



Ministério da Educação
Universidade Federal do Cariri
Comitê de Governança

ATO DECISÓRIO CG N.º 09, DE 10 DE JUNHO DE 2025

Aprova minuta de Resolução referente à Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio, Violência e Discriminação no âmbito da UFCA.

O PRESIDENTE DO COMITÊ DE GOVERNANÇA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO CARIRI - UFCA, no uso da competência que lhe confere o Decreto Presidencial de 1º de junho de 2023, publicado no Diário Oficial da União, no dia 02 de junho de 2023, seção 2, página 1, e tendo em vista o que deliberou o Comitê de Governança - CG em sua Reunião Ordinária, em 10 de junho de 2025, na forma do que dispõe o art. 8 do Regimento Interno do Comitê de Governança, resolve:

Art. 1º Aprovar a minuta de Resolução referente à Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio, Violência e Discriminação no âmbito da UFCA, nos termos do Anexo 1 deste Ato Decisório: [Documento PDF] [Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio, Violência e Discriminação no âmbito da UFCA](#).

Art. 2º Este Ato Decisório entra em vigor nesta data.



Documento assinado digitalmente
SILVÉRIO DE PAIVA FREITAS JÚNIOR
Presidente do Comitê de Governança



Ministério da Educação
Universidade Federal do Cariri
Comitê de Governança

ANEXOS

- ANEXO 01 - DOCUMENTO: [Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio, Violência e Discriminação no âmbito da UFCA](#)

POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO, VIOLÊNCIA E DISCRIMINAÇÃO NO ÂMBITO DA UFCA

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1 Esta Política Institucional tem como finalidade prevenir, identificar e enfrentar práticas de assédio moral, sexual e todas as formas de violência e discriminação no âmbito da Universidade Federal do Cariri - UFCA.

Parágrafo único. Para os efeitos desta Política, entende-se como âmbito da UFCA qualquer local onde as atividades da Instituição sejam desenvolvidas (ensino, pesquisa, extensão, cultura e administração), incluindo ambientes virtuais de aprendizagem, redes sociais institucionais e demais contextos onde haja atuação da UFCA, seja em formato presencial ou remoto.

Art. 2 Para os efeitos do disposto nesta Política, considera-se:

- I. Assédio Moral: Conduta que viola a dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, independentemente de intencionalidade, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, podendo se caracterizar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de causar sofrimento, dano físico ou psicológico. Independe da existência de relação de subordinação, podendo ocorrer em contextos de hierarquia descendente ou ascendente (assédio moral vertical), entre pessoas de mesma hierarquia (assédio moral horizontal) ou de forma coordenada entre superiores e colegas sem vínculo hierárquico direto (assédio moral misto).
- II. Assédio Moral Organizacional ou Institucional: processo contínuo de condutas abusivas ou hostis, sustentado por estratégias organizacionais e métodos gerenciais que visam obter engajamento intensivo ou excluir servidores indesejados, mediante o desrespeito aos seus direitos fundamentais. Essa prática se manifesta por meio de discursos, normativas, falas e ações administrativas promovidas ou legitimadas por dirigentes em posições hierárquicas superiores, gerando ameaças, cerceamentos, constrangimentos, desautorizações, desqualificações e deslegitimações de servidores e de suas funções institucionais.
- III. Assédio Moral Pedagógico: Prática marcada por atitudes excessivamente autoritárias de profissionais da educação, resultando em consequências negativas propositais para o público discente. Este tipo de assédio ocorre em

contextos de ensino, envolvendo palavras, gestos, atos, escritos ou omissões que, de maneira sistemática e intencional, depreciam, constroem ou humilham, causando prejuízos à integridade física ou psíquica da pessoa afetada, ou impõe sua vontade de forma arbitrária e autoritária, contribuindo para a perpetuação de práticas abusivas, ao passo que o exercício da autoridade docente deve respeitar os limites éticos e a dignidade dos estudantes.

- IV. Assédio Sexual: Conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
- V. Discriminação: Toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável.
- VI. Violência Física: Qualquer ação que utilize força ou contato corporal com a intenção de causar dor, lesão ou constrangimento físico.
- VII. Violência Psicológica: Comportamentos que causem dano emocional, sofrimento mental, intimidação, humilhação, controle ou qualquer forma de abuso que comprometa o equilíbrio psíquico da pessoa afetada, incluindo o uso de ameaças, explícitas ou veladas, como estratégia de intimidação ou coerção, ainda que não acompanhadas de atos físicos, desde que gerem medo, insegurança ou aflição emocional.
- VIII. Pessoa afetada: Pessoa que sofre a conduta de assédio, violência ou discriminação.
- IX. Denunciante: Qualquer pessoa que relate um fato relacionado a assédio, violência ou discriminação, seja ela a pessoa diretamente afetada ou não.
- X. Canal de Denúncia: Ferramenta institucional segura e sigilosa destinada ao recebimento e encaminhamento de denúncias.

Art. 3 Esta política se rege, além dos definidos no Estatuto da UFCA e demais normas institucionais, pelos seguintes princípios:

- I. Respeito à diversidade, incluindo gênero, raça, etnia, orientação sexual, religião, idade, deficiência (física, mental, intelectual ou psicossocial) e condição social;
- II. Igualdade, equidade e não discriminação;
- III. Sigilo, ética e proteção das pessoas envolvidas;

- IV. Transparência e celeridade nos processos;
- V. Não revitimização e proteção contra retaliações;
- VI. Responsabilidade institucional na promoção de ambientes saudáveis e seguros.

Art. 4 Esta política implementa as seguintes diretrizes:

- I. Estabelecimento de Canais de Denúncia Seguros e Acessíveis, por meios físicos e digitais, para receber e encaminhar denúncias de forma sigilosa.
- II. Promoção de Formação Contínua: Capacitação regular de servidores, docentes, discentes, gestores e colaboradores terceirizados(as) sobre prevenção do assédio, violência, discriminação e ética institucional.
- III. Acolhimento e Apoio Psicossocial às Pessoas Afetadas: disponibilização de suporte técnico especializado para escuta, orientação e acompanhamento das pessoas afetadas.
- IV. Aplicação de Medidas Administrativas e Disciplinares: previsão de sanções, com base nos regimentos internos e legislação vigente, para responsabilização das pessoas que cometerem atos de assédio, violência ou discriminação.
- V. Monitoramento, Avaliação e Transparência dos Dados: produção de relatórios institucionais (com dados anonimizados) que permitam o acompanhamento das ações da política.
- VI. Integração com Outras Políticas Institucionais: articulação com políticas de permanência, equidade de gênero, inclusão, ações afirmativas e ética.
- VII. Participação da Comunidade Universitária: incentivo à escuta ativa, construção coletiva e participação nos espaços de decisão e formulação da política.

Art. 5 São destinatários desta política:

- I. Docentes e Técnicos-Administrativos em Educação;
- II. Discentes de graduação e pós-graduação (incluindo regulares, especiais ou ouvintes);
- III. Colaboradores terceirizados(as);
- IV. Pessoas com vínculo temporário ou contrato de qualquer natureza, incluindo estagiários(as) e bolsistas;
- V. Colaboradores eventuais.

Art. 6 A presente política está alinhada e integrada aos seguintes documentos e instrumentos da UFCA:

- I. Estatuto Geral e Regimentos;
- II. Código de Ética;

- III. Programa de Integridade;
- IV. Planejamento Estratégico e Plano de Desenvolvimento Institucional;
- V. Outros regulamentos.

CAPÍTULO II

DA PREVENÇÃO

Art. 7 A Universidade Federal do Cariri (UFCA) promoverá ações permanentes de prevenção ao assédio, violência e discriminação, fundamentadas nos princípios da dignidade humana, diversidade, equidade e respeito às diferenças.

Art. 8 Não serão admitidos conteúdos institucionais e acadêmicos que violem os termos desta política, incluindo:

- I. projetos de ensino, pesquisa, extensão e cultura;
- II. eventos de natureza acadêmica e artística;
- III. disciplinas e trabalhos de natureza acadêmica.

Art. 9 Todas as ações com características de prevenção às práticas de assédio, violência ou discriminação, nos moldes desta política, promovidas por grupos pertencentes a esta instituição, devem ser registradas junto a Unidade de Gestão da Integridade - UGI para que constem nos relatórios de atividades da Universidade.

Seção I

Das Ações de Formação e Capacitação

Art. 10 A temática do enfrentamento ao assédio, violência e discriminação deverá estar contida, direta ou transversalmente, no Plano Anual de Capacitações da instituição.

§1º A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas deverá ofertar, anualmente, capacitação para os servidores por meio de cursos, oficinas, seminários e/ou ações formativas voltadas à promoção de ambientes saudáveis e à prevenção de condutas abusivas.

§2º Pessoas ocupantes de cargos de gestão, direção, coordenação ou chefia deverão participar de capacitações sobre prevenção e enfrentamento ao assédio, violência e discriminação, com foco na responsabilidade institucional, gestão ética de pessoas e promoção de ambientes saudáveis.

Art. 11 As Unidades Acadêmicas e Coordenações de Curso deverão orientar e incentivar a participação dos estudantes em campanhas e orientações sobre o enfrentamento ao

assédio, violência e discriminação no momento do ingresso e por meio de ações formativas continuadas, de forma acessível, contextualizada e adequada ao seu nível de formação.

Art. 12 Nos contratos firmados pela UFCA que envolvam a prestação de serviços com dedicação exclusiva de mão de obra, deverá constar cláusula que estabeleça a obrigatoriedade de que a empresa contratada promova a capacitação de seus colaboradores(as) sobre prevenção e enfrentamento ao assédio, violência e discriminação no ambiente de trabalho.

§1º A capacitação deverá ocorrer no início da execução contratual e, preferencialmente, ser renovada de forma periódica, devendo estar documentada e disponível para fiscalização.

§2º A UFCA poderá colaborar, por meio de seus setores competentes, com a disponibilização de materiais informativos, ações educativas e orientação técnica às empresas contratadas.

Seção II

Das Ações de Sensibilização

Art. 13 A Diretoria de Comunicação deverá prever, no Plano de Comunicação da UFCA, ações periódicas de disseminação e conscientização da temática desta política.

Art. 14 A sensibilização deverá ter como objetivo a promoção de:

- I. equidade e combate a todas as formas de assédio, violência e discriminação;
- II. campanhas educativas e conteúdos informativos com linguagem não violenta, inclusiva, acessível e não discriminatória, em todos os processos de comunicação;
- III. ações voltadas à qualidade de vida no trabalho; e
- IV. informação e conhecimento acerca das práticas de assédio, violência e discriminação de gênero, raça e de outros grupos e as políticas para o seu enfrentamento.

Seção III

Das Ações de Promoção da Saúde e Prevenção de Riscos e Agravos

Art. 15 Compete à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, no âmbito de suas atribuições institucionais, estruturar e implementar políticas de prevenção e promoção da saúde

dos servidores, empregados públicos e demais integrantes do quadro funcional da UFCA.

Parágrafo único: As políticas de que trata o *caput* deverão compreender a definição de protocolos, mecanismos, fluxos e marcadores sistêmicos.

Art. 16 As políticas mencionadas no artigo anterior deverão incluir, entre outras ações:

- I. o levantamento e o monitoramento periódicos do clima organizacional e da qualidade de vida no trabalho;
- II. o desenvolvimento e o aprimoramento de estratégias voltadas ao enfrentamento de práticas de assédio, violência ou discriminação que possam ocasionar adoecimento ou afastamentos do ambiente de trabalho;
- III. a estruturação e execução de programas de promoção da saúde e prevenção de agravos e riscos no ambiente de trabalho, por meio de projetos, estratégias e práticas que favoreçam relações e ambientes de trabalho inclusivos, seguros e saudáveis.

CAPÍTULO III

DA DETECÇÃO E APOIO ÀS PESSOAS AFETADAS

Seção I

Das Orientações Gerais para Denúncias

Art. 17 Qualquer pessoa que tenha conhecimento de situação de assédio, violência, discriminação ou conduta incompatível com esta política poderá apresentar manifestação por meio dos canais oficiais.

§1º As manifestações podem ser realizadas tanto de forma identificada quanto anônima, observadas as garantias de confidencialidade, sigilo e proteção dos dados pessoais, conforme disposto na legislação específica.

§2º As denúncias podem ser realizadas por pessoas afetadas, testemunhas ou qualquer membro da comunidade acadêmica ou externa.

§3º Os servidores públicos da UFCA deverão comunicar à Ouvidoria Geral sobre quaisquer fatos de denúncias que presenciarem incompatíveis com esta política, ou que tenham conhecimento por evidências fundadas, sob pena de responsabilização administrativa pela omissão.

§4º A atuação da Ouvidoria Geral será orientada pela presunção da boa-fé do usuário, nos termos do art. 5º, II da Lei 13.460 de 2017, e pela proteção prioritária dos grupos e usuários vulneráveis.

§5º O registro de denúncias e manifestações na Ouvidoria procurará responsabilizar e educar o agente, proteger a pessoa afetada e o(a) denunciante e, o quanto possível, minimizar o dano sofrido, intermediando revisões de decisões e análises de pedidos negados junto aos setores responsáveis, a fim de buscar tratamento especial reparador e protetor.

§6º A Ouvidoria poderá provocar a deliberação de Conselho Superior ou outros colegiados, com base no parágrafo anterior, a fim de propor medidas de tratamento especial reparador e protetor à pessoa afetada com base no caso concreto.

Seção II

Dos Canais de Denúncia

Art. 18 As denúncias e manifestações relacionadas a assédio, violência ou discriminação ocorridas no âmbito da instituição, serão dirigidas à Ouvidoria Geral da UFCA.

Art. 19 As manifestações podem ser encaminhadas à Ouvidoria por meio de:

- I. Sistema Fala.BR, plataforma integrada do Governo Federal para registro de manifestações;
- II. Atendimento presencial ou e-mail institucional (ouvidoria@ufca.edu.br), sendo o telefone institucional disponível para quaisquer esclarecimentos e/ou agendamentos.

§1º A utilização do Sistema Fala.BR é obrigatória, sendo recomendado o seu registro direto pelo manifestante por garantir o protocolo oficial, a rastreabilidade do tratamento da demanda e a segurança no processamento dos dados.

§2º O manifestante poderá optar pela confidencialidade de seus dados ou pelo anonimato, observadas as limitações decorrentes de cada modalidade para o acompanhamento e retorno dos resultados.

Art. 20 Compete prioritariamente à Ouvidoria:

- I. Realizar escuta ativa e qualificada;
- II. Oferecer acolhimento inicial às pessoas em situação de assédio, violência ou discriminação;
- III. Prestar orientação sobre os procedimentos disponíveis e os direitos das partes envolvidas;

- IV. Avaliar a admissibilidade da manifestação;
- V. Encaminhar, quando cabível, aos setores responsáveis, observando os fluxos mapeados da Ouvidoria, podendo recomendar a adoção de medidas.

§1º No caso do Inciso II, o acolhimento inicial poderá ser prestado pela unidade escolhida pela afetada, podendo ser qualquer unidade administrativa de sua confiança ou de sua convivência mais próxima, devendo o(a) servidor(a) ouvinte realizar o registro na Ouvidoria, conforme o art. 17, §3º e guardar o sigilo e confidencialidade da denúncia.

§2º No caso do parágrafo anterior, a Ouvidoria entrará em contato com o(a) servidor(a) ouvinte para mais esclarecimentos e para solicitar intermediação de acolhimento direto, salvo se a pessoa afetada se recusar.

§3º No caso do Inciso II, em situação atual de violência ou de quaisquer formas de abusos descritos nesta Política, a unidade administrativa onde ocorrem os fatos, ou a mais próxima, bem como o servidor público ou o funcionário que a presencie, deverão intervir imediatamente, nos limites de suas competências e atribuições funcionais, a fim de fazer cessar a situação de ilegalidade, resguardando-se a integridade física e psicológica de todos os envolvidos, sob pena de responsabilização administrativa pela omissão injustificada.

Seção III

Do Acolhimento e Apoio às Pessoas Afetadas e Denunciantes

Art. 21 A UFCA assegurará acolhimento humanizado, ético, empático e sigiloso às pessoas afetadas, denunciantes e testemunhas, visando proteger sua integridade física, emocional e social.

Art. 22 O acolhimento inclui:

- I. Atendimento inicial pela Ouvidoria, com escuta qualificada e oferta de informações;
- II. Encaminhamento, quando necessário, para atendimento psicossocial aos setores responsáveis, tais como:
 - a) Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), para o corpo técnico-administrativo e docente;
 - b) Pró-Reitoria de Assistência Estudantil (PRAE), para discentes;
 - c) Coordenadoria de Fiscalização de Serviços Terceirizados (CTER/PROAD), para colaboradores terceirizados;
 - d) Outros setores ou parcerias institucionais, conforme a necessidade do caso.

Parágrafo único: Não compete ao setor responsável pelo acolhimento realizar apuração, juízo de valor ou aplicar quaisquer sanções quanto aos casos relatados.

Art. 23 Em casos que envolvam pessoas com deficiência, a UFCA assegurará o apoio e a participação da Secretaria de Acessibilidade, para garantir a análise e implementação de medidas de acessibilidade e inclusão adequadas, em conformidade com a legislação vigente e os princípios do desenho universal.

Parágrafo único. Este apoio poderá se dar em todas as fases do processo, desde o acolhimento até a apuração e aplicação de medidas, visando a promoção da autonomia, dignidade e plena participação da pessoa com deficiência.

Art. 24 No processo de acolhimento inicial, e conforme as melhores práticas de proteção à pessoa afetada, a Ouvidoria e os setores de apoio psicossocial deverão apresentar à pessoa afetada um formulário de avaliação de risco, para preenchimento voluntário, visando identificar possíveis necessidades de apoio e medidas protetivas adicionais.

Parágrafo único. As informações coletadas por meio do formulário serão utilizadas para subsidiar o plano de acolhimento e apoio à pessoa afetada, sempre respeitando o sigilo e a confidencialidade.

Art. 25 Os casos que envolvam autolesão e tentativa de suicídio serão informados aos serviços de saúde do município de forma compulsória e, tratando-se de crianças e adolescentes, o Conselho Tutelar também deverá ser notificado.

Seção IV

Da Assistência Psicossocial e do Acompanhamento

Art. 26 A UFCA garantirá, no limite da sua competência e na medida de suas capacidades institucionais, atendimento psicossocial às pessoas em situação de assédio, violência ou discriminação.

§1º Quando não houver disponibilidade interna, a UFCA poderá firmar parcerias com órgãos externos ou realizar encaminhamentos a serviços públicos especializados.

§2º Os profissionais serão acionados em consonância com a vontade das pessoas envolvidas e a necessidade organizacional.

Seção V

Da Confidencialidade, Anonimato e Proteção ao Denunciante

Art. 27 As manifestações e denúncias tratadas pela Ouvidoria da UFCA são protegidas por sigilo, sendo vedada qualquer forma de divulgação dos dados dos(as) denunciante(s), pessoas afetadas e testemunhas, exceto nas hipóteses legalmente previstas.

Art. 28 As manifestações podem ser feitas de forma:

- I. Identificada e sigilosa, em que os dados são protegidos e acessíveis apenas à equipe da Ouvidoria;
- II. Anônima, quando o denunciante opta por não se identificar.

§1º As denúncias anônimas deverão conter elementos mínimos que possibilitem a análise dos fatos, como descrição clara do ocorrido, local, período, envolvidos e, se possível, anexação de documentos ou evidências.

§2º A UFCA adotará as providências necessárias para prevenir e reprimir atos de retaliação, perseguição ou constrangimento contra pessoas afetadas, denunciantes e testemunhas, sendo tais atos passíveis de responsabilização administrativa, civil e penal.

Seção VI

Dos Procedimentos para Tratamento de Denúncias

Subseção I

Do Recebimento

Art. 29 As manifestações são registradas preferencialmente no Sistema Fala.BR, ou diretamente na Ouvidoria, por meio dos canais institucionais.

Art. 30 Uma vez recebida, a Ouvidoria realiza o registro formal da demanda, atribuindo número de protocolo e gerando recibo de acompanhamento.

Art. 31 Na hipótese de o(a)denunciante apresentar sua denúncia em setor diverso desta Universidade, o agente público que o recebeu deverá realizar imediatamente o registro da denúncia junto à Ouvidoria Geral da UFCA, por meio do sistema [Fala.BR](#), sendo responsável por manter sigilo quanto ao conteúdo da denúncia ou o elemento de identificação do(a) denunciante.

Parágrafo Único. Não será recusado o recebimento de denúncia, sob pena de responsabilização do agente público que a recusou.

Subseção II

Da Análise Preliminar

Art. 32 Após o recebimento, a Ouvidoria procederá à análise preliminar, que consiste em:

- I. Verificar se a manifestação contém elementos mínimos que permitam compreender o fato relatado, tais como:
 - a) Descrição objetiva do fato;

- b) Local e período dos acontecimentos;
- c) Envolvidos (se identificados);
- d) Evidências, documentos, registros ou quaisquer outros elementos que auxiliem na verificação dos fatos;

II. Avaliar se os fatos narrados são de competência da UFCA;

III. Classificar corretamente a manifestação, conforme as tipologias definidas (denúncia, reclamação, solicitação, sugestão ou elogio);

IV. Avaliar se há indícios de autoria e materialidade suficientes para encaminhamento aos setores responsáveis.

§1º Se a manifestação estiver incompleta, a Ouvidoria poderá solicitar complementação a pessoa manifestante, quando ela for identificada.

§2º Na ausência de elementos mínimos, especialmente no caso de denúncia anônima, poderá ser realizado o arquivamento preliminar, devidamente fundamentado, conforme normativos.

§3º As manifestações sobre temas desta política terão tratamento prioritário, sobretudo as que tratem de fatos atuais.

§4º A Ouvidoria realizará a habilitação da denúncia nos termos do Decreto nº 10.153, de 3 de dezembro de 2019, sendo

- a) habilitação: o procedimento de análise prévia por meio do qual a unidade de ouvidoria verifica a existência de requisitos mínimos de autoria, materialidade e relevância para a apuração da denúncia e o seu encaminhamento à unidade de apuração.
- b) materialidade: consiste na análise da ilegalidade ou antijuridicidade, com base nos fatos superficialmente descritos da denúncia. No caso desta política, a análise da existência de materialidade é a observação inicial de que a situação denunciada se enquadra em hipótese de assédio, violência ou discriminação. A conclusão pela existência de materialidade na denúncia não implica a afirmação sobre a procedência dos fatos.
- c) relevância institucional: os casos de temas desta política terão relevância presumida, salvo se o(a) denunciado(a) não estiver sujeito à disciplina ou fiscalização da Universidade Federal do Cariri, ou se os fatos forem exclusivamente de vida privada.
- d) unidade de apuração: a unidade administrativa ou autoridade com competência para realizar a análise dos fatos relatados em denúncia ou, a depender do caso, para a tomada de providências administrativas ainda que não apuratórias, conforme os fluxos mapeados na Ouvidoria, podendo envolver o setor de fiscalização de contratos no caso de denunciado(a) colaborador terceirizado(a).

Subseção III

Do Encaminhamento

Art. 33 Concluída a análise preliminar, se confirmada a habilitação, a Ouvidoria encaminhará a manifestação, conforme o caso, para:

- I. Corregedoria da UFCA, nos casos que demandem apuração de possível infração disciplinar;
- II. Comissão de Ética da UFCA, quando envolver possíveis infrações éticas;
- III. Demais setores responsáveis, a depender do caso, para providências administrativas e ações de mediação ou apoio institucional.

Subseção IV

Do Acompanhamento e Finalização

Art. 34 A Ouvidoria acompanhará os prazos e os trâmites das manifestações encaminhadas, mantendo o(a) denunciante informado nos limites da legislação aplicável e respeitando o sigilo processual.

Art. 35 A manifestação será formalmente encerrada quando:

- I. For concluída a apuração ou solucionada a demanda pelo setor responsável;
- II. For solucionada por mediação ou providência administrativa, com ciência da parte denunciante, se identificada;
- III. Houver decisão fundamentada pela improcedência, arquivamento ou inviabilidade de prosseguimento.

CAPÍTULO IV

DA APURAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO

Seção I

Dos Órgãos Competentes

Art. 36 A apuração de denúncias de assédio, violência ou discriminação que impliquem em infrações disciplinares que possam ter sido cometidas por servidores públicos ou discentes será realizada no âmbito das atribuições da Corregedoria da UFCA, observando-se a legislação vigente e os princípios da celeridade, imparcialidade e respeito ao devido processo legal.

§1º As denúncias em que a pessoa acusada seja colaborador(a) terceirizado(a) serão encaminhadas ao gestor do contrato correspondente para que adote as providências cabíveis, nos termos dos §§ 1º e 2º do art. 3º do Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024.

§2º Nos casos do parágrafo anterior, serão analisadas as medidas cautelares, observando-se quanto possível o disposto na Seção III do Capítulo IV desta política, sendo possível, havendo fundadas razões, a solicitação de suspensão das atividades à contratada, sem prejuízos à UFCA.

Art. 37 As ações ou condutas que, embora não configurem infrações disciplinares, constituam violação aos preceitos do Código de Ética da UFCA, serão encaminhadas para apuração pela Comissão de Ética da Universidade.

Art. 38 As instâncias correcional e ética atuarão de forma autônoma, mas poderão cooperar institucionalmente, inclusive com o intercâmbio de informações e encaminhamento de processos, sempre respeitado o devido processo legal, o contraditório, a ampla defesa e o sigilo legal.

Seção II

Da Apuração

Art. 39 A apuração será conduzida observando-se os seguintes princípios:

- I. Imparcialidade das comissões e das autoridades envolvidas;
- II. Direito à ampla defesa e ao contraditório;
- III. Confidencialidade das informações durante o processo;
- IV. Respeito à integridade e à dignidade das partes envolvidas, evitando a revitimização;
- V. Obediência ao devido processo legal.

Art. 40 Os procedimentos de apuração relacionados a denúncias de assédio, violência ou discriminação terão prioridade em relação a outros temas no âmbito da Corregedoria da UFCA e demais instâncias competentes.

§1º A priorização implica na adoção de medidas que assegurem maior celeridade na tramitação, inclusive na análise preliminar, instauração de investigação preliminar ou comissão processante, instrução processual e elaboração de relatório final.

§2º A prioridade conferida por este artigo não afasta a observância dos direitos e garantias fundamentais das partes envolvidas, incluindo a ampla defesa, o contraditório e o devido processo legal.

Art. 41 Na apuração de supostas infrações relacionadas a assédio, violência ou discriminação, a composição da comissão de sindicância ou de processo administrativo disciplinar deverá observar, sempre que possível, critérios de diversidade e representatividade, garantindo a preponderância da participação de mulheres, pessoas negras, pessoas indígenas, pessoas idosas, pessoas LGBTQIAPN+ ou pessoas com deficiência.

Art. 42 A escuta da pessoa afetada será conduzida com respeito, empatia e cuidado, sendo considerada prova de alta relevância para fins de formação de juízo na apuração administrativa.

Seção III

Das Medidas Cautelares e Protetivas

Art. 43 UFCA poderá adotar medidas cautelares com o objetivo de garantir a segurança das pessoas envolvidas, a integridade do processo e a preservação do ambiente institucional, nos casos de denúncia de assédio, violência ou discriminação.

Art. 44 As medidas cautelares poderão incluir:

- I. afastamento provisório da pessoa denunciada;
- II. afastamento ou reorganização das atividades da pessoa afetada, mediante sua anuência;
- III. proibição de contato entre as partes envolvidas;
- IV. alteração de turmas, chefias ou orientações acadêmicas;
- V. suspensão temporária de acesso a determinados ambientes institucionais;
- VI. qualquer outra medida necessária para cessar situações de risco ou constrangimento.

Art. 45 O afastamento provisório da pessoa denunciada poderá ser determinado sempre que sua permanência no ambiente institucional representar risco à pessoa afetada, às testemunhas ou ao regular andamento da apuração, conforme análise da Corregedoria ou da autoridade competente.

§1º A medida será formalizada por ato da autoridade competente, com base em parecer técnico ou justificativa fundamentada, nos termos da legislação pertinente.

§2º O afastamento cautelar não configura penalidade e será adotado com manutenção de remuneração e demais direitos funcionais, quando aplicável.

§3º Em se tratando de estudante, a medida cautelar observará os direitos acadêmicos, assegurando a não interrupção das atividades educacionais, no que for compatível com a medida adotada.

Art. 46 A adoção de afastamento ou reorganização das atividades da pessoa afetada será realizada somente:

- I. mediante sua solicitação expressa; ou
- II. por recomendação fundamentada, em caráter temporário e com sua anuência.

Parágrafo único. A medida protetiva deverá garantir que não haja prejuízo acadêmico, funcional, financeiro ou psicológico à pessoa afetada, assegurando sua permanência institucional em condições seguras.

Seção IV

Das Medidas Corretivas e Punitivas

Art. 47 Sempre que possível, a comissão processante e a autoridade julgadora deverão observar os princípios e orientações contidos no Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero e no Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial, ambos do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), adaptando-os à esfera administrativa da UFCA.

Parágrafo único. A aplicação dos referidos protocolos visa assegurar que os julgamentos e decisões administrativas considerem os marcadores sociais de diferença que afetam, historicamente, o acesso à justiça, à verdade e à reparação por parte de grupos vulnerabilizados, especialmente mulheres, pessoas negras, indígenas, LGBTQIAPN+ e pessoas com deficiência.

Art. 48 A definição de penalidade para os casos de assédio, violência ou discriminação deverá considerar a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes, podendo inclusive resultar na aplicação da penalidade capital.

Parágrafo único: A penalidade capital corresponde a demissão ou destituição de cargos em comissão para servidores públicos, e desligamento para discentes de graduação ou pós-graduação, nos termos da legislação vigente.

Art. 49 Quando o resultado da apuração identificar que os fatos configuraram indícios de crime ou infração cível, a UFCA encaminhará a denúncia aos órgãos competentes.

CAPÍTULO V

DOS DOCUMENTOS E REGISTROS

Art. 50 Todos os registros e documentos relacionados ao acolhimento, apuração, acompanhamento e responsabilização em casos de assédio, violência ou discriminação, deverão ser formalizados e mantidos conforme a legislação vigente.

Art. 51 O conjunto de documentos relativos ao acolhimento, escuta, encaminhamentos e atendimentos prestados às pessoas afetadas será considerado de acesso restrito, especialmente quando contiver dados pessoais sensíveis ou informações que exponham a vida, honra ou imagem das pessoas afetadas, inclusive após o encerramento do processo.

Parágrafo único. As restrições de acesso previstas neste artigo não se aplicam às pessoas acusadas nos casos em que for instaurado processo correicional, sendo garantido o pleno exercício do contraditório e da ampla defesa.

Art. 52 Os relatórios gerenciais ou estatísticos produzidos para fins de monitoramento, planejamento ou prestação de contas deverão preservar o anonimato das pessoas envolvidas e observar os preceitos de ética institucional e proteção de dados pessoais.

CAPÍTULO VI

DO MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

Art. 53 O monitoramento e a avaliação da Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio, Violência e Discriminação no âmbito da Universidade Federal do Cariri – UFCA serão processos contínuos, sistemáticos e integrados à governança institucional, à gestão de riscos e à promoção da integridade organizacional.

Art. 54 Fica instituído o Comitê Permanente de Acompanhamento da Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio, Violência e Discriminação no âmbito da UFCA, de natureza deliberativa, consultiva e operacional, responsável por acompanhar a implementação da Política e desenvolver ações preventivas, educativas e de aprimoramento contínuo.

Art. 55 O Comitê será composto por representantes dos seguintes setores:

- I. Ouvidoria;
- II. Corregedoria;
- III. Unidade de Gestão da Integridade (UGI);
- IV. Gabinete da Reitoria;
- V. Secretaria de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade (SAADE);
- VI. Secretaria de Acessibilidade (SEACE);
- VII. Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP);
- VIII. Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis (PRAE);
- IX. Diretoria de Comunicação (DCOM).

§1º O Gabinete da Reitoria emitirá Portaria de Pessoal designando formalmente os(as) membros representantes de cada setor que comporão o comitê, com indicação de titulares e seus respectivos suplentes.

§2º A presidência e a vice-presidência do Comitê serão indicadas pelo(a) Reitor(a), dentre os membros titulares, para mandato de 2 (dois) anos, permitida uma recondução.

§3º As reuniões ordinárias serão realizadas, preferencialmente, a cada trimestre, e, as extraordinárias, por convocação do(a) Presidente ou por requerimento da maioria de seus membros.

§4º O quórum para instalação das reuniões será a presença da maioria absoluta dos membros, entendida como o primeiro número inteiro acima de 50% (cinquenta por cento) da composição total, e as decisões serão tomadas pela maioria simples dos presentes.

§5º Será admitida a participação de membros por videoconferência, assegurada a validação da presença em ata.

§6º A Unidade de Gestão da Integridade (UGI) atuará como secretaria-executiva do Comitê, prestando apoio técnico e administrativo.

Art. 56 Compete ao Comitê:

- I. Monitorar a execução da Política e seus instrumentos complementares;
- II. Propor e executar ações preventivas, educativas e de fortalecimento institucional;
- III. Acompanhar dados, indicadores e evidências relacionados ao tema;
- IV. Elaborar, anualmente, um Plano de Implementação e Monitoramento da Política, com foco na prevenção, no enfrentamento e na promoção de ambientes institucionais seguros, éticos e saudáveis;
- V. Produzir e divulgar, anualmente, um Relatório de Atividades, contendo a descrição das ações desenvolvidas, os resultados obtidos, os desafios identificados e as recomendações para a gestão superior;
- VI. Revisar periodicamente esta Política, garantindo sua atualização frente às transformações sociais, normativas e institucionais.

Parágrafo único: O Relatório Anual de Atividades será encaminhado ao Comitê de Governança para ciência, subsidiando a avaliação e o aprimoramento das políticas institucionais.

Art. 57 O Comitê Permanente de Acompanhamento deverá, em seu Plano Setorial de Implementação e Monitoramento, estabelecer indicadores e metas claras e mensuráveis, em alinhamento com o Planejamento Estratégico Institucional - PEI e o Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI para a avaliação da efetividade desta Política.

§1º Os indicadores deverão contemplar, no mínimo, a quantidade de denúncias recebidas e apuradas, o tempo médio de tramitação dos processos, as ações de prevenção e capacitação realizadas e a percepção da comunidade universitária sobre o ambiente institucional.

§2º As metas estabelecidas deverão ser compatíveis com os objetivos desta Política e revisadas anualmente, visando à melhoria contínua e à promoção de um ambiente de trabalho e estudo cada vez mais seguro e respeitoso.

CAPÍTULO VII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 58 Esta Política constitui o Plano Setorial de Implementação e Monitoramento do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD), em conformidade com o Decreto n.º 12.122, de 30 de julho de 2024, e com a Portaria MGI n.º 6.719, de 13 de setembro de 2024.

Art. 59 Esta política aplica-se a todas as unidades acadêmicas e administrativas da UFCA, devendo suas diretrizes serem observadas de forma transversal e integrada com outras normas institucionais relativas à ética, integridade, gestão de pessoas, assistência estudantil e direitos humanos.

Art. 60 A UFCA promoverá ampla divulgação desta política, bem como de seus canais de denúncia e acolhimento, por meios acessíveis e com linguagem inclusiva, de modo a garantir sua efetividade e alcance.

Art. 61 Os casos omissos ou dúvidas quanto à interpretação e aplicação desta política serão resolvidos pelo Comitê Permanente de Acompanhamento da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, Discriminação e todas as formas de violência no âmbito da UFCA.