

RESOLUÇÃO Nº 67, DE 21 DE AGOSTO DE 2025 - CONSUNI/UFNT

Dispõe sobre o Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, em Todas as Suas Formas, e as Outras Formas de Discriminação e Violência no âmbito da Universidade Federal do Norte do Tocantins (UFNT).

O Egrégio Conselho Superior Universitário (Consuni), da Universidade Federal do Norte do Tocantins (UFNT), em Reunião Ordinária realizada em 21 de agosto de 2025, no uso de suas atribuições legais e estatutárias,

RESOLVE:

Art. 1º - Aprovar conforme anexo a esta Resolução, o Plano de Enfrentamento ao Assédio e da Discriminação, em Todas as Suas Formas, e as Outras Formas de Discriminação e Violência no âmbito da Universidade Federal do Norte do Tocantins (UFNT).

Art. 2º - Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, conforme dados do processo nº 23868.002815/2024-12.

AIRTON
SIEBEN:685
40787091

Assinado de forma digital por AIRTON SIEBEN:68540787091
Dados: 2025.09.09 16:24:41 -03'00'

AIRTON SIEBEN
Reitor



UNIVERSIDADE FEDERAL DO NORTE DO
TOCANTINS

**PLANO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA
DISCRIMINAÇÃO, EM TODAS AS SUAS FORMAS, E AS OUTRAS
FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO E VIOLÊNCIA NO ÂMBITO DA UFNT**

Anexo único da Resolução nº 67/2025 – Consuni
Aprovada pelo Conselho Superior Universitário em 21 de agosto de 2025

Araguaína-TO
2025



PLANO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO, EM TODAS AS SUAS FORMAS, E AS OUTRAS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO E VIOLÊNCIA NO ÂMBITO DA UFNT

CAPÍTULO I Disposições Iniciais

Art. 1º. Instituir o Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, de todas as formas de assédio, e a outras formas de discriminação e violências, no âmbito da Universidade Federal do Norte do Tocantins - UFNT.

Art. 2º. Para fins de aplicação desta Resolução compreende-se:

I. Âmbito da UFNT: todos os locais, físicos ou virtuais, onde sejam desenvolvidas atividades decorrentes de atribuições acadêmicas e/ou profissionais relacionadas ao ensino, à pesquisa, à extensão, à cultura, à gestão, à inovação, aos estágios obrigatórios e não obrigatórios, dentre outras atividades institucionais, dentro ou fora das dependências da universidade.

II. Membro da comunidade acadêmica: todas as pessoas que mantenham relação institucional com a UFNT na condição de discente; docente; técnicos administrativos em educação (TAEs); trabalhadores terceirizados; todas as pessoas que exerçam mandato, cargo, emprego ou função, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, usuários de serviços e outros agentes do serviço público.

III. Para a caracterização das relações de subordinação, deve-se considerar, quando pertinente, aspectos da cultura organizacional, além das relações hierárquicas efetivas. Essas relações são influenciadas por diversos marcadores sociais, como gênero, raça, classe, sexualidade, idade, condição de deficiência, entre outros, que se manifestam de maneira funcional e evidente nas dinâmicas hierárquicas e de poder.

IV. A UFNT reconhece a importância das políticas institucionais de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação para a manutenção de um ambiente de trabalho saudável, mediante a realização de ações contínuas que promovam o bem-estar físico, mental e social da comunidade acadêmica.

CAPÍTULO II

Das Definições

Art. 3º. Para efeitos desta resolução aplicam-se as seguintes definições:

I. Assédio Moral: é a conduta repetitiva do agente público que, por ação, omissão, gestos ou palavras e excedendo os limites das funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução da carreira ou a estabilidade emocional de membro da comunidade acadêmica disposto no Art. 4º., Inciso “II” deste plano, com danos objetivamente aferíveis ao ambiente de trabalho ou acadêmico;

II. Assédio Moral Horizontal: ocorre quando as pessoas envolvidas pertencem ao mesmo nível hierárquico;

III. Assédio Moral Vertical: ocorre quando as pessoas envolvidas pertencem a níveis hierárquicos diferentes;

IV. Assédio 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.

V. Assédio de Segunda Ordem: refere-se a represálias e ameaças ou novas formas de abuso que ocorrem após a denúncia de uma primeira ocorrência de assédio, revelando ações negativas passíveis de desencorajar ou punir a busca por justiça, colaborando com a intensificação das práticas de assédio já existentes, maior subnotificação de casos e/ou revitimização das vítimas.

VI. Assédio Sexual: Condutas de natureza sexual, não consentidas, de forma verbal, não verbal, por contato físico ou outros meios que tenham como efeito causar constrangimento e prejuízo a bens jurídicos relevantes, tais como a dignidade, a intimidade, a privacidade, a honra e a liberdade sexual de outro agente público ou de usuário de serviço público.

VII. 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, independente de hierarquia.

VIII. Outras Condutas de Natureza Sexual Inadequadas: expressão representativa de condutas sexuais impróprias, de médio ou baixo grau de reprovabilidade.

IX. Discriminação: compreende 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”.

X. Acolhimento: ações de escuta, fornecimento e esclarecimento de informações sobre caminhos possíveis para soluções focadas na pessoa assediada ou discriminada;

XI. Comunicação Não Violenta: utilização de linguagem positiva, inclusiva e não estigmatizante, manifestada pelo compartilhamento da observação de um fato e pela expressão de sentimentos e necessidades.

XII. Escuta ativa: habilidade comunicativa que envolve ouvir com empatia, respeito e atenção genuína, permitindo que a pessoa se sinta compreendida, acolhida e respeitada em sua narrativa, caracterizada pela demonstração de interesse, compreensão e valorização do que a pessoa está relatando, evitando posturas julgadoras e perguntas excessivas para evitar uma possível revitimização.

XIII. Revitimização: adoção de procedimentos que obriga a vítima a reviver repetidamente a violência que sofreu ou a expõe a novas formas de violência devido a atendimentos inadequados.

XIV. Prevenção: as ações de prevenção do assédio e da discriminação são elementos essenciais para consolidar uma cultura organizacional que valorize o respeito às diferenças, à equidade e à diversidade, e que internalize a compreensão dos conceitos e das práticas aceitáveis nos ambientes de trabalho.

XV. Enfrentamento: ações de enfrentamento são atividades que visam apurar, e tomar providências cabíveis para a violência ocorrida.

CAPÍTULO III

Dos Objetivos e Diretrizes

Art. 4º. São objetivos específicos do Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio, da Discriminação e Outras Violências:

I. desenvolver um conjunto de ações coordenadas para Prevenir e Enfrentar o Assédio, a Discriminação e Outras Violência, por meio de estratégias psicossociais e pedagógicas, que abordem tanto a formação quanto a sensibilização de pessoas que exercem atividade pública;

II. fomentar a gestão humanizada nos espaços institucionais, sejam eles físicos ou virtuais, com foco contínuo na avaliação da cultura organizacional para assegurar que as ações de prevenção promovam a mudança cultural desejada;

III. definir e estruturar instâncias direcionadas a promover acolhimento, escuta ativa, orientação e acompanhamento das pessoas afetadas por assédio e discriminação;

IV. assegurar às pessoas denunciantes o sigilo dos dados pessoais e a proteção contra ações praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar;

V. assegurar que os procedimentos administrativos correccionais não promovam a revitimização;

VI. garantir a efetividade do programa, por meio da integração entre os órgãos e entidades, centrais e descentralizadas.

Parágrafo único. Todas as fases de execução do Plano Institucional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio, da Discriminação e Outras Violências, na Administração Pública Federal deverão adotar o uso de linguagem inclusiva e não violenta.

Art. 5º. São diretrizes gerais do Plano Institucional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação e outras Violências:

- I. compromisso institucional;
- II. universalidade;
- III. acolhimento;
- IV. comunicação não violenta;
- V. integralização;
- VI. resolutividade;
- VII. confidencialidade;
- VIII. transversalidade.

CAPÍTULO IV

Da Prevenção e Enfrentamento

Art. 6º. Cabe à Gestão Superior da UFNT, por meio das atribuições das Pró-Reitorias, Superintendências e Diretorias, implementar ações de prevenção e enfrentamento, incluindo as seguintes:

- I. divulgar informações sobre o tema, incluindo aquelas contidas nesta Resolução e no Guia Lilás, elaborado e atualizado anualmente pela Controladoria-Geral da União, que oferece orientações sobre a prevenção e o enfrentamento do assédio moral e sexual, bem como da discriminação no âmbito do Governo Federal.
- II. promover campanhas contínuas de prevenção e enfrentamento aos assédios e outras violências, bem como letramento relacionado a temáticas de gênero, raça/cor, etnia, capacitismo, etarismo, dentre outras;
- III. assegurar capacitações, trilhas e/ou atividades sobre esses temas para servidores, estudantes e trabalhadores terceirizados;
- IV. recomendar aos servidores, estudantes e trabalhadores terceirizados, ingressantes na Instituição, que busquem as formações elencadas nos incisos II e III;
- V. articular com as pró-reitorias, diretorias e comissões de seleção a criação de mecanismos de ampla divulgação e ciência em seus referidos campos de ação, incluindo ingressantes à comunidade acadêmica;
- VI. promover, prioritariamente, capacitação específica sobre o tema aos ocupantes de cargos de gestão (tais como pró-reitores, diretores, coordenadores, chefes de departamento e outros com função comissionada e/ou gratificada);
- VII. investir em pesquisas, ações, práticas preventivas e monitoramento para que busquem preservar a saúde no trabalho e no ambiente acadêmico, em especial, a saúde mental dos trabalhadores e discentes, como por exemplo: identificação de fatores de risco levando-se em consideração uma visão integral e contextualizada da relação com o trabalho, ensino, extensão e pesquisa, estimação dos riscos, valoração dos riscos, controle e/ou eliminação de fatores de risco e monitoramento das ações implementadas;

VIII. divulgar de forma ampla e em seus canais de comunicação, os documentos que versem sobre os comportamentos e condutas éticas, a saber: Código de Ética do Servidor Público, dentre outros;

IX. fomentar a gestão participativa, cooperativa, solidária, em consonância com a Cultura da Paz e com a Comunicação Não Violenta, assegurando a integração entre membros da comunidade acadêmica e o compartilhamento das experiências e das deliberações coletivas com a finalidade de prevenir todo tipo de assédio e outras violências na Universidade;

X. Garantir a manutenção da Ouvidoria, com estrutura adequada, incluindo recursos humanos especializados, para assegurar um canal seguro de comunicação e formalização de denúncias;

XI. Avaliar a viabilidade de criação de uma Ouvidoria específica para o tratamento de casos de racismo, violência contra as mulheres, homofobia e transfobia;

XII. Receber e encaminhar as ações propostas pelo Comitê Permanente, conforme o artigo 23 desta resolução, respeitando os limites legais, administrativos e orçamentários;

XIII. Incluir nos Termos de Referência das licitações e nos contratos de serviços, cláusulas que obriguem as empresas contratadas a implementar políticas de prevenção ao assédio e apoio às vítimas, caso não possuam tais políticas;

XIV. Oferecer apoio e orientações adequadas à comunidade universitária em casos de assédio, divulgando, no sítio institucional, informações sobre as etapas dos procedimentos administrativos, prazos, julgamentos, aplicação de penalidades, além de capacitações e materiais educativos.

CAPÍTULO V

Do Acolhimento

Art 7º. Cabe ao Núcleo de Acolhimento e Apoio da UFNT:

I. Realizar a escuta ativa e qualificada proporcionando um ambiente acolhedor para que a pessoa afetada possa compartilhar seu relato sem receio de julgamentos ou retaliação;

II. Garantir a confidencialidade e sigilo das informações compartilhadas;

III. Transmitir orientações sobre garantia dos seus direitos, registro da denúncia e seus possíveis desdobramentos, respeitando sempre a vontade e os limites externados pela pessoa notificante, inclusive o de apenas relatar para as Instâncias do Núcleo de Acolhimento sem nada registrar;

IV. Acionar a Ouvidoria para registro da denúncia, caso a pessoa afetada pelo assédio ou discriminação não se sinta em condições de registrar o ocorrido, se assim for o desejo da pessoa afetada;

V. Integrantes do Núcleo de Acolhimento, desde que com a concordância da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação, poderão prescrever medidas acautelatórias, encaminhar para acolhimento profissional e preencher formulário de avaliação de risco para unidade de gestão de pessoas responsável para análise de providências;

VI. 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;

§ 1º. O acolhimento destina-se à qualquer pessoa, seja do público interno ou externo à organização, incluindo servidores(as), colaboradores(as), estudantes, usuários de serviços e outros agentes do serviço público;

§ 2º. Os atendimentos promovidos por Integrantes do Núcleo de Acolhimento deverão observar o Protocolo de Atendimento Constante no Anexo II.

CAPÍTULO VI Dos Procedimentos

Seção I Da Denúncia

Art. 8º. Toda conduta que possa configurar assédio moral, assédio sexual ou discriminação deverá ser formalizada, preferencialmente, em meio eletrônico na Plataforma Fala.BR, e poderá ser realizada pelos seguintes denunciantes:

- I. qualquer membro da comunidade acadêmica que sofra o assédio ou discriminação;
- II. qualquer pessoa que tenha conhecimento sobre a situação de assédio ou discriminação; ou
- III. os servidores atuantes no Núcleo de Acolhimento da UFNT.

§1º. Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no trâmite administrativo da denúncia de assédio moral, assédio sexual ou quaisquer formas de discriminação.

§2º. É necessário que os fatos sejam informados da forma mais completa possível, indicando o nome das pessoas envolvidas, local, data ou período, documentos, eventuais registros escritos, de áudio ou vídeo, e testemunhas diretas e indiretas, caso existentes;

§ 3º. O/A denunciante não poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou sanção por ter denunciado ou testemunhado condutas e/ou situações de assédio moral, assédio sexual ou quaisquer formas de discriminação, salvo em caso comprovado de má-fé;

Art. 9. Deverão ser apuradas omissões e/ou quaisquer retaliações contra as vítimas de assédio sexual, testemunhas ou auxiliares em investigações ou processos que apurem a conduta delituosa.

Art. 10. A Ouvidoria da UFNT deverá encaminhar, de imediato, as denúncias de assédio moral, assédio sexual ou quaisquer formas de discriminação para a instância de

apuração, para adoção dos trâmites necessários à análise de admissibilidade e/ou abertura de investigação preliminar sumária.

Seção II

Procedimentos de Apuração

Art. 11. O fluxo de tratamento e apuração das denúncias de assédios, violências ou atos discriminatórios ocorrerá conforme o Anexo III desta resolução.

Art. 12. O Assédio moral, assédio sexual e quaisquer formas de discriminações praticados por servidor/a ou por discente, nos termos desta Resolução, caracterizar-se-ão como infrações disciplinares e sujeitarão o/a infrator/a às penalidades previstas na Lei nº 8.112/1990, no Regimento Geral da UFNT e dispositivos internos correlatos.

Art. 13. Todo tratamento e apuração da denúncia de assédio ou discriminação deverá ser pautado na não revitimização.

Art. 14. Os procedimentos administrativos deverão observar as raízes discriminatórias e estruturais atinentes às práticas de assédio, podendo se orientar pelo Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça.

Art. 15. Com observância aos direitos individuais da pessoa denunciada, as declarações da vítima de assédio ou discriminação serão qualificadas como meio de prova de alta relevância.

Art. 16. Caso a identificação do crime ou ilícito penal se dê no âmbito da apuração correcional, a unidade de correição deverá encaminhar cópia dos autos de sindicância ou remeter o processo administrativo disciplinar ao Ministério Público.

CAPÍTULO VII

Do Comitê Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, Discriminação, e Outras Violências

Art 17. O Comitê Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação, e outras violências é constituído pela Comissão Gestora e Núcleo de Acolhimento e Apoio.

Art 18. Será atribuição da Comissão Gestora:

- I. monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção desse plano;
- II. acompanhar e contribuir para o planejamento anual das ações institucionais;
- III. sugerir/propor mudanças de métodos e processos na organização do trabalho e/ou da vida acadêmica de forma que os conhecimentos, saberes, diretrizes sobre enfrentamento e combate ao assédio e às outras violências possam integrar, sistematicamente, com transversalidade, as ações, estratégicas e práticas institucionais em todas as dimensões;
- IV. participar e oferecer contribuição em ações/estudos institucionais relativos à Política, quando acionada para essa finalidade;
- V. propor ao CONSUNI, sempre que julgar necessário, atualizações à Política de que trata esta Resolução.

Art 19. Será atribuição do Núcleo de Acolhimento e Apoio:

- I. realizar a escuta ativa e qualificada de modo a garantir a confidencialidade das informações apresentadas;
- II. promover um ambiente de convivência harmônica, respeitosa e pacificadora entre as pessoas partícipes da comunidade universitária;
- III. incentivar melhoria das relações interpessoais e estímulo ao diálogo;
- IV. sugerir/propor o convívio ético e profissional, a promoção de uma cultura de paz, a prevenção da violência, a melhoria da convivência nos ambientes de trabalho e acadêmico;
- V. a conscientização da importância da urbanidade, da moral e da ética;
- VI. o respeito às diversidades pessoais;
- VII. estar em constante formação e atualização sobre o assunto.

Art 20. 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.

Art 21. A critério do Comitê Gestor, poderão ser convidados(as) especialistas da comunidade universitária ou pessoas externas à Universidade para auxiliar o respectivo comitê, em caráter transitório e em demandas específicas.

Art 22. A Comissão Gestora será instituída por portaria de pessoal do(a) reitor(a), estando vinculado à Reitoria.

Art. 23. O Comitê Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, Discriminação e Outras Formas de Violência será composto por:

- I. 1 representante da PROPESSOAS;
- II. 1 representante PROGRAD,
- III. 1 representante da DIRTRANSP;
- IV. 1 representante da Coordenação de Gênero e Diversidade (DAEP);
- V. 1 representante psicólogo PROEST;
- VI. 1 representante Gabinete da reitoria;
- VII. 1 representante de cada Centro Universitário;
- VIII. 1 representante DCE;
- IX. 1 representante estudantil da pós-graduação;
- X. 1 representante Sindicato dos Técnicos Administrativos em Educação;
- XI. 1 representante Sindicato dos Docentes;
- XII. 1 representante da Comissão de Ética da Universidade;
- XIII. 1 representante da Comissão Permanente de Política para as Mulheres na Universidade.
- XIV. 1 representante dos servidores terceirizados.

Parágrafo único. O comitê deverá ser composto por, no mínimo, 50% de representantes do gênero feminino e a partir de seus membros compor de forma numericamente equitativa a Comissão Gestora e o Núcleo de Acolhimento e Apoio.

Art. 24. O mandato do Comitê será de 3 anos, sendo o grupo vigente responsável por organizar o próximo mandato.

I. caberá a cada unidade da gestão superior designar um responsável, juntamente com o setor, para executar as ações desse plano;

II. o Comitê terá prioridade no processo de formação e capacitação e deverá, obrigatoriamente, participar de formação específica com temáticas voltadas para a escuta ativa, riscos psicossociais do trabalho e métodos de prevenção e resolução de conflitos, saúde no trabalho, construção compartilhada do conhecimento e outros temas afins;

Parágrafo único. Caberá ao Comitê Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, Discriminação e Outras Formas de Violência elaborar o seu Regimento Interno, em até 1 (um) ano após sua constituição. A Coordenação dos trabalhos da comissão ficará a cargo da Coordenação de Gênero e Diversidade (DAEP), até a aprovação do Regimento Interno.

CAPÍTULO IX

Do Concurso e Contratação

Art. 25. 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 nº 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. 26. As empresas de prestação de serviços executados com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, contratadas pela UFNT, deverão observar as diretrizes do presente Plano e promover práticas respeitadas 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.

CAPÍTULO X

Das Disposições Finais

Art. 27. A Reitoria terá o prazo de 90 (noventa) dias, a contar da publicação desta Resolução, para instituir o Comitê Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, Discriminação e Outras Formas de Violência.

Art. 28. Será dado amplo conhecimento desta Resolução e do Plano de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, Discriminações e Outras Violências, aos/às servidores/as, discentes, estagiários/as e colaboradores/as terceirizados/as que atuam nos campi da UFNT, bem como dos instrumentos e canais disponíveis para garantir sua efetividade.

Art. 29. O Comitê Gestor poderá criar Fórum Permanente de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios, Outras Violências e Discriminações, cuja composição e regimento serão propostos pela Comitê Contra Assédios, Discriminações e outras formas de Violência com a finalidade de ser uma instância de debate ampliado sobre a temática relacionada a esta Resolução.

Art. 30. O Plano de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios, Discriminações e Outras Violências deverá ser revisto no prazo de 02 (dois) anos, ou a qualquer tempo, conforme proposições do Comitê de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, Discriminações e outras formas de Violência.

Art. 31. Os casos omissos serão resolvidos pelo Comitê de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, Discriminações e outras formas de Violência.

Art. 32. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

ANEXO I

EXEMPLOS DE CONDUTAS

1 - São tipos de assédios moral:

- I. vertical descendente: quando o assédio é cometido contra um subordinado hierárquico;
- II. vertical ascendente: quando o assédio é cometido contra um superior hierárquico;
- III. horizontal e/ou transversal: quando o assédio é cometido entre pessoas de mesmo nível hierárquico;

1.1 - Exemplos de condutas de assédio moral:

- I. privar a pessoa do acesso aos instrumentos necessários para realizar o seu trabalho;
- II. sonegar informações necessárias à realização de suas tarefas ou fornecer informações que induzam ao erro;
- III. não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência, ou colocando-a em uma situação humilhante frente aos colegas de trabalho;
- IV. contestar sistematicamente todas as suas decisões e criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto, em especial na frente de outras pessoas;
- V. entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente a seus colegas;
- VI. exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente e desnecessária;
- VII. atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou superiores, distintas das suas atribuições;
- VIII. controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiro;
- IX. pressionar para que não exerçam seus direitos estatutários ou trabalhistas;
- X. dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas;
- XI. segregar a pessoa assediada no ambiente de trabalho, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação;
- XII. agredir verbalmente, gritar, dirigir gestos de desprezo, ou ameaçar com outras formas de violência física e/ou emocional;
- XIII. criticar a vida privada, as preferências ou as convicções pessoais ou políticas;
- XIV. espalhar boatos ou fofocas a respeito da pessoa assediada, ou fazer piadas, procurando desmerecê-la ou constrangê-la perante seus superiores, colegas ou subordinados;
- XV. desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas;
- XVI. realizar um controle excessivo e desproporcional apenas sobre a pessoa assediada;
- XVII. evitar a comunicação direta com a pessoa assediada, ocorrendo normalmente quando a comunicação se dá apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas indiretas de comunicação;

XVIII. isolar a pessoa assediada do convívio em diferentes espaços de sociabilidade que envolvam a universidade;

XIX. fazer comentários indiscretos quando a pessoa falta ao serviço;

XX. ameaçar a pessoa com violência física ou agredir fisicamente, ainda que de forma leve;

XXI. invadir a intimidade da pessoa, procedendo a escutas de ligações telefônicas, leituras de correspondências, mensagens em aplicativos ou e-mails;

XXII. ignorar a presença da pessoa;

XXIII. atribuir tarefas vexatórias ou humilhantes à pessoa.

1.2 Não se caracterizam como assédio, a priori, os atos de gestão administrativos vinculados ao interesse da Administração, realizados de forma justificada e respeitosa, tais como:

I. atribuir tarefas, organizar, gerenciar, coordenar, monitorar, avaliar e controlar o desenvolvimento das atividades, inclusive promovendo as adequações necessárias, movimentar a pessoa para outro local de lotação e/ou exercício, destituir de funções comissionadas e exigir o cumprimento de carga-horária diária de trabalho, desde que respeitado o princípio da razoabilidade e exercido de forma racional, sensata, coerente e justa, sem conduta discriminatória.

2 - São exemplos de condutas de assédio sexual:

I. conversas indesejáveis sobre sexo;

II. narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;

III. contato físico não desejado;

IV. solicitação de favores sexuais;

V. convites impertinentes;

VI. pressão para participar de “encontros” e saídas;

VII. exibicionismo;

VIII. criação de um ambiente pornográfico;

IX. insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;

X. gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;

XI. promessas de tratamento diferenciado;

XII. chantagem para permanência ou promoção no emprego;

XIII. ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego;

XIV. perturbação e ofensas;

XV. comentários e observações insinuantes e comprometedoras sobre a aparência física ou sobre a personalidade da pessoa assediada;

XVI. contato físico não solicitado e além do formal, com intimidade não construída, como toques, beijos, carícias, tapas e abraços.

3 - São exemplos de discriminação:

I. pagar salário menor a uma mulher que desempenhe as mesmas funções de um homem;

II. não contratar ou não promover uma pessoa em razão de sua cor, deficiência, idade, orientação sexual ou gênero;

- III. ofender ou agredir em razão de sua orientação sexual ou identidade de gênero (homofobia e transfobia);
- IV. isolar ou excluir pessoas com deficiência de espaços sem acessibilidade;
- V. não contratar, não promover, exonerar mulheres de cargos de chefia por motivos de gravidez ou licença maternidade;
- VI. preterir pessoas devidamente qualificadas para o trabalho em razão de sua idade.

ANEXO II

PROTOCOLO DE ACOLHIMENTO EM SITUAÇÕES DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

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 notificante e do caso concreto, incluindo observância de conhecimentos relacionados à comunidade LGBTQIA+, bem como atenção ao racismo estrutural e à misoginia, sendo vedada a repetição de ações, hábitos, falas e pensamentos que promovam, direta ou indiretamente, a discriminação ou a segregação racial;

b. prática de escuta ativa e transmissão de mensagens claras, 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 ou discriminação e ao sigilo profissional;

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

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 - Colheita de declarações da pessoa noticiante, escuta qualificada

1. Na escuta ativa, 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 ativa, 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.

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 colheita das declarações deverá ser apto a tranquilizá-la, esclarecendo 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.

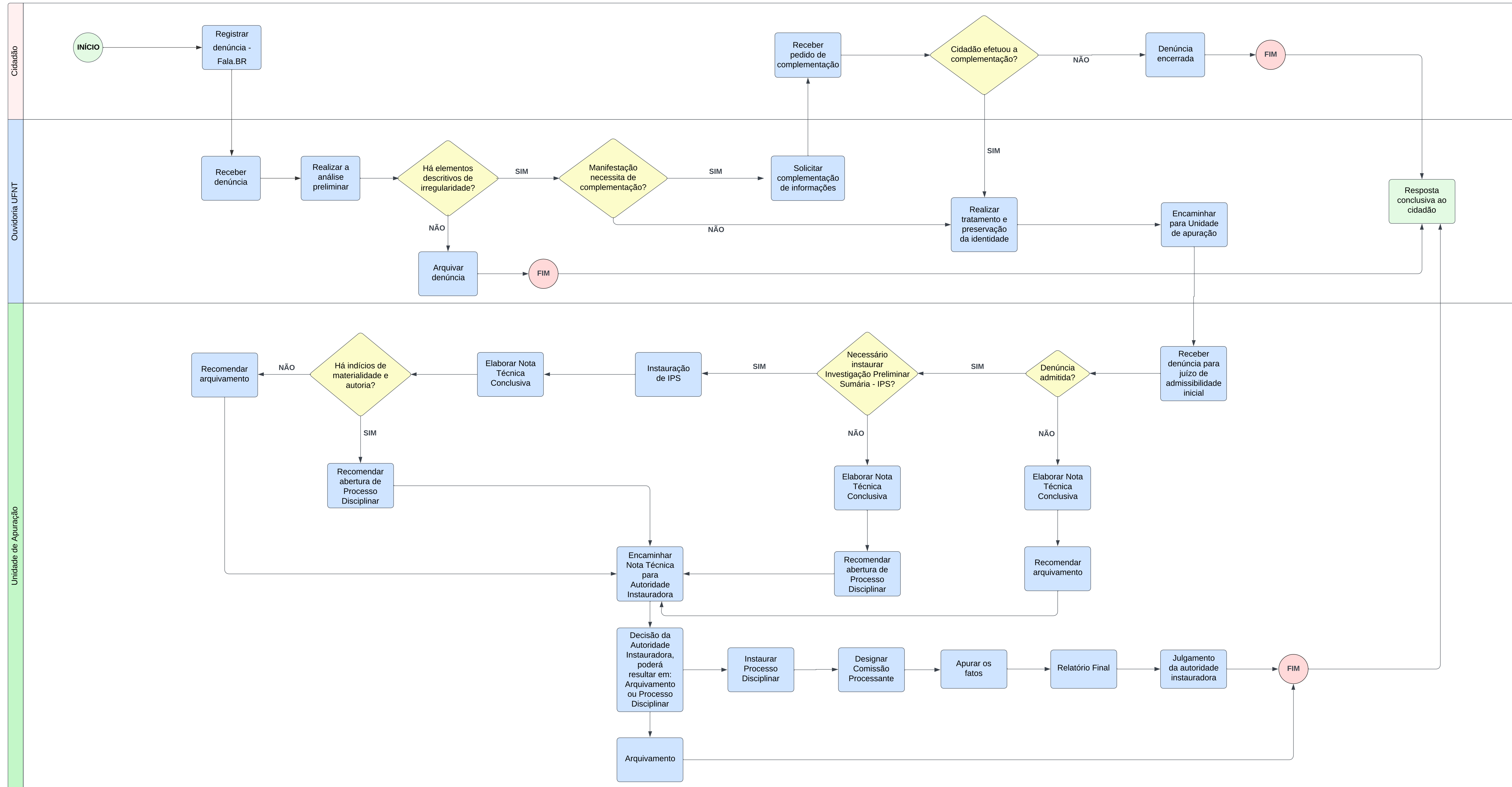
5. A dificuldade de recontar o trauma sofrido não poderá ser interpretada em desfavor da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação, de modo a rotular o seu relato como não convincente. A falta de precisão no relato e eventual hesitação em fornecer detalhes não poderão servir para desacreditar o depoimento 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 notificante, 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 notificante:
 - a. comunicar aos superiores hierárquicos ou registrar a denúncia por meio dos canais disponíveis no órgão, como a plataforma Fala.BR;
 - b. evitar permanecer sozinha(o) no mesmo local que a pessoa assediadora;
 - 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.

FLUXO DE TRATAMENTO E APURAÇÃO DE DENÚNCIAS



ANEXO IV

PERGUNTAS FREQUENTES

1. COMO FAZER UMA DENÚNCIA?

Procure a Ouvidoria da Universidade Federal do Norte do Tocantins, é um canal que possibilita a interlocução entre a UFNT e os/as cidadãos/as, usuários/as dos serviços públicos oferecidos por essa instituição, encaminhamento de denúncias, reclamações, comunicação de irregularidades, sugestões, solicitações e elogios.

Apesar da orientação geral de encaminhamento das demandas de Ouvidoria serem feitas por meio da plataforma Fala.BR, outras formas de atendimentos são disponibilizados pela UFNT aos cidadãos que não possuem meios de acessar a plataforma, pelo email ouvidoria@ufnt.edu.br e presencialmente na Sala da Ouvidoria /Prédio Reitoria.

Acesse o link : <https://ufnt.edu.br/acesso-a-informacao/participacao-social/> e registre sua manifestação.

2. O QUE DEVE CONTER NA MINHA DENÚNCIA?

Para cadastrar uma denúncia, apresente o máximo de informações possível. Isso é muito importante para a análise inicial dos casos. As informações prestadas na denúncia devem responder às seguintes perguntas: Quem? O quê? Como? Onde? Quando?

Relate sua manifestação de forma clara e objetiva, com o máximo de detalhes e evidências possíveis, quando houver. Assim a Ouvidoria entende melhor sua manifestação, oferecendo o melhor tratamento possível.

Ao registrar uma denúncia, lembre-se que é fundamental expor os fatos conforme a verdade, proceder com urbanidade e boa-fé.

3. COMO FAZER UMA DENÚNCIA ANÔNIMA?

Descreva sua manifestação de forma clara e objetiva, com o máximo de detalhes e evidências possíveis, quando houver, uma vez que a Corregedoria fará a apuração.

Manifestações registradas de maneira anônima não possibilitam acompanhamento posterior. Os órgãos de proteção reafirmam o compromisso de garantia da proteção de sua identidade, que inclui o não registro do endereço eletrônico (IP).

4. POR QUE NÃO TEM UM DISQUE DENÚNCIA DA UNIVERSIDADE?

Em virtude do disposto no art. 18 da Portaria Normativa CGU N° 116, de 18 de março de 2024, a ouvidoria da UFNT atualmente, não oferece atendimento telefônico, em razão da impossibilidade de ferramentas de gravação por este canal.

5. “SOFRI ASSÉDIO NO AMBIENTE VIRTUAL”, COMO POSSO DENUNCIAR?

Sim! Ver item 1.

6. “COMO SEI SE SOFRI/SOFRO ASSÉDIO”, COMO RECONHECER?

O assédio no ambiente universitário pode ocorrer de diferentes formas, seja por parte de professores, colegas, funcionários ou até mesmo em eventos acadêmicos e festas. Para identificar se você sofreu ou está sofrendo assédio, observe os seguintes sinais:

1. Assédio Moral

- Comentários humilhantes sobre sua capacidade intelectual, trabalho acadêmico ou desempenho.
- Tratamento diferenciado e injusto sem justificativa clara.
- Pressão psicológica excessiva, como cobranças abusivas e ameaças veladas.
- Exclusão de atividades, projetos ou oportunidades sem explicação.

2. Assédio Sexual

- Comentários de cunho sexual ou insinuações inadequadas.
- Convites persistentes para encontros íntimos, mesmo após recusa.
- Toques, abraços ou aproximação física indesejada.
- Favores acadêmicos ou profissionais condicionados a envolvimento sexual.
- Mensagens, imagens ou vídeos de teor sexual enviados sem consentimento.

3. Assédio por Abuso de Poder

- Professores ou orientadores exigindo favores pessoais ou sexuais em troca de benefícios acadêmicos.
 - Uso de notas, bolsas ou cargos como forma de coação ou intimidação.
 - Recusa injustificada de orientações, feedbacks ou oportunidades para prejudicar um aluno.

4. Assédio Virtual

- Mensagens constrangedoras ou invasivas de professores ou colegas.
- Divulgação de informações, imagens ou vídeos pessoais sem autorização.
- Ataques em grupos de WhatsApp, e-mails ou redes sociais acadêmicas.

Se você passou por algo que te fez sentir desconfortável, pressionado(a) ou constrangido(a), pode ser um caso de assédio. O importante é confiar nos seus sentimentos: se algo parece errado, vale a pena buscar apoio.

O Que Fazer?

- Registrar os acontecimentos: Anote datas, locais, conversas e possíveis testemunhas.
- Conversar com alguém de confiança: Amigos, professores de apoio ou grupos estudantis podem ajudar.

- Buscar apoio institucional: Ir na DAEP, marcar com Ouvidoria, ou procurar alguma mulher da Comissão Permanente de Políticas para as Mulheres na Universidade, comissões de ética ou núcleos de apoio para denunciar o assédio.
- Denunciar: Se for o caso, a denúncia pode ser feita com a Ouvidoria, ou já escrever no Fala.Br, ou até em órgãos jurídicos.

7. COMO DENUNCIAR ASSÉDIO SOFRIDO POR DIFERENTES HIERARQUIAS?

Ouvidoria. Ver item 1.

8. AS ESFERAS DE APURAÇÃO (ADMINISTRATIVA, CÍVEL, CRIMINAL) E DELIMITAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (UFNT E/OU POLÍCIA), PODE DENUNCIAR TAMBÉM?

Sim, deve.

9. “DENUNCIEI”, O QUE FAZER AGORA?

A denúncia será encaminhada para a área de apuração competente, e providências, no que couber, a administração dentro dos prazos legais (Art.13 e 22 da PORTARIA NORMATIVA CGU Nº 116, DE 18.03.2024).