SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
GABINETE DA REITORIA

EDITAL - CONSULTA PÚBLICA 01/2026

O GABINETE DA REITORIA, através da Câmara Permanente de Prevenção, Acolhimento e Enfrentamento às Situações de Assédios Moral, Sexual e Todas as Formas de Discriminação da Universidade Federal da Bahia - UFBA, no uso de suas atribuições legais, torna público o presente Edital, contendo os prazos e procedimentos para a consulta pública da minuta da **Política de Prevenção, Acolhimento e Enfrentamento aos Assédios Moral, Sexual, Racismo e todas as formas de Discriminação da UFBA**.

I – DO OBJETO

1. O presente Edital tem por objeto a realização de **Consulta Pública** sobre o texto da Minuta da Política de Prevenção, Acolhimento e Enfrentamento aos Assédios Moral, Sexual, Racismo e Todas as Formas de Discriminação da UFBA, com vistas ao recebimento de **contribuições, sugestões e pareceres técnicos** da comunidade universitária (discentes, docentes, técnicas(os)-administrativas(os), terceirizadas(as), empregadas(os) públicas(os), movimentos sociais e sindicais) e da sociedade em geral.

II – DA FINALIDADE E DOS PRINCÍPIOS

2. A Consulta Pública tem como finalidade promover o **exercício da cidadania ativa**, o **fortalecimento do controle social** e a **ampliação qualificada da participação social** no âmbito da Universidade Federal da Bahia, assegurando à comunidade universitária e à sociedade em geral condições efetivas de escuta, diálogo e incidência na formulação, no aprimoramento e na consolidação da Política de Prevenção, Acolhimento e Enfrentamento aos Assédios Moral, Sexual, Racismo e Todas as Formas de Discriminação da UFBA.

2.1. A Consulta Pública reger-se-á pelos seguintes princípios:
I – democracia participativa, compreendida como a ampliação dos espaços institucionais de deliberação e diálogo social;
II – controle social, assegurando o acompanhamento, a incidência e a corresponsabilização da sociedade nas decisões institucionais;
III – transparência e publicidade, garantindo amplo acesso às informações, aos procedimentos e aos resultados do processo de consulta;
IV – igualdade de participação e pluralidade, assegurando a manifestação de diferentes sujeitos, perspectivas e experiências;
V – respeito aos direitos humanos, à dignidade da pessoa humana, à diversidade e à não discriminação;

VI – interesse público, como fundamento da formulação e do aperfeiçoamento das políticas institucionais.

III – DO PÚBLICO PARTICIPANTE

3. Poderão participar da Consulta Pública:
   I. Discentes da UFBA;
   II. Servidoras(es) docentes e técnicas(os)-administrativas(os);
   III. Trabalhadoras(es) terceirizadas(os);
   IV. Empregadas(os) públicas(os);
   V. Representações sindicais, coletivos e movimentos sociais;
   VI. Sociedade civil em geral.

IV – DO PERÍODO E DAS ETAPAS DA CONSULTA PÚBLICA

4. A Consulta Pública será realizada, no período de **20 de janeiro de 2026 a 12 de abril de 2026,** por meio de **formulário eletrônico**, disponibilizado no endereço institucional indicado neste Edital, e **Audiências Públicas**, em formato presencial. Ambos instrumentais estão estruturados de modo a permitir contribuições qualificadas sobre a minuta da Política, organizadas por capítulos, artigos e dispositivos normativos.

4.1. O texto integral da Minuta da Política está disponível no Anexo I deste Edital e no endereço eletrônico oficial: **https://www.ouvidoria.ufba.br**
4.1.1. O formulário eletrônico **(https://pesquisa.ufba.br/index.php/survey/index/sid/777485/newtest/Y/lang/pt-BR)** contemplará, entre outros, os seguintes campos:
I – identificação facultativa da(o) participante e indicação de vínculo institucional para contribuições do tipo sugestão;
II – identificação **obrigatória** para o envio de pareceres técnicos.
II – seleção do tipo de contribuição: **sugestão ou parecer técnico**;
III – indicação do capítulo, artigo e dispositivo da minuta;
IV – campo para sugestão de texto, comentário e respectiva justificativa;
V – campo específico para submissão de pareceres técnicos, nos termos deste Edital.

4.1.2. Os **pareceres técnicos** deverão conter, obrigatoriamente:
   I. Objeto;
   II. Parâmetros ou indicadores de avaliação;
   III. Parecer conclusivo;
   IV. Referências.
4.1.3. Os pareceres técnicos deverão ser enviados em **formato PDF**, contendo:
   I. Identificação civil e funcional da(o) parecerista;
   II. Comprovação de vínculo com Conselho de Classe, quando couber;
   III. Contatos;
   IV. Data de emissão.
4.1.4. Não serão consideradas as contribuições que não atenderem integralmente às exigências previstas neste Edital.

4.2. As Audiências Públicas têm por finalidade ampliar a participação social no processo de consulta pública da Minuta da Política de Prevenção, Acolhimento e Enfrentamento aos Assédios, Racismo e Discriminações da UFBA, possibilitando a manifestação oral e registrada de

contribuições, críticas, sugestões e propostas por parte da comunidade acadêmica e da sociedade em geral.

4.2.1. As Audiências Públicas ocorrerão presencialmente em todos os *campi* desta Universidade.

4.2.2. A convocação das Audiências Públicas será amplamente divulgada por meio dos canais oficiais de comunicação da UFBA, com antecedência mínima razoável, contendo, no mínimo, as seguintes informações:

I – data e horário de realização;

II – local físico ou endereço eletrônico de acesso;

III – forma de inscrição, quando exigida;

IV – regras de participação e manifestação oral.

4.2.2.2. A manifestação oral poderá estar condicionada à inscrição prévia, respeitados critérios de equidade, diversidade e tempo de fala, a serem definidos pela Comissão Organizadora.

4.2.2.3. A participação nas Audiências Públicas não confere caráter vinculante às contribuições apresentadas.

4.2.3. As Audiências Públicas serão conduzidas por representante designado pela Comissão responsável pela consulta pública, a quem competirá:

I – apresentar os objetivos da audiência e os principais aspectos da Minuta em consulta;

II – organizar a ordem das manifestações;

III – zelar pelo cumprimento das normas de convivência, assegurando ambiente respeitoso, inclusivo e livre de discriminações.

4.2.4. Cada Audiência Pública contará com relatoria formal, exercida por pessoa designada pela Comissão Organizadora, incumbida de:
I – registrar, de forma sistematizada, as manifestações e contribuições apresentadas;
II – identificar sugestões de alteração, consensos e divergências;
III – elaborar Relatório da Audiência Pública.

4.2.4.1. Os relatórios das Audiências Públicas integrarão o processo da consulta pública.
4.2.4.2. Os relatórios serão disponibilizados no sítio eletrônico institucional da Ouvidoria Geral da UFBA, assegurando a transparência do processo.

4.2.5. As Audiências Públicas serão integralmente gravadas em áudio e/ou vídeo, observadas as normas vigentes sobre proteção de dados pessoais e uso de imagem, com a finalidade de:
I – garantir a fidelidade do registro das manifestações;
II – subsidiar a elaboração da relatoria;
III – possibilitar eventual consulta posterior.

4.2.5.1. As gravações permanecerão sob a guarda institucional da UFBA e poderão ser disponibilizadas em meio digital institucional, quando cabível.

4.2.6. As contribuições colhidas durante as Audiências Públicas serão analisadas e sistematizadas pela Comissão responsável pela consulta pública, a fim de subsidiar a elaboração da versão final da Minuta da Política, a ser submetida às instâncias competentes da UFBA.

V - DA SISTEMATIZAÇÃO DAS CONTRIBUIÇÕES RECEBIDAS E EMISSÃO DE RELATÓRIO FINAL

5. As contribuições recebidas serão sistematizadas em base de dados estruturada (pesquisa.ufba.br) e analisadas pela **Comissão Organizadora da Consulta Pública**.

5.1. A análise compreenderá:
I – agrupamento das contribuições;
II – avaliação técnica;
III – elaboração de respostas fundamentadas às contribuições recebidas.

5.2. O resultado da Consulta Pública será consolidado em **Relatório Final**, contendo síntese das contribuições apresentadas, indicação das sugestões acolhidas, parcialmente acolhidas ou rejeitadas, com respectivas justificativas e versão consolidada da Política para submissão a Câmara Permanente de Prevenção, Acolhimento e Enfrentamento às Situações de Assédios Moral, Sexual e Todas as Formas de Discriminação da Universidade Federal da Bahia – UFBA.

5.3. O Relatório Final e o texto consolidado da Política serão publicados nos canais institucionais da UFBA e encaminhados para a Reitoria que procederá com a submissão ao Conselho Universitário (CONSUNI) para apreciação e deliberação.

VI – DO CRONOGRAMA GERAL

6. O processo de Consulta Pública observará as seguintes fases:

- **Fase 1 – Preparação e Aprovação Interna:** dezembro/2025 a janeiro/2026
- **Fase 2 – Criação e Validação de Ferramentas:** dezembro/2025
- **Fase 3 – Divulgação e Execução da Consulta Pública:** 19 de janeiro de 2026 a 12 de abril de 2026
- **Fase 4 – Síntese, Consolidação e Encaminhamento Final:** abril a junho/2026.

VII – DISPOSIÇÕES FINAIS

7. Os casos omissos serão resolvidos pela Comissão Organizadora, em articulação com a Câmara Permanente e deverão ser comunicados através do endereço de e-mail institucional camara.assedio@ufba.br .

8. Este Edital entra em vigor na data de sua publicação.

Salvador, 19 de janeiro de 2026

Gabinete da Reitoria
Universidade Federal da Bahia – UFBA

EDITAL - CONSULTA PÚBLICA 01/2026

Anexo I

Minuta da Política de Prevenção, Acolhimento e Enfrentamento aos Assédios Moral, Sexual, Racismo e todas as formas de Discriminação da UFBA

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA

MINUTA

RESOLUÇÃO Nº xx, DE xx DE xxxx DE 2025

Institui a Política de Prevenção, Acolhimento e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual, Racismo e todas as formas de Discriminação no âmbito da Universidade Federal da Bahia.

O Conselho Superior Universitário da Universidade Federal da Bahia, no uso de suas atribuições legais, que constam no Estatuto e Regimento da UFBA, e considerando os marcos regulatórios a seguir, sendo eles a/o:

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Resolução da Assembleia Geral das Nações Unidas nº 217-A, de 10 de dezembro de 1948, que proclama a **Declaração Universal dos Direitos Humanos**;

Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 25 de junho de 1958, sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão;

Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em 1979;

Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará), de 1994;

Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, de 2006;

Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 2019, sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho;

Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, firmada em 5 de junho de 2013;

Decreto nº 10.932, de 10 de janeiro de 2022, que promulga a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância;

Princípios de Yogyakarta, sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero, publicados em 2006.

Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor;

Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990, que dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente;

Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais;

Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999, que regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal;

Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, que estabelece o Estatuto da Pessoa Idosa;

Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha), que cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher;

Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010, que institui o Estatuto da Igualdade Racial;

Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011 (Lei de Acesso à Informação);

Lei nº 12.852, de 5 de agosto de 2013, que institui o Estatuto da Juventude;

Lei nº 13.185, de 6 de novembro de 2015, que institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying);

Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência);

Lei nº 13.431, de 4 de abril de 2017, que estabelece o sistema de garantia de direitos da criança e do adolescente vítima ou testemunha de violência;

Lei nº 13.460, de 26 de junho de 2017, que dispõe sobre a participação, proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos;

Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD);

Lei nº 14.188, de 28 de julho de 2021, que institui o Programa Sinal Vermelho contra a Violência

Doméstica;

Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023, que institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual na Administração Pública;

Lei nº 15.211, de 17 de setembro de 2025, que dispõe sobre a proteção de crianças e adolescentes em ambientes digitais (Estatuto Digital da Criança e do Adolescente).

Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994, que aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal;

Decreto nº 7.037, de 21 de dezembro de 2009, que aprova o Programa Nacional de Direitos Humanos – PNDH-3;

Decreto nº 9.492, de 5 de setembro de 2018, que regulamenta a Lei nº 13.460/2017 e institui o Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo Federal;

Decreto nº 10.153, de 3 de dezembro de 2019, que dispõe sobre salvaguardas de proteção à identidade de denunciantes de ilícitos;

Decreto nº 10.932, de 10 de janeiro de 2022, que promulga a Convenção Interamericana contra o Racismo.

Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, que institui o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal;

Portaria Normativa CGU nº 116, de 18 de março de 2024, que estabelece orientações para o exercício das competências das unidades do Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo Federal;

Política de Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação da Controladoria-Geral da União, de 2023;

Guia Lilás – Orientações para Prevenção e Tratamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação no Governo Federal, atualizado pela Controladoria-Geral da União em novembro de 2024.

Resolução CNCD/LGBT nº 12, de 16 de janeiro de 2015, que estabelece parâmetros para a garantia das condições de acesso e permanência de pessoas travestis e transexuais nos sistemas e instituições de ensino;

Resolução CNJ nº 492, de 17 de março de 2023, que aprova o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero.

Estatuto e Regimento Geral da Universidade Federal da Bahia – UFBA, publicados em 2 de julho de 2010.

RESOLVE:

Art. 1º Instituir a Política de Prevenção, Acolhimento e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual, Racismo e todas as formas de Discriminação no âmbito da Universidade Federal da Bahia

(UFBA), com o intuito de estabelecer normas e procedimentos para regulamentar a prevenção e o combate à cultura e à prática de condutas que firam a dignidade moral e sexual, bem como quaisquer formas de discriminação no âmbito da UFBA.

Parágrafo único. Para atender às finalidades propostas, serão definidos os fundamentos, diretrizes, objetivos, as formas de prevenção, acolhimento da/o denunciante, registro da denúncia, apuração, responsabilização e punição das práticas de assédio moral, sexual e discriminatórias.

CAPÍTULO I

DOS FUNDAMENTOS, DIRETRIZES E OBJETIVOS

Art. 2º São fundamentos que norteiam a Política de Prevenção, Acolhimento e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual, Racismo e todas as formas de Discriminação, no âmbito da UFBA:

I - Respeito à dignidade da pessoa humana;

II - Respeito à intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas, memória, bem como às liberdades e garantias individuais;

III - Preservação dos direitos fundamentais, sociais e do trabalho.

Art. 3º A Política de Prevenção, Acolhimento e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual, Racismo e todas as formas de Discriminações, no âmbito da UFBA, obedecerá às seguintes diretrizes:

I - promoção de um ambiente universitário saudável, respeitoso, democrático, diverso e inclusivo;

II - construção de uma convivência universitária pautada pelo respeito mútuo, equidade de tratamento e preservação da dignidade de todas as pessoas;

III - promoção e valorização da diversidade humana;

IV - manutenção de processos sistemáticos e contínuos na prevenção e combate a todas as formas de assédio moral, sexual, racismo e todas as formas de discriminação;

V - preservação e acolhimento da(s) pessoa(s) denunciante(s), da(s) pessoa(s) em situação(ões) de violência(s) e da(s) testemunha(s) à retaliação e revitimização;

VI - garantia de direitos da(s) pessoa(s) denunciada(s) de modo a evitar punição prévia ou dupla punição.

Art. 4º São objetivos da Política de Prevenção, Acolhimento e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual, Racismo e todas as formas de Discriminação no âmbito da UFBA:

I - proporcionar mecanismos de acolhimento, prevenção e resolução no que concerne às práticas de assédio, racismo e discriminações, para garantir um ambiente saudável a toda a comunidade universitária;

II - fomentar campanhas permanentes sobre o tema, com ênfase na prevenção, abordando conceituação, caracterização e consequências do assédio moral, assédio sexual, discriminações de gênero, sexualidade, raça, etnia e outras violências;

III - instituir um protocolo de acolhimento às pessoas em situação de violência e testemunhas de assédio, racismo e discriminações;

IV - aprimorar os mecanismos de recebimento de denúncias, apuração e responsabilização;

V- monitorar sistematicamente a implementação da presente Política e promover o aprimoramento contínuo para o efetivo enfrentamento do assédio moral, sexual, racismo e todas as formas de discriminação no âmbito da UFBA;

VI - avaliar periodicamente os impactos desta política nas pesquisas institucionais conduzidas pela Câmara Permanente de Prevenção, Acolhimento e Enfrentamento às Situações de Assédio Moral, Sexual, Racismo e todas as formas de Discriminação.

Parágrafo único. As disposições estabelecidas nesta resolução aplicam-se as condutas de assédio moral, sexual, racismo e todas as formas de discriminação cometidas nos ambientes da UFBA, de forma presencial ou virtual, contra qualquer integrante da comunidade universitária, incluindo servidoras(es) e empregadas(os) públicas(os), terceirizadas(os), estagiárias (os), discentes, ou em qualquer outra relação de vínculo de natureza diversa, seja permanente, temporária ou excepcional.

CAPÍTULO II
DOS CONCEITOS E DEFINIÇÕES

Art. 5º Para efeitos desta resolução aplicam-se as seguintes definições:

I – Acolhimento: conjunto de ações institucionais voltadas à escuta sensível, qualificada, respeitosa e livre de julgamentos, com o objetivo de receber a pessoa que denuncia situações de assédio ou discriminação, garantindo suporte emocional, orientação adequada e encaminhamentos responsáveis, quando necessário.

II - Ambiente universitário: Abrange os espaços presenciais e virtuais, em que são desenvolvidas atividades acadêmicas e administrativas, inclusive em ambientes externos à UFBA, referindo-se as ações de ensino, pesquisa, extensão, assistência, gestão e convivência que envolvem estudantes, docentes, técnico-administrativos, empregadas(os) públicas(os), terceirizadas(os), estagiárias(os) e demais integrantes da comunidade acadêmica.

III - Assédio Moral: conduta abusiva e reiterada praticada no ambiente de trabalho ou relações acadêmicas, por meio de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham a pessoa a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade e prejuízo à integridade psíquica ou física, degradando o ambiente universitário e colocando em risco sua vida privada, profissional e/ou acadêmica.

IV - Assédio Moral Institucional: processo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais ou gerenciais que visem a obter engajamento intensivo ou a excluir pessoas, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais.

V - Assédio Sexual: 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 lhe criar um ambiente

intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador (Fonte: Resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020).

VI - Confidencialidade: Compromisso institucional de manter em sigilo todas as informações referentes a denúncias, acolhimentos e procedimentos relacionados a assédio, racismo ou discriminação, resguardando a privacidade e a segurança de pessoas em situação de violência, denunciantes e testemunhas.

VII - Denúncia: manifestação apresentada à Ouvidoria com "elementos mínimos descritivos de irregularidade, como autoria, materialidade e compreensão, ou indícios que permitam a administração pública federal inferir tais elementos", nos termos dos marcos regulatórios da Controladoria-Geral da União - CGU.

VIII - Denunciante: pessoa que comunica ou registra uma situação de assédio ou discriminação, podendo ser a própria pessoa em situação de violência ou terceiros que testemunharam ou tomaram conhecimento do fato.

IX - Discriminação: Ato ou omissão que, direta ou indiretamente, distingue, exclui, restringe ou prefere uma pessoa ou grupo em razão de características como raça, gênero e sexualidades, deficiências, classe social, etnia, religião, idade ou qualquer outra condição, comprometendo o exercício de direitos e a dignidade da pessoa humana.

X - Enfrentamento: ações adotadas para lidar com casos já ocorridos de assédio ou discriminação, incluindo investigação, responsabilização, reparação de danos e revisão de práticas institucionais. Deve ser pautado pela garantia de direitos, proteção à pessoa em situação de violência e justiça restaurativa, quando aplicável.

XI - Importunação Sexual: Praticar ato obsceno contra alguém sem o seu consentimento, com o objetivo de satisfazer impulso sexual próprio ou de terceiros, ou com o objetivo de humilhar ou intimidar a pessoa (Fonte: Guia Lilás, 2024, p.23).

XII - Prevenção: conjunto de medidas, políticas e ações educativas e institucionais com o objetivo de evitar a ocorrência de assédio, discriminação e outras formas de violência no ambiente universitário. Inclui campanhas, formações, protocolos, redes de apoio, mecanismos de vigilância ética e outros.

XIII – Retaliação institucional: caracterizada como um conjunto de ações ou omissões, explícitas ou sutis, praticadas por uma organização ou por seus agentes em posição de poder contra um indivíduo que realizou uma denúncia, reportou uma irregularidade, testemunhou em um processo ou se opôs a práticas ilegais, antiéticas ou discriminatórias ocorridas no ambiente daquela instituição. Essa forma de violência institucional utiliza a estrutura, as normas, os processos e a hierarquia da organização como ferramentas para punir, isolar, silenciar ou desacreditar o denunciante.

XIV – Pessoa em Situação de Violência: pessoa que sofreu ou sofre assédio, discriminação ou qualquer tipo de violência no ambiente universitário. Deve ter seus direitos assegurados, incluindo o sigilo, a integridade física e emocional, a não revitimização e o acesso aos mecanismos de acolhimento e proteção.

CAPÍTULO III

DA CÂMARA PERMANENTE DE PREVENÇÃO, ACOLHIMENTO E ENFRENTAMENTO ÀS SITUAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL, SEXUAL, RACISMO E TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO

Art. 6º A Câmara Permanente de Prevenção, Acolhimento e Enfrentamento às Situações de Assédio Moral, Sexual, Racismo e todas as formas de Discriminação terá atuação direcionada a gerir a implementação da presente Política no âmbito da UFBA, coordenando o planejamento, a implementação, o acompanhamento, monitoramento e avaliação das ações de acolhimento, de prevenção e de enfrentamento aos assédios moral, assédio sexual, racismo e as discriminações.

Art. 7° Para fins da gestão da Política, as seguintes ações da Câmara serão prioritárias:

I - Propor ações de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual, Racismo e todas as formas de Discriminação na UFBA;

II Estruturar, coordenar e garantir a formação de equipes para acolher, orientar e acompanhar as situações de assédio moral, sexual, racismo e todas as formas de discriminação na UFBA, de acordo com o indicado no Protocolo;

III - Solicitar levantamentos, estudos e pesquisas às unidades acadêmicas e administrativas para acompanhamento das situações de assédio moral, assédio sexual, racismo e discriminações;

IV – Promover ações formativas para gestores (as), servidoras (es) docentes e técnicos administrativos, empregadas (os) públicos, estagiárias (os), discentes e terceirizadas (os) com o objetivo de prevenção e combate ao assédio moral, assédio sexual, racismo e outras formas de violência.

V - Prover campanhas educativas sobre as condutas e comportamentos que caracterizam o assédio sexual, o assédio moral, o racismo, a discriminação e outras violências, com vistas à informação e à sensibilização da comunidade universitária, de modo a possibilitar a identificação da ocorrência de condutas ilícitas e a adoção de medidas para o seu enfrentamento.

VI – Elaborar, propor, desenvolver e incentivar estratégias institucionais alternativas de resolução de conflitos da UFBA, em casos que possam implicar violência simbólica, desde que a pessoa em situação de violência expresse seu consentimento inequívoco; que não haja possibilidade de configuração criminosa ou outros casos de vedação legal; garantida a composição paritária interseccional em eventuais comissões para acompanhamento da ação.

VII – Acompanhar e contribuir para o planejamento anual das ações institucionais, como na elaboração e revisão do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e Projeto Pedagógico Institucional (PPI).

VIII - Propor mudanças de métodos e processos na organização do trabalho e/ou da vida acadêmica de forma que os conhecimentos, saberes, diretrizes sobre enfrentamento e combate ao assédio, racismo e todas as formas de discriminação possam integrar, sistematicamente, com transversalidade, as ações estratégicas e práticas institucionais.

Art. 8º A Câmara Permanente de Prevenção, Acolhimento e Enfrentamento às Situações de

Assédio Moral, Sexual, Racismo e todas as formas de Discriminação dirigidas às (aos) servidoras(es), discentes, empregadas (os) públicas(os), estagiárias(os), terceirizadas(os) e comunidade externa em suas relações com a UFBA, será composta por membros titulares e respectivos suplentes, preferencialmente, dos seguintes órgãos:

I - Ouvidoria;

II - Corregedoria;

III - Pró-Reitoria de Desenvolvimento de Pessoas (PRODEP);

IV - Pró-Reitoria de Ações Afirmativas e Assistência Estudantil (PROAE);

V - Pró-Reitoria de Ensino de Graduação (PROGRAD);

VI - Serviço Médico Rubens Brasil (SMURB);

VII - Representante docente indicado(a) pelo Sindicato dos Professores das Instituições Federais de Ensino do Estado da Bahia (APUB);

VIII - Representante técnica(o)-administrativa(o) indicada(o) pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnico-Administrativos em Educação das Universidades Públicas Federais do Estado da Bahia (ASSUFBA);

IX - Representante de grupos de pesquisa sobre relações de gênero e sexualidade (docente/discente ou técnico-administrativo);

X – Representante de grupos de pesquisa sobre relações étnico-raciais (docente / discente ou técnico-administrativo);

XI – Representante do Núcleo de Apoio a Inclusão do Aluno com Necessidades Educacionais Especiais (NAPE);

XII - Representante do Gabinete da Reitoria;

XIII - Representante discente indicada(o) pelo DCE.

§1º Os membros titulares e suplentes serão nomeados pelo Reitor da UFBA para mandato de 2 (dois) anos, permitida uma única recondução por igual período.

§2º A Câmara Permanente de Prevenção, Acolhimento e Enfrentamento às Situações de Assédio Moral, Sexual, Racismo e todas as formas de Discriminação deverá ser presidida por um de seus integrantes, eleito dentre seus membros, para mandato de 2 (dois) anos, permitida uma única recondução por igual período.

Art. 9º A Câmara Permanente de Prevenção, Acolhimento e Enfrentamento às Situações de Assédio Moral, Sexual, Racismo e todas as formas de Discriminação deverá apresentar à comunidade universitária um Plano de Trabalho Anual, o qual será amplamente divulgado, com o objetivo de fomentar a ampla participação da comunidade, além da formação de gestoras(es) em todos os setores administrativos, unidades acadêmicas e órgãos colegiados nas ações de acolhimento, formação, prevenção e enfrentamento do assédio moral, sexual, discriminações e outras formas de violência na UFBA.

CAPÍTULO IV

DA PREVENÇÃO

Art. 10º As ações de prevenção ao assédio moral e sexual, racismo e às discriminações referem-se ao conjunto de ações socioeducativas e de intervenção para divulgar, elucidar, acolher, orientar e conscientizar a comunidade universitária.

Art. 11º Para fins de prevenção à prática de assédio moral e sexual, racismo e discriminações, as seguintes ações serão prioritárias:

I - Promover ações de formação, através de cursos de extensão, capacitações e palestras voltadas à comunidade universitária;

II – Promover, em parceria com a Pró-Reitoria de Desenvolvimento de Pessoas (PRODEP) e o Gabinete da Reitoria, ações de desenvolvimento, através de treinamentos, capacitação e formação, para servidoras(es) das carreiras docentes e técnica(o)-administrativas(os), ocupantes de Função Gratificada, Cargos de Direção e servidoras(es) em atividades de gestão nas unidades e órgãos da universidade;

III - Promover cursos de capacitação às (aos) agentes responsáveis pelo acolhimento, recebimento e tratamento das demandas;

IV - Promover campanhas para divulgação, prevenção e sensibilização, pelos meios de comunicação institucional junto à Assessoria de Comunicação (ASCOM), das ações de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, assédio sexual, racismo e todas as formas de discriminação;

V - Elucidar à comunidade universitária as condutas consideradas indevidas em relação ao assédio moral, assédio sexual, racismo e às discriminações nos ambientes acadêmico e de trabalho;

VI - Utilizar instrumentos de pesquisa de avaliação institucional como um dos instrumentos para identificar vulnerabilidades e propor ações de prevenção e enfrentamento ao assédio, racismo e à discriminação;

VII – Incentivar ambientes de diálogo, cooperação e respeito à diversidade das pessoas;

VIII - Apoiar as ações de ensino, pesquisa e extensão que tenham como objeto o desenvolvimento de discussões, estudos e pesquisas sobre assédio, racismo, discriminações e outras violências, com o fim de formular ações de prevenção e enfrentamento no âmbito da UFBA;

IX - propor ações intersetoriais, principalmente, com a PRODEP, o SMURB, a PROAE, a PROAD e as Diretorias das Unidades Acadêmicas, de prevenção aos fatores de riscos relacionados ao assédio moral, sexual, racismo e às discriminações nos ambientes da UFBA.

CAPÍTULO V

DO ACOLHIMENTO

Art. 12 A universidade deve, através da Câmara, coordenar, supervisionar, prover e qualificar

instâncias e equipes, para o acolhimento de docentes, técnica(o)-administrativas(os), discentes, empregadas (os) públicas (os), estagiárias (os), terceirizadas(os) e comunidade externa em suas relações com a UFBA, reafirmando o compromisso institucional de oferecer um espaço seguro, acolhedor e de cuidado às pessoas em situação de violência proveniente assédio moral, sexual, racismo e todas as formas de discriminação, pautado nas seguintes diretrizes:

I – garantia de confidencialidade e sigilo das informações compartilhadas, com exceção para os casos em que haja risco iminente para a segurança da pessoa em situação de violência ou de terceiras(os);

II – escuta ativa e empática, proporcionando um ambiente acolhedor para que a pessoa em situação de violência possa compartilhar sua experiência sem medo de julgamento e/ou retaliações;

III - orientação/repasse de informações importantes sobre garantia de direitos, canais de denúncia, fluxos de procedimentos, recursos jurídicos, administrativos, psicossociais e de saúde disponíveis, dentre outros, dentro e fora da instituição.

§1º A Câmara expedirá Protocolo de Acolhimento às Vítimas de Assédio Moral, Sexual, Racismo e todas as formas de Discriminação no prazo de 60 (sessenta) dias a partir da publicação desta política.

§2º O acolhimento poderá ser executado no âmbito da própria Câmara, através de seus membros e/ou equipe constituída para esta finalidade, inclusive através de projeto de extensão, e/ou mediante a constituição de equipes descentralizadas, integradas aos órgãos de administração central, unidades estruturantes e/ou unidades acadêmicas.

§3º A universidade proverá as equipes de acolhimento a estrutura física de trabalho necessária para abordagens individuais e coletivas, contendo as seguintes características: sala para atendimento sigiloso, acessibilidade, iluminação e ventilação adequada, espaço e mobiliário que permitam a guarda e manuseio de documentos técnicos de caráter reservado, e infraestrutura tecnológica.

CAPÍTULO VI

DA DENÚNCIA E DA PROTEÇÃO AO DENUNCIANTE

Art. 13° Toda conduta que possa configurar assédio moral, assédio sexual, racismo e discriminações no âmbito da Universidade Federal da Bahia, de forma presencial ou virtual, ou que causem repercussão nas relações acadêmicas ou administrativas, poderá ser denunciada por qualquer pessoa, identificada ou não, que se perceba alvo ou que tenha conhecimento dos fatos, inclusive de ofício pela autoridade competente.

Art. 14º A Ouvidoria Geral da UFBA constitui-se como órgão vinculado à administração central, responsável pelo recebimento, registro, análise preliminar e habilitação de denúncias para fins de encaminhamento às instâncias competentes pelo processo apuratório.

§ 1º As denúncias deverão ser encaminhadas à Ouvidoria Geral da UFBA por meio dos canais de comunicação oficial, a saber: o preenchimento de formulário disponível na Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação (Fala.BR); o atendimento presencial, inclusive sendo coletada verbalmente, hipótese na qual deverá ser reduzida a termo; ou e-mail institucional da UFBA.

§2º As situações envolvendo violências de gênero e sexualidades contra mulheres serão também tratadas no âmbito da Ouvidoria das Mulheres, que integra a estrutura da Ouvidoria Geral da UFBA, nos termos da Portaria nº 239 de 18 de novembro de 2025.

§3º A habilitação da denúncia pela Ouvidoria consiste na verificação dos requisitos mínimos para sua apuração, tais como autoria, materialidade e relevância, conforme previsto no Decreto 10.153/2019 (art. 3º, IV).

§4º As unidades, órgãos, setores e servidoras(es) da UFBA que vierem a recepcionar, excepcionalmente, alguma denúncia, deverão orientar as(os) informantes acerca da necessidade do seu registro junto à Ouvidoria, canal competente para o recebimento de tais demandas, não podendo dar publicidade ao seu conteúdo ou a qualquer elemento de identificação do denunciante.

§5º O denunciante, pessoas em situação de violência e testemunhas terão seus elementos de identificação preservados desde o recebimento da denúncia, nos termos do disposto no art. 6º da Lei 10.153, de 2019, do §7º do art. 10 da Lei nº 13.460, de 2017, no art. 4º-B da lei nº 13.608, de 2018 e em observância a Lei nº 13.709, de 2018.

§6º O relato da parte ofendida, em situações de assédio sexual ou outras condutas de conotação sexual, com circunstâncias que evidenciem compreensão a partir do contexto em observação, deve ser elemento de investigação por critério de relevância, nos termos do que define o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (2021, p.48), aprovado pela Resolução CNJ Nº492/2023.

Art. 15º As denúncias deverão ser tratadas em obediência aos dispositivos legais que regem o sigilo, a proteção ao denunciante e a proteção de dados, nos termos da Portaria CGU nº 116/2024, do Decreto 9.492/2018, do Decreto nº 10.153/2019, da Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados) e da Lei 12.527/2011 (Lei de Acesso à Informação).

Art. 16º Deverão ser adotadas ações que visem evitar que a (o) denunciante, a(s) pessoa(s) em situação de violência ou testemunha(s) venham a sofrer quaisquer espécies de constrangimento, retaliação ou sanção por ter relatado condutas definidas nesta política, salvo em caso comprovado de relato inverídico ou de má-fé.

Parágrafo Único. Os efeitos das garantias contra retaliações a que se referem o **caput** ocorrerão a partir da habilitação da denúncia pela unidade de ouvidoria, nos termos do Decreto nº 10.153/2019.

Art. 17º As denúncias que apresentem indícios de responsabilidade penal deverão ser encaminhadas ao conhecimento das autoridades penais competentes.

Art. 18º O encaminhamento da denúncia às instâncias institucionais elencadas nesta Política não impede a atuação concomitante das equipes de acolhimento multiprofissional e interdisciplinar ou eventuais encaminhamentos para a rede de apoio e proteção.

Art. 19º No caso de denúncia contra membro da Câmara para acompanhamento dos casos de assédio, racismo e discriminações no âmbito da UFBA, o denunciado não poderá participar das ações que visem o atendimento, o acompanhamento ou a apuração do respectivo caso.

Art. 20º Compete a Ouvidoria-Geral da UFBA a elaboração anual de relatório de gestão, de informações estratégicas e temáticos, nos termos descritos na Portaria CGU nº 116, de 18 de março de 2024, com o objetivo de consolidar as informações traduzidas nas denúncias encaminhadas pela

comunidade acadêmica, de modo a apontar falhas e sugerir melhorias nos serviços prestados.

§1º Os relatórios descritos no **caput** deverão ser encaminhados para a Reitoria e para a Câmara Permanente de Prevenção, Acolhimento e Enfrentamento às Situações de Assédio Moral, Sexual, Racismo e todas as formas de Discriminação da UFBA e subsidiarão as propostas de ações de prevenção ao assédio moral, sexual, racismo, discriminação, de qualificação das relações interpessoais e de promoção da saúde ocupacional.

CAPÍTULO VII
DA APURAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO

Art. 21º O fluxo de apuração das denúncias de assédio moral, sexual, racismo e todas as formas de discriminação observará a natureza dos fatos relatados e será conduzido conforme os seguintes encaminhamentos:

I - As denúncias que envolvam indícios de desvio de conduta ética por parte de servidores(as) da UFBA serão encaminhadas à Comissão de Ética da UFBA para apuração, nos termos da legislação vigente;

II – As denúncias que versem sobre infrações disciplinares ou outras condutas funcionais irregulares atribuídas a servidoras(es) da UFBA serão encaminhadas à Corregedoria da UFBA, para instauração do procedimento cabível, com observância dos preceitos legais e normativos aplicáveis;

III - As denúncias relativas à conduta de trabalhadoras(es) terceirizadas(os) vinculadas(os) à instituição serão encaminhadas às respectivas Pró-Reitorias responsáveis, para adoção de providências pela fiscalização do contrato administrativo correspondente, junto à empresa prestadora de serviços;

IV – As denúncias relacionadas ao descumprimento de normas disciplinares e éticas por parte de discentes da UFBA serão encaminhadas às Comissões Permanentes Disciplinares e Éticas Discentes competentes, para apuração dos fatos.

§1º O Gabinete da Reitoria deverá constituir Comissões Permanentes Disciplinares e Éticas Discentes para tratamento das denúncias contra o corpo discente remetidas pela Ouvidoria-Geral da UFBA às respectivas Comissões.

§2º Cada Comissão Permanente Disciplinar e Ética Discente terá representação de no mínimo 1 (um/a) discente, 1 (um/a) servidor(a) técnico-administrativo e 1 (um/a) docente, e respectivos suplentes.

§3° Os membros das Comissões e respectivos suplentes serão nomeados pelo Gabinete da Reitoria para mandato de 2 (dois) anos, permitida uma recondução por igual período.

Art. 22º Os casos de assédio moral, assédio sexual, racismo e todas as formas de discriminação, definidos nos termos desta Política, serão apurados pelas instâncias administrativas competentes, responsáveis pela condução de procedimentos disciplinares, sempre que configurarem infrações a deveres funcionais ou violações de direitos previstos nas normas específicas aplicáveis às (aos)

servidoras(es) públicas(os) federais e ao corpo discente desta Universidade.

Parágrafo Único. A apuração será realizada por meio de sindicância ou processo administrativo, instaurado por autoridade competente, a partir de denúncia formal e fundamentada, com estrita observância dos princípios do contraditório, da ampla defesa, do devido processo legal, da boa-fé processual, da consensualidade, da presunção de inocência, da motivação, da verdade material, da congruência decisória e da duração razoável do processo, na forma da legislação vigente.

Art. 23º A apuração mediante procedimento preliminar ou processo de apuração ética será instaurada pela comissão de ética setorial da UFBA em razão de denúncia fundamentada, observados o devido processo legal e os princípios de contraditório e ampla defesa.

Art. 24º A atuação das(os) membras(os) designadas(os) para a composição das comissões disciplinares e éticas, tanto no âmbito das(os) servidoras(es) quanto das(os) discentes, deverá seguir de forma rigorosa, os princípios do sigilo, da imparcialidade, da equidade e da dignidade da pessoa humana.

Parágrafo único. A referida atuação deverá estar pautada na promoção da pluralidade de perspectivas, na valorização da diversidade e no respeito às interseccionalidades, reconhecendo e considerando, nos processos de apuração e julgamento, as múltiplas dimensões que atravessam os sujeitos envolvidos — tais como gênero e sexualidades, raça, etnia, condição socioeconômica, deficiência, entre outras — de modo a garantir um ambiente institucional justo, inclusivo e sensível às desigualdades históricas e estruturais.

Art. 25º As penalidades administrativas serão aplicadas, segundo a natureza e a gravidade da conduta, as circunstâncias dos fatos e os antecedentes funcionais da pessoa acusada (se servidor) ou antecedentes acadêmicos (se discente), quando constatada autoria e a materialidade em processo de apuração ética e/ou administrativo disciplinar.

Parágrafo Único. A prática de qualquer ato de retaliação, por parte da(o) denunciada(o), contra a(o) denunciante e/ou a pessoa em situação de violência, em decorrência da formalização da denúncia, será considerada circunstância agravante para fins de aplicação da sanção administrativa cabível.

Art. 26º Durante a condução de procedimentos apuratórios que envolvam denúncia de assédio sexual, deverão ser adotadas medidas específicas que assegurem a preservação da integridade psíquica, emocional e física da pessoa em situação de violência, bem como o respeito à sua dignidade e aos seus direitos fundamentais, evitando-se a revitimização em todas as fases do processo.

§1º O procedimento apuratório observará, rigorosamente, os princípios da celeridade, do contraditório, da ampla defesa, do sigilo e da proteção integral da pessoa em situação de violência, com prioridade na tramitação dos casos e preservação das informações sensíveis.

§2º Sempre que possível, a apuração deverá ser articulada com a rede interna de acolhimento ou com órgãos e entidades públicas ou conveniadas que prestem apoio psicológico, jurídico e assistencial à pessoa em situação de violência, respeitada sua autonomia quanto à adesão aos serviços oferecidos.

CAPÍTULO VIII

DA PRESTAÇÃO DE CONTAS

Art. 27º A Câmara Permanente de Prevenção, Acolhimento e Enfrentamento às Situações de Assédio Moral, Sexual, Racismo e todas as formas de Discriminação deverá apresentar relatórios das ações desenvolvidas ao Reitor (a), anualmente ou sempre que solicitado.

Art. 28º A execução de projetos e programas estará vinculada à disponibilidade orçamentária e financeira da UFBA, ou através de financiamento por parcerias, editais lançados por órgãos de fomento ou outras entidades estatais.

CAPÍTULO IX

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 29º As unidades universitárias e/ou órgãos administrativos da UFBA, na pessoa de suas(seus) dirigentes, ficam obrigadas a tomar as medidas necessárias para prevenir o assédio moral, o assédio sexual, o racismo e todas as formas de discriminação, conforme definido na presente política.

Art. 30º Os casos omissos desta norma serão resolvidos e dirimidos pela Reitoria da UFBA.

Art. 31º Esta Política entra em vigor na data de sua publicação.