

## Política de Combate ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação da UFCAT

**Art. 1º** A Universidade Federal de Catalão (UFCAT) reafirma seu compromisso com a promoção de um ambiente acadêmico e profissional seguro, respeitoso e inclusivo para todos os membros de sua comunidade. Esta política visa prevenir e combater todas as formas de assédio, em conformidade com a legislação brasileira vigente e as diretrizes estabelecidas pelos órgãos federais.

**Parágrafo único.** As disposições estabelecidas nesta norma aplicam-se a todas as condutas abusivas de assédio e discriminação nas relações profissionais, educacionais e no âmbito da organização do trabalho na Universidade Federal de Catalão (UFCAT). Essas condutas podem ser praticadas de forma presencial ou virtual contra qualquer integrante da comunidade universitária, incluindo servidores(as), discentes, trabalhadores(as) terceirizados(as), estagiários(as) ou qualquer pessoa com vínculo de natureza diversa — seja permanente, temporário ou excepcional — ainda que sem retribuição financeira, desde que ligada direta ou indiretamente à UFCAT.

### CAPÍTULO 1 - DAS DEFINIÇÕES

**Art. 2º** Para fins desta resolução, consideram-se os seguintes termos:

- I. **Assédio Moral:** Consiste em uma conduta abusiva, repetitiva e prolongada, que se manifesta por meio de palavras, gestos ou atitudes que humilham, constrangem, inferiorizam ou isolam o indivíduo no ambiente de trabalho ou acadêmico, comprometendo sua dignidade e integridade psíquica. O assédio moral pode acarretar sérios prejuízos emocionais e físicos à vítima, afetando negativamente seu desempenho e bem-estar geral.
- II. **Assédio Sexual:** Qualquer comportamento de cunho sexual não consentido, podendo ser verbal, não verbal ou físico, que constranja a vítima, impactando sua dignidade ou criando um ambiente de trabalho ou estudo intimidador, hostil ou ofensivo. Engloba propostas inconvenientes, toques inapropriados, comentários de teor sexual e outras ações que violam a liberdade sexual do indivíduo.
- III. **Discriminação:** Refere-se ao tratamento desigual e injusto conferido a uma pessoa ou grupo, baseado em características como raça, cor, etnia, religião, gênero, orientação sexual, idade, deficiência, entre outros, resultando em prejuízo ou privação de direitos. A discriminação fere o princípio da igualdade e pode manifestar-se tanto de forma direta quanto indireta, consciente ou inconscientemente.
- IV. **Vítima:** Pessoa que é submetida a atos de assédio moral, sexual ou discriminação no ambiente acadêmico. A vítima tem direito a apoio institucional, proteção e à garantia de que sua denúncia será tratada com seriedade e sigilo.
- V. **Agressor/Assediador:** Indivíduo que perpetra atos de assédio moral, sexual ou discriminação contra outrem. O agressor pode ser qualquer membro da comunidade universitária, estando sujeito a sanções disciplinares e legais adequadas à gravidade de sua conduta.
- VI. **Testemunha:** Pessoa que presencia ou tem conhecimento de atos de assédio ou discriminação. As testemunhas possuem o dever ético de relatar essas

condutas e podem contribuir de maneira significativa para a apuração dos fatos.

- VII. **Consentimento:** Expressão livre, voluntária e informada de concordância entre as partes envolvidas em uma determinada interação. O consentimento deve ser explícito, podendo ser revogado a qualquer momento; a ausência de negativa clara não equivale à anuência.
- VIII. **Ambiente de Trabalho e Estudo:** Espaços físicos ou virtuais onde ocorrem atividades acadêmicas, administrativas ou de pesquisa. A política de combate ao assédio aplica-se a todos esses ambientes, promovendo segurança e respeito para todos os envolvidos.
- IX. **Denúncia:** Comunicação formal de uma situação de assédio ou discriminação às autoridades competentes da instituição. A denúncia pode ser realizada tanto pela vítima quanto por terceiros e deve ser tratada com a máxima seriedade e confidencialidade.
- X. **Retaliação:** Qualquer ato de represália contra uma pessoa que denunciou ou participou de processos relativos ao assédio ou discriminação. A retaliação é estritamente proibida e acarreta sanções ao responsável, uma vez que desestimula a denúncia e perpetua práticas abusivas.
- XI. **Medidas Disciplinares:** Sanções impostas ao responsável por atos de assédio ou discriminação após a conclusão de um processo investigativo. As penalidades podem variar de advertências até o desligamento, dependendo da gravidade da conduta e das normas institucionais aplicáveis.
- XII. **Política de Tolerância Zero:** Compromisso institucional de não admitir nenhuma forma de assédio ou discriminação. Esta política enfatiza a importância de um ambiente seguro e respeitoso, com ações enérgicas contra qualquer tipo de violação.
- XIII. **Canal de Comunicação:** Meios disponibilizados pela instituição para receber denúncias, oferecer orientação e suporte às vítimas. Inclui ouvidorias, comissões especializadas, números de telefone e endereços de e-mail designados para tal finalidade.
- XIV. **Treinamento e Conscientização:** Programas educacionais destinados a informar e sensibilizar a comunidade acadêmica sobre assédio e discriminação. Esses programas buscam prevenir comportamentos inadequados e fomentar uma cultura de respeito e inclusão.
- XV. **Igualdade de Oportunidades:** Princípio que garante a todos o acesso justo e tratamento igualitário, sem discriminação. A instituição deve promover políticas que assegurem equidade em processos de seleção, progressão e acesso a recursos.
- XVI. **Diversidade e Inclusão:** Valorização das diferenças individuais e promoção de um ambiente que acolhe a todos. Reconhece a riqueza que a diversidade proporciona e trabalha para eliminar barreiras que dificultem a plena participação de todos.
- XVII. **Investigação Interna:** Processo conduzido pela instituição para apurar denúncias de assédio ou discriminação. A investigação deve ser imparcial, confidencial e garantir os direitos de defesa e contraditório de todas as partes envolvidas.

- XVIII. **Confidencialidade:** Compromisso de que as informações relativas às denúncias serão mantidas em sigilo. A confidencialidade protege a privacidade dos envolvidos e encoraja a formalização de denúncias.
- XIX. **Repressão às Práticas Discriminatórias:** Ações institucionais voltadas para identificar e sancionar atos discriminatórios. Inclui o monitoramento contínuo, a apuração das denúncias e a aplicação de medidas punitivas, com o objetivo de eliminar essas práticas.
- XX. **Prevenção:** Conjunto de ações destinadas a evitar a ocorrência de assédio e discriminação. Envolve a implementação de programas educacionais, políticas claras, promoção de diálogos abertos e a criação de ambientes seguros.
- XXI. **Assédio Relacional:** Refere-se à manipulação ou controle exercido por meio de relações de poder, status ou proximidade, com o intuito de influenciar ou determinar o comportamento de outra pessoa. Frequentemente resulta em exclusão social, disseminação de rumores ou enfraquecimento de laços no contexto acadêmico ou profissional. Este tipo de coerção pode ser sutil e invisível, criando um ambiente de isolamento e vulnerabilidade emocional para a vítima.
- XXII. **Violência Virtual:** Diz respeito a qualquer comportamento agressivo ou intimidatório realizado através de plataformas tecnológicas, como redes sociais, e-mails ou aplicativos de mensagens, que cause constrangimento, humilhação ou assédio moral/sexual a outro membro da comunidade acadêmica. Exemplos incluem cyberbullying, difamação online e divulgação indevida de informações privadas.
- XXIII. **Assédio Institucional:** Envolve práticas discriminatórias ou de opressão que são sistematicamente organizadas ou toleradas por uma instituição, promovendo a marginalização ou exclusão de indivíduos ou grupos. Isso pode manifestar-se por meio de omissões diante de denúncias, políticas institucionais inadequadas ou uma cultura que normaliza comportamentos abusivos ou discriminatórios.
- XXIV. **Microagressões Cotidianas:** Pequenos atos ou comentários, muitas vezes involuntários, que reiteram estereótipos ou desvalorizam pessoas com base em raça, gênero, orientação sexual ou outras características. Embora sutis, essas microagressões acumulam um impacto negativo profundo no bem-estar emocional das vítimas.
- XXV. **Síndrome do Esgotamento Profissional (Burnout):** Estado de exaustão física, emocional e mental causado por um ambiente de trabalho hostil, caracterizado por demandas excessivas, falta de suporte, abuso de autoridade e pressões constantes. Esse quadro afeta negativamente a saúde mental e o desempenho acadêmico ou profissional dos membros da comunidade.
- XXVI. **Gaslighting:** Forma de abuso emocional em que o agressor leva a vítima a duvidar de sua própria percepção, memória ou sanidade, frequentemente como estratégia de controle, desvalorização ou humilhação. Essa prática ocorre em ambientes acadêmicos ou profissionais, gerando confusão e insegurança.

- XXVII. **Exclusão Sistemática:** Fenômeno em que determinados grupos são impedidos, de maneira sistemática, de acessar recursos, oportunidades ou direitos dentro de uma instituição, devido a preconceitos ou barreiras culturais e institucionais. Tal exclusão reflete-se na falta de representatividade e nas desigualdades presentes no meio acadêmico.
- XXVIII. **Conflito Intergrupual:** Refere-se a tensões ou disputas entre diferentes grupos dentro de uma comunidade universitária, motivadas por divergências culturais, ideológicas, políticas ou sociais. Esses conflitos podem gerar um ambiente de hostilidade e afetar negativamente tanto as relações interpessoais quanto o funcionamento institucional.
- XXIX. **Saúde Psíquica no Ambiente Universitário:** Refere-se ao estado de equilíbrio emocional e mental que promove o bem-estar dos membros da comunidade acadêmica. Fatores como sobrecarga de trabalho, pressões por desempenho, conflitos interpessoais e a falta de suporte psicológico influenciam diretamente a saúde psíquica no ambiente universitário.
- XXX. **Responsabilidade Social Universitária:** Diz respeito ao compromisso institucional com a promoção de valores éticos, respeito aos direitos humanos e equidade. A instituição deve atuar tanto no combate a práticas abusivas internas quanto no incentivo à cidadania, inclusão e justiça social em seu entorno.
- XXXI. **Violência Simbólica:** Tipo de violência sutil e indireta, expressa por meio de normas, valores ou práticas institucionais que reforçam hierarquias e mantêm certos grupos em uma posição de marginalização. Esse tipo de violência, muitas vezes, é legitimado pela cultura organizacional e perpetua discriminações estruturais de maneira quase imperceptível.

## **CAPÍTULO 2 - DA CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO**

**Art. 3º** Para fins desta resolução, as condutas de assédio e discriminação compreendem qualquer comportamento ou prática que, de maneira direta ou indireta, cause constrangimento, humilhação, desrespeito ou violência física ou psicológica a um indivíduo ou grupo, fundamentado em questões de gênero, raça, cor, etnia, religião, orientação sexual, idade, deficiência ou qualquer outra condição que caracterize desigualdade de tratamento.

**Art. 4º** Serão consideradas práticas a serem combatidas nesta política:

- i) **Práticas ou Condutas de Assédio Moral:** Refere-se a toda e qualquer conduta abusiva, manifestada através de comportamentos, palavras, gestos ou atitudes, que, de forma repetitiva e prolongada, visem à humilhação, constrangimento ou degradação de uma pessoa, afetando sua dignidade ou integridade psíquica, e criando um ambiente hostil, intimidador ou humilhante. No âmbito de uma universidade federal, o assédio moral pode ocorrer tanto nas relações entre docentes, discentes, técnicos-administrativos e terceirizados, como nas interações com o público em geral. As principais características do assédio moral incluem:
  - (1) **Repetição e continuidade:** O comportamento abusivo deve ser frequente e prolongado no tempo, diferindo de um incidente isolado.

- (2) **Dano à integridade psíquica e moral:** O objetivo ou efeito da conduta é degradar o ambiente de trabalho ou estudo, comprometendo o bem-estar da vítima.
  - (3) **Isolamento social e profissional:** A vítima pode ser excluída, isolada de atividades profissionais ou acadêmicas, ou desvalorizada em suas atribuições.
  - (4) **Ataques à autoestima:** Comentários depreciativos, críticas constantes ou exageradas, e imposição de tarefas humilhantes são exemplos de ações que minam a autoestima e a capacidade de atuação profissional ou acadêmica.
- ii) **Práticas ou Condutas de Assédio Sexual:** Constitui-se por qualquer conduta de caráter sexual indesejada, que, de forma verbal, não verbal ou física, tenha o propósito ou o efeito de perturbar, constranger, humilhar ou intimidar uma pessoa, especialmente quando houver a imposição de uma relação hierárquica ou de poder. A prática de assédio sexual pode ocorrer em situações em que uma pessoa se sente coagida a participar de interações de natureza sexual em troca de favores acadêmicos ou profissionais, ou quando recusar tais interações resulta em retaliações ou prejuízos. Exemplos de assédio sexual incluem:
- (1) **Avanços indesejados:** Propostas ou insinuações sexuais não solicitadas e não desejadas, como convites insistentes para encontros ou interações de caráter íntimo.
  - (2) **Toques não consentidos:** Qualquer contato físico de natureza sexual que ocorra sem o consentimento da pessoa.
  - (3) **Comentários ou piadas de cunho sexual:** Observações inapropriadas sobre a aparência física, insinuações sexuais ou a veiculação de conteúdos sexualmente explícitos que criem um ambiente desconfortável ou humilhante.
  - (4) **Condutas condicionadas a favores sexuais:** Pressão direta ou indireta para que a pessoa realize ou participe de atividades sexuais como condição para obter vantagens acadêmicas ou profissionais.
- iii) **Práticas ou Condutas Discriminatórias:** São aquelas que, baseadas em preconceitos, promovem distinção, exclusão, restrição ou preferência que comprometam a igualdade de tratamento e oportunidades entre os membros da comunidade universitária. Tais práticas podem ser manifestadas por motivos relacionados à raça, cor, etnia, origem social, nacionalidade, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, religião, idade, deficiência, estado civil, condição de saúde, posição hierárquica, entre outros fatores. A discriminação pode ocorrer de diversas formas, entre as quais:
- (1) **Segregação e exclusão:** Práticas que excluem ou isolam um indivíduo ou grupo em razão de suas características pessoais ou sociais, impedindo sua plena participação em atividades acadêmicas, administrativas ou sociais.
  - (2) **Tratamento desigual:** Negar a uma pessoa ou grupo o acesso às mesmas oportunidades ou benefícios que são garantidos a outros em condições semelhantes, baseando-se em preconceitos.

- (3) **Discurso de ódio ou incitação ao preconceito:** Qualquer manifestação verbal, escrita ou simbólica que incite, promova ou reforce estereótipos negativos, ódio ou discriminação contra determinado grupo ou indivíduo.
- (4) **Condições desiguais de trabalho ou estudo:** Submeter uma pessoa a situações desvantajosas em razão de suas características pessoais ou sociais, como a imposição de tarefas degradantes, negativa de progressão acadêmica ou funcional, ou limitação de acesso a recursos necessários para o desenvolvimento pleno de suas atividades.

### **CAPÍTULO 3 - DA DESCARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO**

**Art. 5º** Para os fins desta resolução, não serão consideradas práticas de assédio moral as seguintes condutas, desde que realizadas no estrito cumprimento do dever profissional, acadêmico ou administrativo, e observados os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, proporcionalidade e transparência:

- **Atividades de Gestão e Supervisão:** A exigência de cumprimento de metas, prazos e desempenho adequados, assim como a aplicação de avaliações periódicas e críticas construtivas no âmbito de atividades acadêmicas ou profissionais, desde que realizadas de forma justa, respeitosa e sem a intenção de humilhar, constranger ou desvalorizar o indivíduo.
- **Advertências e Sanções Disciplinares:** A aplicação de medidas disciplinares, como advertências, suspensões ou outras penalidades previstas no regime disciplinar aplicável, quando conduzidas de forma legítima e dentro dos procedimentos regulares, em conformidade com os regulamentos institucionais e normativas legais vigentes.
- **Distribuição de Tarefas e Responsabilidades:** A atribuição de funções, responsabilidades e tarefas acadêmicas, administrativas ou profissionais, desde que dentro dos limites razoáveis da função exercida e do cargo ocupado, e em observância à competência, capacitação e formação dos envolvidos.
- **Conflitos Pontuais:** Divergências de opiniões, debates acadêmicos e profissionais, ou mesmo conflitos interpessoais ocasionais, quando ocorram no âmbito da pluralidade de ideias e da convivência democrática, e não configurarem comportamentos reiterados de humilhação, intimidação ou desprezo.
- **Exigência de Capacitação e Atualização:** A determinação de participação em cursos, treinamentos ou processos de desenvolvimento profissional ou acadêmico, desde que em conformidade com as normas institucionais e necessidades da função ou atividade desempenhada.
- **Reorganização Institucional:** Alterações na estrutura organizacional, redistribuição de tarefas, mudança de local de trabalho ou adaptações nas condições de trabalho, quando realizadas por motivos justificáveis e em conformidade com as diretrizes da instituição, sem o intuito de prejudicar ou desqualificar qualquer indivíduo ou grupo.
- **Controle de Presença e Pontualidade:** O acompanhamento e controle de horários de trabalho, frequência e cumprimento de jornadas ou compromissos acadêmicos, quando realizados dentro dos parâmetros institucionais e de maneira não vexatória.

**Parágrafo único:** As condutas mencionadas neste artigo não serão configuradas como assédio moral, desde que executadas de forma objetiva, impessoal e respeitosa, visando à manutenção da ordem e da eficiência dos serviços prestados pela instituição, resguardando-se sempre os direitos fundamentais dos envolvidos e o ambiente de trabalho ou estudo saudável.

## **CAPÍTULO 4 - DOS TIPOS E MODALIDADES DE ASSÉDIO**

**Assédio moral interpessoal:** Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar um(a) profissional na relação com a equipe.

**Assédio moral institucional:** Ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que se utiliza de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade.

Quanto ao tipo, o assédio moral manifesta-se de três modos distintos:

1. **Assédio moral vertical:** Ocorre entre pessoas de níveis hierárquicos diferentes, chefes e subordinados, podendo ser subdividido em duas espécies:
  - **Descendente:** Assédio caracterizado pela pressão de chefes em relação a subordinados. Pessoas em posições superiores aproveitam-se de sua autoridade para colocar subordinados(as) em situações desconfortáveis. Um exemplo seria a autoridade designar uma tarefa que não faz parte do ofício e qualificação do(a) subordinado(a), com o intuito de puni-lo(a) por algum erro cometido.
  - **Ascendente:** Assédio praticado por subordinados(as) ou grupos de subordinados(as) contra um(a) chefe. Consiste em constranger o superior hierárquico por interesses diversos. Exemplos incluem ações ou omissões destinadas a "boicotar" um(a) novo(a) gestor(a), indiretas frequentes diante de colegas ou até chantagem visando a uma promoção.
2. **Assédio moral horizontal:** Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível hierárquico. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho. O indivíduo assediador promove liderança negativa, intimidando colegas. Esta conduta assemelha-se ao bullying, tendo como alvo vítimas vulneráveis.
3. **Assédio moral misto:** Consiste na combinação de assédio moral vertical e horizontal, ocorrendo simultaneamente em diferentes direções hierárquicas.

## **CAPÍTULO 5 - DOS OBJETIVOS**

Esta política visa:

1. Prevenir e combater práticas de assédio moral, sexual e quaisquer formas de discriminação, por meio de ações integradas que englobam medidas educativas, preventivas, reconciliatórias, restaurativas e, quando necessário, punitivas, garantindo uma resposta eficaz e proporcional às demandas específicas de cada caso.
2. Garantir a promoção de um ambiente institucional seguro, inclusivo e respeitoso, preservando a dignidade de todos os membros da sociedade.
3. Promover a conscientização sobre os direitos e deveres de cada membro da comunidade universitária.
4. Estabelecer procedimentos claros para a denúncia, investigação e resolução de casos de assédio.
5. Garantir proteção e apoio às vítimas e denunciantes.

## **CAPÍTULO 6 - DA ABRANGÊNCIA**

Esta política aplica-se a todos os membros da comunidade da UFCAT, incluindo estudantes, docentes, técnicos administrativos, colaboradores terceirizados e visitantes, tanto nas dependências da universidade quanto em atividades externas relacionadas.

## **CAPÍTULO 7 - DAS AÇÕES**

I. **Medidas de Prevenção e Sensibilização:** Realização de ações contínuas de sensibilização da comunidade universitária voltadas para a promoção de relações interpessoais e de trabalho saudáveis, com enfoque nos temas de assédio moral, sexual e discriminação. Essas ações devem incluir a conscientização sobre os malefícios e impactos negativos de práticas abusivas e discriminatórias, com vistas à prevenção dessas condutas.

II. **Palestras e Treinamentos:** Promoção de palestras e treinamentos sobre temas relacionados ao assédio moral, sexual, liderança na gestão de pessoas, gênero, raça, etnia e diversidade sexual, entre outros. Essas atividades devem ser oferecidas regularmente para todos os servidores ativos e, sempre que possível, estendidas aos discentes, estagiários, aprendizes e trabalhadores terceirizados, com o objetivo de disseminar boas práticas e fomentar um ambiente respeitoso e inclusivo.

III. **Capacitação Específica para Membros de Comissões e Comitês:** Realização de capacitações específicas sobre assédio moral, sexual e discriminação para os servidores e membros de comissões ou comitês responsáveis pela prevenção e combate a essas práticas, bem como para aqueles envolvidos na apuração e investigação de denúncias. A formação contínua visa garantir que os membros dessas instâncias atuem com competência, sensibilidade e rigor.

IV. **Campanhas Educativas e Distribuição de Materiais Informativos:** Promoção de campanhas educativas periódicas, com a distribuição de materiais informativos que abordem as relações interpessoais e de trabalho saudáveis, destacando as consequências e os impactos negativos do assédio moral, sexual e das discriminações. Tais campanhas devem alcançar toda a comunidade universitária, contribuindo para a conscientização e a prevenção dessas práticas.

V. **Sensibilização sobre Estereótipos e Microagressões:** Realização de campanhas sistemáticas de sensibilização sobre estereótipos, microagressões, comportamentos machistas, racistas e LGBTfóbicos, bem como sobre a utilização de linguagem ofensiva e outras atitudes discriminatórias. Essas ações deverão englobar servidores, terceirizados e estagiários, promovendo a reflexão sobre comportamentos cotidianos que perpetuam a discriminação.

VI. **Acolhimento Multidisciplinar às Vítimas:** Garantia de acolhimento e acompanhamento multidisciplinar às pessoas denunciante e possíveis vítimas de assédio, sejam elas servidores ou trabalhadores terceirizados, conduzidos com empatia, responsabilidade e respeito. O suporte oferecido deverá abranger todas as fases do processo, assegurando um ambiente seguro e de confiança para os envolvidos.

**Parágrafo único:** O acolhimento realizado pelos responsáveis não implicará na atribuição de responsabilidade ou caracterização de assédio, discriminação ou outra violência em relação ao caso apresentado pelo denunciante. Da mesma forma, o acolhimento não envolverá a participação nas etapas de investigação ou averiguação do caso, que serão conduzidas pelas instâncias competentes da universidade.

## **CAPÍTULO 7 - DOS PAPÉIS E RESPONSABILIDADES DAS AÇÕES**

Para os fins desta resolução, são estabelecidos os seguintes papéis e responsabilidades:

### **I. Ouvidoria:**

- Receber e registrar as denúncias tratadas nesta resolução, informando sobre o apoio psicossocial oferecido pela instituição. A Ouvidoria deve verificar os requisitos mínimos da denúncia e, quando for o caso, encaminhá-la aos setores competentes para apuração.

- Orientar o denunciante sobre os mecanismos formais de denúncia e os recursos disponíveis dentro da instituição. A Ouvidoria deve acompanhar o andamento da denúncia, mantendo a vítima informada sobre os progressos da investigação, medidas adotadas e eventuais sanções aplicadas.
- Informar os órgãos de correição sobre possíveis retaliações sofridas pelas vítimas e monitorar casos de revitimização.
- Além de seu papel de recepção de denúncias, a Ouvidoria também atua na prevenção de casos de assédio, como órgão de mediação de conflitos.

#### **II. Unidades acadêmicas e/ou administrativas:**

- Ao serem procuradas por qualquer pessoa que deseje relatar uma situação de assédio, discriminação ou outra forma de violência, as unidades devem acolher o relato e orientar o denunciante sobre o processo de formalização da denúncia junto à Ouvidoria.
- Recomenda-se que as unidades informem sobre as instâncias que oferecem apoio psicológico, bem como aquelas que promovem mediação e conciliação, ressaltando que, em casos de assédio sexual, a mediação ou conciliação não é recomendada, devendo-se priorizar o encaminhamento direto para as autoridades competentes.

#### **III. Comissão Permanente de Ações de Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual, Preconceito e Discriminação (CAAMSP):**

- Adotar um conjunto de práticas que integram a prevenção e o acolhimento, além da implementação de ações preventivas que incluam campanhas educativas, palestras e programas de conscientização para a comunidade acadêmica.
- Garantir que a vítima receba acompanhamento contínuo, mesmo após o encerramento do processo investigativo, envolvendo o encaminhamento para apoio psicológico e jurídico, quando necessário.

#### **IV. Corregedoria:**

- Após o encaminhamento pela Ouvidoria, deve realizar a apuração das infrações disciplinares quando houver indícios de desvio de conduta por parte de agentes públicos.
- Investigar as denúncias com imparcialidade e rigor, garantindo que todo o processo siga as normas éticas e legais vigentes.
- Sugerir mudanças na organização do trabalho e nas práticas de gestão de pessoas, quando cabíveis.
- Propor e indicar comissões sindicais para apuração de denúncias, assegurando que seus membros tenham conhecimento não apenas dos procedimentos disciplinares, mas também das questões de gênero, raça e etnia.
- Assegurar a confidencialidade, privacidade e proteção de todos os envolvidos no processo.

#### **V. Comitê Permanente de Prevenção e Combate aos Assédios e Discriminação:**

- Organizar e promover ações educativas e treinamentos contínuos sobre assédio e discriminação, voltados para estudantes, professores, servidores e funcionários terceirizados.
- Acolher as vítimas de assédio ou discriminação, oferecendo suporte psicológico, jurídico e social.
- Formular e revisar políticas institucionais voltadas para a prevenção e o combate ao assédio e à discriminação, além de monitorar sua implementação e avaliar sua eficácia.
- Monitorar os dados sobre denúncias e realizar pesquisas de clima organizacional, sugerindo melhorias nas práticas institucionais.

## **CAPÍTULO 8 - DA DENÚNCIA, REQUISITOS E ENCAMINHAMENTOS**

### **Do registro das denúncias**

Toda conduta descrita nesta política que possa configurar assédio ou discriminação no âmbito da UFCAT poderá ser denunciada por:

- I. Qualquer pessoa que se perceba alvo ou testemunha de assédio ou discriminação no ambiente universitário;
- II. Qualquer pessoa, inclusive de ofício, pela autoridade que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no ambiente universitário;
- III. Procurador legalmente constituído.

### **Dos requisitos da denúncia**

A denúncia deve conter, preferencialmente, os seguintes requisitos:

- I. Descrição da conduta, incluindo local, data ou período dos fatos;
- II. Nome e informações da pessoa apontada como autora dos fatos, caso possível;
- III. Nome e informações da pessoa ofendida, que corresponde à vítima;
- IV. Nome e/ou contato das pessoas envolvidas ou testemunhas, caso existam;
- V. Apresentação de elementos de prova (documentos, registros escritos, de áudio, vídeo, entre outros) ou indicação de onde podem ser encontrados.

**Parágrafo único:** Salienta-se que o relato da parte ofendida constitui importante prova, sobretudo nos casos de assédio, onde frequentemente não há outras evidências.

## **CAPÍTULO 9 - PROTEÇÃO E APOIO ÀS VÍTIMAS**

Além das medidas de proteção, a instituição oferecerá apoio contínuo às vítimas de assédio, com o objetivo de minimizar os impactos causados pela situação e promover a sua recuperação emocional e profissional. As medidas de apoio incluem:

1. **Apoio Psicológico:**
  - A vítima terá direito a atendimento psicológico especializado, oferecido por profissionais capacitados para lidar com situações de assédio. Esse apoio será disponibilizado gratuitamente, podendo ser acessado imediatamente após a denúncia e durante todo o processo de apuração, conforme a necessidade da vítima.
2. **Acompanhamento Jurídico:**
  - A instituição oferecerá orientação jurídica para as vítimas, esclarecendo seus direitos e oferecendo suporte na condução dos procedimentos legais e administrativos relacionados à denúncia de assédio.
3. **Apoio Social:**
  - A vítima poderá contar com o apoio dos setores de assistência social da instituição, que fornecerão orientação e auxílio para lidar com os efeitos sociais e profissionais decorrentes do assédio, promovendo a reintegração adequada ao ambiente de trabalho ou estudo.
4. **Afastamento Preventivo:**
  - Quando necessário, a instituição poderá determinar o afastamento temporário do acusado ou da vítima, bem como realizar a redistribuição de funções ou atividades, com o objetivo de evitar o contato entre as partes e garantir um ambiente seguro para a vítima.

## **CAPÍTULO 10 - MEDIDAS E SANÇÕES**

### **Investigação**

- Todas as denúncias serão investigadas por uma comissão designada, assegurando o respeito ao direito de defesa e ao contraditório de todas as partes envolvidas.

### **Sanções**

Caso a denúncia seja considerada procedente, as sanções aplicáveis ao responsável pela prática de assédio poderão incluir:

- Advertência;
- Suspensão;
- Demissão ou rescisão contratual por justa causa;
- Encaminhamento às autoridades competentes, quando necessário, em casos de cometimento de crimes;
- Outras penalidades previstas em leis específicas ou regulamentos internos da instituição. As sanções disciplinares serão aplicadas de acordo com a gravidade da conduta, observando-se os princípios da proporcionalidade e razoabilidade.

## **CAPÍTULO 11 - DISPOSIÇÕES FINAIS**

1. Esta política entra em vigor na data de sua publicação.
2. Revisões periódicas serão realizadas para atualização e melhoria contínua.
3. Casos omissos serão resolvidos pela administração superior da UFCAT, em conformidade com a legislação vigente.