forma de violência, cometida por agentes públicos regidos pela Lei nº 8.112/90, por esta lei serão tipificados, conforme o grau de sua reprovabilidade social.

Art. 27. Para a conduta discriminatória ou outra forma de violência, cometida por discentes regidos pelo Regimento Geral da Universidade Federal de Alagoas, são aplicadas as seguintes penas:

I - advertência;

II - suspensão; e

III - desligamento.

§1º. A pena de advertência será aplicada verbalmente:

I - por motivo de infrações leves, não cabendo em casos de reincidência; e

II - em situações de baixa reprovabilidade social, não atentatórias à dignidade ou a saúde psicológica da pessoa ofendida, vinculadas à inobservância ao dever de tratar com urbanidade as pessoas.

§2º. A pena de suspensão, que não excederá de noventa (90) dias, será aplicada:

I - em caso de falta intermediária; e

II - em ato de violência psicológica, intencional, não repetitivo, que ocorre sem motivação evidente, praticada por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidá-la ou agredi-la, causando dor e angústia à pessoa vitimada, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas.

§ 3º. A pena de desligamento será aplicada nos seguintes casos de discriminação:

I – conduta discriminatória ou outra forma de violência culminada com incontinência pública e escandalosa;

II - usar dependência ou recinto da UFAL para fins de prática repetitiva de conduta discriminatória ou outra forma de violência; e

III - situações de elevado grau de reprovabilidade social, que ofendem gravemente a moralidade administrativa.

Art. 28. As fases do processo administrativo, prazos, julgamento e aplicação das penalidades devem seguir o rito processual previsto em lei.

§1º. Os procedimentos correccionais relativos aos agentes públicos regidos pela Lei nº 8.112/90 se darão por esta lei, por Atos Normativos da Controladoria-Geral da União e demais normas aplicáveis.

§2º. Os procedimentos correccionais relativos aos discentes transcorrerão conforme o definido no Regimento Geral da UFAL.

§3º. Fica afastada a possibilidade de procedimento correicional contra agente público terceirizado, na forma da Lei nº 8.112/90, por não possuírem relação jurídica com a Administração Pública.

I – caso haja a prática de ilícito ou prejuízo à Administração por parte de agente público terceirizado, caberá ao gestor do contrato encaminhar a denúncia à empresa terceirizada para apuração, bem como solicitar a substituição daquele e, eventualmente, encaminhar o caso à polícia, ao Ministério Público ou à Advocacia-Geral da União; e

II - na hipótese prevista no inciso I do caput, o gestor do contrato acompanhará o trâmite da denúncia até a adoção da medida adequada pela empresa terceirizada.

Art. 29. Fica assegurado ao discente ou agente público regido pela Lei nº 8.112/90, acusado da prática de assédio moral, sexual e discriminação, o direito à ampla defesa e contraditório, em face das acusações que lhes forem imputadas, cuja falta pode configurar nulidade.

§1º. A parte denunciante não poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou sanção motivada pela denúncia ou por ter testemunhado quaisquer das condutas definidas nesta política.

§2º. Caso haja necessidade de preservação da integridade da pessoa vitimada ou de testemunhas na decorrência de processos apuratórios, como medida cautelar, a autoridade competente poderá solicitar o afastamento preventivo da parte denunciada.

Art 30. As denúncias de assédio moral e sexual, bem como de discriminação, terão prioridade e celeridade de apurações asseguradas, com a possibilidade de implementação de medidas cautelares administrativas conforme o caso concreto.

Art. 31. Após o devido processo administrativo apuratório, caso seja constatado o cometimento de crime, os autos deverão ser encaminhados ao Ministério Público para as providências legais cabíveis.

CAPÍTULO VIII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 32. A presente Política deverá ser amplamente divulgada na comunidade universitária, com os recursos e canais disponíveis para assegurar sua eficácia e zelar pelo seu cumprimento integral.

Art. 33. Sempre que necessário para a boa e eficaz execução da presente política, a Universidade promoverá parcerias interinstitucionais, públicas ou privadas.

Art. 34. As disposições desta Política são válidas para os contratos e parcerias firmadas pela UFAL, nos termos da legislação em vigor.

Art. 35. O Comitê Permanente de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual, da Discriminação e de outras formas de violência (CPEAD) será criado em até 90 dias a partir da aprovação da Política pelo Conselho Universitário da UFAL.

Art. 36. Os casos omissos e as dúvidas suscitadas na aplicação desta Política serão resolvidos pelo CPEAD.

Art. 37. Esta Política entrará em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho Universitário da UFAL, revogadas as disposições em contrário.

Art. 38. Esta Política é parte integrante da Resolução nº. XX/2026 - CONSUNI/UFAL, de xx de xxx de 2026.