RESOLUÇÃO Nº 413-COUN/UFMS, DE 1º DE JULHO DE 2025.

Estabelece a Política de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios e à Discriminação da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul.

O CONSELHO UNIVERSITÁRIO da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, no uso da atribuição que lhe confere o inciso III, *caput*, do art. 2º do Regimento Geral da UFMS, aprovado pela Resolução nº 137, Coun, de 29 de outubro de 2021,e tendo em vista o disposto no art. 216-A, da Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, na Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023, no Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, e na Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, da Ministra de Estado da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, e considerando o contido no Processo nº 23104.042202/2019-84, resolve:

Art. 1º Fica estabelecida a Política de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios e à Discriminação no âmbito da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, aplicável a todas as pessoas que compõem a Comunidade Universitária, e aos contratados, voluntários, estudantes, terceirizados e estagiários.

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 2º Esta Política dispõe sobre prevenção, acolhimento, apuração, responsabilização e mediação de conflitos para construção de ambientes institucionais e acadêmicos livres de assédios, discriminação e demais condutas de natureza sexual inadequadas e impróprias nas relações interpessoais.

Art. 3º Esta Política aplica-se a todas as relações funcionais, acadêmicas e institucionais que ocorram:

I - nos espaços físicos ou virtuais da UFMS; e

II - em ambientes externos, desde que decorrentes ou relacionadas ao vínculo funcional, acadêmico ou institucional das partes envolvidas.

CAPÍTULO II

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 4º São objetivos da Política de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios e à Discriminação:

BOLETIM DA FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
11/07/2025
Nº 8584
Pg. 55

I - promover um ambiente seguro, inclusivo e respeitoso, livre de assédios e discriminação;

II - fortalecer a prevenção, por meio de ações educativas, campanhas de conscientização e formação continuada;

III - garantir acolhimento, proteção e suporte às pessoas afetadas por assédios e discriminação e denunciantes, assegurando o acesso a canais de denúncia acessíveis, confiáveis e confidenciais;

IV - assegurar a apuração célere, imparcial e efetiva de denúncias, com aplicação de medidas proporcionais à gravidade dos fatos;

V - fomentar a cultura da igualdade, diversidade e respeito aos direitos humanos, integrando esses valores às práticas pedagógicas, administrativas e de extensão; e

VI - monitorar e avaliar continuamente a eficácia das ações, ajustando estratégias conforme dados e *feedback* da Comunidade.

Art. 6º São princípios da Política de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios e à Discriminação:

I - compromisso institucional com a promoção ativa da Universidade por um ambiente seguro, inclusivo, acolhedor e igualitário;

II - universalidade, por meio de ações de prevenção e enfrentamento que abarquem toda a Comunidade Universitária, os contratados, os voluntários, os estudantes, os terceirizados e os estagiários, sem distinção de gênero, raça, etnia, orientação sexual, religião, deficiência ou qualquer outra característica;

III - acolhimento, por meio de escuta atenta, respeitosa e sem preconceitos, garantindo apoio institucional;

IV - comunicação não violenta, com adoção de linguagem inclusiva, positiva e não estigmatizante e com práticas de diálogo que promovam entendimento mútuo, resolução de conflitos e respeito à dignidade humana;

V - integralização, mediante abordagem holística que considere as dimensões sociais, psicológicas, educacionais e legais no enfrentamento dos assédios e da discriminação;

VI - resolutividade, por meio de uma apuração célere, imparcial e eficaz de denúncias, com foco na reparação de danos e na prevenção de novas ocorrências;

VII - confidencialidade, assegurando a proteção da privacidade e dos dados pessoais de todas as partes envolvidas, a fim de evitar exposição ou retaliações; e

VIII - transversalidade, integrando as ações de prevenção e enfrentamento às políticas, programas e ações institucionais, promovendo a igualdade e a diversidade.

Art. 7º São diretrizes da Política de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios e à Discriminação:

I - desenvolvimento de ações coordenadas de prevenção, por meio de estratégias educativas que abordem a formação e a sensibilização de estudantes e de agentes que atuam na UFMS;

II - fomento à gestão humanizada nos espaços institucionais e acadêmicos, físicos ou virtuais, com foco na avaliação contínua da cultura organizacional e do ambiente universitário, assegurando que as ações de prevenção promovam a mudança cultural desejada;

BOLETIM DA FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
11/07/2025
Nº 8584
Pg. 56

III - estruturação de instâncias direcionadas à promoção do acolhimento, escuta ativa, orientação e acompanhamento das pessoas afetadas por assédios ou discriminação para mitigar riscos psicossociais da violência no trabalho e estudo;

IV - segurança das pessoas denunciantes ao sigilo dos dados pessoais e à proteção contra eventuais ações de retaliação; e

V - segurança de que os procedimentos administrativos correcionais não promovam a revitimização.

CAPÍTULO III

DAS DEFINIÇÕES

Art. 8º Constituem situações que podem configurar assédio moral ou condutas impróprias nas relações interpessoais contra pessoas que exerçam atividades na UFMS, em ambiente acadêmico ou administrativo, entre outras:

I - desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem, independentemente da posição hierárquica ou funcional;

II - desrespeitar limitações individuais decorrentes de doença física ou psíquica, atribuindo atividades incompatíveis com as necessidades da pessoa;

III - constranger, de modo frequente, mediante atribuição de funções incompatíveis com a formação acadêmica ou técnica da pessoa;

IV - isolar ou incentivar o isolamento, privando alguém de informações ou treinamentos necessários ao desenvolvimento de suas funções ou do convívio com colegas;

V - manifestar-se jocosamente em detrimento da imagem de outrem, submetendo-o à situação vexatória, ou fomentar boatos inidôneos e comentários maliciosos;

VI - subestimar, em público, as aptidões e competências de outrem;

VII - manifestar publicamente desdém ou desprezo pelo produto de seu trabalho;

VIII - relegar intencionalmente alguém ao ostracismo;

IX - apresentar, como suas, ideias, propostas, projetos ou quaisquer trabalhos de outro;

X - valer-se de cargo ou função para induzir ou persuadir a pessoa a praticar ato ilegal ou deixar de praticar ato determinado em lei;

XI - praticar quaisquer outras condutas que tenham por objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho ou de aprendizagem de uma pessoa ou grupo específico, atentar contra seus direitos ou sua dignidade, comprometer sua saúde física ou mental ou seu desenvolvimento profissional; ou

XII - fazer uso de chantagem para obter vantagens, condicionando a permanência, a progressão, a avaliação ou o acesso a benefícios institucionais, mediante promessas de favorecimento ou ameaças de prejuízos acadêmicos ou funcionais.

Art. 9º Constituem situações que podem configurar a prática de assédio sexual, contra pessoas que exerçam atividades na UFMS, em ambiente acadêmico ou administrativo, entre outras:

BOLETIM DA FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
11/07/2025
Nº 8584
Pg. 57

I - fazer críticas ou brincadeiras sobre particularidades físicas ou sexuais de outrem;

II - seguir, espionar ou realizar abordagem com intuito sexual;

III - insinuar ou agredir com gestos ou propostas sexuais;

IV - realizar conversas indesejáveis sobre sexo;

V - realizar contato físico não desejado;

VI - solicitar favores sexuais;

VII - realizar convites impertinentes ou pressionar para participar de encontros e saídas com intuito sexual;

VIII - realizar exibicionismo de cunho sexual;

IX - criar ambiente, de trabalho ou de estudo, pornográfico;

X - realizar insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;

XI - declarar palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;

XII - fazer ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, perturbação, ofensa, caso não receba um favor sexual; ou

XIII - praticar outras condutas que tenham por objetivo ou efeito constranger ou perturbar para a obtenção de vantagens ou favorecimentos sexuais, por meio de comportamentos indesejáveis, afetando a dignidade de uma pessoa ou grupo específico, criando um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante e desestabilizador.

Art. 10. Constituem situações que podem configurar a prática de discriminação ou condutas impróprias nas relações interpessoais, contra pessoas que exerçam atividades na UFMS, em ambiente acadêmico ou administrativo, entre outras:

I - preterir ou deixar de selecionar alguém devido à sua raça, idade, orientação sexual, identidade de gênero ou deficiência, ou qualquer outro fator relacionado a características pessoais;

II - privar oportunidades de promoção ou participação com base em estereótipos ou preconceitos;

III - impor tratamento desigual em razão de gênero, deficiência, raça ou outros fatores discriminatórios, especialmente quanto à atribuição de tarefas, visibilidade ou reconhecimento institucional ou acesso a direitos;

IV - realizar ou tolerar comentários ofensivos ou piadas sobre características pessoais, como religião, idade ou origem étnica, criando um ambiente desconfortável, hostil e inseguro; e

V - negar acesso a treinamentos ou projetos importantes a grupos específicos.

CAPÍTULO IV

DA PREVENÇÃO À PRÁTICA DE ASSÉDIOS E DISCRIMINAÇÃO

Art. 11. Para fins de prevenção à prática de assédios e discriminação, as seguintes ações serão prioritárias, sem prejuízo a outras que venham a ser desenvolvidas:

I - atuar na formação em prevenção e enfrentamento para a comunidade universitária e, em especial, para os servidores e para os ocupantes de Cargos de Direção e

BOLETIM DA FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
11/07/2025
Nº 8584
Pg. 58

Chefia, quanto aos procedimentos no âmbito de suas competências;

II - promover ações de prevenção e enfrentamento dirigidas a pessoas que ingressam na UFMS, sejam estudantes ou profissionais;

III - qualificar a força de trabalho, com conteúdo que possibilite identificar as condutas caracterizadas como assédios e discriminação;

IV - promover o acolhimento e orientação ao denunciante ou à pessoa afetada por assédio ou discriminação;

V - prestar orientações e informações ao denunciado;

VI - garantir a possibilidade de mediação em casos em que se verifique conflitos interpessoais, em razão das atividades acadêmicas e administrativas;

VII - difundir e implementar, por meio das Unidades, medidas preventivas aos assédios e à discriminação e incentivar, quando cabível, a mediação entre as partes envolvidas;

VIII - realizar cursos de capacitação em mediação visando à difusão da cultura do diálogo na administração pública;

IX - efetuar processo educacional contínuo de prevenção aos assédios e à discriminação na UFMS; e

X - garantir o registro das denúncias de assédios e de discriminação em banco de dados, respeitando os níveis de segurança da informação aplicada e, a partir da análise institucional das informações produzidas, propor ações de prevenção.

Art. 12. Caberá ao dirigente da Unidade, com apoio da Rede de Acolhimento:

I - realizar ações de orientação e suporte, com o objetivo de prevenir condutas inadequadas ao ambiente de trabalho ou estudo; e

II - estabelecer mecanismos de controle e monitoramento contínuo para prevenção de novas ocorrências.

CAPÍTULO V

DA REDE DE ACOLHIMENTO

Art. 13. A Rede de Acolhimento é composta por diferentes instâncias institucionais, incluindo a Coordenação de Curso, a Chefia Imediata, a Direção da Unidade, a Ouvidoria, a Pró-Reitoria de Cidadania e Sustentabilidade - Procids, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - Progep e a Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis - Proaes, no âmbito de suas respectivas competências.

Parágrafo único. O acolhimento realizado por integrante da Rede de Acolhimento consiste em escuta qualificada, orientação e suporte, com devido registro, podendo ser prestado à pessoa afetada diretamente, à pessoa denunciante ou a terceiros que tenham conhecimento do fato.

Art. 14. São finalidades da Rede de Acolhimento:

I - prestar esclarecimentos e informações gerais sobre assédios ou discriminação, incluída a orientação aos denunciantes e aos denunciados, promovendo compreensão adequada sobre essas práticas visando diminuir a probabilidade de ocorrência;

BOLETIM DA FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
11/07/2025
Nº 8584
Pg. 59

II - acolher qualquer pessoa que relate situação ou suspeita de assédios ou discriminação, assegurando escuta qualificada e suporte inicial;

III - sugerir soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédios e de discriminação;

IV - orientar e encaminhar a pessoa para atendimento especializado, quando for o caso; e

V - informar à pessoa acolhida sobre a possibilidade e os canais de denúncia, destacando que a formalização deve ocorrer junto à Ouvidoria da UFMS, bem como diretamente por meio da Plataforma Fala.BR.

Parágrafo único. É vedado à Rede de Acolhimento realizar qualquer juízo de valor ou caracterizar a conduta relatada, competindo-lhe exclusivamente acolher, orientar e, quando pertinente, realizar encaminhamentos, conforme definido nesta Política.

Art. 15. A Rede de Acolhimento observará as seguintes diretrizes:

I - linguagem não violenta, priorizando o cuidado integral à pessoa atendida;

II - garantia de confidencialidade das informações e proteção das pessoas envolvidas;

III - atendimento, sempre que possível, realizado por equipe composta de, no mínimo, dois servidores, e que contemple ao menos um profissional do mesmo gênero ou raça da pessoa atendida;

IV - observância ao Protocolo de Acolhimento, definido no Plano de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios e à Discriminação; e

V - esclarecimento sobre os canais e fluxos institucionais disponíveis para registro formal de denúncias.

Art. 16. A Rede de Acolhimento realizará as seguintes ações:

I - encaminhamento das pessoas envolvidas para acompanhamento psicológico;

II – orientação quanto ao fluxo de formalização da denúncia e limite da atuação administrativa, respeitando a decisão da pessoa afetada; e

III - encaminhamento do registro do acolhimento à Corregedoria.

Parágrafo único. Compete à Corregedoria analisar os registros dos acolhimentos e fazer os devidos encaminhamentos necessários.

Art. 17. Constatada a existência de riscos relevantes pela Corregedoria, poderão ser adotadas ações imediatas de natureza acautelatória com o objetivo de mitigar riscos e proteger todas as pessoas envolvidas.

Parágrafo único. As medidas acautelatórias constituem atos de gestão que não se confundem com atividade correcional ou com penalidade.

CAPÍTULO VI

BOLETIM DA FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
11/07/2025
Nº 8584
Pg. 60

DO REGISTRO E ENCAMINHAMENTO DA DENÚNCIA

Art. 18. Toda conduta que possa configurar assédios ou discriminação poderá ser denunciada por qualquer pessoa, identificada ou não, que se perceba como vítima ou que tenha conhecimento de fatos relacionados a tais práticas no âmbito da UFMS.

Art. 19. As denúncias deverão ser formalmente registradas pela Ouvidoria da UFMS, por meio da plataforma Fala.BR, Sistema eletrônico oficial para registro, tratamento e resposta de manifestações.

§ 1º Caso a pessoa acolhida manifeste o desejo de formalizar a denúncia junto a outro integrante da Rede de Acolhimento, este deverá encaminhar o relato à Ouvidoria, no prazo máximo de um dia útil após o acolhimento, precedido de registro sigiloso em ata, assegurando a integridade das informações e a proteção da identidade da pessoa acolhida.

§ 2º Todas as denúncias recebidas pelos diferentes meios, deverão ser encaminhadas obrigatoriamente à Ouvidoria, por meio que garanta a confidencialidade e a segurança das informações, sendo vedado o compartilhamento indiscriminado dos dados.

§ 3º O atendimento às mulheres denunciantes será realizado prioritariamente com a presença de uma mulher com o apoio da Ouvidoria Feminina.

Art. 20. As denúncias de assédio e discriminação registradas na Plataforma Fala.BR serão encaminhadas pela Ouvidoria à Corregedoria da UFMS e ao dirigente da Unidade de vínculo das pessoas envolvidas, para fins de adoção das providências previstas nesta Política.

Parágrafo único. O encaminhamento será realizado conforme os elementos descritos na manifestação, sem juízo de valor, cabendo à Unidade apuradora a análise e a qualificação dos fatos.

CAPÍTULO VII

DA APURAÇÃO E DA PUNIÇÃO

Art. 21. O dirigente é responsável pela condução das providências necessárias à apuração preliminar dos fatos, cabendo-lhe atuar com diligência e responsabilidade na adoção de medidas que assegurem a proteção das pessoas envolvidas e a regularidade do procedimento.

§1º As reuniões decorrentes da apuração preliminar deverão ocorrer na presença de, no mínimo, um servidor e ser registradas em ata, em processo sigiloso.

§2º É dever do dirigente da Unidade zelar pelo sigilo e pela confidencialidade das informações recebidas, sendo vedada a exibição do conteúdo da denúncia e da identificação do denunciante às partes envolvidas.

BOLETIM DA FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
11/07/2025
Nº 8584
Pg. 61

§ 3º A Corregedoria poderá, a qualquer momento, avocar o processo e proceder à apuração preliminar dos fatos, caso identifique risco ou necessidade.

Art. 22. Após a apuração preliminar, o processo deverá ser remetido à Corregedoria para análise técnica e prosseguimento ou arquivamento conforme normativos vigentes.

Art. 23. A Corregedoria priorizará a análise de possíveis infrações administrativas cometidas por agentes públicos que considere no mínimo: gravidade, materialidade e prescrição.

Art. 24. As sanções decorrentes da prática de assédio e discriminação serão aplicadas conforme normativos pertinentes.

Parágrafo único. Verificado o cometimento de crime, os autos deverão ser encaminhados à autoridade policial ou judicial competente.

Art. 25. Em caso de indícios de assédios ou discriminação imputados a trabalhadores terceirizados, a Corregedoria notificará a Pró-Reitoria de Administração e Infraestrutura - Proadi, que deverá encaminhar o relato à empresa contratante e ao Gestor do Contrato, para conhecimento e adoção das providências cabíveis, comunicando, posteriormente, à Corregedoria as medidas efetivamente adotadas pela empresa contratante.

CAPÍTULO VIII

DAS GARANTIAS DE PROTEÇÃO

Art. 26. Serão asseguradas as seguintes garantias de proteção:

I - proteção da identidade: todas as informações serão tratadas com confidencialidade, podendo ser compartilhadas com a Rede de Acolhimento para cumprimento das atribuições desta Política, quando necessário, e com a Corregedoria, com garantia de sigilo até a decisão final de eventual processos e as revelações estritamente indispensáveis ao contraditório e à ampla defesa;

II - medidas contra retaliação: será assegurada a proteção contra retaliação, para garantir que denunciantes e testemunhas estejam seguros durante e após o processo de investigação; e

III - prevenção da revitimização: para evitar que as pessoas afetadas por assédio ou discriminação sejam expostas a novos traumas durante o processo de acolhimento e investigação, serão instituídas práticas de escuta qualificada, bem como fluxos de atendimento que minimizem o impacto emocional.

Parágrafo único. À pessoa denunciada será assegurada a proteção à sua dignidade, imagem e integridade, com garantia de confidencialidade das informações, respeito ao contraditório e à ampla defesa, bem como a vedação de qualquer juízo prévio de culpabilidade até a conclusão do processo de apuração.

BOLETIM DA FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
11/07/2025
Nº 8584
Pg. 62

Art. 27. As situações que configurem retaliação em razão de denúncia, colaboração ou participação em investigações ou processos, deverão ser encaminhadas conforme as seguintes orientações:

I - à Controladoria-Geral da União - CGU, quando a retaliação for dirigida contra denunciantes; ou

II - à Corregedoria da UFMS, quando envolver pessoas afetadas por assédio, testemunhas ou pessoas que auxiliem em investigações ou processos administrativos no âmbito da instituição.

Parágrafo único. O encaminhamento deverá ser realizado de forma célere e por meio que garanta a confidencialidade e a proteção das pessoas envolvidas, observadas as disposições desta Política.

CAPÍTULO IX

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 28. Compete à Pró-Reitoria de Cidadania e Sustentabilidade coordenar a estruturação e a execução desta política, assim como elaborar o Plano de Prevenção e Enfrentamento dos Assédios e da Discriminação na UFMS, com acompanhamento do Comitê de Gestão de Pessoas, Inclusão e Ações Afirmativas - CGPIA.

Art. 29. A operacionalização dessa política será definida pelo Plano de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios e à Discriminação na UFMS.

§ 1º A Corregedoria e a Ouvidoria são responsáveis pelo monitoramento da gestão do Plano de Prevenção e Enfrentamento dos Assédios e da Discriminação, dentro de suas competências.

§ 2º Os responsáveis pelo acolhimento, registro e apuração da denúncia deverão garantir o sigilo de todas as informações.

Art. 30. Os casos omissos serão resolvidos pela Pró-Reitoria de Cidadania e Sustentabilidade - Procids, Ouvidoria e Corregedoria, no âmbito de suas competências.

Art. 31. Fica revogada a Resolução nº 127, de 31 de agosto de 2021.

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

CAMILA CELESTE BRANDÃO FERREIRA ÍTAVO,

Presidente.

BOLETIM DA FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
11/07/2025
Nº 8584
Pg. 63

NOTA MÁXIMA NO MEC UFMS É 10!!!

Documento assinado eletronicamente por **Camila Celeste Brandao Ferreira Itavo**, **Presidente de Conselho**, em 10/07/2025, às 20:09, conforme horário oficial de Mato Grosso do Sul, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.

A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufms.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **5718423** e o código CRC **58424A99**.

CONSELHO UNIVERSITÁRIO
Av Costa e Silva, s/nº - Cidade Universitária
Fone: (67) 3345-7041
CEP 79070-900 - Campo Grande - MS

BOLETIM OFICIAL DA FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
11/07/2025
Nº 8584
Pg. 64