



RESOLUÇÃO CONSUN Nº 134, DE 08 DE JULHO DE 2026

Estabelece a Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação da Universidade Federal de Uberlândia.

O CONSELHO UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA, no uso da competência que lhe é conferida pelo art. 12 do Estatuto, na 6ª reunião realizada em caráter extraordinário aos 26 dias do mês de junho do ano de 2026, tendo em vista a aprovação do Parecer nº 8/2026/CONSUN de um de seus membros, nos autos do Processo nº 23117.071166/2024-84,

RESOLVE:

Art. 1º Estabelecer a Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação da Universidade Federal de Uberlândia - UFU, conforme transcrito no Anexo desta Resolução.

Parágrafo único. Esta Política deve ser incorporada ao Plano Institucional de Desenvolvimento e Expansão - PIDE da UFU com indicadores e metas.

Art. 2º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação no Boletim de Serviço Eletrônico.

CARLOS HENRIQUE DE CARVALHO
Presidente



Documento assinado eletronicamente por **Carlos Henrique de Carvalho, Presidente**, em 10/07/2026, às 10:51, conforme horário oficial de Brasília, 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://www.sei.ufu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **7460363** e o código CRC **42B91E0C**.

ANEXO DA RESOLUÇÃO CONSUN Nº 134, DE 08 DE JULHO DE 2026

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA

CAPÍTULO I

DA POLÍTICA, PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

Art. 1º A Política de que trata esta Resolução é orientada pelos seguintes princípios:

- I - respeito à dignidade da pessoa humana;
- II - respeito e promoção da ética;
- III - não discriminação e respeito à diversidade;
- IV - valorização e promoção de uma cultura institucional de respeito mútuo, igualdade de tratamento e resolução dialógica de conflitos no trabalho, no ensino, na pesquisa, na extensão e na prestação de serviços;
- V - promoção da saúde, segurança, acessibilidade e da sustentabilidade como fundamentos do trabalho, da gestão, do ensino, da pesquisa, da extensão e da prestação de serviços;
- VI - reconhecimento do valor social do trabalho, do ensino, da pesquisa, da extensão e da prestação de serviços;
- VII - incentivo à gestão participativa e à cooperação;
- VIII - transversalidade e integração das ações;
- IX - responsabilidade e proatividade institucional;
- X - prioridade para abordagens educativas e preventivas;
- XI - abordagem centrada na pessoa em situação de vitimização, com garantia de acolhimento e de acesso à assistência apropriada, qualificada e humanizada;
- XII - valorização da subjetividade, das vivências, da autonomia e das competências das pessoas agentes públicas e estudantes;
- XIII - proteção dos dados pessoais e garantia de confidencialidade das informações relativas às pessoas envolvidas; e
- XIV - proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas.

CAPÍTULO II

DAS DEFINIÇÕES

Art. 2º Para efeito da aplicação desta Resolução, entende-se por:

I - acolhimento: conjunto de ações que visa apoiar e orientar as pessoas vítimas ou afetadas por prática discriminatória e relação de assédio;

II - ambiente virtual: qualquer meio por plataforma tecnológica, simulada por computador, que permite a interação remota entre pessoas, dispositivos ou sistemas;

III - apuração: processo de investigação e resposta a denúncias e relatos de violação de direitos humanos, decorrentes de práticas discriminatórias e de relação de assédio;

IV - comunidade externa: conjunto de pessoas, grupos, instituições ou organizações que não fazem parte da estrutura interna da UFU mas que se relacionam com a Universidade;

V - comunidade universitária: conjunto de pessoas naturais diversificadas em suas atribuições e unificadas nos objetivos da Universidade Federal de Uberlândia - UFU;

VI - espaço institucional: local onde se desenvolvem as relações de trabalho, ensino, pesquisa, extensão, gestão e prestação de serviços da UFU;

VII - fluxo administrativo: sequência lógica e padronizada de atividades, tarefas e processos que são executados dentro da Instituição;

VIII - fluxograma: representação gráfica do fluxo administrativo;

IX - pessoa afetada: pessoa que, não sendo vítima, sofre alguma consequência direta ou indireta da prática de discriminação ou da relação de assédio;

X - pessoa autora: pessoa que, por ação ou omissão, pratica condutas abusivas, repetitivas ofensivas ou discriminatórias que atentem contra a dignidade, integridade física ou psíquica de outra pessoa;

XI - pessoa vítima: pessoa que tenha sofrido danos físicos, emocionais ou materiais decorrentes da prática de um crime ou graves violações de direitos humanos;

XII - pessoa: pessoa natural que pertence à comunidade externa ou universitária, que se relacione com a UFU por meio do trabalho, ensino, pesquisa, extensão ou da prestação de serviço;

XIII - prática discriminatória direta: tratamento dispensado a uma pessoa ou grupo de forma menos favorável do que outra pessoa em situação similar do que foi ou do que seria tratada;

XIV - prática discriminatória indireta: adoção de uma prática, regra ou critério aparentemente neutro, mas que tenha por efeito colocar pessoas com determinada característica em situação de desvantagem em relação a outras;

XV - prática discriminatória: tratamento injusto ou desfavorável a qualquer pessoa ou grupo, devido a características como raça, gênero, orientação sexual, idade, iletramento digital, religião, nacionalidade, deficiência ou outras, sendo que os tipos listados configuram um rol exemplificativo, e outras formas de discriminação que se encaixem nessa definição também serão consideradas;

XVI - relação de assédio moral organizacional ou institucional: relação de assédio moral que ocorre quando a própria Instituição incentiva ou tolera qualquer forma de assédio;

XVII - relação de assédio moral: violação à dignidade ou à integridade psíquica ou física de uma pessoa, por meio de condutas abusivas que se manifestem

por gestos, palavras (orais ou escritas), comportamentos ou atitudes que exponham a pessoa servidora, estudante, agente público ou membro da comunidade externa, individual ou coletivamente, a situações humilhantes, constrangedoras, degradantes ou intimidatórias, com impacto negativo na relação de trabalho, de ensino, de pesquisa, de extensão e de prestação de serviços, afetando, muitas vezes, a estabilidade emocional, física e social da pessoa vítima;

XVIII - relação de assédio: forma de violência caracterizada por comportamentos ou práticas abusivas — ou pela ameaça de sua ocorrência —, que podem ser pontuais ou repetidos, cujo efeito, finalidade ou potencial é causar danos físicos, psicológicos, sexuais, morais, emocionais ou econômicos a uma pessoa ou degradar o ambiente de trabalho, ensino, pesquisa, extensão ou prestação de serviço;

XIX - relação de assédio eleitoral: quando uma ou mais pessoas se utilizam de posição de autoridade para coagir outras a votar em determinado(a) candidato(a), de acordo com interesses pessoais da pessoa autora, e pode configurar violação da lei eleitoral, caracterizando crime;

XX - relação de assédio maternal/paternal: violência psicológica e prática discriminatória sofrida por gestantes cis ou transexuais, adotantes, pai ou mãe solo ou lactantes;

XXI - relação de assédio sexual: constrangimento ou intimidação com conotação sexual que visa obter vantagem ou favorecimento sexual, geralmente caracterizado por um desequilíbrio de poder, influência ou hierarquia; e

XXII - reparação: conjunto de medidas que visam restabelecer a vítima (e as pessoas afetadas) à situação anterior ao ato de violação, entendendo-se como reparação por violação de direitos humanos decorrente de práticas discriminatórias ou relações de assédio o conjunto de medidas destinadas a restabelecer os direitos violados.

CAPÍTULO III

DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 3º Esta Política abrange o enfrentamento a todas as condutas de prática discriminatória e relações de assédio que ocorram nas interações socioprofissionais, educacionais e na organização do trabalho.

Art. 4º As práticas discriminatórias e as relações de assédio podem ocorrer no espaço institucional ou fora dele, desde que haja relação com a Instituição.

Parágrafo único. Tais práticas e relações também se configuram em ambientes de lazer (dentro ou fora da UFU), desde que resultem em impacto para as vítimas em suas relações de trabalho, ensino, pesquisa, extensão, prestação de serviços ou demais relações interpessoais.

Art. 5º São canais que garantem abrangência para a recepção de relatos e denúncias no âmbito desta Política:

I - Administração Superior e instâncias delegadas da UFU;

II - Comissão de Ética da UFU - CEUFU;

III - Coordenação de Sindicância e Inquérito Administrativo da UFU - COPSIA; e

IV - Ouvidoria-Geral da UFU.

Parágrafo único. Qualquer denúncia recebida deve ser reportada à Ouvidoria-Geral para registro na Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação - Fala.BR.

Art. 6º Toda pessoa em exercício ou designada para qualquer função gratificada - FG ou cargo de direção - CD deverá apresentar ao Comitê Gestor certificado de capacitação para liderança, ofertada pela UFU, preferencialmente, ou por outras instituições que atendam aos requisitos a serem definidos pelo Comitê Gestor, e previsto na Agenda de Ações de Formação e Desenvolvimento de Pessoas, envolvendo o enfrentamento das discriminações, a gestão de situações conflituosas e a comunicação não violenta, até a primeira metade de seu mandato, nas demais em até dois anos, a partir da data da publicação desta Resolução.

§ 1º O descumprimento da apresentação de certificação estará sob pena de apuração de falta disciplinar.

§ 2º Os casos omissos serão analisados pelo Comitê Gestor.

CAPÍTULO IV

DA PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA E DA RELAÇÃO DE ASSÉDIO

Art. 7º A pessoa vítima pode ser afetada por prática discriminatória e relação de assédio.

Seção I

Da prática discriminatória

Art. 8º A prática discriminatória pode ocorrer:

I - independentemente da relação entre a pessoa autora e a UFU;

II - durante ou depois da relação da pessoa vítima com a pessoa autora;

III - contra a pessoa vítima individual, coletiva ou institucional; e

IV - de forma presencial ou em ambientes virtuais com uso de tecnologias.

Art. 9º Configuram práticas discriminatórias, dentre outras possíveis condutas:

I - comentar ou fazer qualquer tipo de referência de teor pejorativo relativo ao sotaque, jeito de falar e hábitos de pessoa de outro estado, região ou país;

II - contar piadas ou outras formas de intimidação sistemática (*bullying*) contra uma pessoa por conta de sua orientação sexual ou identidade de gênero;

III - não confiar uma tarefa, atividade ou responsabilidade a uma pessoa, ou tratá-la de forma infantilizada ou paternalista, em razão de sua deficiência, condição de saúde, física ou de idade, rotulando-a como incapaz ou sendo capacitista; e

IV - excluir, segregar, isolar, ridicularizar ou reproduzir estereótipos de uma pessoa com base em suas características, sejam elas físicas, sensoriais, cognitivas, étnico-raciais, gênero e sexualidade, de origem ou condição de pertencimento a povos e comunidades tradicionais e originárias, dentre outros.

Parágrafo único. A pessoa vítima de prática discriminatória pode ser afetada por mais de uma prática.

Seção II

Da relação de assédio

Art. 10. A relação de assédio pode ocorrer:

I - independentemente da relação entre a pessoa autora e a UFU;

II - durante ou depois da relação da pessoa vítima com a pessoa autora;

III - contra a pessoa vítima individual, coletiva ou institucional; e

IV - de forma presencial ou em ambientes virtuais com uso de tecnologias.

Parágrafo único. A pessoa vítima pode sofrer mais de um tipo de relação de assédio.

Art. 11. A relação de assédio pode se configurar nas seguintes situações:

I - quando a pessoa autora e a pessoa vítima ocupam o mesmo nível hierárquico, caracterizando o assédio horizontal;

II - quando há diferença de hierarquia entre as partes, sendo uma delas subordinada à outra, configurando o assédio vertical; e

III - quando não existe vínculo direto de subordinação entre a pessoa autora e a pessoa vítima.

§ 1º A pessoa vítima pode sofrer mais de um tipo de relação de assédio.

§ 2º O assédio vertical pode ocorrer de forma descendente, quando praticado por alguém em posição hierárquica superior contra alguém em posição inferior, ou de forma ascendente, quando parte de alguém em posição inferior em direção a alguém hierarquicamente superior.

Seção III

Da relação de assédio moral

Art. 12. Considera-se relação de assédio moral, para fins desta Política, a prática de condutas abusivas, de natureza psicológica, manifestadas por gestos, palavras (orais ou escritas), comportamentos ou atitudes, que exponham a pessoa vítima a situações humilhantes, constrangedoras, degradantes ou intimidatórias, no contexto de trabalho, gestão, ensino, pesquisa, extensão ou prestação de serviços, afetando negativamente sua dignidade, sua integridade psíquica ou física ou o ambiente em que se insere.

§ 1º A caracterização da relação de assédio moral, para fins de responsabilização disciplinar, civil ou penal, observará a legislação e a jurisprudência aplicáveis, inclusive no que se refere ao elemento subjetivo.

§ 2º Independentemente da configuração de assédio moral para fins de responsabilização, qualquer conduta isolada ou reiterada que produza efeitos de humilhação, constrangimento ou degradação do ambiente institucional poderá ser acolhida, tratada e prevenida no âmbito desta Política, com adoção das medidas de apoio, orientação e prevenção cabíveis.

Art. 13. Configura assédio moral, dentre outras, as seguintes condutas:

I - privar a pessoa vítima do acesso aos instrumentos necessários ao usufruto de seus direitos e cumprimento de seus deveres junto à Instituição;

II - sonegar informações essenciais para a execução de tarefas ou fornecer dados que induzam ao erro;

III - não atribuir atividades à pessoa vítima, deixando-a sem tarefas a cumprir, gerando sensação de inutilidade e incompetência;

IV - ignorar deliberadamente a presença de uma pessoa vítima;

V - sobrecarregar a pessoa vítima com novas tarefas ou deixá-la propositalmente no ócio, provocando a sensação de inutilidade e incompetência;

VI - contestar as decisões da pessoa vítima e fazer críticas de modo exagerado ou injusto, especialmente na frente de outras pessoas, mesmo que ela não esteja presente;

VII - de forma arbitrária, dificultar, impedir ou preterir promoções, progressões ou o exercício de funções diferenciadas pela pessoa vítima, bem como o acesso a informações;

VIII - realizar controle excessivo e desproporcional apenas e sobre a pessoa vítima;

IX - exigir a execução, por parte da pessoa vítima, de tarefas urgentes, com prazos exíguos, de forma permanente e desnecessária;

X - atribuir metas inalcançáveis ou majoradas ao longo do prazo estabelecido;

XI - designar à pessoa vítima, intencionalmente e com frequência, tarefas inferiores ou superiores, distintas das suas atribuições;

XII - controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiro pela pessoa vítima;

XIII - pressionar para que a pessoa vítima não exerça seus direitos;

XIV - criticar a vida privada, as preferências ou as convicções pessoais ou políticas da pessoa vítima;

XV - delegar tarefas vexatórias ou humilhantes à pessoa vítima;

XVI - agredir verbalmente, gritar, dirigir gestos de desprezo, ou ameaçar a pessoa vítima;

XVII - prejudicar deliberadamente a reputação da pessoa vítima ou pessoas que dela dependam;

XVIII - ameaçar a integridade física da pessoa vítima ou pessoas que dela dependam;

XIX - criar apelidos depreciativos para a pessoa vítima;

XX - promover, por meio de listas de *e-mail*, grupos de mensagens, redes sociais e assemelhados, comentários desabonadores, advertências ou reprimendas públicas, ainda que de forma indireta, ou seja, sem nominar o(a) destinatário(a), mas tornando possível a identificação da pessoa vítima; e

XXI - isolar a pessoa vítima no ambiente de trabalho, para que ela não se comunique com os(as) demais colegas.

§ 1º A caracterização de qualquer das condutas previstas neste artigo como assédio moral, para fins de responsabilização disciplinar, civil ou penal, observará o disposto no art. 12, § 1º, e a leitura conjunta com o art. 14.

§ 2º As condutas descritas neste artigo configuram rol exemplificativo.

Art. 14. Não configura assédio moral, dentre outras:

I - controle do trabalho: solicitar que o(a) servidor(a) cumpra suas atribuições legais e regimentais, desde que as tarefas sejam compatíveis com o cargo ocupado;

II - assiduidade e pontualidade: exigir o cumprimento da jornada de trabalho, controle de ponto e justificação de ausências;

III - estabelecimento de metas: fixar metas de produtividade e prazos para entrega de tarefas, desde que sejam exequíveis e cobradas de forma coletiva ou individual sem exposição vexatória;

IV - aumento da demanda de trabalho em situações excepcionais: solicitar empenho extra em momentos de pico de demanda (ex: período de matrículas, fechamento de folha de pagamento), desde que não seja uma sobrecarga perene e direcionada a apenas um indivíduo como forma de punição;

V - críticas construtivas: chamar a atenção do(a) servidor(a) sobre erros técnicos, falhas procedimentais ou comportamento inadequado, visando à correção e melhoria do serviço;

VI - pedido de correção de atividades: solicitar que um trabalho seja refeito porque não atendeu aos padrões de qualidade exigidos pela Administração;

VII - remoção de ofício e no interesse da Administração: alterar a lotação de um(a) servidor(a) para atender a uma necessidade de serviço, desde que o ato seja devidamente motivado e não tenha caráter punitivo;

VIII - alteração de chefias: é ato discricionário da autoridade nomeante;

IX - corte de ponto: efetuar o desconto na remuneração por faltas injustificadas;

X - o livre exercício da liberdade de expressão e o direito ao voto divergente em comissões, instâncias deliberativas, dentre outros, não sendo a oposição de ideias ou negativas de pleitos, por si só, caracterizado como conduta abusiva; e

XI - exercício legítimo da liberdade de cátedra e da liberdade científica e artística e com a divergência intelectual ou metodológica de boa-fé.

Parágrafo único. As relações descritas configuram um rol exemplificativo.

Seção IV

Da relação de assédio organizacional ou institucional

Art. 15. A relação de assédio organizacional ou institucional se configura, dentre outras formas, por meio de:

I - criar ou alterar normas organizacionais ou operacionais visando causar constrangimento;

II - adotar estratégias administrativas ou operacionais com a finalidade de exercer controle abusivo, perseguição, intimidação ou tratamento diferenciado injustificado em relação à pessoa vítima;

III - normas organizacionais que ensejam constrangimentos; e

IV - estratégias constrangedoras que visem melhorar a produtividade, reforçar o controle ou demonstrar poder.

Parágrafo único. As relações de assédio descritas configuram um rol exemplificativo.

Seção V

Da relação de assédio eleitoral

Art. 16. A relação de assédio eleitoral se configura, dentre outras formas, por intermédio de:

I - ameaçar sanção ou retaliação caso a pessoa não vote em determinado(a) candidato(a);

II - prometer benefícios ou promoções em troca de apoio político;

III - obrigar o uso de camisetas ou adesivos de campanha, ou coibir seu uso;

IV - realizar reuniões com o objetivo de direcionar o voto das pessoas; e

V - discriminar ou excluir alguém por sua opinião política.

Parágrafo único. As condutas de assédio descritas acima configuram um rol exemplificativo.

Art. 17. A relação de assédio eleitoral pode ocorrer tanto em eleições externas quanto nas internas da Universidade.

Parágrafo único. Nas eleições internas, a relação de assédio eleitoral ficará ao encargo das análises da Comissão Eleitoral e suscetível às penalidades por essa estabelecidas.

Seção VI

Da relação de assédio maternal/paternal

Art. 18. A relação de assédio maternal/paternal se configura como qualquer forma de prejuízo à pessoa e prática discriminatória sofrida por gestantes cis ou transsexuais, adotantes, pai ou mãe solo ou lactante.

§ 1º O não cumprimento de qualquer norma que confira direitos à pessoa vítima também configura relação de assédio maternal/paternal.

§ 2º As exemplificações também se aplicam às gestações de parentalidade homoafetiva ou homoparentalidade.

Art. 19. A relação de assédio maternal/paternal pode ocorrer desde a confirmação da gravidez e manifesta-se, dentre outras, pelas seguintes formas:

I - negação ou retardamento no cumprimento de direitos legais da pessoa vítima, como horário de amamentação ou licença-gestante/adotante;

II - comentários pejorativos sobre a gravidez, o corpo da pessoa vítima e/ou sua capacidade profissional ou acadêmica;

III - rebaixamento de função, transferência arbitrária e injustificada, sem anuência da pessoa vítima, ou exclusão de atividade por motivo de gravidez ou maternidade;

IV - indução ao retorno precoce da pessoa vítima às atividades após o parto ou pressões para não usufruir integralmente das licenças previstas em lei;

V - recusa de apoio institucional para a manutenção da vida acadêmica ou profissional da pessoa vítima; e

VI - discriminação por orientação sexual ou gênero publicamente assumido.

Parágrafo único. As relações de assédio descritas configuram um rol exemplificativo.

CAPÍTULO V

DA PESSOA NA PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA E NA RELAÇÃO DE ASSÉDIO

Art. 20. Podem ser vítimas ou autoras nas práticas discriminatórias e nas relações de assédio as pessoas:

I - servidoras;

II - agentes públicas, nos termos do art. 2º da Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992;

III - trabalhadoras vinculadas à UFU por meio de empresas prestadoras de serviços terceirizados ou mediante contratação na forma de pessoa jurídica, independentemente do regime jurídico adotado pela contratante;

IV - estudantes;

- V - pesquisadoras;
- VI - extensionistas;
- VII - estagiárias; e
- VIII - outras da comunidade universitária e externa.

Art. 21. É garantia da pessoa vítima a Medida Protetiva Administrativa - MPA, entendida como ferramenta administrativa voltada à sua proteção em situação de violação de direito por prática discriminatória ou relação de assédio, em benefício de sua segurança e bem-estar biopsíquico, a ser adotada nos limites da legislação aplicável.

Art. 22. São Medidas Protetivas Administrativas:

I - instauração de procedimento de justiça restaurativa, mediante anuência expressa da pessoa vítima em caso de denúncia;

II - direito de acompanhar e manifestar-se durante os procedimentos de acolhimento e de justiça restaurativa, por si ou por representante com procuração;

III - direito de ser informada, em termos gerais e na medida do possível, sobre a tramitação das providências adotadas pelos órgãos de apuração, respeitados o sigilo e as restrições legais de acesso aos processos administrativos disciplinares e éticos;

IV - direito à identificação ou ao anonimato;

V - realocação ou afastamento, de natureza estritamente cautelar e por prazo determinado, da pessoa envolvida do ambiente em que exerce suas atividades, garantida, sempre que possível, a manutenção de remuneração, vencimentos, função, vínculo, matrícula e demais direitos correlatos;

VI - orientação institucional sobre seus direitos, os canais administrativos e externos disponíveis (ouvidoria, corregedoria, órgãos de segurança pública, Defensoria Pública, advocacia privada, Ministério Público, entre outros) e as possíveis medidas administrativas e judiciais, sem prestação de consultoria ou patrocínio jurídico individual pela UFU; e

VII - encaminhamento e orientação aos familiares da pessoa vítima para serviços públicos de saúde, assistência psicossocial e proteção social, quando necessário e nos limites das competências institucionais, sem prejuízo da prioridade de atendimento à própria vítima.

§ 1º Eventual acesso ou participação da pessoa vítima em procedimentos de apuração disciplinar ou ético observará a legislação específica vigente à época, o regime de sigilo e as orientações dos órgãos de correição e de ética, não lhe sendo conferida a condição de parte, terceiro(a) interessado(a) ou de assistente no processo.

§ 2º Estas medidas não substituem outras previstas no Capítulo VIII - Do Acolhimento, no Capítulo IX - Da Apuração e no Capítulo X - Da Reparação.

§ 3º A realocação ou o afastamento da pessoa apontada como autora dependerá de decisão fundamentada da instância competente, com indicação dos elementos concretos que justifiquem a medida, prazo determinado não superior a sessenta dias, prorrogável uma única vez por igual período mediante nova fundamentação, e oitiva prévia da pessoa apontada, salvo na hipótese de risco iminente devidamente demonstrado, caso em que o contraditório será diferido e

assegurado no prazo de até cinco dias úteis após a efetivação da medida.

§ 4º As medidas previstas no inciso V não possuem natureza sancionatória, não importam em juízo de mérito sobre a denúncia e poderão ser revistas, modificadas ou revogadas a qualquer tempo, de ofício ou a requerimento, à vista da evolução da apuração.

Art. 23. A análise da relação de assédio e da prática discriminatória, no âmbito desta Política, deverá considerar, de forma prioritária, os efeitos concretos sofridos pela pessoa vítima e pelas pessoas afetadas, inclusive quanto a danos físicos, psicológicos, emocionais, sociais ou econômicos.

§ 1º Exclusivamente para os fins de prevenção, acolhimento e proteção previstos nesta Política, e sem produzir qualquer efeito sancionatório ou prejuízo à presunção de inocência, a atuação institucional poderá ser desencadeada ainda que não esteja demonstrado o elemento subjetivo da pessoa apontada como autora, bastando a existência de indícios mínimos de condutas que, em tese, possam configurar assédio ou discriminação, reservando-se à apuração formal a análise da responsabilização, nos termos do § 2º deste artigo e da legislação aplicável.

§ 2º A responsabilização disciplinar, civil ou penal da pessoa autora obedecerá aos requisitos previstos na legislação aplicável, inclusive quanto à análise do elemento subjetivo, do nexo causal e da gravidade da conduta, não se presumindo irrelevante a motivação para esses fins.

§ 3º A aplicação desta Política não afastará, limitará ou substituirá as competências legais de apuração, julgamento e responsabilização dos órgãos de correição, das comissões de ética e das demais autoridades competentes da UFU.

Art. 24. A pessoa vítima de prática discriminatória e/ou relação de assédio poderá se manifestar individual ou coletivamente, por representação, de forma oral ou escrita, presencial ou remota, no âmbito:

I - dos procedimentos de acolhimento, de prevenção e de justiça restaurativa previstos nesta Política; e

II - das instâncias administrativas competentes (Ouvidoria-Geral, Comissão de Ética, unidade de correição e demais órgãos responsáveis), para relatar fatos, apresentar complementações, responder a pedidos de esclarecimento e solicitar medidas protetivas, nos termos da legislação aplicável.

Parágrafo único. A manifestação da pessoa vítima em procedimentos de apuração disciplinar ou ético observará o regime de sigilo, as normas específicas de processo administrativo e as orientações dos órgãos de correição e de ética, não lhe sendo atribuída a condição de parte, assistente ou terceiro(a) interessado(a), sem prejuízo de seu direito de informação em termos gerais sobre a tramitação das providências adotadas.

CAPÍTULO VI

DO RELATO E DA DENÚNCIA

Art. 25. A pessoa vítima de prática discriminatória ou de relação de

assédio pode se manifestar utilizando os seguintes instrumentos:

I - relato: descrevendo os fatos, buscando acolhimento e possível reparação; e

II - denúncia: apresentando a descrição dos fatos, acompanhada da apresentação de provas ou indicação de onde podem ser obtidas, visando à admissibilidade, possível apuração, restauração e sanção.

§ 1º A pessoa vítima deverá ser informada sobre seu direito de escolha entre relatar ou denunciar.

§ 2º Não será exigida prova pré-constituída dos fatos alegados como requisito de procedibilidade do relato ou denúncia, o que não exclui a necessidade da especificação de elementos mínimos que permitam a compreensão dos fatos envolvidos e do envolvimento da pessoa autora, sob pena de não conhecimento.

§ 3º A instância competente de apuração, após a análise prévia do relato ou denúncia e o seu conhecimento, fará instrução do correspondente processo no Sistema Eletrônico Informações - SEI, com nível de acesso "sigiloso".

Art. 26. Grupos, coletivos ou entidades representativas têm garantido o direito de denunciar prática discriminatória coletiva (direta ou indireta) e relação de assédio (em especial as ambientais e institucionais), as quais serão apuradas da mesma forma e com as mesmas garantias que os casos individuais.

CAPÍTULO VII

DA PREVENÇÃO

Art. 27. A prevenção de práticas discriminatórias e de relações de assédio será promovida por meio de diferentes canais e espaços, em conformidade com esta Política e com as diretrizes estabelecidas pelo Comitê Gestor da Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação da UFU.

Art. 28. A prevenção da prática discriminatória e da relação de assédio, em seus diversos aspectos, poderá ocorrer, entre outros meios, pelas seguintes diretrizes, que poderão ser detalhadas por atos normativos específicos, observadas a legislação federal e a jurisprudência constitucional:

I - campanhas contínuas, físicas e virtuais, nas mídias sociais, incluindo ações com foco especial em datas relevantes oficializadas;

II - divulgação e informação desta Política, para estimular o seu integral cumprimento;

III - proposição de componentes curriculares disciplinares ou não disciplinares;

IV - cotas para pesquisas;

V - cotas para ações de extensão; e

VI - melhoria das condições do ambiente de trabalho, ensino, pesquisa, extensão e prestação de serviço.

Parágrafo único. Fica instituída, nos moldes da Portaria Conjunta MGI/CGU nº 79, de 10 de setembro de 2024, a realização anual da Semana de Mobilização para a Prevenção e o Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na terceira semana do mês de junho.

CAPÍTULO VIII

DO ACOLHIMENTO

Art. 29. O Acolhimento destina-se a qualquer pessoa vítima ou afetada e exige respeito, sensibilidade e consideração à sua história, condição de existência e cultura.

Art. 30. O Acolhimento Preliminar é de responsabilidade da Comissão Local do Órgão ou Unidade e sua continuidade fica a cargo do Comitê Gestor.

§ 1º A pessoa vítima de prática discriminatória ou relação de assédio pode buscar Acolhimento Preliminar em qualquer Comissão Local de Unidade ou órgão da UFU.

§ 2º Resguarda-se o direito da pessoa vítima de ser acolhida diretamente pelo Comitê Gestor.

§ 3º A Comissão Local, ao finalizar o Acolhimento Preliminar, deve encaminhar a pessoa vítima e o caso ao Comitê Gestor.

Art. 31. O Acolhimento Preliminar e o encaminhamento ao Comitê Gestor não impedem a atuação concomitante das áreas de saúde e acompanhamento e não inibem as práticas restaurativas.

Art. 32. O Acolhimento antecede e independe de registro efetivo de denúncia ou relato, por decisão da pessoa vítima ou da pessoa afetada.

Parágrafo único. A pessoa vítima será acolhida pela Câmara de Acolhimento do Comitê Gestor e o processo remetido à devida instância de apuração.

Art. 33. O Acolhimento deve:

- I - ser centrado na necessidade da pessoa vítima ou da pessoa afetada;
- II - propiciar ambiente seguro para que a pessoa vítima ou afetada relate sua experiência e busque auxílio;
- III - garantir sigilo e confidencialidade em um espaço de orientação e apoio;
- IV - priorizar ações que resultem em aproximação, inclusão e humanização e que fortaleçam a integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha da pessoa vítima ou afetada;
- V - respeitar o tempo de reflexão e decisão da pessoa vítima ou afetada;
- VI - utilizar comunicação não discriminatória;

VII - agir de forma empática e não culpar a pessoa vítima;

VIII - oferecer escuta ativa e compreender as necessidades da pessoa vítima ou afetada; e

IX - esclarecer os direitos da pessoa vítima ou afetada e oferecer as opções possíveis.

§ 1º A escuta terá caráter acolhedor e de apoio inicial, não se confundindo com oitiva de cunho investigativo ou processual, e será conduzida conforme as diretrizes legais e psicossociais voltadas à escuta qualificada e à definição de encaminhamentos adequados estabelecidos nesta Política.

§ 2º A escuta somente será realizada mediante consentimento prévio, livre e informado da pessoa vítima, assegurando-se o respeito à sua autonomia e o direito à recusa, sem que disso decorra qualquer prejuízo às demais providências institucionais cabíveis.

§ 3º O Acolhimento não poderá ser conduzido por pessoa indicada, no relato ou na denúncia, como possível autora da prática discriminatória ou da relação de assédio em apuração, vedação esta circunscrita ao caso concreto, sem produzir juízo de mérito sobre a denúncia e sem prejuízo das demais atribuições funcionais da pessoa indicada.

CAPÍTULO IX

DA APURAÇÃO

Art. 34. A apuração será instaurada pela instância competente sempre que houver elementos mínimos que indiquem a ocorrência de suposta prática discriminatória ou relação de assédio no âmbito da UFU, observados o princípio da legalidade e o dever de autotutela da Administração Pública.

§ 1º A decisão sobre a instauração considerará, entre outros elementos, o relato ou denúncia da pessoa vítima ou de terceiros, bem como outras informações ou indícios de materialidade e autoria.

§ 2º A vontade da pessoa vítima será especialmente considerada quanto à forma de acolhimento, à adoção de práticas restaurativas e à definição de medidas protetivas, sem afastar o dever institucional de apurar, de ofício, fatos que possam configurar infração disciplinar, ilícito penal ou ato de improbidade.

Art. 35. A apuração seguirá os procedimentos de cada esfera competente, respeitando a legislação em vigência à ocasião, bem como esta Resolução.

Art. 36. O encaminhamento de relato ou denúncia à instância apurativa não impede a atuação concomitante das áreas de saúde e acompanhamento e não inibe as práticas reparatórias para a resolução de conflitos e promoção de ambiente de trabalho saudável.

Art. 37. A admissibilidade do relato ou da denúncia e a instauração de processo ético ou disciplinar observarão os requisitos previstos na legislação

aplicável e nos normativos de correção da UFU, não podendo ficar condicionadas exclusivamente à anuência da pessoa vítima, quando presentes indícios suficientes de infração disciplinar, ilícito penal ou ato de improbidade.

§ 1º A pessoa vítima deverá ser consultada e informada sobre as possíveis consequências da instauração de processo ético e/ou disciplinar, resguardando-se sua segurança e integridade biopsíquica.

§ 2º A anuência da pessoa vítima será indispensável para a participação em práticas restaurativas, mediações ou outras formas consensuais de tratamento do conflito, sem prejuízo da continuidade de apurações disciplinares, éticas ou criminais quando juridicamente exigíveis.

Art. 38. A apuração deverá priorizar a utilização de técnicas e procedimentos da justiça restaurativa.

CAPÍTULO X

DA REPARAÇÃO

Art. 39. Qualquer prática discriminatória ou relação de assédio, independentemente de sua forma, configura grave violação dos direitos humanos.

Parágrafo único. Toda violação de direitos humanos implica as devidas e integrais compensação e reparação, sempre que juridicamente cabíveis e proporcionais.

Art. 40. As medidas de reparação deverão:

- I - ser de caráter compensatório e restaurativo para a pessoa vítima e para a pessoa afetada;
- II - incluir ações administrativas para prevenir a reincidência do ato; e
- III - ser acordadas em procedimentos de justiça restaurativa, em decisões de processos éticos ou disciplinares, ou recomendadas pelo Comitê Gestor.

Art. 41. Serão responsáveis por cumprir as medidas de reparação:

- I - a pessoa autora, conforme definido nos acordos restaurativos, nas decisões éticas e disciplinares, ou nas proposições do Comitê Gestor; e
- II - os setores institucionais indicados pelo Comitê Gestor.

Art. 42. As medidas de reparação, nos limites da legislação aplicável e das normas específicas de carreira, ensino, pesquisa, extensão e assistência estudantil, podem incluir:

- I - restituição à vítima pelas perdas decorrentes da violação, tendo em vista o regime jurídico de pessoal, abrangendo:
 - a) progressão em cargos e funções, ou quaisquer outros benefícios;
 - b) recuperação de oportunidades de avaliação acadêmica justa;

c) revisão de ranqueamento no sistema educacional; e
d) recuperação de bolsas que sejam de atribuição/responsabilidade da UFU; e

II - garantia de restabelecimento da posição socioprofissional ou socioeducacional da vítima nas esferas de atribuição e responsabilidade da UFU, por meio de:

- a) pedido público de desculpas à pessoa vítima;
- b) assunção pública de responsabilidade pelo dano ocorrido;
- c) garantias de não repetição, sob pena de sanções, assegurando que o ato discriminatório ou assediador não será praticado novamente;
- d) medidas de reparação, sempre que juridicamente cabíveis e proporcionais, pela pessoa autora, dos prejuízos financeiros sofridos pela vítima;
- e) implementação de alterações organizacionais ou ambientais nos setores envolvidos para evitar a repetição da condição discriminatória ou assediadora em qualquer de suas formas;
- f) suporte psicológico contínuo para a redução de traumas e o tratamento de estresse pós-traumático à vítima; e
- g) promoção de grupos reflexivos para pessoas vítimas, pessoas afetadas e pessoas autoras.

Parágrafo único. A escolha da medida de reparação deverá considerar o melhor impacto para a pessoa vítima e seu ambiente.

Art. 43. A reparação é de responsabilidade da CEUFU e da COPSIA, conforme suas competências.

Parágrafo único. A reparação seguirá os procedimentos de cada esfera competente, respeitando a legislação e esta Resolução.

Art. 44. O encaminhamento de relato ou denúncia à instância apurativa e a instauração de processo ético ou disciplinar observará o dever institucional de apurar fatos em tese ilícitos, não podendo ser condicionados exclusivamente à anuência da pessoa vítima, quando houver elementos mínimos de materialidade e autoria.

§ 1º A pessoa vítima será previamente informada sobre a instauração do processo e poderá, se desejar, acompanhar em termos gerais a tramitação, respeitados o sigilo e as normas específicas de processo administrativo disciplinar e ético.

§ 2º A recusa da pessoa vítima em participar de diligências facultativas, de práticas restaurativas ou de atos não essenciais não impedirá a continuidade das apurações, quando obrigatórias à luz da legislação.

CAPÍTULO XI

DA COMPETÊNCIA E DA ESTRUTURA

Seção I

Do Comitê Gestor da Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Universidade Federal de Uberlândia

Art. 45. O Comitê Gestor é uma obrigatoriedade, objeto e âmbito de aplicação, conforme art. 1º do Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, que institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

§ 1º O Comitê Gestor, no seu âmbito de competência, deverá, por meio da elaboração e da execução dos planos setoriais, apresentar relatórios que conterão as informações sobre o desenvolvimento das ações de seus planos setoriais de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação.

§ 2º Ato do Comitê Gestor especificará as informações que deverão constar nos relatórios de que trata o *caput*.

§ 3º O Comitê Gestor será formado por uma comissão indicada pelo(a) Reitor(a) ou seu(sua) representante legal em exercício ou pelo Conselho Universitário - CONSUN.

§ 4º É vedada a participação, no Comitê Gestor, de pessoa em face da qual tenha sido instaurado, mediante juízo de admissibilidade fundamentado pela instância competente, processo ético ou disciplinar para apurar prática discriminatória ou relação de assédio, enquanto durar a apuração ou a vigência de sanção dela decorrente, sendo que tal vedação, entretanto, não alcança denúncias arquivadas no juízo de admissibilidade, denúncias ainda não submetidas a tal juízo, nem hipóteses em que tenha havido absolvição, prescrição ou extinção do processo sem aplicação de sanção.

Art. 46. O plenário do Comitê Gestor terá, pelo menos, onze cadeiras com direito a voto, que serão ocupadas pelas indicações de seus representantes, devendo, no mínimo, ser representado por:

I - Seção Sindical dos Docentes da Universidade Federal de Uberlândia ADUFU-SS;

II - Sindicato dos Trabalhadores Técnico-Administrativos em Instituições Federais de Ensino Superior de Uberlândia - SINTET-UFU;

III - Diretório Central dos Estudantes - DCE-UFU;

IV - Associação de Pós-graduandos da UFU - APG-UFU;

V - Diretoria de Estudos e Pesquisas Afro-Brasileiras - DIEPAFRO;

VI - Comissão Permanente de Acompanhamento da Política Institucional de Valorização e Proteção das Mulheres;

VII - Comissão Permanente de Acompanhamento da Política de Diversidade Sexual e de Gênero;

VIII - Hospital de Clínicas de Uberlândia - HCU;

IX - CEUFU;

X - Divisão de Acessibilidade e Inclusão - DACIN; e

XI - membro do CONSUN ou pessoa indicada por ele.

§ 1º A indicação de representante será feita pela instância representada e conterá nome de pessoa para titular e suplente.

§ 2º Em caso de não indicação pela Comissão específica, a vaga será definida pelo CONSUN.

§ 3º Toda pessoa participante do Comitê Gestor deverá apresentar certificado de capacitação para liderança, ofertada pela UFU, e previsto na Agenda de Ações de Formação e Desenvolvimento de Pessoas, envolvendo o enfrentamento das discriminações, a gestão de situações conflituosas e a comunicação não violenta, até a primeira metade de seu mandato, a partir da data da publicação desta Resolução.

Art. 47. O plenário deliberará pela maioria simples das pessoas presentes.

Art. 48. A presidência do Comitê Gestor será composta de titular e suplente.

Parágrafo único. A presidência será indicada pelo plenário e designada pelo(a) Reitor(a), observado o direito a veto.

Art. 49. O Comitê Gestor deverá publicar seu Regimento Interno, de acordo com as normativas vigentes na UFU à época, em período estabelecido pela própria Reitoria.

Art. 50. São competências do Comitê Gestor, em conformidade com as diretrizes estabelecidas nesta Política:

I - implementação e acompanhamento: monitorar e avaliar a implementação do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação;

II - gestão de planos: apoiar a elaboração e a implementação dos planos setoriais dos órgãos e entidades;

III - articulação: promover a articulação entre os diferentes órgãos federais para garantir a uniformidade das ações de prevenção e enfrentamento;

IV - capacitação e mobilização: propor ações de capacitação sobre assédio e discriminação e acompanhar a Semana de Mobilização para o tema; e

V - definição de diretrizes: estabelecer diretrizes gerais para o tratamento das denúncias e o acolhimento das vítimas.

Art. 51. O Comitê Gestor consolidará os dados das denúncias e relatos recebidos pelas instâncias apurativas em um painel administrativo de uso exclusivo do(a) Reitor(a).

Parágrafo único. A publicização do referido painel é de competência exclusiva do(a) Reitor(a).

Seção II

Dos setores de apuração

Art. 52. A COPSIA e a CEUFU são os setores responsáveis pela apuração de casos de práticas discriminatórias e relações de assédio, dentro de suas respectivas competências.

§ 1º O processo de apuração deve finalizar em cento e oitenta dias a contar do início do procedimento administrativo.

§ 2º A apuração deverá priorizar a utilização de técnicas e procedimentos da justiça restaurativa.

§ 3º Em caso de mudança legislativa que suprima ou altere as competências da COPSIA ou CEUFU, o novo setor será o responsável pela apuração de casos de práticas discriminatórias e relações de assédio, dentro de suas respectivas competências.

Art. 53. São competências dos setores de apuração, em conformidade com os normativos próprios, com esta Política e com as diretrizes estabelecidas pelo Comitê Gestor:

I - apurar relato e denúncia de práticas discriminatórias e relações de assédio;

II - priorizar a utilização de técnicas de justiça restaurativa, quando cabível;

III - estabelecer seus setores de justiça restaurativa, observado o devido apoio administrativo;

IV - garantir a não revitimização ou culpabilização da pessoa vítima;

V - indicar a aplicação das medidas protetivas propostas pelo setor de acolhimento do Comitê Gestor;

VI - promover o contato entre a pessoa vítima e a suposta pessoa autora somente a pedido da pessoa vítima e com acompanhamento do setor de acolhimento do Comitê Gestor;

VII - orientar separadamente a pessoa identificada como vítima e a pessoa apontada como possível autora, quanto aos seus respectivos direitos e deveres;

VIII - facultar à pessoa vítima o acompanhamento da apuração e sua manifestação a qualquer tempo;

IX - utilizar de linguagem não violenta;

X - demonstrar respeito e empatia pela história e cultura da pessoa vítima;

XI - ofertar escuta ativa e compreensão das necessidades da pessoa vítima;

XII - disponibilizar espaço para orientação e apoio;

XIII - garantir sigilo e confidencialidade na apuração; e

XIV - comunicar bimestralmente ao Comitê Gestor a admissibilidade das denúncias e a respectiva fase do processo de apuração.

Seção III

Dos órgãos e unidades

Art. 54. São competências de cada órgão e unidade institucional:

I - constituir e manter Comissão Local para Acolhimento Preliminar, que deve ser composta por, no mínimo, três pessoas titulares e respectiva suplência e, se possível, representação das três categorias (estudantes, docentes, técnico-administrativos(as));

II - possibilitar a capacitação da Comissão Local para Acolhimento Preliminar pela Câmara de Acolhimento do Comitê Gestor em ação conjunta com a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - PROGEP;

III - cumprir o procedimento geral para Acolhimento Preliminar de pessoas vítimas e pessoas afetadas por prática discriminatória e relação de assédio estabelecido pelo Comitê Gestor;

IV - zelar pela não exposição ou divulgação de calendários, literatura, pôsteres ou quaisquer materiais com conteúdo de natureza discriminatória ou assediadora;

V - prestar atendimento imediato à pessoa vítima;

VI - dar ampla divulgação a canal rápido e seguro para acolher e receber a pessoa vítima; e

VII - respeitar as decisões da vítima.

§ 1º Aplica-se à composição da Comissão Local, no que couber, o disposto no art. 45.

§ 2º Deverá ser criada ao menos uma Comissão Local de Acompanhamento por *campus* fora de sede, podendo ser composta por representantes de diversos órgãos ou unidades institucionais presentes no *campus*.

Art. 55. São competências da Diretoria de Comunicação Social - DIRCO, em conformidade com as diretrizes estabelecidas pelo Comitê Gestor:

I - constituir e manter Comissão Local para propor, executar, acompanhar e avaliar as ações desta Política em seu respectivo âmbito de atuação;

II - elaborar e executar campanhas físicas e virtuais contínuas nas mídias sociais, com foco especial em datas relevantes; e

III - produzir gráficos, cartilhas, impressos, programas e campanhas para as mídias sociais institucionais explicando e esclarecendo cada item do fluxo administrativo de acolhimento e apuração de relatos e denúncias de prática discriminatória e relação de assédio.

Art. 56. São competências da Pró-Reitoria de Graduação - PROGRAD, em conformidade com as diretrizes estabelecidas pelo Comitê Gestor:

I - constituir e manter Comissão Local para propor, executar, acompanhar e avaliar as ações desta política em seu respectivo âmbito de atuação; e

II - implementar componentes curriculares, em articulação com as Unidades Acadêmicas e seus colegiados de curso, que abordem a prática

discriminatória e a relação de assédio em seus diversos aspectos.

Art. 57. São competências da Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-graduação - PROPP, em conformidade com as diretrizes estabelecidas pelo Comitê Gestor, propor, implementar, acompanhar e avaliar as ações desta política no âmbito de sua atuação, incluindo a constituição e manutenção de uma Comissão Local responsável por supervisionar e coordenar as ações relacionadas à prática discriminatória e à relação de assédio, em seus diversos aspectos.

Art. 58. São competências da Pró-Reitoria de Extensão e Cultura - PROEXC, em conformidade com as diretrizes estabelecidas pelo Comitê Gestor:

I - constituir e manter Comissão Local para propor, executar, acompanhar e avaliar as ações desta política em seu respectivo âmbito de atuação; e

II - implementar e acompanhar cotas para as ações de extensão, cultura e economia solidária, que assegurem a adoção de políticas afirmativas voltadas ao enfrentamento de práticas discriminatórias e de assédio em suas diversas manifestações.

Art. 59. São competências da PROGEP, em conformidade com as diretrizes estabelecidas pelo Comitê Gestor:

I - constituir e manter Comissão Local para propor, executar, acompanhar e avaliar as ações desta política em seu respectivo âmbito de atuação;

II - implementar e acompanhar cotas em cargos, concursos e contratações, baseadas em ações afirmativas para o enfrentamento da prática discriminatória e da relação de assédio em seus diversos aspectos; e

III - executar e acompanhar ações de desenvolvimento sobre a prevenção da prática discriminatória e da relação de assédio em seus diversos aspectos.

Art. 60. São competências da Pró-Reitoria de Assistência Estudantil - PROAE, em conformidade com as diretrizes estabelecidas pelo Comitê Gestor:

I - constituir e manter Comissão Local para propor, executar, acompanhar e avaliar as ações desta política em seu respectivo âmbito de atuação; e

II - implementar e acompanhar ações de prevenção da prática discriminatória e da relação de assédio, em conjunto com as entidades representativas estudantis.

Art. 61. São competências da Pró-Reitoria de Planejamento e Administração - PROPLAD, em conformidade com as diretrizes estabelecidas pelo Comitê Gestor, constituir e manter Comissão Local para propor, executar, acompanhar e avaliar as ações desta política em seu respectivo âmbito de atuação.

CAPÍTULO XII

DOS FLUXOS

Art. 62. Fica estabelecido fluxo uniforme e contínuo para a Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação da Universidade Federal de Uberlândia, com a adoção de protocolo específico para o atendimento de pessoas vítimas e de pessoas afetadas e o recebimento de representações por violências envolvendo a comunidade universitária, as pessoas externas e as pessoas prestadoras de serviços.

Parágrafo único. O fluxo de procedimentos previstos no *caput* deste artigo deverá constar no Regimento do Comitê Gestor.

Art. 63. No processo de acolhimento, a Câmara de Acolhimento do Comitê Gestor pode:

I - encaminhar para suporte psicossocial; e

II - recomendar a adoção de MPA.

Parágrafo único. O suporte psicossocial não poderá, em hipótese alguma, ser realizado por pessoa identificada como possível autora da situação.

CAPÍTULO XIII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 64. Os casos omissos nesta Resolução serão resolvidos pelo Comitê Gestor, que decidirá com base nos princípios gerais de direito e normas análogas.

Art. 65. Naquilo em que esta Política conflitar com legislação federal ou normas superiores, prevalecerá o disposto na legislação e regulamentos federais, cabendo ao Comitê Gestor propor os ajustes necessários.

Art. 66. As medidas de natureza cautelar previstas nesta Política, em especial as previstas nos arts. 22, V, e 33, § 3º, e os impedimentos de participação previstos nos arts. 45, § 2º, e 54, parágrafo único, terão sempre caráter temporário, motivado e revisável, não constituem sanção, não implicam juízo antecipado sobre a denúncia e serão aplicadas com observância dos princípios da legalidade, do contraditório, da ampla defesa, da impessoalidade, da proporcionalidade e da presunção de inocência, nos termos do art. 5º, LIV, LV e LVII, da Constituição Federal.