



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS - UFAL**  
**SECRETARIA EXECUTIVA DOS CONSELHOS SUPERIORES - SECS**

**RESOLUÇÃO Nº 02/2025, CONSUNI/UFAL, de 14 de janeiro de 2025.**

**ESTABELECE “*Ad Referendum*” A POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO EM CASOS DE ASSÉDIO E FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO E PRECONCEITO, NO ÂMBITO DA UFAL.**

A **VICE-REITORA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS** no uso das atribuições legais que lhe são conferidas pelo ESTATUTO e REGIMENTO GERAL da UFAL, tendo em vista o que consta do Processo nº 23065.038113/2024-12;

**CONSIDERANDO** o que reza a Constituição Federal de 1988 nos artigos 3º, inciso IV, e artigo 5º, inciso V;

**CONSIDERANDO** que a honra, a imagem, a dignidade e a liberdade fazem parte dos direitos fundamentais garantidos na Constituição Federal de 1988;

**CONSIDERANDO** o inciso XIV da seção II e inciso XV, da Seção III, do Anexo contido no Decreto 1.171, de 22.06.1994, e o Decreto 6.029 de 1 de fevereiro de 2007 do Poder Executivo Federal;

**CONSIDERANDO** que o Regime Jurídico Único - RJU prevê, no Título IV, as condutas proibitivas e deveres do servidor, sendo alguns pertinentes ao tema;

**CONSIDERANDO** o que estabelece o inciso IX do artigo 19 do Estatuto da UFAL e o inciso VIII do artigo 24 do Regimento Geral da UFAL;

**CONSIDERANDO** a Lei 14.540/23 que Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da Administração Pública, Direta e Indireta, Federal, Estadual, Distrital e Municipal;

**CONSIDERANDO** a Resolução 351/2020 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ);

**CONSIDERANDO** Lei 14.457/22 (CLT), de 21 de setembro de 2022;

**CONSIDERANDO** o Acórdão 456/2022/TCU-Plenário;

**CONSIDERANDO** o Documento da ONU Mulheres;

**CONSIDERANDO** Guia Lilás e Política de Enfrentamento do Assédio na Controladoria-Geral da União (CGU).

**CONSIDERANDO** o Decreto nº 12.222 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.

**RESOLVE, “*Ad referendum*” do CONSUNI:**

**Art. 1º** Estabelecer a política de prevenção e enfrentamento aos casos de assédio moral e sexual e formas de discriminação e preconceito, no âmbito da Universidade Federal de Alagoas - UFAL.



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS - UFAL**  
**SECRETARIA EXECUTIVA DOS CONSELHOS SUPERIORES - SECS**

**Art. 2º** Para os fins desta Resolução, entende-se como âmbito da UFAL qualquer local ou ambiente, inclusive virtual, em que sejam desenvolvidas atividades da instituição relacionadas a Administração, Ensino, Pesquisa e Extensão.

**Parágrafo Único.** O ambiente virtual compreende qualquer plataforma digital interna ou externa onde se verifique a produção de atividade institucional relacionada a Administração, Ensino, Pesquisa e Extensão, desde que oficialmente reconhecidas pela UFAL.

**Art. 3º** São considerados destinatários dessa política:

- I. Servidores docentes e técnicos;
- II. Pessoal contratado por tempo determinado na forma da Lei nº 8.745/93;
- III. Estudantes, estagiários e bolsistas;
- IV. Colaboradores voluntários;
- V. Trabalhadores terceirizados, conforme o caso.

**CAPÍTULO I**  
**SEÇÃO I**  
**DOS CONCEITOS**

**Subseção 1**  
**Do Assédio Moral**

**Art. 4º** O assédio moral consiste na violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, manifestada por meio de gestos, palavras (orais ou escritas), comportamentos ou atitudes que exponham o(a) servidor(a), o(a) empregado(a) ou o(a) estagiário(a) ou o(a) terceirizado(a), individualmente ou em grupo, a situações humilhantes e constrangedoras, degradando o clima de trabalho e muitas vezes impactando a estabilidade emocional e física da vítima.

**Parágrafo Único.** Para configurar assédio moral por conduta isolada, deve-se analisar a gravidade do ato e o dano causado à vítima.

**Art. 5º** O assédio moral pode ser praticado das seguintes formas:

- I. Assédio vertical descendente: quando o assédio é praticado por uma pessoa em posição hierárquica superior;
- II. Assédio vertical ascendente: quando o assédio é praticado por uma pessoa em posição hierárquica inferior;
- III. Assédio horizontal: ocorre quando o assédio é praticado entre pessoas de mesma hierarquia;
- IV. Assédio moral misto: ocorre quando, de forma coordenada, uma pessoa é assediada por superiores hierárquicos e por colegas de trabalho com os quais não possui relação de subordinação.

**Art. 6º** São exemplos de situações que podem caracterizar o assédio moral, entre outras:



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS - UFAL**  
**SECRETARIA EXECUTIVA DOS CONSELHOS SUPERIORES - SECS**

- 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; realizar um controle excessivo e desproporcional apenas sobre a pessoa assediada;
- XVI. 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;
- XVII. Isolar a pessoa de confraternizações, almoços e atividades realizadas em conjunto com os demais colegas;
- XVIII. Fazer comentários indiscretos quando a pessoa falta ao serviço;



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS - UFAL**  
**SECRETARIA EXECUTIVA DOS CONSELHOS SUPERIORES - SECS**

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

XX. Invadir a intimidade da pessoa, procedendo a escutas de ligações telefônicas, leituras de correspondências, mensagens em aplicativos ou emails;

XXI. Ignorar a presença da pessoa;

XXII. Atribuir tarefas vexatórias ou humilhantes à pessoa.

**Parágrafo único.** A tipificação das condutas exemplificadas no caput como infração disciplinar considerará as especificidades e/ou contexto em que estão colocadas, respeitados o contraditório e a ampla defesa.

**Art. 7º** São exemplos de situações que não configuram assédio moral, entre outras:

I. Cobranças de trabalho, realizadas de maneira respeitosa;

II. Atribuição de tarefas aos subordinados, no interesse da Administração;

III. Conflitos esporádicos com colegas ou chefias e divergências sobre determinado tema comunicadas de forma direta e respeitosa;

IV. Críticas construtivas;

V. Avaliações de desempenho realizadas por colegas ou superiores, desde que não seja feita de forma a causar situação vexatória na pessoa avaliada;

## **Subseção 2**

### **Do Assédio sexual**

**Art. 8º** Conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

**Art. 9º** O assédio sexual pode ser praticado das seguintes formas, entre outras:

I. Assédio sexual por chantagem, configurado quando há a exigência de uma conduta sexual, em troca de benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho.

II. Assédio sexual por intimidação, configurado quando há provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho, com o objetivo de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, de intimidação ou humilhação.



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS - UFAL**  
**SECRETARIA EXECUTIVA DOS CONSELHOS SUPERIORES - SECS**

III. Assédio sexual vertical, também tipificado como crime no art. 216-A do Código Penal, ocorre quando uma pessoa se vale da sua condição de superioridade hierárquica ou de ascendência inerentes ao exercício de cargo ou função para constranger alguém com objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual.

IV. Assédio sexual horizontal, configurado quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, podendo caracterizar algum dos crimes contra a dignidade sexual previstos no Código Penal.

**Parágrafo Único.** A gravidade dos danos causados à vítima do assédio sexual que a exponha ao adoecimento psíquico e/ou físico será considerado como agravante na dosimetria da penalidade disciplinar aplicável ao agente.

**Subseção 3**

**Dos Casos de Preconceito e Discriminação**

**Art. 10.** Considera-se preconceito toda conduta que tenha por objetivo anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais, a partir do entendimento de que certas características e/ou opções individuais seriam fundamento legítimo para a inferiorização de pessoas e grupos sociais.

**Art. 11.** São consideradas atitudes discriminatórias quaisquer manifestações que restrinjam direitos humanos e liberdades fundamentais, sem amparo legal, baseadas em preconceitos de origem, raça, cor, sexo, identidade de gênero, orientação sexual, idade, condição física intelectual, entre outros, ainda que praticada em ambiente virtual.

**SEÇÃO II**  
**DOS PRINCÍPIOS E DIRETRIZES**

**Art. 12.** A prevenção e enfrentamento de casos de assédio e formas de discriminação e preconceito rege-se pelos seguintes princípios e ações:

I. Respeito à dignidade da pessoa humana;

II. Favorecimento de um clima organizacional saudável, respeitoso, sem discriminação e de tolerância à diversidade;

III. Capacitação de seus servidores, estudantes, colaboradores e estagiários, por meio da realização de seminários, palestras, curso de formação inicial e formação continuada que incluam, obrigatoriamente, os conteúdos relativos aos direitos humanos, gênero, raça e etnia, os quais deverão ser disponibilizados com periodicidade mínima anual e outras atividades voltadas à discussão e a sensibilização de boas práticas no ambiente do trabalho, além da conscientização sobre as práticas abusivas e os danos causados;



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS - UFAL**  
**SECRETARIA EXECUTIVA DOS CONSELHOS SUPERIORES - SECS**

IV. Estímulo às boas práticas administrativas e de liderança, considerando-se as características profissionais e pessoais;

V. Elaboração de informativos, bem como realização de eventos e campanhas de comunicação e conscientização a respeito do tema, com ênfase nas consequências do assédio moral, do assédio sexual e das formas de discriminação e preconceito;

VI. Construção de uma cultura organizacional pautada pelo respeito mútuo, equidade de tratamento e preservação da dignidade das pessoas;

VII. Busca de soluções pacificadoras, como mediação e conciliação, para os problemas de relacionamento verificados no meio ambiente de trabalho, com vistas a evitar o surgimento e o agravamento de situações de assédio moral, sexual, e formas de discriminação e preconceito.

VIII. Ampla divulgação desta política no âmbito institucional, inclusive em seu sítio eletrônico, por meio da disponibilização de informações claras e objetivas sobre os canais de denúncia, com apoio da ASCOM/UFAL.

**CAPÍTULO II**

**DAS AÇÕES PARA A IMPLANTAÇÃO DA POLÍTICA DE PREVENÇÃO**

**SEÇÃO I**

**DA COMISSÃO GERAL DE PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL, E OUTRAS  
FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO E PRECONCEITO**

**Art. 13.** A implantação da política de que trata esta Resolução fica a cargo da Comissão Geral de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e Formas de Discriminação e Preconceito, que atuará no desenvolvimento de ações voltadas à prevenção e ao enfrentamento do tema.

**Art. 14.** A Comissão Geral de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e formas de Discriminação e Preconceito atuará em conjunto com a Reitoria, órgãos Administrativos e de Apoio, além das Unidades Acadêmicas, atuando com eficiência, tendo como objetivos, entre outros:

I. Reunir estudos, informações e documentos, visando subsidiar as atividades desenvolvidas de prevenção e enfrentamento do assédio moral, sexual e formas de discriminação e preconceito, nos Campi da Ufal e Unidades Educacionais Fora de Sede a eles vinculadas;

II. Identificar e indicar a necessidade de treinamentos nas áreas de relações interpessoais, liderança, práticas de gestão de pessoas, mediação de conflitos e outros;

III. Propor mudanças em métodos e processos na organização do trabalho;

IV. Sugerir melhorias nas condições de trabalho;



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS - UFAL**  
**SECRETARIA EXECUTIVA DOS CONSELHOS SUPERIORES - SECS**

V. Fomentar ações direcionadas à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral, sexual e formas de discriminação e preconceito;

VI. Promover eventos e capacitações para servidores docente, técnicos e estudantes;

VII. Acolher e orientar pessoas que tenham sido vitimadas por qualquer forma de assédio, discriminação ou preconceito;

VIII. Propor a criação de espaços de discussão;

IX. Encaminhar os casos à Ouvidoria da Ufal.

**Art. 15.** Após avaliação preliminar realizada pela Ouvidoria Geral da UFAL e havendo anuência expressa do denunciante, a Comissão poderá mediar os conflitos nas relações de trabalho que prejudiquem o clima institucional e que não apresentem indícios de assédio moral e/ou sexual ou discriminação e preconceito.

§ 1º Não haverá mediação nos casos que apresentarem indícios de autoria e materialidade da prática de assédio sexual, os quais serão prontamente encaminhados aos órgãos de apuração internos e externos, conforme exigência legal.

§ 2º Os agentes designados para conduzir as sessões de mediação de conflitos serão capacitados pela instituição e comporão banco de colaboradores mantido pela UFAL e instituído por meio de Portaria do Gabinete Reitoral.

**Art. 16.** A Comissão observará o sigilo das informações recebidas, conforme previsto no Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal e na Lei 8112/90.

**Art. 17.** A composição da Comissão será representada por indicação de:

I. Um membro da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas e do Trabalho;

II. Um membro indicado da Pró-reitoria Estudantil;

III. Um membro indicado do segmento Técnico-administrativo;

IV. Um membro indicado do segmento Docente;

V. Um membro indicado do segmento Discente;

VI. Um membro indicado do Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros (NEABI) ou órgão equivalente;

VII. Um membro de cada campus da Universidade, indicados pela respectiva Direção;

VIII. Um membro indicado pelos colaboradores.



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS - UFAL**  
**SECRETARIA EXECUTIVA DOS CONSELHOS SUPERIORES - SECS**

§1º Os membros dos segmentos técnico-administrativo, docente e discente serão indicados respectivamente por suas entidades representativas.

§2º Na ausência de indicação dos membros constantes nos incisos III, IV e V pelas entidades representativas, as atividades serão desempenhadas pelos membros indicados pela Administração.

§3º Os órgãos de controle interno (Ouvidoria, Corregedoria e Auditoria) atuarão como órgãos consultivos da Comissão sempre que demandados.

§4º A presidência da Comissão será indicada pela maioria dos seus membros.

**Art. 18.** Todos os atos processuais serão realizados de modo a não causar revitimização e retaliação à vítima ou pessoa noticiante.

**Art. 19.** A Comissão poderá propor a criação de normas internas sobre o tema ao dirigente máximo.

§ 1º A Comissão demandará junto ao setor de capacitação a realização de capacitações periódicas para servidores, estudantes, colaboradores e estagiários, por meio da realização de seminários, palestras, curso de formação inicial e formação continuada que incluam, obrigatoriamente, os conteúdos relativos ao combate ao assédio, direitos humanos, gênero, raça e etnia.

§ 2º As ações de capacitação serão ofertadas em periodicidade adequada às necessidades da instituição, com frequência mínima anual, em conjunto com outras atividades voltadas à discussão e a sensibilização de boas práticas no ambiente do trabalho, além da conscientização sobre as práticas abusivas e os danos causados.

**Art. 20.** A Comissão Geral de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e Formas de Discriminação e Preconceito organizará o seu funcionamento por meio de instrução normativa.

**Parágrafo Único.** A Comissão regulamentará as formas de acompanhamento e monitoramento da execução desta política pela comunidade acadêmica, nos termos dos arts. 4º e 5º do Decreto n. 12.122/2024.

## SEÇÃO II

### DA CRIAÇÃO DOS ESPAÇOS DE DISCUSSÃO

**Art. 21.** Para o fim de aperfeiçoamento da política objeto desta Resolução, será incentivada a criação de espaços de discussão e escuta capazes de fortalecer os vínculos sociais e profissionais entre as pessoas, nos quais serão debatidas livremente as questões referentes às relações interpessoais, buscando meios de viabilizar uma gestão participativa.

**Parágrafo Único.** São considerados espaços de discussão, sem prejuízo de outros que possam ser instituídos:





**UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS - UFAL  
SECRETARIA EXECUTIVA DOS CONSELHOS SUPERIORES - SECS**

- I. Fóruns;
- II. Seminários;
- III. Rodas de conversas;
- IV. Oficinas.

**CAPÍTULO III**

**DO ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E FORMAS DE DISCRIMINACAO  
E PRECONCEITO**

**SEÇÃO I**

**DA FORMALIZAÇÃO E PROCESSAMENTO DAS NOTÍCIAS DE ASSÉDIO MORAL,  
SEXUAL E FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO E PRECONCEITO**

**Art. 22.** Qualquer pessoa que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar modalidade de assédio moral ou sexual, discriminação e/ou preconceito no âmbito da Ufal, compreendendo as relações de trabalho e/ou acadêmicas, poderá encaminhar a notícia desses atos pessoalmente ou por meio eletrônico à Ouvidora-geral da UFAL, utilizando sistema disponibilizado pelo Poder Executivo Federal (Fala.BR).

**Art. 23.** As possíveis vítimas de assédios moral e sexual, discriminação e preconceito que buscarem os órgãos e Unidades Acadêmicas da UFAL serão orientadas e direcionadas para o acolhimento junto à PROGEP, PROEST ou diretamente à Ouvidora-geral da UFAL , resguardado o sigilo.

**Art. 24.** A UFAL buscará parcerias com instituições de acolhimento a fim de salvaguardar a vítima.

**Art. 25.** O fluxo de recepção de denúncias e notícias compreende as fases de acolhimento, formalização, tratamento e apuração, assim definidas:

I. O acolhimento corresponde ao primeiro atendimento à possível vítima no sentido de realizar processos de escuta ativa, visando receber, compreender, orientar e identificar as necessidades de atendimento para que o/a estudante, o/a servidor/a ou o/a colaborador/a tenha acesso, a partir de encaminhamentos, aos serviços especializados das equipes multiprofissionais dos Campi e/ou profissionais e serviços externos à Ufal;

II. A formalização da notícia compreende o registro da ocorrência na Ouvidoria-geral da Ufal; de forma presencial e/ou pelo sistema Fala.BR do Governo Federal ou outro que venha a substituí-lo;



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS - UFAL**  
**SECRETARIA EXECUTIVA DOS CONSELHOS SUPERIORES - SECS**

III. O tratamento da notícia compreende a verificação dos elementos mínimos de autoria e materialidade necessários ao início da apuração disciplinar do agente, arquivamento ou envio aos órgãos de apuração.

IV. A apuração compreende a averiguação da suposta ilegalidade ou irregularidade da conduta denunciada, segundo as normas que regem o exercício do poder disciplinar da Administração Pública, a cargo do órgão competente.

**Seção II**

**DO ACOLHIMENTO**

**Art. 26.** Após identificação e/ou denúncia por parte de vítima, estudantes, servidores, terceirizados, pais ou responsáveis, sobre quaisquer situações de violências sofridas por estudantes, servidores ou terceirizados no âmbito da Instituição, será prestado acolhimento, nos termos do art. 22, seguido dos procedimentos constantes no Capítulo III desta Resolução.

§ 1º A etapa de acolhimento descrita no caput compreende formas de escuta ativa e será desenvolvida pela PROGEP, PROEST e Ouvidoria Geral da UFAL, em conjunto ou separadamente, resguardado o sigilo necessário ao adequado desenvolvimento do procedimento.

§ 2º Aos órgãos de apuração também é conferida a possibilidade de prestar orientações gerais às possíveis vítimas, especialmente quanto aos canais para formalização de denúncias, procedimentos a serem adotados em eventual apuração e encaminhamentos aos setores responsáveis pelo acolhimento, caso recebam denúncias diretas.

**Art. 27.** Durante o acolhimento, a vítima ou testemunha de violência não será submetida a constrangimentos que levem à revitimização e outras situações geradoras de violência psicológica.

§ 1º Não compete ao setor responsável pelo acolhimento realizar apuração, juízo de valor ou aplicar quaisquer sanções quanto aos casos relatados.

§ 2º Os casos que envolvam autolesão e tentativa de suicídio serão informados aos serviços de saúde do município de forma compulsória e, tratando-se de crianças e adolescentes, o Conselho Tutelar também deverá ser notificado.

**Seção III**

**DA FORMALIZAÇÃO E TRATAMENTO DAS DENÚNCIAS**

**Art. 28.** A formalização e tratamento da notícia ocorrerão no âmbito da Ouvidoria-geral da Ufal e a análise quanto a presença dos elementos justificadores para a instauração de apuração disciplinar imputada a servidor será tratada no âmbito da Corregedoria Setorial da Ufal.

**Art. 29.** Ao tomar conhecimento de denúncias e notícias de assédio e discriminação a Ouvidoria realizará os seguintes procedimentos:



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS - UFAL**  
**SECRETARIA EXECUTIVA DOS CONSELHOS SUPERIORES - SECS**

- I. Acolher a possível vítima utilizando a escuta ativa pelos profissionais que atuam nos setores mencionados no art. 23, desta Resolução, com garantia da confidencialidade das informações apresentadas;
- II. Informar o(a) a possível vítima sobre noções gerais acerca das práticas de assédios e violências e os respectivos procedimentos de enfrentamento, sem manifestar julgamentos ou juízos de valor;
- III. Informar a possível vítima que os elementos relevantes serão registrados para os devidos encaminhamentos;
- IV. Informar e orientar a possível vítima sobre o canal de denúncia institucional, os trâmites processuais e meios de acompanhamento;
- V. Registrar o acolhimento para fins de construção do Relatório de acolhimento, conforme Anexo I;
- VI. Encaminhar a possível vítima para profissionais da instituição ou instituições de apoio conveniadas, dentro e/ou fora da UFAL, quando necessário.
- VII. Registro no sistema Fala.BR - Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação, nos casos em que o denunciado seja discente, servidor, terceirizado ou contratado pela UFAL.

§ 1º Nas situações de identificação ou denúncias de violências, cujas possíveis vítimas sejam estudantes adolescentes, os pais ou responsáveis devem ser informados, salvo nos casos em que estes sejam os próprios denunciantes, constituindo-se a obrigação da Ufal de notificar o Conselho Tutelar e/ou outros órgãos do Sistema de Garantia dos Direitos da Criança e do Adolescente, conforme o artigo 13 do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA).

§ 2º A notificação aos Conselho Tutelar ou outros órgãos do Sistema de Garantia dos Direitos da Criança e do Adolescente será produzida a partir das informações do Relatório de Acolhimento e encaminhada através de Ofício do Gabinete da Reitoria.

§ 3º O próprio estudante, pais ou responsáveis poderão formalizar a denúncia diretamente na Ouvidoria da UFAL, pelo sistema Fala.BR, que realizará os trâmites necessários ao tratamento da situação e possível apuração, inclusive a verificação junto ao Campus no qual o estudante está matriculado.

§ 4º Fica assegurado o direito da vítima, dos pais ou responsáveis dispensarem o acolhimento ofertado pela Instituição, devendo tal fato ser comunicado ao Conselho Tutelar, em casos de estudantes adolescentes.

**Art. 30.** As denúncias envolvendo situações de violências contra estudantes da UFAL passarão por um processo de pseudonimização, que consiste na supressão dos elementos de identificação que permitam a associação da denúncia a um indivíduo, nos termos do Decreto n. 10.153, de 3 de dezembro de 2019, sob pena de apuração de responsabilidade.



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS - UFAL**  
**SECRETARIA EXECUTIVA DOS CONSELHOS SUPERIORES - SECS**

**Parágrafo Único.** O relatório de acolhimento constante no Anexo I, terá acesso restrito e o compartilhamento da cópia somente poderá ser realizada após a realização dos procedimentos de pseudonimização estabelecidos no Decreto citado no caput deste artigo.

**Art. 31.** Nos casos envolvendo situações de violência entre os próprios estudantes, a apuração de responsabilidade seguirá os procedimentos instituídos conforme normas internas da UFAL, mantendo-se a obrigação de registrar a denúncia pelo sistema Fala.BR - Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação.

**Art. 32.** O responsável pelo acolhimento ou pela formalização orientará a vítima sobre a importância de registrar Boletim de Ocorrência perante às autoridades policiais nos casos de assédio sexual, violência sexual, violência física, ou outro tipo de violência grave relatada, de modo com que o caso também seja apurado na esfera criminal.

**Art. 33.** Nos casos em que houver indícios ou confirmação de violência contra a mulher no âmbito de atendimento por serviço da saúde desta Universidade, será emitida comunicação à autoridade policial em 24 horas, nos termos do art. 1º da Lei n. 10.778/2003 e caso a vítima não registre o Boletim de Ocorrência, caberá a UFAL comunicar à autoridade policial.

**Art. 34.** Para fins do disposto na Lei 14.540/23, são vedadas e serão apuradas eventuais retaliações contra:

I - Vítimas de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou de qualquer forma de violência sexual;

II - Testemunhas;

III- Auxiliares em investigações ou em processos que apurem a prática de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou de qualquer forma de violência sexual.

**Art. 35.** Na hipótese de o denunciante apresentar sua denúncia em setor diverso desta Universidade, caberá à chefia deste informar ao denunciante sobre a importância de realizar o registro da denúncia na Ouvidoria-geral da UFAL, através do sistema Fala.BR - Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação.

**Parágrafo Único.** Não será recusado o recebimento de denúncia, sob pena de responsabilidade do agente público que a recusou conforme disposto no art. 4º, §2º do Decreto n. 10.153/2019.

**Art. 36.** Após a análise da denúncia, tratamento das informações e verificação quanto à existência dos requisitos mínimos de autoria e materialidade pela Ouvidoria-geral da UFAL, a denúncia será encaminhada à Corregedoria da UFAL, à Comissão de Ética ou ao órgão competente indicado no regimento interno, ou arquivada, a depender do caso concreto.

**CAPÍTULO V**

**DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS - UFAL**  
**SECRETARIA EXECUTIVA DOS CONSELHOS SUPERIORES - SECS**

**Art. 37.** As orientações contendo o detalhamento do fluxo e procedimentos estabelecidos nesta Resolução serão divulgadas através de orientações a todos servidores e estudantes da UFAL.

**Art. 38.** Aos sujeitos envolvidos na apuração de denúncias dessa natureza será vedado o abuso de direito e o desvio de finalidade de seus atos, sob pena de incorrer nas hipóteses de infração administrativa, nos termos da Lei 8.112/90 e do Estatuto e Regimento Geral da Ufal.

**Parágrafo Único.** Os casos de comprovada má-fé serão punidos na forma da lei.

**Art. 39.** Caso haja necessidade de preservação da integridade da vítima, durante o período da apuração, a autoridade competente poderá realocar ou remover a vítima ou acusado, por orientação da comissão de apuração, do responsável pela Investigação Preliminar Sumária – IPS, de sua unidade ou do setor de origem, em caráter provisório.

§ 1º. A realocação do servidor será efetivada após análise da PROGEP.

§ 2º. O afastamento de discente, após análise do Colegiado de Curso, pode ser efetivado por meio de mudança de turno ou regime domiciliar, respeitado o devido sigilo.

**Art. 40.** A Reitoria, os órgãos Administrativos e de Apoio, além das Unidades Acadêmicas, por meio de seus respectivos gestores, devem colaborar com a política institucional para prevenir o assédio moral, o assédio sexual e as formas de discriminação e preconceito, conforme definido na presente Resolução.

**Art. 41.** Os casos omissos serão resolvidos pela Comissão estabelecida no art. 17 desta Resolução.

**Art. 42.** Esta Resolução entra em vigor nesta data, revogadas as disposições em contrário.

Gabinete da Reitoria da Universidade Federal de Alagoas, em 14 de janeiro de 2025.

**PROFA. ELIANE APARECIDA HOLANDA CAVALCANTI**  
**REITORA (EM EXERCÍCIO)**