



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JATAÍ

## **RESOLUÇÃO CONSUNI/UFJ Nº 020/2025, DE 01 DE OUTUBRO DE 2025.**

Estabelece a Política de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual, ao assédio institucional, à importunação sexual e a quaisquer formas de discriminação na Universidade Federal de Jataí.

**O CONSELHO UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE JATAÍ**, reunido em sessão ordinária realizada no dia 1º de outubro de 2025, no uso da competência definida no Art. 25, I e XXVI do Estatuto da UFJ, tendo em vista o que consta do processo nº 23854.004481/2025-43, e ainda:

- a Lei nº 14.540, de 03 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;
- o Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, que institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;
- a Portaria Conjunta MGI/CGU nº 79, de 10 de setembro de 2024, que institui o Comitê Gestor do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação e a Semana de Mobilização para a Prevenção e o Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional; e
- a Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, que institui o Comitê Gestor do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação e a Semana de Mobilização para a Prevenção e o Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional,

### **R E S O L V E:**

#### **CAPÍTULO I DA FINALIDADE E DAS DEFINIÇÕES**

Art. 1º Instituir diretrizes para o desenvolvimento e implementação de ações permanentes de educação, prevenção, acolhimento e tratamento de denúncias que visem o enfrentamento ao assédio

moral, ao assédio institucional, ao assédio sexual, à importunação sexual e a quaisquer formas de discriminação na Universidade Federal de Jataí – UFJ.

§ 1º A Política possui o objetivo de promover um ambiente institucional e acadêmico saudável, acolhedor, responsável, seguro e sustentável, com bases no compromisso institucional, universalidade, pertencimento, acolhimento, comunicação não violenta, integralização, resolutividade, confidencialidade e transversalidade.

§ 2º Entende-se como âmbito da UFJ qualquer ambiente, presencial ou virtual, onde sejam desenvolvidas atividades desta Instituição relacionadas a Ensino, Pesquisa, Inovação, Extensão, Cultura, Esporte e Administração.

§ 3º Aplica-se esta Política a todas as pessoas que estudam, trabalham, prestam serviços, atuam de forma voluntária ou temporária, possuam bolsa, realizam estágios, usam serviços, ou pertençam à comunidade geral com outros tipos de vínculo com a UFJ.

§ 4º A Política inclui todas as instituições privadas que prestam serviços por meio de contratos de concessão, permissão, autorização ou qualquer outra forma de autorização pela UFJ.

Art. 2º Para os fins desta Resolução considera-se:

I – assédio moral: conduta praticada no ambiente de trabalho, por meio de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham a pessoa a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física, degradando o clima de trabalho e colocando em risco sua vida profissional, degradando o clima de trabalho e colocando em risco sua vida profissional e sua saúde mental ou física.

II - assédio moral organizacional: processo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo ou a excluir pessoas que exercem atividade pública as quais a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais.

III – assédio sexual: conduta de conotação sexual praticada no exercício profissional ou em razão dele, manifestada fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta à pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual.

IV - importunação sexual: praticar ato obsceno contra alguém sem o seu consentimento, com o objetivo de satisfazer impulso sexual próprio ou de terceiros, ou com o objetivo de humilhar ou intimidar a pessoa.

V – outras condutas de natureza sexual inadequadas: expressão representativa de condutas sexuais impróprias, de médio ou baixo grau de reprovabilidade.

VI – discriminação: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o re-

conhecimento ou exercício em condições de igualdade de direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública. Abrange todas as formas de discriminação.

VII – rede de acolhimento: espaços institucionais responsáveis por realizar uma primeira escuta da situação, prestar informações e esclarecimentos, orientar e acolher as vítimas, informando os princípios deste Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação – PFPEAD, compondo essas instâncias:

- a) a unidade de gestão de pessoas;
- b) as ouvidorias;
- c) as comissões de ética;
- d) as assessorias de participação social e diversidade;
- e) as gestoras e gestores; e

VIII – 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; e

IX – 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.

§ 1º Para fins desta Resolução, será considerado assédio moral ações que abrangerem ao mesmo tempo:

- I – repetição ou reiteração;
- II – ação ou ato com intenção, caracterizada pela finalidade discriminatória;
- III – ação ou ato direcionado, caracterizada pelo direcionamento da agressão à pessoa ou grupo determinado; e

IV – temporalidade, caracterizada pela continuidade ou prolongamento da conduta abusiva no tempo.

§ 2º Não é assédio moral, atos pontuais e moderados, atos inerentes ao exercício regular das atividades de gestão ou do convívio profissional ou acadêmico, tais como:

I – atos de gestão administrativa sem finalidade discriminatória, como atribuição de tarefas, transferências, alterações de jornada e retirada de funções, desde que razoáveis e justificadas ao interesse da Administração; dispensada, para a destituição de cargos e funções de confiança, a motivação;

II – cobranças e exigências legítimas de trabalho ou acadêmicas realizadas de forma respeitosa, compatíveis com funções, metas e carga horária;

III – sugestões de melhoria das atividades laborais ou acadêmicas;

IV – retornos sobre atividades efetuados por colegas ou superiores, desde que não haja situações humilhantes ou vexatórias; e

V – conflitos eventuais e respeitosos com colegas ou chefias, em razão de divergências sobre o trabalho, e comunicados de forma direta e respeitosa.

§ 3º Além das definições desta Resolução, deverão ser observadas as normativas federais e legislação pertinente, em especial o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal; as Leis nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 – Lei Maria da Penha, 10.741, de 1º de outubro de 2003 – Estatuto da Pessoa Idosa, 13.146, de 6 de julho de 2015 – Estatuto da Pessoa com Deficiência, 12.764, de 27 de dezembro de 2012 – Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista e 13.431, de 4 de abril de 2017 – Sistema de garantia de direitos da criança e do adolescente vítima ou testemunha de violência; o Direito das pessoas LGBTQQIAP+ – Cadernos de Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal: concretizando direitos humanos e na Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão – ADO nº 26 que reconhece como crimes a homotransfobia.

## CAPÍTULO II

### DAS DIRETRIZES E PREVENÇÃO

Art. 3º Ficam instituídas as seguintes diretrizes para fins de prevenção e enfrentamento à prática de assédio moral, assédio sexual, importunação sexual e quaisquer formas de discriminação na UFJ:

I – promover os valores de igualdade, cidadania e direitos humanos da comunidade universitária;

II – fomentar uma cultura institucional pautada na equidade, no respeito mútuo e na preservação da dignidade das pessoas;

III – articular diálogos institucionais e interinstitucionais acerca da temática, que possibilitem a construção de um ambiente inclusivo e solidário;

IV – promover campanhas institucionais com o intuito de disseminar informações atinentes aos temas assédio e discriminação;

V – fomentar a formação continuada da comunidade acadêmica e da sociedade em geral por meio da realização de atividades de prevenção ao assédio moral e sexual, importunação sexual, discriminação e outras formas de violência;

VI – promover boas práticas administrativas, visando à prevenção e ao enfrentamento ao assédio moral e sexual, importunação sexual, discriminação e outras formas de violência;

VII – buscar soluções preventivas de forma a evitar o agravamento de situações de discriminação, assédios, importunações sexuais e outras formas de violência;

VIII – promover a capacitação de pessoal para gestão de conflitos no âmbito das Unidades e Órgãos da UFJ;

IX – aprimorar os mecanismos institucionais de atuação sobre denúncias e de mediação de conflitos;

X – desenvolver ações de apoio, acolhimento e atendimento humanizado para pessoas que relatam casos de discriminação, assédios e outras formas de violência na UFJ; e

XI – estabelecer plano de comunicação institucional para ampla divulgação da Política, com linguagem acessível, utilizando canais digitais, cartazes, oficinas e eventos informativos, em especial nos momentos de recepção de novos membros da comunidade universitária.

Art. 4º É dever institucional, de servidores, colaboradores e discentes a promoção, apoio e valorização de condutas respeitadas, integradas aos processos de construção coletiva, baseadas no respeito mútuo e contínuo entre a comunidade universitária, objetivando-se uma cultura organizacional que valorize o respeito, a inclusão, a igualdade, a diversidade, a equidade, a acessibilidade e a integridade.

Art. 5º A Comissão Permanente de Acompanhamento de Denúncias e Processos Administrativos Relacionados a Questões de Assédio Moral, Sexual e Preconceito passa a ser denominada Comissão Permanente de Enfrentamento à Discriminação, Assédio Moral e Importunação Sexual – Cedamas da UFJ.

§ 1º A Cedamas implementará o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação estabelecido em eixos estratégicos que contemplam as áreas prioritárias de ação para que a implementação e monitoramento do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na UFJ ocorra de maneira integrada, estruturada, organizada e direcionada.

§ 2º A abordagem por áreas de enfoque pretende orientar a Gestão na estruturação e organização das ações de forma interligada, priorizando as atividades, orientando recursos e definindo responsabilidades para que o objetivo geral do Plano Setorial seja alcançado na Universidade.

§ 3º O Plano Setorial deverá alinhar-se ao Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI, em especial ao que se refere à promoção da igualdade de gênero, diversidade e inclusão na comunidade acadêmica, alinhados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ODS, em especial às ODS 5 – Igualdade de Gênero e ODS 10 – Redução das Desigualdades.

§ 4º A Cedamas promoverá, com apoio das unidades administrativas pertinentes, no âmbito do Plano Setorial, um programa permanente de formação e capacitação da comunidade acadêmica, com as seguintes diretrizes:

I – formação específica e periódica para membros da Rede de Acolhimento, gestores, lideranças acadêmicas, servidores da Ouvidoria, Corregedoria, Comissão de Ética e integrantes de comissões processantes;

II – ações formativas para novos servidores e discentes, incluindo conteúdo mínimo sobre assédio, discriminação, direitos humanos e canais de denúncia;

III – inclusão de terceirizados e trabalhadores de empresas contratadas em ações de sensibilização e formação sobre o tema; e

IV – publicação anual da agenda de formações, com relatórios de participação e avaliação de impacto.

### CAPÍTULO III

#### DA COMISSÃO PERMANENTE DE ENFRENTAMENTO À DISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO MORAL E IMPORTUNAÇÃO SEXUAL

Art. 6º A Comissão Permanente de Enfrentamento à Discriminação, Assédio Moral e Importunação Sexual – Cedamas terá as seguintes atribuições:

I – assessorar o Gabinete da Reitoria, no que tange às questões relativas à prevenção e enfrentamento aos assédios moral e sexual, à importunação sexual e à discriminação;

II – contribuir para o diagnóstico institucional das práticas de assédio e de discriminação;

III – propor o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação;

IV – propor campanhas e ações educativas, formativas e preventivas às situações de assédio moral, assédio sexual, importunação sexual e quaisquer formas de discriminação;

V – apoiar e acompanhar as ações desenvolvidas pela comunidade universitária sobre o tema;

VI – desenvolver e implementar, em conjunto com a Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas/Propessoas, programas permanentes e atualizados de capacitação sobre assédios sexual e moral, incluindo formação específica e periódica para gestores e lideranças;

VII – promover a divulgação de canais acessíveis para a denúncia da prática de assédio e discriminação, bem como da legislação pertinente e outras informações relevantes;

VIII – apoiar e acompanhar as capacitações específicas sobre os protocolos de acolhimento, de denúncia e de apuração dos casos de assédio, com atenção especial à condução das ações com perspectiva de gênero; e

IX – encaminhar à Unidade de Gestão da Integridade relatório anual de atividades, para viabilizar o monitoramento e controle das ações de prevenção e enfrentamento ao assédio, importunação sexual e discriminação na UFJ.

§ 1º Não compete à Cedamas acompanhar ou participar da apuração de denúncias no âmbito de procedimentos de apuração ética, na Comissão de Ética, ou de procedimentos e processos disciplinares, no âmbito da Corregedoria, que deverão resguardar o caráter reservado ou sigiloso de suas apurações.

§ 2º As pessoas integrantes da Comissão deverão apresentar idoneidade moral e reputação ilibada, com formação em inclusão, acessibilidade, gênero, diversidade e direitos humanos.

Art. 7º A Cedamas se reunirá trimestralmente, em caráter ordinário, e sempre que necessário, em caráter extraordinário, e será composta por:

I – um representante titular e um suplente, indicados por deliberação conjunta do Núcleo de Acessibilidade e Inclusão – NAI, da Coordenação de Ações Afirmativas – CAAF e do Comitê Mulheres UFJ;

II – um representante titular e um suplente, indicados por deliberação conjunta da Ouvidoria, da Corregedoria e da Comissão de Ética;

III – um representante titular e um suplente indicados pelo corpo docente;

IV – um representante titular e um suplente indicados pelo corpo técnico-administrativo; e

V – um representante titular e um suplente indicados pelo corpo discente.

§ 1º Os representantes mencionados nos incisos III, IV e V das três categorias serão indicados mediante consulta à comunidade acadêmica com posterior nomeação pela Reitoria, respeitada a composição de um membro (e suplente) para cada uma delas.

§ 2º A Comissão definirá internamente as funções de presidente e vice-presidente dentre seus membros.

§ 3º A Comissão terá por princípios a diversidade e equidade de gênero em sua composição.

## CAPÍTULO IV DO ACOLHIMENTO

Art. 8º A Reitoria da UFJ instituirá uma Rede de Acolhimento formada por integrantes da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – Propessoas, Ouvidoria, Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis – PRAE, Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor – SIASS-UFJ, Núcleo de Acessibilidade e Inclusão – NAI e Coordenação de Ações Afirmativas – CAAF, tendo por princípio a diversidade na sua composição.

Art. 9º A Rede de Acolhimento apoiará a Reitoria quanto à criação:

I – de mecanismos de incentivo a um modelo de gestão integrado, cooperativo e humanizado, em consonância com uma comunicação não violenta, propiciando uma integração entre os membros da comunidade acadêmica;

II – de espaço de acolhimento com equipe multidisciplinar para prestar esclarecimentos e informações sobre o tema; acolher pessoas afetadas por assédio ou discriminação no ambiente de trabalho; buscar soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e de discriminação no trabalho; orientar a pessoa para atendimento especializado, quando for o caso procedimentos para recebimento das denúncias; e

III – de ações voltadas para a qualidade de vida no trabalho e programas de promoção da saúde e prevenção.

Art. 10. A Rede de Acolhimento da UFJ estabelecerá protocolos institucionais para implementação e aperfeiçoamento dos canais e mecanismos internos de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação a todas as pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação no âmbito institucional, consideradas a perspectiva de gênero e a prevenção à revitimização.

§ 1º O protocolo deverá assegurar o sigilo e a confidencialidade dos dados das vítimas, bem como evitar a revitimização.

§ 2º O acolhimento será focado na pessoa e não se confundirá com denúncia.

§ 3º Considera-se denúncia a comunicação formalizada junto à Ouvidoria por meio da Plataforma Fala.Br.

## CAPÍTULO V

### DA DENÚNCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

Art. 11. As denúncias de assédio moral, sexual, importunação sexual e de quaisquer formas de discriminação devem ser formalizadas exclusivamente na Ouvidoria da UFJ, preferencialmente pela Plataforma Fala.BR.

Parágrafo único. A Ouvidoria deverá se certificar de que a Plataforma Fala.BR seja o único sistema utilizado para registro e tratamento das manifestações de ouvidoria no âmbito da UFJ.

Art. 12. As denúncias serão processadas de acordo com as normativas vigentes que regulamentam o processo administrativo disciplinar no âmbito da Corregedoria da UFJ.

Parágrafo único. Prioritariamente, as comissões de apuração e responsabilização terão sua composição e realizarão a condução e o julgamento de processos envolvendo assédio, a partir da perspectiva de gênero, conforme orientações e normativos federais.

Art. 13. A Ouvidoria, a Corregedoria e a Comissão de Ética definirão protocolos que resguar-dem a vítima e visem evitar a revitimização durante a denúncia e sua apuração, em todas as suas fases, com ampla comunicação junto à comunidade universitária.

Parágrafo único. Os protocolos referidos no *caput* serão estabelecidos por meio de Instruções Normativas dos respectivos órgãos, com aplicabilidade a seus procedimentos internos.

Art. 14. Não haverá propositura de procedimentos conciliatórios ou termos de ajustamento de conduta para os casos de assédio sexual, importunação sexual ou outras condutas de natureza sexual inadequadas, racismo e homotransfobia.

## CAPÍTULO VI

### MECANISMOS E ESTRATÉGIAS DE CONTROLE E ACOMPANHAMENTO

Art. 15. A Pró-Reitoria de Planejamento – Proplan será responsável pela coordenação da implementação dos mecanismos e estratégias de controle, monitoramento e avaliação da presente Política, por meio das seguintes ações:

I – elaboração de indicadores de desempenho quantitativos e qualitativos para mensuração de:

a) número e tipo de denúncias recebidas;

b) tempo médio de resposta e apuração;

c) taxa de participação nas formações; e

d) percepção da comunidade sobre o ambiente institucional, a partir de pesquisas regulares;

II – definição de metas e prazos, com periodicidade mínima anual de avaliação e divulgação pública dos resultados consolidados;

III – utilização de ferramentas informatizadas e relatórios gerenciais para acompanhamento das ações e apoio à tomada de decisão;

IV – publicação anual de relatório institucional com balanço das ações preventivas, indicadores, boas práticas e desafios identificados; e

V – garantia de canais permanentes de escuta e sugestão para revisão e aprimoramento da Política.

## CAPÍTULO VII

### DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 16. A UFJ deverá alinhar seus planos estratégicos às diretrizes que tratam a presente Resolução, no que couber, e, em especial, quanto ao Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação e ao Plano Setorial de Implementação e Monitoramento do Programa.

Art. 17. A Reitoria promoverá a revisão da presente Política a cada três anos por meio de processo participativo e apresentação de relatório detalhado a ser submetido ao Consuni.

Parágrafo único. A atualização da Política deverá ser amplamente divulgada e a consulta à comunidade acadêmica deverá acontecer com antecedência mínima de trinta dias da data de sua aprovação.

Art. 18. Os casos omissos serão resolvidos pela Reitoria da UFJ.

Art. 19. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Jataí, 1º de outubro de 2025.

**Prof. Dr. Christiano Peres Coelho**

Reitor da Universidade Federal de Jataí