UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
COMITÊ DE GOVERNANÇA, GESTÃO DE RISCOS E CONTROLES INTERNOS

PROC. DIGITAL Nº : 23068.000032/2025-92

INTERESSADO : Comitê de Governança, Gestão de Riscos e Controles Internos (CGGRCI)

ASSUNTO : Proposta de Resolução Normativa que institui o Programa e o Plano Prevenção e de Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito da Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes).

DECISÃO *AD REFERENDUM*

N° 01/2025

Considerando a consulta pública realizada na plataforma Brasil +Participativo sobre a minuta do Programa e do Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação da Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes) conforme documentos anexados aos autos;

Considerando a aderência da presente minuta à defesa da Integridade como um dos princípios a serem observados para o fortalecimento da cultura de Governança em nossa instituição;

Considerando que a próxima reunião ordinária do Comitê de Governança, Gestão de Riscos e Controles Internos (CGGRCI) está prevista para o dia 15 de maio do corrente;

Considerando a necessidade de cumprimento do prazo de 120 (cento e vinte dias) estabelecido para aprovação e publicação de plano setorial da instituição, conforme determinado pela Portaria MGI n° 6.719, de 13 de setembro de 2024;

Aprovo, *ad referendum* deste Comitê, a proposta de Resolução Normativa que institui o Programa e o Plano de Prevenção e de Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito da Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes).

Destaco que este ato deverá ser devidamente homologado por este Comitê de Governança, Gestão de Riscos e Controles Internos (CGGRCI).

21 de fevereiro de 2025.

EUSTAQUIO VINICIUS RIBEIRO DE CASTRO:48106534634
Assinado de forma digital por EUSTAQUIO VINICIUS RIBEIRO DE CASTRO:48106534634
Dados: 2025.02.21 10:31:29 -03'00'

EUSTÁQUIO VINÍCIUS RIBEIRO DE CASTRO
Presidente do CGGRCI

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
COMITÊ DE GOVERNANÇA, GESTÃO DE RISCOS E CONTROLES INTERNOS

PROPOSTA DE RESOLUÇÃO NORMATIVA N.º XX/2025

Institui o Programa e o Plano de Prevenção e de Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito da Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes).

O Comitê de Governança, Gestão de Riscos e Controles Internos da Universidade Federal do Espírito Santo (CGGRCI/Ufes) no uso de suas atribuições e:

CONSIDERANDO o princípio da dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a proibição de todas as formas de discriminação e o direito à saúde e à segurança no trabalho (art. 1º, incisos III e IV; art. 3º, inciso IV; e art. 7º, inciso XXII; da Constituição Federal);

CONSIDERANDO que o assédio sexual viola o direito à liberdade sexual, à intimidade, à vida privada, à igualdade de tratamento e ao ambiente de trabalho saudável e seguro, atentando contra a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho;

CONSIDERANDO a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que estabelece medidas de prevenção e enfrentamento à violência e ao assédio que ocorrem durante o trabalho, relacionados com o trabalho ou decorrentes do trabalho;

CONSIDERANDO a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que estabelece medidas de prevenção e enfrentamento a discriminação em matéria de emprego e ocupação;

CONSIDERANDO que o assédio e a discriminação podem configurar violação à 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, bem como à Lei nº 8.027, de 12 de abril de 1990, que dispõe sobre normas de conduta dos servidores públicos civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas;

CONSIDERANDO o Decreto nº 10.153, de 3 de dezembro de 2019, que dispõe sobre as

salvaguardas de proteção à identidade dos denunciantes de ilícitos e de irregularidades praticados contra a administração pública federal direta e indireta e altera o Decreto nº 9.492, de 5 de setembro de 2018;

CONSIDERANDO o Acórdão nº 456/2022-TCU-Plenário e respectivo relatório de levantamento realizado com o objetivo de conhecer os sistemas de prevenção e combate ao assédio moral e sexual de entidades da Administração Pública Federal;

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 teor do parecer da Procuradoria-Geral Federal - PGF nº 00001/2023/PGASSEDIO/SUBCONSU/PGF/AGU;

CONSIDERANDO o relatório conclusivo da Comissão instituída pela Portaria de Pessoal Ufes n° 260-R, alterada pela Portaria de Pessoal Ufes n° 354-R, de 25 de abril de 2023, com a finalidade de elaborar ações educativas e formativas que possam contribuir para a prevenção de violência nas instituições de ensino;

CONSIDERANDO o Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024;

CONSIDERANDO a Portaria Conjunta MGI/CGU n° 79, de 10 de setembro de 2024;

CONSIDERANDO a Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024;

CONSIDERANDO o Código de Ética da Ufes aprovado pela Portaria Normativa Ufes n° 198, de 19 de setembro de 2024;

CONSIDERANDO a Resolução CUn/Ufes n° 103/2024, que alterou a Resolução CUn/Ufes nº 3, de 28 de março de 2018, que cria, no âmbito da Universidade Federal do Espírito Santo, a Comissão de Humanização nas Relações de Trabalho para Estudos, Recebimento de Solicitações para Mediação de Conflitos e Melhoria das Relações de Trabalho, e suas competências; e institui ações objetivando a melhoria da qualidade nas relações de trabalho e práticas para a

prevenção do assédio moral e sexual; e

CONSIDERANDO a Portaria Normativa CGU n° 116, de 18 de março de 2024, que estabelece orientações para o exercício das competências das unidades do Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo Federal, instituído pelo Decreto nº 9.492, de 5 de setembro de 2018, no âmbito do Poder Executivo federal, e dá outras providências.

RESOLVE:

Art. 1° Instituir o Programa de Prevenção e Enfrentamento do assédio e da discriminação no âmbito da Universidade Federal do Espírito Santo, consistindo em nível institucional e permanente de combate aos assédios e à discriminação de todos os tipos para a promoção de ambientes de seguros, pacíficos e dignos pra as relações estabelecidas na comunidade universitária.

Art. 2° Para cumprimento do Programa, conforme citado no artigo 1°, fica instituído o Plano de Prevenção e Enfrentamento do assédio e da discriminação desta Universidade.

TÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 3° O Plano de Prevenção e Enfrentamento do assédio e da discriminação será coordenado pela Diretoria de Prevenção, Mediação de Conflitos e de Correição (DPMC), pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progep) e pela Ouvidoria, sendo executado pelas instâncias discriminadas nesta Resolução.

Art. 4° Para fins desta Resolução, consideram-se:

I – espaços universitários: qualquer local, dentro ou fora das dependências físicas da Universidade, onde membros da comunidade universitária realizam atividades acadêmicas/administrativas formalmente institucionalizadas, bem como ambientes virtuais institucionais, de aprendizagem e de comunicação, utilizados para ações acadêmicas e de trabalho;
II - comunidade universitária: pessoas servidoras docentes (efetivos, substitutos, visitantes e voluntários), técnica(o)-administrativas(os); agentes públicos(as) investidos(as) em cargos de direção; membros externos de Conselhos Superiores; prestadores(as) de serviços terceirizados; estudantes regulares e especiais matriculados(as) em cursos de graduação, de pós-graduação, e

em ações de extensão; pesquisadores(as) de pós-graduação, bolsistas; e pesquisadores(as) e especialistas convidados(as) que atuam em projetos de pesquisa da Ufes;

III - assédio: qualquer comportamento que cause desconforto, intimidação ou humilhação a uma pessoa, seja de forma verbal, física ou psicológica. O assédio pode ser classificado em diferentes tipos, incluindo:

a) Assédio Sexual: Comportamentos de natureza sexual indesejados, como insinuações, chantagens, toques inadequados ou propostas de natureza sexual.
b) Assédio Moral: Atos de humilhação, constrangimento ou isolamento, com o objetivo de desestabilizar emocionalmente a pessoa.
c) Assédio Institucional: Práticas ou políticas dentro da instituição que criam um ambiente de exclusão ou discriminação, dificultando a inclusão e o bem-estar de indivíduos ou grupos.

IV - discriminação: qualquer ato ou comportamento que resulte em tratamento desigual ou excludente de uma pessoa ou grupo, baseado em características como etnia, gênero, orientação sexual, religião, deficiência, idade ou qualquer outro aspecto. A discriminação pode ocorrer tanto de forma explícita quanto sutil, e afeta o direito de acesso igualitário e o respeito no ambiente universitário;

V - violências: ações de uma pessoa ou grupo contra outra pessoa ou grupo de pessoas que possam gerar danos físicos ou psicológicos, laborais ou acadêmicos, ocorridas no âmbito da Ufes ou que envolvam relações estabelecidas no trabalho ou atividades concernentes ao trabalho, incluindo assédio moral, assédio sexual, violências de gênero, violência sexual, violência religiosa, racismo, psicofobia, gordofobia, capacitismo, entre outras;

VI - agressor: pessoa que comete atos de assédio, discriminação ou violência, com o objetivo de constranger, humilhar, intimidar ou prejudicar outra pessoa;

VII - vítima: pessoa que sofre atos de assédio, seja no ambiente acadêmico ou institucional, sendo exposta a comportamentos ou condições prejudiciais à sua dignidade, respeito ou segurança;

VIII - revitimização: fenômeno por meio do qual a vítima experimenta um sofrimento continuado e repetitivo, mesmo após cessada a violência originalmente sofrida;

IX - rede de acolhimento: estrutura composta por diferentes instâncias institucionais da Ufes, criada para oferecer suporte, prestar informações e orientações;

X - organização do trabalho: conjunto de normas, instruções, práticas e processos que modulam as relações hierárquicas e as competências das pessoas envolvidas, os mecanismos de

deliberação, a divisão do trabalho, o conteúdo das tarefas, os modos operatórios, os critérios de qualidade e de desempenho;

XI - saúde no trabalho: dinâmica de construção contínua, em que estejam assegurados os meios e condições para a construção de uma trajetória em direção ao bem-estar físico, mental e social, considerada em sua relação específica e relevante com o trabalho;

XII - ações educativas: ações que visam divulgar, sensibilizar e desenvolver competências (conhecimento, habilidades e atitudes) que contribuam com o reconhecimento, a prevenção e o enfrentamento do assédio e da discriminação no âmbito da Ufes;

XIII - comunicação não violenta: capacidade de se comunicar com assertividade e empatia, romper com círculos viciosos na comunicação, aprimorando os relacionamentos interpessoais.

Art. 5° Constituem princípios do presente Plano de Prevenção e de Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, que refletem os valores essenciais para a construção de uma cultura de respeito e igualdade dentro da comunidade universitária:

I - respeito à dignidade humana: todos(as) os(as) membros(as) da comunidade universitária devem ser tratados(as) com dignidade e respeito, sem distinção de qualquer natureza, promovendo um ambiente onde a diversidade seja respeitada e valorizada;

II - proteção da integridade física e psicológica: a universidade deverá adotar medidas para reduzir o risco de situações que comprometam a saúde física e mental, favorecendo um ambiente livre de qualquer forma de violência ou abuso;

III - confidencialidade: as informações sobre casos de assédio e discriminação serão tratadas com sigilo, desde a denúncia até a conclusão do processo, preservando a identidade das pessoas envolvidas para incentivar um ambiente seguro e de confiança, garantida a devida revelação para fins de ampla defesa e contraditório;

IV - não retaliação: nenhuma pessoa que denuncie casos de assédio ou de discriminação deve sofrer retaliação ou punição. Todas as pessoas têm o direito de buscar proteção e justiça sem medo de represálias;

V - construção de soluções dialogadas para os conflitos: refere-se ao processo de resolução de disputas e desentendimentos por meio do diálogo e da negociação, em vez de métodos adversariais ou punitivos, exceto nos casos de violência e assédios sexuais;

VI - ampla defesa e contraditório: garantia de que os acusados de agressões e violências possam se defender eficazmente das acusações imputadas;

VII - presunção de inocência: nenhuma pessoa acusada de violências será considerada culpada até o trânsito em julgado da decisão administrativa;

VIII - sigilo: proibição de divulgação de informações sobre denúncias e processos;

IX - aderência ao Código de Ética da Ufes: todas as ações de prevenção e de enfrentamento deverão estar em conformidade com os princípios e normas estabelecidos no Código de Ética da Universidade, reforçando o compromisso com valores éticos e morais.

§ 1°. No caso de a denúncia ser feita, comprovadamente, de má-fé, com a intenção de prejudicar outra pessoa, a Administração Central, por meio da Diretoria de Prevenção, Mediação de Conflitos e de Correição, doravante DPMC, deverá adotar as medidas de verificação e responsabilização cabíveis, de acordo com as normas legais e institucionais.

§ 2°. A infração ao dever de sigilo a que se refere o inciso VIII do *caput* também será passível de investigação e de responsabilização pela DPMC.

Art. 6° Constituem diretrizes gerais do presente Plano de Prevenção e de Enfrentamento do Assédio e da Discriminação:

I - compromisso institucional com a prevenção e o enfrentamento do assédio e da discriminação;

II - universalidade das ações, abrangendo todas as pessoas da comunidade universitária;

III - acolhimento adequado às vítimas, garantindo um ambiente seguro para denúncias;

IV - tratamento humanizado com oferta de escuta qualificada sem revitimização;

V - promoção da comunicação inclusiva e não violenta;

VI - integração das ações de prevenção e de enfrentamento em todas as áreas e níveis da Universidade;

VII - tratamento eficaz e célere das denúncias, garantindo o devido processo legal;

VIII - manutenção do sigilo das informações pessoais das pessoas envolvidas, exceto quando imprescindível para as investigações e para a ampla defesa e o contraditório;

IX – tratamento transversal para as ações de prevenção e de enfrentamento de situações de assédio e discriminação, considerando aspectos organizacionais, de gestão do trabalho e dimensões socioculturais, institucionais e individuais;

IX - utilizar o relatório de avaliação institucional como um dos instrumentos para identificar vulnerabilidades e propor ações de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação;

X - explicitar e explicar à comunidade universitária os comportamentos considerados inadequados no ambiente acadêmico e de trabalho;

Art. 7° O Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Ufes apresenta os seguintes objetivos:

I - prevenir e tratar todas as formas de assédio moral, assédio sexual e discriminação no ambiente universitário;

II - promover ações educativas e de sensibilização para a formação de uma cultura institucional de respeito e dignidade;

III - estabelecer mecanismos de acolhimento, escuta ativa, orientação e acompanhamento das pessoas afetadas por assédio e discriminação;

IV - garantir a proteção e o sigilo dos dados pessoais das pessoas denunciantes e vítimas;

V - assegurar que os procedimentos administrativos sejam conduzidos de forma a evitar a revitimização;

VI - conscientizar a comunidade acadêmica sobre os malefícios da prática de violências para um ambiente universitário saudável e digno;

VII - instruir a comunidade acadêmica sobre como realizar, de modo eficaz, uma denúncia.

TÍTULO II
DOS TIPOS DE AÇÕES

Art. 8° O Plano de Prevenção e de Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito da Ufes será implementado priorizando o desenvolvimento de ações de prevenção, apoio, acolhimento, proteção, detecção e apuração.

I – prevenção: constitui o primeiro passo para combater o assédio e a discriminação. A Ufes compromete-se a promover ações contínuas de sensibilização e educação, com o objetivo de informar toda a comunidade universitária sobre os direitos e deveres de cada indivíduo;

II - apoio: a comunidade universitária deve estar fortalecida para proporcionar um apoio seguro, sigiloso e eficiente em casos de assédio e discriminação por meio de instâncias dedicadas ao acolhimento e escuta das vítimas, garantindo que elas se sintam amparadas e respeitadas durante todo o processo;

III – acolhimento: disponibilização de apoio inicial para informações e orientação sobre direitos às vítimas de assédio e de discriminação, por meio de escuta ativa, acolhimento e suporte;

IV - detecção: conjunto de consultas à comunidade universitária e levantamentos sobre questões específicas para subsidiar a aplicação do presente Plano;

V - apuração: consiste na instauração do procedimento correcional cabível para investigação e processo disciplinar, após um devido e rigoroso juízo de admissibilidade da denúncia;

VI - disponibilização de apoio psicossocial, quando couber.

Art. 9° As ações de prevenção abrangem, mas não se limitam a:

I - ações de formação: palestras, workshops, rodas de conversa e diálogo, e treinamentos visando informar e conscientizar a comunidade universitária sobre as diversas formas de assédio e de discriminação, além de seus impactos e formas de prevenção;

II - ações de sensibilização: campanhas contínuas de sensibilização;

III - campanhas visuais: cartazes e materiais informativos distribuídos em locais de alto trânsito de transeuntes na universidade, como corredores, bibliotecas e restaurantes universitários, que lembrem aos membros da comunidade sobre a importância do respeito e da dignidade no ambiente universitário;

IV - comunicações virtuais: divulgação de conteúdos informativos e de conscientização no Portal e outros canais digitais, para garantir que todas as pessoas da comunidade universitária tenham fácil acesso às informações sobre prevenção, direitos e deveres;

IV - ações de promoção da saúde e prevenção de riscos e agravos.

Art. 10 As ações de apoio contemplarão a capacitação permanente das equipes responsáveis pelo atendimento nas instâncias de acolhimento e a criação da Rede de Acolhimento;

Art. 11 A Rede de Acolhimento será constituída por pessoas servidoras da Ouvidoria, DPMC, Diretoria de Governança, Controles Internos e Integridade (DGCI), Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progep), Pró-Reitoria de Política de Assistência Estudantil (Propaes), Comissão de Ética

Pública da Ufes, servidores(as) técnicos(as)-administrativos em educação e docentes com formação e experiências nas áreas de atuação.

§ 1°. A Rede de Acolhimento funcionará por intermédio das seguintes instâncias:
I - Ouvidoria;
II - Espaço “Acolhe Ufes”;
III - Câmara de Mediação e de Conciliação;
IV - Comissão de Apoio ao Acolhimento às Pessoas Trabalhadoras;
V - Comissão de Apoio ao Acolhimento Discente.

§ 2°. A participação nas atividades desenvolvidas pelas Comissões de Apoio ao Acolhimento será considerada prestação de serviço público relevante, não remunerada, respeitando-se a jornada de trabalho dos(as) servidores(as) envolvidos(as).

§3º A participação e atuação nas Comissões de Apoio ao Acolhimento será regulamentada em ato do Comitê Gestor deste Plano.

Art. 12 Constituem diretrizes gerais para a Rede de Acolhimento:

I - ações de acolhimento seguirão com linguagem não violenta e priorizarão o cuidado integral das pessoas afetadas;

II - o suporte, preferencialmente, por profissionais da área da saúde, treinados para lidar com riscos psicossociais;

III - sempre que possível, atendimento por equipe que conte com profissionais do mesmo gênero e/ou raça que a pessoa atendida;

IV - os atendimentos observarão o Protocolo de Acolhimento, detalhado no Anexo I desta Resolução.

Art. 13 Constituem ações de acolhimento:

I - orientação sobre Direitos e Apoio Externo:

a) informação sobre direitos: as vítimas terão acesso a informações objetivas sobre seus direitos em casos de assédio, incluindo opções de ação e os passos necessários para seguir;

b) indicação de órgãos competentes: a Ufes orientará as vítimas a buscar instituições externas, como autoridades policiais, Defensoria Pública e outros órgãos de apoio, conforme a necessidade;

c) assistência no processo de denúncia: caso a vítima opte por formalizar uma denúncia, a pessoa será orientada a registrar a denúncia na plataforma Fala.BR e receberá suporte na Ouvidoria, se necessário;

II - encaminhamento ao Ministério Público Federal: se ocorrer identificação de conduta com tipificação penal verificada no âmbito de uma apuração correcional, a DPMC/Ufes encaminhará, ao final, os autos da investigação ou do processo administrativo disciplinar para as providências que este órgão julgar como cabíveis;

III - encaminhamento aos Serviços de Saúde:

a) Acolhimento Inicial: as vítimas serão acolhidas e orientadas detalhadamente sobre como acessar os serviços disponíveis na rede de saúde;

b) Suporte: quando necessário, a Rede de Acolhimento proporcionará acompanhamento e realizará encaminhamentos para atendimentos especializados, conforme a demanda de cada caso.

Art. 14 A Ufes adotará um conjunto de medidas rigorosas para assegurar que o processo de acolhimento e apuração das denúncias de assédio e de discriminação respeite a privacidade, a integridade e a segurança das pessoas envolvidas.

Art. 15 As ações de proteção incluem:

I - proteção da identidade: todas as informações fornecidas serão tratadas com total confidencialidade, observada a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, sendo compartilhadas apenas com as unidades diretamente envolvidas na apuração, garantindo as revelações necessárias para fins de ampla defesa e contraditório;

II - medidas contra retaliação: a instituição deverá implementar ações de proteção contra retaliação, a fim de garantir que denunciantes e testemunhas estejam seguros(as) durante e após o processo de investigação;

III – prevenção da revitimização: para evitar que as vítimas sejam expostas a novos traumas durante o processo de acolhimento e investigação, serão instituídas práticas de escuta qualificada, bem como fluxos de atendimento que minimizem o impacto emocional.

Art. 16 Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação pode ser denunciada por qualquer pessoa, identificada ou não, que se perceba alvo de assédio ou discriminação nas relações estabelecidas na comunidade universitária ou que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar tais condutas.

Parágrafo único. As denúncias serão submetidas a rigoroso juízo de admissibilidade pela DPMC/Ufes e deverão descrever os fatos com precisão que possibilite o início das apurações.

SEÇÃO I
DA OUVIDORIA

Art. 17 Em tratando de denúncias de assédio ou de discriminação, a Ouvidoria é o canal único para o recebimento de denúncias na Ufes.

Parágrafo único. Caso outra unidade administrativa ou acadêmica, ou servidor(a) individualmente, receba uma denúncia, deverá encaminhar imediatamente à Ouvidoria para o devido registro e acompanhamento.

Art. 18 O indivíduo que se dirigir presencialmente à Ouvidoria para registrar uma manifestação o fará diretamente na Plataforma Fala.BR, ou pela própria pessoa interessada na referida plataforma disponível na internet. Manifestações recebidas por outros meios disponíveis, como carta, telefone, ou correspondência eletrônica, deverão ser registradas pela Ouvidoria na base de dados da Plataforma Fala.BR, em conformidade com as normas do Sistema de Ouvidorias do Poder Executivo Federal (SisOuv).

Parágrafo único: A Ouvidoria promoverá ações de orientação e capacitação junto à comunidade universitária sobre os requisitos mínimos legais exigidos para registrar uma denúncia, e o procedimento técnico para registro e acompanhamento da manifestação na Plataforma Fala.BR, assim como divulgação da citada Plataforma.

Art. 19 A manifestações citadas no artigo anterior serão classificadas, pela Ouvidoria, como denúncia quando a manifestação apresentar relato fundamentado de situação de assédio, discriminação e outras violências com requisitos de autoria e materialidade, ou seja, indicação do(a) agente responsável e apresentação de elementos que caracterizem os atos de violência.

§ 1° As manifestações classificadas como denúncias serão encaminhadas à DPMC/Ufes para análise no âmbito de suas respectivas competências.

§ 2° As manifestações classificadas como reclamações serão encaminhadas à Comissão de Apoio e Acolhimento às Pessoas Trabalhadoras ou à Comissão de Apoio e Acolhimento Discente, conforme o caso concreto.

§ 3° A depender da natureza do caso, quando o conjunto das informações contiverem elementos de desvio de conduta ética, a Ouvidoria poderá enviar as manifestações classificadas como reclamações à Comissão de Ética Pública da Ufes.

§ 4° A Ouvidoria poderá propor medidas de conciliação e mediação prévias, desde que as manifestações não sejam denúncias.

Art. 20 As pessoas gestoras que tomarem conhecimento de denúncias e reclamações de assédio, discriminação e outras violências orientarão às pessoas a formalizarem manifestações na Ouvidoria, de acordo com o Decreto n° 10.153, de 3 de dezembro de 2019.

SEÇÃO II
DO ESPAÇO "ACOLHE UFES"

Art. 21 O Espaço "Acolhe Ufes" é um ambiente de acolhimento, escuta qualificada e orientação, vinculado à Ouvidoria, que tem a finalidade de prestar informações às pessoas em situação de assédio e discriminação no âmbito da Ufes.

§ 1°. Os profissionais do "Acolhe Ufes" atuarão em colaboração com os(as) demais servidores(as) da Instituição, em todos os campi e unidades da Universidade, na perspectiva inter e transdisciplinar, a fim de proporcionar acolhimento às pessoas afetadas por atos de assédio, discriminação ou outras formas de violências.

§ 2° A partir do processo de escuta qualificada, se houver necessidade de tratamento de saúde, as pessoas afetadas poderão ser encaminhadas às unidades de cuidado.

Art. 22 As ações de acolhimento e orientação realizadas pelo Espaço "Acolhe Ufes" serão pautadas pela lógica do cuidado para com pessoas expostas a riscos psicossociais nos ambientes acadêmicos e de trabalho.

Art. 23 A escuta e o acompanhamento, observados métodos e técnicas profissionais, propiciarão atenção humanizada e centrada na necessidade da pessoa em situação de assédio e discriminação, respeitando seu tempo de reflexão e decisão e fortalecendo sua integridade psíquica e laboral, bem como sua autonomia e liberdade de escolha.

Art. 24 Diante de riscos psicossociais relevantes, nos ambientes acadêmico e de trabalho, profissionais do Espaço "Acolhe Ufes" poderão indicar ações imediatas para preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas em situação de assédio e discriminação, podendo sugerir à Progep/Ufes, quando se tratar de pessoas trabalhadoras, a alteração da unidade de desempenho de sua atribuição ou deferimento de teletrabalho, observados os normativos vigentes.

§ 1° Integrantes da Rede de Acolhimento, desde que com a concordância da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação, poderão prescrever medidas acautelatórias, encaminhar para

cuidado profissional e preencher formulário de avaliação de risco para unidade de gestão de pessoas responsável para análise de providências.

§ 2° A unidade de gestão de pessoas responsável, frente aos riscos psicossociais relevantes, orientada pelas informações do formulário de avaliação de risco e desde que com anuência da pessoa afetada por assédio ou discriminação, poderá adotar ações imediatas que não constituem penalidade.

Art. 25 As pessoas em cargo de gestão na Ufes e dirigentes de unidades representativas de categorias e entidades de estudantes que tomarem conhecimento de notícias de assédio, discriminação e outras violências orientarão às pessoas sobre a existência do Espaço “Acolhe Ufes” e seus contatos para fins de acolhimento inicial e orientação relacionadas às situações noticiadas.

Art. 26 Para os casos relacionados a violências ocorridas fora da competência prescrita ao Espaço “Acolhe Ufes”, àqueles regulamentados pelos Conselhos Profissionais e aos que extrapolarem o arcabouço normativo da Ufes, as vítimas serão informadas a respeito das instâncias competentes do poder público.

Art. 27 Não caberá a profissionais do Espaço “Acolhe Ufes” a caracterização jurídica/legal das situações de assédio, discriminação e de outras violências.

Art. 28 O acolhimento propiciará informações acerca da importância de realizar o cadastro formal da manifestação na Ouvidoria, quando se tratar de denúncias nos termos do artigo 18, para que sejam dados os devidos encaminhamentos à DPMC/Ufes, respeitadas as escolhas das pessoas em situação de assédio e discriminação quanto ao modo de enfrentar a situação.

Art. 29 Em se tratando de situações de conflitos nos ambientes acadêmico e de trabalho, profissionais do Espaço “Acolhe Ufes” encaminharão as demandas à Câmara de Mediação de Conflitos, para casos envolvendo pessoas servidoras públicas, ou à Comissão de Apoio ao Acolhimento Discente, conforme o caso concreto.

SEÇÃO III
DA CÂMARA DE MEDIAÇÃO E DE CONCILIAÇÃO

Art. 30 Para fins deste Plano de Prevenção e de Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, consideram-se as definições de mediação e de conciliação dispostas na Portaria Normativa Ufes n° 189, de 23 de julho de 2024:

I - mediação: atividade técnica exercida por terceiro imparcial sem poder decisório, que, aceito pelas partes, auxilia e estimula a que estas possam identificar ou desenvolver soluções consensuais para a controvérsia; e

II - conciliação: atividade técnica exercida por terceiro imparcial sem poder decisório, que poderá sugerir diretamente soluções para o conflito.

Parágrafo único. A adoção das técnicas de mediação e de conciliação podem se dar de maneira conjunta, desde que respeitada a consensualidade na construção da solução para o conflito.

Art. 31 A mediação e a conciliação se destinam a promover:

I - um ambiente de convivência harmônica, respeitosa e pacificadora entre as pessoas partícipes da comunidade universitária;

II - a prevenção e a resolução administrativa dos conflitos;

III - a solução de divergências;

IV - o estímulo ao diálogo;

V - a melhoria das relações interpessoais;

VI - o convívio ético e profissional;

VII - a promoção de uma cultura de paz;

VIII - a prevenção da violência;

IX - a melhoria da convivência nos ambientes de trabalho e acadêmico;

X - a sensibilização para a prática de boa convivência;

XI - a conscientização da importância da urbanidade, da moral e da ética;

XII - o respeito às diversidades pessoais;

XIII - a oposição a manifestações e a tratamentos desrespeitosos e violentos, que atentem contra a dignidade humana;

XIV - a conscientização quanto aos atos atentatórios às questões de gênero;

XV - o desestímulo das atitudes discriminatórias e dos comportamentos xenofóbicos e racistas;

XVI - o combate às práticas de assédio moral, sexual e de *bullying*, entre outros.

Parágrafo único. A mera proposta, feita pelas chefias imediata ou mediata, às partes em conflito, para a realização da mediação e da conciliação, não configura prática de assédio.

Art. 32 A mediação e a conciliação substituem a correição somente quanto às infrações disciplinares classificadas pela legislação como de menor potencial ofensivo.

Art. 33 Em matéria de soluções de conflito, são atribuições da DPMC/Ufes, por meio de Câmara de Mediação e Conciliação:

I - realizar medidas de resolução consensual de conflitos;

II - presidir audiências de conciliação e de mediação ou designar conciliador que possa fazê-lo;

III - elaborar notas técnicas, a serem aprovadas pelo(a) dirigente máximo(a), para o exercício da atividade de mediação, nos casos omissos da Portaria Normativa Ufes n° 189, de 23 de julho de 2024;

IV - manter registro de atividades envolvendo a resolução consensual de conflitos.

Parágrafo único. O objetivo da mediação e da conciliação deve ser o estabelecimento de relação harmoniosa entre as pessoas envolvidas.

Art. 34 A Câmara de Mediação e de Conciliação é uma unidade de assessoramento da DPMC/Ufes e a ela compete:

I - propor medidas para a promoção de mediações e conciliações eficazes;

II - conduzir de forma técnica os processos alternativos de solução de conflitos;

III - promover medidas preventivas de práticas abusivas;

IV - propor a criação de campanhas e de eventos de conscientização e educativos sobre a importância e a necessidade de convivência harmoniosa nos espaços universitários.

Art. 35 Os meios de resolução pacífica de conflitos não serão elegíveis quando:

I - as partes envolvidas na situação do conflito não tenham consentido com o uso da metodologia de resolução pacífica de conflitos;

II - o objeto do conflito seja um direito indisponível;

III - decorrentes de notícias e denúncias associadas a crimes tipificados na legislação;

IV - a resolução de conflitos implicar em acordo sobre:
a) aplicação de ato normativo; ou
b) conduta passível de responsabilização de agente público de médio, grave ou gravíssimo potencial ofensivo.

Parágrafo único. Se o(a) usuário(a) ou a pessoa gestora considerarem inviável a resolução do conflito pela via da mediação, poderão solicitar, a qualquer tempo, o encaminhamento da reclamação à DPMC/Ufes para análise e providências cabíveis.

SEÇÃO IV
DAS COMISSÕES DE APOIO AO ACOLHIMENTO

Art. 36 São competências da Comissão de Apoio ao Acolhimento Discente:

I - recepção e acolhimento inicial: receber as demandas de discentes via protocolo de atendimento, realizar acolhimento inicial, se necessário, e encaminhar para Espaço “Acolhe Ufes”.

II - participação no Espaço “Acolhe Ufes”: durante a sessão de acolhimento ao(à) discente, promover escuta ativa, ouvindo atentamente os relatos, garantindo empatia e confidencialidade.

III - orientação e informação: informar os(as) discentes sobre seus direitos e os procedimentos que podem seguir para formalizar denúncias.

Art. 37 São competências da Comissão de Apoio ao Acolhimento às Pessoas Trabalhadoras:

I - recepção e acolhimento inicial: receber as demandas de trabalhadores(as) via protocolo de atendimento, realizar acolhimento inicial, se necessário, e encaminhar para Espaço “Acolhe Ufes”.

II - participação no Espaço “Acolhe Ufes”: durante a sessão de acolhimento ao(à) trabalhador(a), promover escuta ativa, ouvindo atentamente os relatos, garantindo empatia e confidencialidade.

III - orientação e informação: informar os(as) trabalhadores(as) sobre seus direitos e os procedimentos que podem seguir para formalizar denúncias.

Art. 38 São competências comuns às Comissões de Apoio ao Acolhimento:

I - educação e prevenção: participar do desenvolvimento de campanhas educativas e de ações de sensibilização sobre assédio e discriminação nasrelações da comunidade universitária, em conjunto com o Comitê Gestor e demais unidades da Ufes.

II - relatórios e documentação: produzir registros de todos os casos de forma organizada e segura, respeitando a privacidade das pessoas envolvidas.

III - colaboração institucional: trabalhar em conjunto com outras unidades da Ufes para promover uma cultura de respeito e inclusão, sem interferir nas investigações formais promovidas no âmbito dos Centros de Ensino e/ou da DPMC/Ufes.

§ 1° A Comissão de Apoio ao Acolhimento Discente deverá ser composta por membros das seguintes unidades:

I - um(a) diretor(a) de Centro de Ensino designado pelo conjunto dos 11 (onze) diretores(as) no Fórum de Diretores;

II - um(a) representante da Pró-Reitoria de Política Assistência Estudantil (Propaes);

III - um(a) representante da Ouvidoria;

IV - um(a) representante da Diretoria de Atenção à Saúde (DAS/Progep);

V - um(a) representante da Comissão de Ética Pública da Ufes;

VI - um(a) representante da Secretária de Ações Afirmativas e Diversidade;

VII - um(a) representante discente.

§ 2° A Comissão de Apoio ao Acolhimento à Pessoa Trabalhadora deverá ser composta por membros das seguintes unidades:

I - um(a) representante da Diretoria de Prevenção, Mediação de Conflitos e de Correição (DPMC/Ufes);

II - um(a) representante da Pró-Reitoria de Política de Assistência Estudantil (Propaes);

III - um(a) representante da Ouvidoria;

IV - um(a) representante da Diretoria de Atenção à Saúde (DAS/Progep);

V - um(a) representante da Comissão de Ética Pública da Ufes;

VI - um(a) representante da Secretária de Ações Afirmativas e Diversidade;

VII - um(a) representante técnico(a)-administrativo em educação.

SEÇÃO VII
DA APURAÇÃO DE DENÚNCIAS PELA DPMC

Art. 39 A apuração e o processo de situações de assédio e de discriminação cujo(a) agressor(a) denunciado(a) for servidor(a) são de competência exclusiva da Reitoria e serão conduzidos pela DPMC/Ufes de forma independente, imparcial e célere, assegurando que as medidas apropriadas sejam adotadas e primando pelo devido processo legal.

Parágrafo único. As investigações envolvendo discentes serão conduzidas pela Direção de Centro a que o(a) estudante estiver vinculado(a), com o suporte de instâncias especializadas sempre que necessário.

Art. 40 As ações de correição contra atos de assédio, de discriminação e outras violências no âmbito da Ufes referem-se ao conjunto de medidas para assegurar a pronta interrupção dos atos e a tempestiva reparação dos danos gerados às pessoas em situação de assédio e discriminação.

Art. 41 As ações de correição contra atos de assédio, discriminação e outras violências no âmbito da Ufes são implementadas por meio de medidas de remediação e punição.

§ 1° As medidas de remediação são promovidas por meio da implementação de termos de ajustamentos de condutas (TACs) ou mediação de conflitos, quando se tratar de infrações de menor potencial ofensivo.

§ 2° As medidas de punição são promovidas por meio da aplicação de sanções administrativas às pessoas agentes responsáveis pelo cometimento de atos de assédio, discriminação e outras violências, no caso concreto.

Art. 42 São instâncias de correição de atos de assédio, discriminação e outras violências no âmbito da Ufes:

I – Diretoria de Prevenção, Mediação de Conflitos e de Correição (DPMC/Ufes);
II - Comissão de Ética Pública da Ufes;

III - Direção do Centro (para casos ocorridos entre estudantes).

§ 1° A DPMC/Ufes executa medidas de remediação e punição, conforme o caso concreto, segundo a Portaria Normativa Ufes n° 189, de 23 de julho de 2024, que disciplina, no âmbito da Universidade, a prevenção de ilícitos, a mediação de conflitos e o procedimento geral em matéria correcional.

§ 2° A Comissão de Ética Pública da Ufes realiza medidas de remediação e punição, conforme o caso concreto, segundo diretrizes estabelecidas no Código de Ética da Universidade e nas Resoluções da Comissão de Ética Pública – CEP.

§ 3° Atos episódicos de mera grosseria, que não causem prejuízo às relações de trabalho e acadêmicas, não são atos de assédio e não ensejam admissibilidade da denúncia para a correição, devendo a DPMC/Ufes recomendar que a Ouvidoria encaminhe a denúncia à CEP.

TÍTULO III
DAS ESTRATÉGIAS ESPECÍFICAS DE PROTEÇÃO E INCLUSÃO PARA GRUPOS HISTORICAMENTE VULNERABILIZADOS

Art. 43 A Ufes, por meio de sua Secretaria de Ações Afirmativas e Diversidade (Saad), deverá implementar estratégias de proteção e inclusão para grupos historicamente vulnerabilizados.

Art. 44 Caberá à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progep), por meio da sua unidade de desenvolvimento e carreiras, a promoção e desenvolvimento de capacitações a respeito de letramento racial, racismo institucional, discriminação, entre outros temas, devendo constar anualmente ações no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) da Ufes.

Art. 45 As ações de formação e de capacitação deverão abordar temas relacionados ao assédio, à discriminação e suas repercussões jurídicas e gerenciais, à gestão participativa e humanizada, à comunicação inclusiva e não violenta, considerando, quando pertinente, as diferentes realidades do trabalho presencial e do teletrabalho.

Parágrafo único. As capacitações deverão, obrigatoriamente, contemplar o letramento étnico-racial e demais formas de discriminação e suas interseccionalidades.

Art. 46 Ocupantes de cargos de gestão/liderança, independentemente do nível, deverão participar de formação complementar específica, periodicamente, com conteúdo adequado a gestores(as) de equipes.

Art. 47 Os relatórios do Plano de Desenvolvimento de Pessoas da Ufes deverão consolidar e apresentar as ações formativas realizadas pelas equipes e dirigentes, contendo a carga horária destinada ao tema, no ano.

Art. 48 A capacitação promoverá o desenvolvimento de temas direcionados à rotina de trabalho, dentre eles:

I - como promover modelo de gestão cooperativo, humanizado e não violento nos ambientes de trabalho tanto físicos quanto virtuais, envolvendo todas as pessoas servidoras e demais trabalhadores(as) com qualquer vínculo, tais como terceirizados(as), estagiários(as), bolsistas e outros;

II - como utilizar a comunicação não violenta e a escuta qualificada na rotina de trabalho;

III - como identificar o racismo, o machismo, a misoginia, o etarismo, o capacitismo e a LGBTfobia em suas diversas formas de manifestação e dimensões no ambiente de trabalho;

IV - como identificar situações de assédio moral, assédio sexual e discriminação;

V - como agir diante de situação de assédio moral, assédio sexual e discriminação com base em fluxograma de acolhimento, recebimento e encaminhamento de denúncias; e

VI - como interromper situações de assédio moral, assédio sexual e discriminação.

Art. 49 As pessoas servidoras que fizerem parte da Rede de Acolhimento da Ufes terão prioridade no processo de formação e capacitação e deverão, obrigatoriamente, participar de formação específica em temáticas voltadas para a escuta qualificada, riscos psicossociais do trabalho e métodos de prevenção e resolução de conflitos, saúde no trabalho, construção compartilhada do conhecimento e outros temas afins.

Art. 50 Caberá à Ouvidoria, em conjunto com a DPMC/Ufes, Progep/Ufes e outras unidades acadêmicas ou administrativas, a promoção de ações para prevenir e tratar diferentes formas de assédio e discriminação, com ênfase em assédio sexual, moral e institucional, e na misoginia.

Art. 51 Caberá à Secretaria de Inclusão Acadêmica e Acessibilidade (Siac/Ufes) o encaminhamento das demandas pertinentes à educação de pessoas com deficiência.

TÍTULO IV

DO COMITÊ GESTOR

Art. 52 Será designado um comitê gestor permanente, vinculado hierarquicamente à Reitoria, para acompanhamento da execução do Plano de Prevenção e de Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, e, ainda, para revisão bienal das ações.

Art. 53 O comitê gestor será composto por membros das seguintes unidades:

I - um(a) representante da Diretoria de Prevenção, Mediação de Conflitos e de Correição (DPMC);

II - um(a) representante da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progep);

III - um(a) representante da Ouvidoria;

IV - um(a) representante da Diretoria de Governança, Controles Internos e Integridade (DGCI);

V - um(a) representante da Secretaria de Ações Afirmativas e Diversidade (Saad);

VI - um(a) representante da Pró-Reitoria de Assistência Estudantil (Propaes);

VII - um(a) representante da Comissão de Ética Pública da Ufes; e

VII - um representante discente.

§ 1° O comitê gestor poderá ser coordenado por representante das unidades discriminadas nos incisos I a IV do caput.

§ 2° O(a) coordenador(a) do comitê gestor será responsável pela coordenação dos trabalhos, promoção da integração das áreas envolvidas e do alinhamento das ações com os normativos vigentes da Universidade.

§ 3° A critério do comitê gestor, poderão ser convidados(as) especialistas da comunidade universitária ou pessoas externas à Universidade para compor o respectivo comitê.

§ 4° O comitê gestor será instituído por portaria de pessoal do(a) reitor(a), estando vinculado à Reitoria.

§ 5° O comitê gestor deverá elaborar relatório anual para acompanhamento das ações empreendidas no âmbito deste Plano de Prevenção e de Enfrentamento do Assédio e da Discriminação.

§ 6° O relatório anual de acompanhamento da execução do Plano deverá ser encaminhado até o dia 30 de novembro de cada ano para apreciação do Comitê de Governança, Gestão de Riscos e Controles Internos (CGGRCI) da Ufes.

§ 7° O relatório deverá ser encaminhado, via sistema de protocolo digital, para a caixa postal da DGCI/Ufes, instância responsável por assessorar o CGGRCI.

§ 8° O CGGRCI analisará o relatório apresentado pelo comitê gestor e encaminhará devolutiva ao mesmo em até 60 (sessenta) dias consecutivos contados a partir da data do recebimento do documento.

Art. 54 Compete ao comitê gestor:

I - coordenar a implementação das ações previstas neste Plano;

II - avaliar periodicamente o ambiente organizacional e propor melhorias;

III - acolher e acompanhar as denúncias de assédio e discriminação;

IV - garantir a proteção das pessoas denunciantes e vítimas; e

V - elaborar relatórios anuais sobre a execução deste Plano e seus resultados.

Art. 55 O comitê gestor reunir-se-á, em caráter ordinário, trimestralmente ou extraordinário, mediante convocação prévia de sua coordenação, a qualquer tempo.

§ 1º As convocações a que se refere o *caput* deste artigo ocorrerão por meio de correio eletrônico.

§ 2º O quórum de reunião e de aprovação do comitê gestor é de maioria simples.

§ 3º As reuniões do comitê gestor poderão ocorrer em formato presencial, por videoconferência ou híbrido.

Art. 56 Fica instituída a Semana de Mobilização para a Prevenção e o Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da Ufes, devendo ocorrer na terceira semana do mês de junho de cada ano, conforme preconiza a Portaria Conjunta MGI/CGU n° 79, de 10 de setembro de 2024.

TÍTULO IV
DO CONCURSO E DA CONTRATAÇÃO

Art. 57 A implementação das diretrizes do Plano de Prevenção e de Enfrentamento do Assédio e da Discriminação deverá começar pela porta de entrada do serviço público, conforme determina a Portaria MGI n° 6.719, de 13 de setembro de 2024, devendo a pessoa servidora assinar, no termo de posse, o compromisso de cumprir o disposto no Programa e no Plano de Prevenção e de Enfrentamento do Assédio e da Discriminação.

Art. 58 As empresas de prestação de serviços executados com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, contratadas pela Ufes, deverão observar as diretrizes do presente Plano e promover práticas respeitosas e humanizadas.

Parágrafo único. Os editais de licitação e os contratos com empresas prestadoras de serviços executados com regime de dedicação exclusiva de mão de obra deverão prever cláusulas em que as empresas assumam compromisso com o desenvolvimento de políticas de enfrentamento do assédio e da discriminação em suas relações de trabalho, bem como, na sua gestão, ações de formação para suas empregadas e empregados.

TÍTULO V
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 59 As unidades administrativas e acadêmicas da Ufes deverão cumprir este Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, e adotar uma abordagem de comunicação não violenta e respeitosa em suas comunicações oficiais e demais documentos institucionais.

Parágrafo único. Deverão ser evitados termos e expressões que possam ser discriminatórios ou ofensivos a qualquer grupo.

Art. 60 A Administração Central, por meio da Secretaria de Comunicação (Secom), promoverá o uso de uma linguagem que reflita a diversidade e o respeito a todas as identidades que compõem a comunidade universitária.

Parágrafo único. A Secom deverá divulgar, por meio de materiais de publicidade, informes sobre boas práticas de linguagem visando à prevenção de práticas de assédio e de discriminação nos espaços universitários.

Art. 61 Compete à DGCI/Ufes na qualidade de unidade setorial do Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação (Sitai) da CGU na Ufes:

I - contemplar ações de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação na elaboração dos Planos de Integridade da Ufes;

II - monitorar e supervisionar, em nível de segunda linha, as ações do Plano de Prevenção e de Enfrentamento do Assédio e da Discriminação.

Art. 62 A organização e o funcionamento do Espaço "Acolhe Ufes", definido no artigo 21, será disciplinada em Instrução Normativa a ser expedida pela Ouvidoria.

Art. 63 A organização e o funcionamento da Câmara de Mediação e de Conciliação, definida nos artigos 30 a 35, estão disciplinados no Regimento Interno da DPMC/Ufes, aprovado pela Portaria Normativa Ufes n° 189, de 23 de julho de 2024.

Parágrafo único. Sugestões de alterações na estrutura e normas de funcionamento da Câmara citada no *caput* deverão ser submetidas para análise da DPMC.

Art. 64 Os casos omissos nesta Resolução Normativa deverão ser tratados pelo Comitê de Governança, Gestão de Riscos e Controles Internos da Ufes (CGGRCI).

Art. 65 Esta Resolução Normativa entra em vigor na data da sua publicação.

ANEXO I

PROTOCOLO DE ACOLHIMENTO

A - Disposições Gerais

1. O acolhimento será realizado mediante atendimento humanizado regido pelas seguintes orientações:

a. tratamento individualizado com a compreensão de necessidades e particularidades da pessoa noticiante e do caso concreto;

b. prática de escuta qualificada e transmissão de mensagens em linguagem apropriada à pessoa afetada por assédio ou discriminação e a eventuais acompanhantes, para que possam ser compreendidas;

c. redução de tempo de espera e garantia de atendimento presencial com prioridade para as pessoas idosas e pessoas com deficiência;

d. uso de linguagem não burocrática ou jurídica e questionamento à pessoa afetada por assédio ou discriminação como quer ser tratada e como gostaria de ser chamada;

e. adaptação necessária no atendimento a pessoas lactantes, pessoas com filhos pequenos, pessoas ameaçadas ou em qualquer outra situação de vulnerabilidade com relação à duração dos atos, ao vocabulário utilizado, à privacidade, entre outras medidas;

f. observância ao sigilo de dados da pessoa afetada por assédio e ou discriminação, bem como da pessoa acusada e ao sigilo profissional;

g. permissão de presença de acompanhantes (inclusive de representante de entidade sindical) e familiares, quando solicitado pela pessoa noticiante.

2. A pessoa afetada por assédio ou discriminação poderá escolher pessoa servidora lotada nas instâncias da Rede de Acolhimento para a realização do atendimento.

3. Será apresentado formulário de avaliação de risco à pessoa afetada por assédio ou discriminação, para preenchimento voluntário.

B - Registro e encaminhamento do relato

1. Caso a pessoa afetada por assédio ou discriminação opte por prosseguir com o registro do relato e, identificado risco psicossocial entre o recebimento da notícia e o encaminhamento para deliberação da unidade de gestão de pessoas, recomenda-se prazo não superior a 30 (trinta) dias.

2. Para a apreciação de ações imediatas, recomenda-se prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

C - Ações imediatas

Deverão ser prescritas, desde que autorizadas pela pessoa afetada por assédio ou discriminação e para preservar a sua saúde e integridade física e moral, ações imediatas para unidade de gestão responsável.

D - Coleta de declarações da pessoa noticiante, escuta qualificada

1. Na escuta qualifidade, todos os sentidos deverão ser utilizados para buscar compreender o que está sendo comunicado, com total atenção a quem está se manifestando. Importante, assim, não fazer outras atividades, tais como consultar o computador ou o celular, durante a conversa com outra pessoa.

2. Na escuta qualificada é importante demonstrar empatia: colocar-se no lugar da outra pessoa, compreendendo seus sentimentos e suas experiências, sem fazer julgamentos ou críticas. Importante fazer perguntas, buscar compreender inteiramente o que está sendo comunicado, bem como repetir o que entendeu, para mostrar à outra pessoa compreensão integral da mensagem. A escuta qualificada é devida tanto à pessoa noticiante quanto à pessoa acusada.

3. A memória da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação sobre o ocorrido pode estar comprometida, como medida de autodefesa para superar o trauma sofrido. Nesse cenário, o início da coleta das declarações deverá ser apto a tranquilizá-la, explicando que o objetivo do

ato é reconstituir os fatos na medida do possível, identificando lembranças e lapsos existentes na memória.

4. A pessoa afetada por assédio ou discriminação deverá se sentir livre para contar sua história da maneira que melhor lhe convier. Isso poderá significar um testemunho em um formato narrativo ou poderá envolver uma série de perguntas e respostas. Dever-se-á tomar o cuidado para não interromper o fluxo da narrativa, esperando-se um ponto apropriado para intervir.

5. A dificuldade de recontar o trauma sofrido não poderá ser interpretada em desfavor da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação, de modo a rotular o seu relato como não convincente. A falta de precisão no relato e eventual hesitação em fornecer detalhes não poderão servir para desacreditar o depoimento da pessoa noticiante, considerando, principalmente, as consequências negativas de longo prazo decorrentes dos abusos noticiados.

6. O relato dever-se-á basear em respostas a perguntas não tendenciosas, ou seja, questões isentas de suposições ou conclusões e que permitam à pessoa noticiante oferecer o depoimento mais completo e objetivo possível. Deverão ser evitadas perguntas de resposta múltipla, uma vez que podem obrigar a pessoa noticiante a dar respostas pouco precisas caso o que lhe tenha acontecido não corresponda exatamente a nenhuma das opções. A pessoa noticiante deverá poder contar a sua própria história, mas poderá ser auxiliada por meio do levantamento de questões que ajudem a tornar o relato mais preciso.

E - Informação e orientação

1. Após a escuta, deverão ser transmitidas orientações sobre como o registro da denúncia ocorre e seus possíveis desdobramentos, respeitando sempre a vontade e os limites manifestados pela pessoa noticiante, inclusive o de apenas relatar para as instâncias da Rede de Acolhimento sem nada registrar.

2. As possíveis respostas aos questionamentos da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação deverão estar disponíveis de imediato.

3. Orientações que **poderão** ser transmitidas à pessoa noticiante:

a. comunicar aos(ás) superiores(as) hierárquicos(as) ou registrar a denúncia por meio dos canais disponíveis no órgão, como a Plataforma Fala.BR;

b. evitar permanecer sozinha no mesmo local que a pessoa acusada;

c. anotar, com detalhes, todas as condutas abusivas sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome da pessoa noticiada e de colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais considerar necessário;

d. dar visibilidade ao episódio procurando a ajuda de colegas, principalmente daquelas e daqueles que testemunharam o fato ou que são ou foram vítimas;

e. reunir provas, como bilhetes, e-mails, mensagens em redes sociais, presentes e filmagens de câmeras de segurança.

4. Caso o fato noticiado aparente possível resolução mediante utilização de técnicas de resolução de conflitos, incluindo as abordagens de práticas restaurativas, será facultado endereçamento do caso específico à Rede de Acolhimento.

ANEXO II

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE RISCO

PARTE I - IDENTIFICAÇÃO DAS PARTES

Unidade de registro:
Nome da pessoa noticiante:

Nome da pessoa noticiada:
Unidade de registro:

Vínculo entre a pessoa noticiante e a pessoa noticiada:

Data:

BLOCO I – SOBRE VOCÊ

1. Qual função você exerce?

( ) Servidor(a) Docente

( ) Servidor(a) Técnico(a)-Administrativo(a)

( ) Estagiário(a)

( ) Discente

( ) Voluntário(a)

( ) Terceirizado(a)

( ) Não desejo informar

2. Em qual unidade você trabalha?

R:

Ou ( ) Não desejo informar

3. Há quanto tempo você trabalha na unidade?

R:

Ou ( ) Não desejo informar

4. Há vínculo de subordinação entre você e a pessoa noticiada?

( ) Sim, explique brevemente:

_____
_____
_____

( ) Não

( ) Não sei

( ) Não desejo informar

5. Você possui alguma deficiência ou doença degenerativa que acarretam condição limitante ou de vulnerabilidade física ou mental?

( ) Sim. Qual(is)?

( ) Não

( ) Não desejo informar

6. Com qual cor/raça você se identifica:

( ) Branca

( ) Preta

( ) Parda

( ) Amarela/oriental

( ) Indígena

( ) Não desejo informar

7. Qual o seu gênero:

( ) Feminino

( ) Masculino

( ) Outro: _____

( ) Não desejo informar

BLOCO II - SOBRE A PESSOA NOTICIADA

1. Qual a função exercida pela pessoa noticiada?

R:

Ou ( ) Não desejo informar

2. A pessoa noticiada tem alguma doença mental diagnosticada?

( ) Sim e faz uso de medicação

( ) Sim e não faz uso de medicação

( ) Não

( ) Não sei

( ) Não desejo informar

3. A pessoa noticiada faz uso ou tem fácil acesso a uma arma?

( ) Sim, usa

( ) Tem fácil acesso

( ) Não

( ) Não sei

( ) Não desejo informar

4. A pessoa noticiada já ameaçou, agrediu, assediou ou discriminou outras pessoas no ambiente universitário?

( ) Sim. Especificar:

( ) Não

( ) Não sei

( ) Não desejo informar

5. A pessoa noticiada já recebeu algum tipo de sanção disciplinar?

( ) Sim. Especifique:

( ) Não

( ) Não sei

( ) Não desejo informar

6. A pessoa noticiada já descumpriu alguma medida cautelar aplicada?

( ) Sim. Especifique

( ) Não

( ) Não sei

( ) Não desejo informar

BLOCO III - SOBRE O HISTÓRICO DE ASSÉDIO E/OU DISCRIMINAÇÃO

1. A pessoa noticiada já o(a) ameaçou com a finalidade de prejudicá-lo(a) no seu ambiente acadêmico/de trabalho?

( ) Sim, por escrito

( ) Sim, por e-mail

( ) Sim, por gestos

( ) Sim, verbalmente

( ) Sim, fisicamente

( ) Não

( ) Não desejo informar

2. A pessoa noticiada já praticou alguma agressão (física, verbal, psicológica, moral, sexual, entre outras) contra você?

( ) Sim. Especificar:_____

( ) Não

( ) Não desejo informar

3. A pessoa noticiada já praticou algum ato contra a sua dignidade sexual?

( ) Sim. Especificar:_____

( ) Não

( ) Não sei

( ) Não desejo informar

4. A pessoa noticiante já se sentiu diminuída, ridicularizada ou humilhada por ato da pessoa noticiada no ambiente acadêmico/de trabalho?

( ) Sim. Especificar:_____

( ) Não

( ) Não sei

( ) Não desejo informar

5. A pessoa noticiada o(a) persegue no ambiente de trabalho, impedindo o desenvolvimento de suas funções e/ou tentando controlar o seu dia a dia e as coisas que você faz e o contato com os(as) seus(suas) colegas?

( ) Sim. Especifique:

_____
_____
_____

( ) Não

( ) Não sei

( ) Não desejo informar

6. A pessoa noticiada já teve algum destes comportamentos?

( ) Impediu o seu contato com os colegas de turma/de trabalho

( ) Perturbou, perseguiu ou vigiou você nos locais que frequenta

( ) Exigiu o cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes

( ) Fez telefonemas, enviou mensagens pelo celular ou e-mails de forma insistente

( ) Teve outros comportamentos de controle sobre você. Especifique.

_____
_____

( ) Nenhum dos comportamentos acima listados

( ) Não desejo informar

7. Você necessitou de atendimento médico/psicológico e/ou internação após as condutas descritas pelos itens anteriores?

( ) Sim, atendimento médico

( ) Sim, atendimento psicológico

( ) Sim, internação

( ) Não

( ) Não desejo informar

8. Você já pensou em suicídio?

( ) Sim

( ) Não

( ) Não sei

( ) Não desejo informar

9. Você já comunicou os fatos à chefia hierárquica superior ou ao órgão competente da Ufes?

( ) Sim. Especificar:

( ) Não

( ) Não desejo informar

10. As agressões, ameaças ou atos de discriminação antes mencionados praticados contra você se tornaram mais frequentes ou mais graves nos últimos meses?

( ) Sim. Especificar:

_____
_____

( ) Não

( ) Não sei

( ) Não desejo informar

Declaro, para os fins de direito, que as informações supra são verídicas e foram prestadas por mim,_____.

Assinatura da Vítima/terceiro comunicante:_____.

PARA PREENCHIMENTO PELO PROFISSIONAL:

( ) Pessoa noticiante respondeu a este formulário sem ajuda profissional

( ) Pessoa noticiante respondeu a este formulário com auxílio profissional

( ) Pessoa noticiante não teve condições de responder a este formulário

( ) Pessoa noticiante não quis preencher o formulário

( ) Terceiro comunicante respondeu a este formulário.

PARTE II (PREENCHIMENTO EXCLUSIVO POR PROFISSIONAL CAPACITADO)

1. Durante o atendimento, a pessoa noticiante demonstra percepção de risco sobre sua situação?

A percepção é de existência ou inexistência do risco? (por exemplo, ela diz que a pessoa noticiada pode prejudicá-la academicamente/profissionalmente, ou ela justifica o comportamento da pessoa noticiada ou naturaliza o seu comportamento?).

Anote a percepção e explique.

2. Existem outras informações relevantes com relação ao contexto ou situação da pessoa noticiante e que possam indicar risco de novas situações de assédio e discriminação? Anote e explique.

3. Como a pessoa noticiante se apresenta física e emocionalmente? (Tem sinais de esgotamento emocional, está tomando medicação controlada, necessita de acompanhamento psicológico e/ou psiquiátrico?) Descreva:

4. Existe o risco de a pessoa noticiante tentar suicídio ou existem informações de que tenha tentado se matar?

5. A pessoa noticiante ainda estuda/trabalha com a pessoa noticiada ou ela tem acesso fácil ao seu local de estudo/trabalho? Explique a situação.

6. Descreva, de forma sucinta, outras circunstâncias que chamaram sua atenção e que poderão representar risco de novos episódios de assédio e/ou discriminação, a serem observadas no fluxo de atendimento.

7. Quais são os encaminhamentos sugeridos para a pessoa noticiante?

8. A pessoa noticiante concordou com os encaminhamentos? Sim ( ) Não ( ). Por que?