



Serviço Público Federal
Ministério da Educação
Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul



RESOLUÇÃO N° 127, DE 31 DE AGOSTO DE 2021.

Aprova a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual no âmbito da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul.

O **CONSELHO UNIVERSITÁRIO** da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, no uso de suas atribuições legais, e no uso da atribuição que lhe confere o inciso X, **caput**, do art. 2º do Regimento Geral da UFMS, e tendo em vista o disposto no art. 216-A, da Lei n° 10.224, de 15 de maio de 2001, e no Projeto de Lei n° 4.742, de 23 de maio de 2001, e em atendimento ao Decreto n° 10.139, de 28 de novembro de 2019, e considerando o contido no Processo n° 23104.042202.2019-84, resolve:

Art. 1º Fica aprovada a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual no âmbito da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS).

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 2º A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual dispõe sobre prevenção, acolhimento do denunciante, registro da denúncia, mediação, apuração e punição da prática de assédio moral ou sexual.

CAPÍTULO II

DAS DEFINIÇÕES

Art. 3º Para fins do disposto nesta Resolução, consideram-se:

I - assédio moral - forma de violência que consiste na exposição prolongada e repetitiva dos trabalhadores e estudantes a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes, praticadas por uma ou mais pessoas, por meio de comportamentos com o objetivo de humilhar, ofender, ridicularizar, inferiorizar, culpabilizar, amedrontar, punir ou desestabilizar emocionalmente os trabalhadores e estudantes, colocando em risco a sua saúde física e psicológica, além de afetar o seu desempenho e o próprio ambiente de trabalho/estudo;

II - assédio sexual - todo o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger



pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

III – trabalhadores - todas as pessoas que exercem atividades, remuneradas ou não, na UFMS, independentemente de vínculo empregatício;

IV – estudantes - os regularmente matriculados nos cursos de graduação, de pós-graduação **stricto sensu** e **lato sensu**, de programas de residência, atividade pós-doutoral, participantes de programa de mobilidade acadêmica, intercâmbio, visitantes e pessoas inscritas em atividades de ensino, pesquisa, extensão e empreendedorismo oferecidas pela UFMS, tanto presencial quanto a distância, e quaisquer que sejam suas formas e duração; e

V – mediação - a atividade técnica exercida por terceiro imparcial, que atuará preferencialmente nos casos em que houver vínculo anterior entre as partes, auxiliará aos interessados a compreender as questões e os interesses em conflito, de modo que eles possam, pelo restabelecimento da comunicação, identificar, por si próprios, soluções consensuais que gerem benefícios mútuos.

Art. 4º Constituem situações que podem configurar a prática de assédio moral:

I – desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem do trabalhador ou do estudante, valendo-se de posição hierárquica ou funcional superior, equivalente ou inferior;

II – desrespeitar limitação individual decorrente de doença física ou psíquica, atribuindo-lhe atividade incompatível com suas necessidades especiais;

III – preterir o trabalhador ou o estudante, em quaisquer escolhas, em função de raça, sexo, gênero, nacionalidade, cor, idade, religião, posição social, preferência ou orientação política, sexual ou filosófica;

IV – constranger, de modo frequente, atribuindo-lhe função incompatível com sua formação acadêmica ou técnica especializada ou que dependa de treinamento;

V – isolar ou incentivar o isolamento, privando o trabalhador ou o estudante de informações e treinamentos necessários ao desenvolvimento de suas funções ou do convívio com seus colegas;

VI – manifestar-se jocosamente em detrimento da imagem de trabalhador ou de estudante, submetendo-o à situação vexatória, ou fomentar boatos inidôneos e comentários maliciosos;

VII – subestimar, em público, as aptidões e competências do trabalhador ou do estudante;

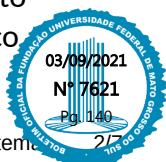
VIII – manifestar publicamente desdém ou desprezo pelo produto de seu trabalho;

IX – relegar intencionalmente o trabalhador ou o estudante ao ostracismo;

X – apresentar, como suas, ideias, propostas, projetos ou quaisquer trabalhos de outro trabalhador ou estudante;

XI – valer-se de cargo ou função comissionada para induzir ou persuadir trabalhador e estudante a praticar ato ilegal ou deixar de praticar ato determinado em lei; ou

XII – 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.

Art. 5º Constituem situações que podem configurar a prática de assédio sexual:

I – fazer críticas ou brincadeiras sobre particularidades físicas e/ou sexuais do trabalhador ou do estudante;

II – seguir, espionar e/ou realizar abordagem com intuito sexual;

III – insinuar/agredir com gestos ou propostas sexuais a trabalhador ou a estudante;

IV – realizar conversas indesejáveis sobre sexo;

V – narrar piadas ou usar expressões de conteúdo sexual a trabalhador ou a estudante;

VI – realizar contato físico não desejado;

VII – solicitar favores sexuais;

VIII – realizar convites impertinentes e/ou pressionar para participar de encontros e saídas com intuito sexual;

IX - fazer chantagem para permanência ou promoção no emprego, quando trabalhador, ou aprovação e notas, quando estudante, e promessas de tratamento diferenciado;

X - realizar exibicionismo de cunho sexual;

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

XII – realizar insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;

XIII – declarar palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;

XIV – fazer ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, perturbação, ofensa, caso não receba o favor sexual; ou

XV – 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.

CAPÍTULO III

DA PREVENÇÃO À PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL

Art. 6º Para fins de prevenção à prática de assédio moral ou sexual, as seguintes ações serão prioritárias, sem prejuízo de outras que venham a ser desenvolvidas:

I – abordar conteúdos de prevenção e enfrentamento do assédio moral ou sexual para os trabalhadores e ocupantes de Cargos de Direção e Chefia, nas Unidades Administrativas Central, Setoriais e Suplementares.

II – desenvolver ações de prevenção e enfrentamento ao assédio moral ou sexual aos trabalhadores ou aos estudantes no ingresso na UFMS;



III – qualificar os trabalhadores que atuam nas Unidades Setoriais de recursos humanos e de assistência ao estudante, com conteúdo que possibilite identificar as condutas caracterizadas como assédio moral ou sexual;

IV – promover o acolhimento e orientação ao denunciante;

V – prestar orientações e informações ao denunciado;

VI – garantir a criação de espaço para as técnicas de mediação na UFMS;

VII – difundir e implementar, por meio das Unidades da Administração Central, Setorial e Suplementar, medidas preventivas à prática do assédio moral ou sexual na UFMS e incentivar 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 contínuo processo educacional de prevenção à prática de assédio moral ou sexual na UFMS; e

X – garantir o registro das denúncias de assédio moral ou sexual 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.

CAPÍTULO IV

DO ATENDIMENTO AO TRABALHADOR E AO ESTUDANTE

Art. 7º Em caso de indícios e práticas que configurem assédio moral ou sexual, em ambiente de trabalho ou estudo, que identifiquem o trabalhador ou o estudante como vítima de assédio, o Dirigente da Unidade deverá apresentar, ao trabalhador ou ao estudante, o atendimento especializado, presencial ou remoto, que pode ser prestado pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progep) ou à Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis (Proaes), no âmbito da sua competência.

Parágrafo único. Nos Câmpus serão encaminhados aos respectivos serviços nos setores correspondentes.

Art. 8º As Unidades de atendimento do Serviço Psicossocial a que se refere o art. 7º poderão adotar as seguintes ações:

I – encaminhamento para acompanhamento psicológico aos envolvidos em episódios de assédio moral ou sexual; ou

II – propor medidas à Unidade de lotação do trabalhador ou da Unidade a que pertença o estudante, com o objetivo de colaborar para a minimização dos danos provenientes do assédio moral ou sexual.

CAPÍTULO V

DO ACOLHIMENTO DO DENUNCIANTE, DO REGISTRO E ENCAMINHAMENTO DA DENÚNCIA DE ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL

Seção I



Do Acolhimento do Denunciante

Art. 9º O acolhimento do denunciante poderá ser realizado pela Direção da Unidade Setorial, Coordenação de Curso, ou pelos Serviços Psicossociais na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progep) ou na Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis (Proaes) ou nos Câmpus, podendo ser em conjunto, composto por no mínimo dois servidores aos quais caberão:

I - realizar a escuta qualificada de modo a garantir a confidencialidade das informações apresentadas;

II - informar ao denunciante as noções gerais acerca da prática de assédio moral ou sexual e os respectivos procedimentos de prevenção e enfrentamento;

III - informar o denunciante sobre a possibilidade de solução do conflito, por meio de técnicas de mediação/conciliação, oferecido pela Instituição;

IV - orientar a respeito dos elementos relevantes a serem registrados, bem como o trâmite processual em caso da formalização da denúncia por meio da Ouvidoria; e

V - informar ao denunciante sobre a possibilidade de encaminhamento ao atendimento especializado, se assim achar necessário.

Parágrafo único. O responsável pelo acolhimento não se pronunciará sobre a caracterização ou não de assédio moral ou sexual no caso concreto apresentado pelo denunciante, e fará o registro dos esclarecimentos prestados.

Seção II

Do Registro e Encaminhamento da Denúncia

Art. 10. O registro da denúncia de assédio moral ou sexual será realizado mediante acesso ao sistema eletrônico disponibilizado pela Ouvidoria da UFMS.

§ 1º O denunciante poderá formalizar a queixa por meio da Ouvidoria, da Corregedoria ou das Unidades da Administração Central, Setorial ou Suplementares.

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

Art. 11. O denunciante poderá formalizar a queixa por meio da Ouvidoria, da Corregedoria ou das Unidades da Administração Central, Setorial ou Suplementar a que estão vinculados, que registrarão o fato na Ouvidoria, mediante autorização do denunciante, baseado em registros em ata.

§ 1º As denúncias recebidas pela Ouvidoria ou pela Corregedoria serão encaminhadas para as Unidades de vinculação do trabalhador ou do estudante, para apuração, com supervisão da Corregedoria.



§ 2º As denúncias recebidas pelas Unidades da Administração Central, Setorial ou Suplementar deverão ser apuradas e oficialmente informadas para cadastro e gestão na Corregedoria da UFMS.

CAPÍTULO VI

DA PUNIÇÃO À PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL

Art. 12. As sanções decorrentes da prática de assédio moral ou sexual serão aplicadas conforme a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e a Resolução 123, Coun/UFMS, de 31 de agosto de 2021, que aprova o Código de Ética Profissional dos Servidores da UFMS, e outros normativos pertinentes.

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

Art. 13. Em caso de indícios da ocorrência de assédio moral ou sexual imputado aos trabalhadores terceirizados, a Pró-Reitoria de Administração e Infraestrutura (Proadi) deverá encaminhar o relato dos fatos à Empresa contratante, bem como ao Gestor do Contrato, para conhecimento e providências cabíveis.

CAPÍTULO VII

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 14. Os casos omissos serão resolvidos pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progep) ou Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis (Proaes), no âmbito de sua competência.

Art. 15. Esta Resolução entra em vigor em 1º de outubro de 2021.

MARCELO AUGUSTO SANTOS TURINE,

Presidente.



Documento assinado eletronicamente por **Marcelo Augusto Santos Turine, Reitor(a)**, em 02/09/2021, às 18:31, conforme horário oficial de Mato Grosso do Sul, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).

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 **2778480** e o código CRC **4247CCA8**.

CONSELHO UNIVERSITÁRIO

Av Costa e Silva, s/nº - Cidade Universitária

Fone: (67) 3345-7041

CEP 79070-900 - Campo Grande - MS

Referência: Processo nº 23104.000137/2021-34

SEI nº 2778480

