



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ACRE  
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

**RESOLUÇÃO CONSU Nº 266, DE 21 DE JANEIRO DE 2026.**

*Dispõe sobre a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual, Discriminações e Outras Violências, principalmente no que se refere a mulheres, população negra, indígena, Pessoas com Deficiência - PcD e LGBTQIAPN+ no âmbito da Universidade Federal do Acre.*

**A PRESIDENTA DO CONSELHO UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ACRE**, no uso das atribuições legais que lhe confere o art. 47 do Regimento Geral desta IFES, e de acordo com decisão tomada em reunião plenária realizada em 21 de janeiro de 2026 referente ao processo n.º 23107.006062/2023-37, considerando a legislação vigente, a saber, Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990, Lei n.º 8.027, de 12 de abril de 1990, Decreto n.º 1.171, de 22 de junho de 1994, Lei n.º 9.784, de 29 de janeiro de 1999, Decreto-Lei n.º 2.848, de 7 de dezembro de 1940, Lei n.º 10.224/2001, Decreto n.º 5.480, de 30 de junho de 2005, Lei n.º 11.340, de 7 de agosto de 2006, Decreto n.º 6.029, de 1º de fevereiro de 2007, Resolução CEP n.º 10, de 29 de setembro de 2008, Lei n.º 12.288, de 20 de julho de 2010, Lei n.º 12.527, de 2011, Lei n.º 13.105, de 16 de março de 2015, Lei n.º 13.460, de 26 de junho de 2017, Lei n.º 13.655, de 25 de abril de 2018, Decreto n.º 9.492, de 5 de setembro de 2018, Resolução CNJ n.º 351/2020, Lei n.º 14.457/22, Parecer n.º 00001/2023/PG-ASSEDIO/SUBCONSUS/PGF/AGU, Decreto n.º 12.122, de 30 de julho de 2024, Lei n.º 14.540, de 3 de abril de 2023, Parecer n.º 0015/2023/CONSUNIAO/CGU/AGU, Decreto n.º 12.122, de 30 de julho de 2024, Portaria Ministério da Gestão e da Inovação - MGI n.º 6.719, de 2024, RESOLVE:

Art. 1º Instituir normas para a efetividade da Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual, Discriminações e Outras Violências, principalmente no que se refere a mulheres, população negra, indígena, Pessoas com Deficiência - PcD e LGBTQIAPN+ no âmbito da Universidade Federal do Acre (Ufac).

Parágrafo único. Nos termos desta Resolução, entende-se como âmbito da Ufac qualquer local físico ou virtual relacionados às atividades acadêmicas e administrativas da instituição.

**CAPÍTULO I**

**DOS FUNDAMENTOS E DIRETRIZES**

**Seção I**

**Dos Fundamentos**

Art. 2º São fundamentos da política de enfrentamento a assédios, violências, discriminações, preconceitos, principalmente no que diz respeito a mulheres, população negra, indígena, PcD e LGBTQIAPN+ no âmbito da Universidade Federal do Acre:

I - respeito à dignidade da pessoa humana;

II - proteção à honra, à imagem e à reputação pessoal;

III - preservação dos direitos fundamentais, sociais e do trabalho;

IV - garantia de um ambiente universitário sadio; e

V - preservação do denunciante e das testemunhas a represálias.

Art. 3º A administração superior da Ufac deverá fomentar a gestão participativa, cooperativa, solidária, em consonância com a Cultura da Paz e com a Comunicação Não Violenta, assegurando a integração entre membros da comunidade acadêmica e o compartilhamento das experiências e deliberações coletivas. A política de prevenção a todo o tipo de violência na Universidade, sobretudo daquelas por razão de origem étnica, moral, sexual, de gênero e geracional, deverá ser replicada no âmbito da Ufac.

## **Seção II**

### **Das Diretrizes**

Art. 4º São diretrizes da política de enfrentamento a assédios, violências, discriminações geracionais e socioeconômicas, e preconceitos, principalmente no que se refere a mulheres, população negra, indígena e LGBTQIAPN+ no âmbito da Universidade Federal do Acre:

I - promover um ambiente universitário saudável, respeitoso, democrático, plural e sem discriminação, valorizando a diversidade;

II - implementar cultura organizacional pautada por respeito mútuo, equidade de tratamento e garantia da dignidade;

III - conscientizar os membros da comunidade universitária e fomentar campanhas e eventos sobre o tema, com ênfase na conceituação, na caracterização e nas consequências do assédio moral, assédio sexual, atos discriminatórios e outras violências, visando à prevenção;

IV - acompanhar, por meio de indicadores, as atividades institucionais de modo a prevenir o desgaste das relações interpessoais no ambiente universitário;

V - fomentar soluções pacificadoras para os problemas de relacionamento ocorridos nos locais onde sejam desenvolvidas atividades acadêmicas e administrativas da instituição, com vistas a evitar a evolução de pequenos conflitos para violências graves; e

VI - avaliar periodicamente o tema do assédio moral, sexual, atos discriminatórios e outras violências nas pesquisas de clima organizacional.

## **CAPÍTULO II**

### **DOS CONCEITOS E DEFINIÇÕES**

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

I - membro da comunidade universitária: todo(a) aquele(a) que mantenha relação institucional com a Universidade Federal do Acre na condição de docente, discente, técnico ou técnica-administrativa, trabalhador ou trabalhadora terceirizada, estagiário ou estagiária e todo aquele, toda aquela que exerce mandato, cargo, emprego ou função, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo;

II - assédio moral: prática reiterada de conduta abusiva de membro da comunidade universitária, que por ação, omissão, gestos, palavras orais ou escritas, explícita ou veladamente, individual ou em grupo tenham por objetivo ou efeito atingir a dignidade, a honra, a reputação, a autoestima, o autoconceito, a autodeterminação, a evolução da carreira profissional ou acadêmica, ou a estabilidade emocional de outro membro da comunidade universitária, degradando o ambiente de trabalho ou de aprendizagem, podendo ser caracterizados da seguinte forma:

a) assédio moral horizontal, quando cometido entre pessoas de mesmo nível hierárquico, sejam elas servidoras técnico-administrativas, docentes, professores substitutos, estudantes ou terceirizados;

b) assédio moral vertical descendente, quando cometido pelo superior hierárquico ou aquele que possui

autoridade ou ascendência na relação profissional ou acadêmica;

c) assédio moral misto, quando, em decorrência de sofrer assédio moral vertical descendente, a vítima é alvo também de assédio moral horizontal cometido pelos pares que validam as recriminações do superior, agredindo, maltratando e humilhando; e

d) assédio moral vertical ascendente, quando cometido pelo subordinado contra o superior hierárquico ou aquele que possui autoridade/ascendência/hegemonia na relação profissional ou acadêmica, podendo ocorrer por parte de um único assediador ou por um grupo de pessoas.

III - assédio sexual: ato de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, podendo afetar a saúde física e psíquica, prevalecendo-se de relações de confiança, de ascendência, de superioridade hierárquica, de autoridade e/ou de relação acadêmica, de emprego ou serviço;

IV - importunação sexual: praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro;

V - violência psicológica contra mulher: ato que cause dano emocional à mulher, que a prejudique e perturbe seu pleno desenvolvimento ou que vise a degradar ou a controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, chantagem, ridicularização, limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que cause prejuízo à sua saúde psicológica e autodeterminação;

VI - atos de intimidação: praticar contra membro da comunidade universitária atos de ameaça, intimidação sistemática (bullying), intimidação sistemática virtual (cyberbullying), perseguição reiterada por meios diversos, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade (stalking);

VII - ato discriminatório: toda conduta que tenha por objetivo insultar, distinguir, anular, excluir e restringir por características e/ou condições individuais ou de grupos relacionadas à raça/cor, ascendência ou origem étnica, orientação sexual, identidade de gênero presumidas, nacionalidade, origem familiar, social, territorial, regional ou do local de residência, idade, deficiências, doenças, religião, classe social, hierarquia ocupacional, tradições, hábitos e costumes, indumentárias, sotaques e variações linguísticas, modos específicos de inserção no âmbito universitário, entre outros, o gozo e o exercício dos direitos humanos, direito à memória e às liberdades fundamentais do domínio político, social e cultural, ou qualquer outro domínio da vida pública;

VIII - violência contra a pessoa com deficiência: qualquer ação praticada no âmbito da instituição, que cause dano material ou sofrimento físico, sexual ou psicológico; e

IX - outras violências:

a) a violência direta, que ocorre entre pessoas ou individualmente, incluindo agressão física, estupro, incitação ao suicídio e automutilação;

b) a violência estrutural, decorrente da estrutura social, com a consequente repressão de sujeitos em desvantagem;

c) a violência cultural, de natureza simbólica, que serve para naturalizar ou legitimar as demais violências; e

d) outras formas de apresentação das violências estruturais e culturais, como calúnia, difamação, injúria, constrangimentos, rebaixamentos e humilhações.

## CAPÍTULO III DA VEDAÇÃO DE PRÁTICAS DE VIOLÊNCIAS

### Seção I Do Assédio Moral

Art. 6º São vedadas as práticas que ensejam assédio moral, dentre outras:

- I - ataques à vítima com medidas organizacionais;
- II - ataques às relações sociais da vítima mediante isolamento e exclusão social;
- III - ataques à vida privada da vítima;
- IV - agressões verbais;
- V - ameaças de violência física, emocional, patrimonial, entre outras;
- VI - espalhar rumores com o intuito de desonrar ou difamar a vítima, junto a colegas e demais membros da comunidade acadêmica;
- VII - discriminações por origem geográfica, étnica, de raça, situação socioeconômica, sexo/gênero, identidade e/ou orientação sexual, deficiência, geracional, por religião ou crença nas formas descritas neste artigo;
- VIII - discriminar, ofender ou menosprezar indivíduos com base em sua ascendência regional, perpetuando práticas de intolerância e discriminação geográfica; e
- IX - práticas de cerceamento, participação, descaminho e/ou retardamento de demandas.

Art. 7º Os atos de gestão administrativa vinculados ao interesse da Administração, tais como atribuir tarefas, organizar, gerenciar, coordenar, monitorar e controlar o desenvolvimento das atividades, inclusive promovendo as adequações necessárias, transferir a pessoa para outro local de lotação e/ou exercício, destituir de funções comissionadas e exigir o cumprimento de carga-horária diária de trabalho não caracterizam o assédio moral. Do mesmo modo, exigências de cumprimento adequado das atividades profissionais e acadêmicas, ou mesmo cobranças sobre o cumprimento das atribuições do cargo e suas respectivas atividades, não se configuram como assédio moral.

## **Seção II**

### **Violência Contra as Mulheres**

Art. 8º São vedadas as práticas de violência contra as mulheres no ambiente universitário, dentre outras:

- I - utilizar de misoginia, manifestação que inferioriza, degrada ou desumaniza as mulheres baseada em preconceito contra pessoas do sexo feminino ou argumentos de supremacia masculina;
- II - forçar ingestão forçada de bebida alcoólica e/ou outras drogas ou ser drogada sem conhecimento;
- III - intimidar para a participação em atividades degradantes (como leilões e desfiles);
- IV - agredir com empurrões, tapas, puxões de cabelo, murros e beliscões;
- V - realizar desqualificação intelectual utilizando piadas ofensivas, por ser mulher;
- VI - agressão moral e/ou psicológica como humilhação realizada por membro da comunidade universitária a partir de ofensas, xingamento por rejeitar investida, manifestações que sexualizam, objetificam ou degradam as mulheres, rankings (beleza, sexuais e outros) e imagens repassadas sem autorização;
- VII - desacreditar, ofender ou prejudicar a mulher por conta de sua idade e/ou seus corpos; e
- VIII - desacreditar, ofender ou prejudicar a mulher pelo exercício da maternidade.

## **Seção III**

### **Do Assédio Moral no Contexto do Teletrabalho - PGD**

Art. 9º São vedadas as práticas que ensejam o assédio moral no contexto do teletrabalho ou outras atividades remotas, dentre outras:

- I - excluir, de forma injustificada, de reuniões on-line e videoconferências que exijam sua presença;
- II - enviar vídeos e/ou figuras e emojis de natureza depreciativa, injuriosa, violenta ou que sejam

preconceituosas ou discriminatórias; e

III - exigir a realização de atividades e/ou participação em reuniões on-line e videoconferências fora do horário de expediente, sem prévio acordo e compensação do horário de trabalho.

#### **Seção IV**

##### **Do Assédio Sexual**

Art. 10. São vedadas as situações que caracterizam assédio sexual, dentre outras:

I - manter conversas indesejadas de conteúdo sexual;

II - fazer insinuações, explícitas ou veladas;

III - realizar convites impertinentes;

IV - fazer pressão para participar de encontros e saídas;

V - manter contato físico sem consentimento;

VI - solicitar favores sexuais;

VII - prometer tratamento diferenciado em troca de favores sexuais;

VIII - fazer chantagem para permanência ou promoção no cargo, emprego ou função ou para avaliação acadêmica;

IX- fazer ameaças de represálias, veladas ou explícitas;

X - fazer insinuações de conotação sexual, por meio de comunicação verbal ou escrita, olhares, gestos, entre outras formas;

XI - aproximar-se fisicamente de forma inoportuna, tocar ou criar situações de contato corporal, sem consentimento recíproco, com persistente conotação sexual;

XII - constranger com piadas e frases de duplo sentido, fazer alusões que produzam embaraço e sensação de vulnerabilidade ou perguntas indiscretas sobre a vida privada; e

XIII - fazer ameaças de perdas significativas ou promessas de obtenção de benefícios em troca de favores sexuais.

#### **Seção V**

##### **Discriminações e Preconceitos de Orientação e Identidade Sexual**

Art. 11. São vedadas as práticas que caracterizam violência contra as mulheres, e de orientação e identidade sexual, dentre outras:

I - violar o direito à identidade sexual e interferir no desenvolvimento das atividades laborais ou estudantis da pessoa vitimada;

II - interpor obstáculos à diversidade sexual, em decorrência de discursos e práticas sexistas, LGBTfóbicas e transfóbicas; e

III - desrespeitar a utilização do nome social nos espaços e documentos da Universidade.

#### **Seção VI**

##### **Discriminações e Preconceitos por Questões Étnico-Raciais**

Art. 12. São vedadas as situações que caracterizam violência de raça, cor e etnia, dentre outras:

I - demonstrar atitudes ou discursos que atribuam superioridade de ordem biológica, cultural ou moral a indivíduos ou grupos com base em sua raça, etnia ou pertencimento social racializado;

II - expressar ou disseminar a crença de que a humanidade se divide em raças distintas, sendo algumas inerentemente superiores a outras em aspectos biológicos, intelectuais ou morais;

III - praticar discriminação ou qualquer forma de opressão com base em diferenças raciais, de cor ou etnia;

IV - ofender a dignidade de uma pessoa por meio de xingamentos, estigmatizações ou comparações desumanizantes, como a associação a animais;

V - menosprezar, deslegitimar ou ridicularizar práticas culturais e simbólicas de populações negras, indígenas, quilombolas ou de outros grupos étnico-raciais, reforçando estigmas e desigualdades históricas;

VI - hipersexualizar e desumanizar corpos de pessoas negras e indígenas, reforçando estereótipos racistas e práticas discriminatórias;

VII - praticar qualquer forma de preconceito, discriminação ou opressão às pessoas envolvidas, beneficiadas ou impactadas pelos programas de ações afirmativas da Ufac, no contexto das relações étnico-raciais; e

VIII - discriminar, ofender ou menosprezar indivíduos com base em sua religião ou crença religiosa de matriz africana, configurando prática intolerante e discriminatória.

## **Seção VII**

### **Discriminações e Preconceitos por Capacitismo**

Art. 13. São situações que caracterizam violência interpessoal capacitista:

I - violência verbal e simbólica; e

II - violência física e abuso.

## **CAPÍTULO IV**

### **DOS NÍVEIS DE AÇÕES**

Art. 14. São Ações de Nível de Prevenção: intervenções educativas a serem desenvolvidas que visem à conscientização a partir do letramento em direitos humanos em suas especificidades, com destaque para a garantia da dignidade humana, ficando estas sob a responsabilidade da Pró-reitoria de Assuntos Estudantis - Proaes, na Diretoria de Desenvolvimento Estudantil, e da Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas - Prodeg, na Coordenadoria de Qualidade de Vida e Responsabilidade Social, ou de instâncias que desenvolvam as mesmas atribuições.

Art. 15. São Ações do Nível de Acolhimento: intervenções de escuta qualificada e orientações para os processos de enfrentamento e responsabilização, sob a responsabilidade da Coordenadoria de Atenção Psicológica da Prodeg - CAPsi.

Art. 16. São Ações de Nível de Recepção, Apuração e Responsabilização: recebimento das denúncias, apuração e deliberação, considerando a legislação vigente, sob a responsabilidade da Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação do Poder Executivo Federal – Fala.BR, Ouvidoria da Ufac, Comissão de Ética, segundo as circunstâncias, agentes e gravidades dos casos.

## **Seção I**

### **Da Prevenção**

Art. 17. Cabe à Administração Superior da Ufac:

I - promover campanhas contínuas de prevenção e enfrentamento a assédio moral, assédio sexual, violências de gênero e sexualidade, étnico-raciais, contra PcD e outras formas de preconceito e discriminação em seus canais oficiais e realizar produção de material informativo, tal como cartilha explicativa com fluxogramas dos processos administrativos e materiais de vídeos curtos para mídias sociais.

§ 1º Serão responsáveis pela promoção dessas campanhas, na Proaes, a Diretoria de Desenvolvimento Estudantil; e, na Prodegep, a Coordenadoria de Qualidade de Vida e Responsabilidade Social, podendo ter colaboração de instâncias que desenvolvam as mesmas atribuições.

§ 2º Utilizar o calendário de lutas dos grupos citados como referência para definir o marco de debate e promoção de campanhas de prevenção e enfrentamento, apresentando a história da luta específica, na página eletrônica da Ufac e de suas mídias sociais, sempre informando aos ofendidos onde buscar ajuda e como fazer a denúncia.

II - assegurar que essas pautas sejam abordadas em capacitações para servidores, com destaque aos integrantes de comissões ou comitês responsáveis pelas ações de prevenção e combate a assédios, violências, discriminações e preconceitos, bem como pela apuração e investigação de denúncias; e em cursos e projetos oferecidos aos estudantes e terceirizados, tendo como marco o ingresso de novos discentes, a cada semestre; e

III - dar publicidade aos registros de denúncias e apuração buscando monitorar essas formas de violência, com divulgação de relatórios do ano vencido a cada início de ano letivo.

Art. 18. A Ufac deverá divulgar o Código de Ética do Servidor Público, o Regimento Geral da Ufac e os termos desta presente Resolução na página eletrônica oficial e mídias sociais.

## **Seção II**

### **Do Acolhimento**

Art. 19. A Ufac oferecerá à comunidade da Universidade apoio e orientações apropriadas em situações de assédios, discriminações e outras violências.

I - as fases dos processos administrativos, prazos, julgamento e aplicação das penalidades, conforme os fluxos, serão divulgadas pela Ufac na página eletrônica oficial, nas mídias sociais e em locais de fácil acesso para amplo conhecimento da comunidade; e

II - serão dados apoio e orientação às vítimas de assédios, discriminações e outras violências, nos serviços oferecidos pela Coordenadoria de Atenção Psicológica da Prodegep - CAPsi.

Art. 20. As vítimas de assédio moral, assédio sexual, violência étnico-racial, LGBTfóbica, capacitista e misógina poderão ser encaminhadas, a pedido, com prioridade no atendimento, à Coordenadoria de Atenção Psicológica da Prodegep - CAPsi, para acessar apoio psicológico.

## **Seção III**

### **Da Recepção das Denúncias – Análise Preliminar**

Art. 21. O relato da ocorrência deve ser preferencialmente via Fala.BR (<https://falabr.cgu.gov.br/web/home>).

Art. 22. O procedimento para noticiar a vivência desses assédios, discriminações e outras violências, anteriormente definidas, pode ser realizado pela própria pessoa ofendida ou por terceiros que tenham o dever de comunicar irregularidades no âmbito da Ufac.

Art. 23. O relato da ocorrência pode ser realizado com identificação do denunciante ou de modo anônimo.

Art. 24. A procedência do relato, em termos de consistência da existência do fato, autoria e materialidade da irregularidade, será verificada por um Procedimento de Análise Preliminar realizado pelo Fala.BR, no

prazo de 30 dias.

Art. 25. Para que a denúncia seja considerada consistente, é necessário formalizar, por escrito, a manifestação e que os fatos sejam informados da forma mais completa, indicando, quando possível, o fato com suas circunstâncias de local, data ou período da ocorrência (prova de existência), o nome das pessoas envolvidas (autoria), vítima e testemunhas, documentos, eventuais registros escritos, de áudio ou vídeo, caso existentes (prova ou indícios de materialidade).

§ 1º Nos casos de discriminações e violências difusas que agridem os grupos, sem haver uma vítima individual, o procedimento de denúncia seguirá da mesma forma de quando existe vítima específica determinada.

§ 2º Quando houver envolvimento de crianças e adolescentes, estes devem estar acompanhados pelo responsável legal.

Art. 26. Se, na Análise Preliminar, o Fala.BR considerar que a denúncia é improcedente o Relato será arquivado.

Art. 27. Se, na Análise Preliminar, o Fala.BR considerar que a denúncia está incompleta, em caso de denúncia anônima, o relato será arquivado. E, em caso de Denunciante Identificado, será solicitada a devida complementação.

Art. 28. Após o pedido de complementação do Fala.BR, o denunciante terá o prazo de 20 dias para efetuar a complementação da denúncia, ou justificadamente solicitar única prorrogação pelo mesmo período. Caso não responda à solicitação, o relato será arquivado.

Art. 29. Se, na Análise Preliminar, o Fala.BR considerar que a denúncia é procedente, o relato e o conjunto das provas serão encaminhados às instâncias competentes para apuração.

## CAPÍTULO V

### DA APURAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO DE SERVIDORES

#### Seção I

##### **Da Apuração de Irregularidades - Análise da Ouvidoria Ufac**

Art. 30. A Ouvidoria da Ufac, no prazo de 30 dias, realizará a análise da procedência ou improcedência da irregularidade administrativa relatada na denúncia e fará o encaminhamento para as instâncias encarregadas da apuração e sugestão de penalidades.

Art. 31. Se a análise da Ouvidoria da Ufac verificar que são inconsistentes os indícios de existência, autoria e materialidade, emitirá um parecer considerando improcedente e fará o encerramento da denúncia.

Art. 32. Se a análise da Ouvidoria da Ufac considerar a denúncia procedente, realizará o encaminhamento, conforme abaixo:

I - para o Comitê de Ética da Ufac, nas hipóteses em que a comprovação do fato for relativo à infração ética, punível com censura;

II - para a Reitoria, nas hipóteses de instauração de Sindicância ou de Processo Administrativo Disciplinar - CPPAD, no caso de servidores serem os denunciados, quando o fato implicar em imposição de penalidades de advertência, suspensão ou demissão; e

III - para a Reitoria, nas hipóteses de infrações disciplinares praticadas por discentes, para juízo de admissibilidade quanto à instauração de Inquérito Disciplinar Discente, nos fatos em que forem aplicáveis as penalidades de suspensão ou desligamento.

Art. 33. O processo administrativo não depende de eventuais processos que possam ocorrer em outras instâncias externas à universidade.

Art. 34. As sanções decorrentes da prática de assédio, discriminação ou outras formas de violência serão aplicadas conforme a Lei n.º 8.112/90, o Código de Ética, o Regimento Geral e outras normas pertinentes.



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

## **Seção II**

### **Da Responsabilização de Servidores**

Art. 35. Os processos encaminhados para instauração de Sindicância Investigativa ou de Sindicância Contraditória ou de Processo Administrativo Disciplinar seguirão os ritos e prazos previstos na Lei n.º 8.112, que regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal.

Art. 36. Após autorização da instauração dos processos de apuração, os autos serão encaminhados para as comissões processantes que conduzirão os trabalhos no prazo de 30 ou 60 dias, a depender do rito do procedimento, se ordinário ou sumário, prorrogáveis por igual período.

§ 1º Após a conclusão dos trabalhos, a Comissão Processante elaborará Relatório Final conclusivo sobre: a absolvição do denunciado; o arquivamento dos autos; ou, a responsabilização com o enquadramento do fato tipificado, os fundamentos da conclusão e a sugestão de penalidades, encaminhando-o para julgamento da autoridade máxima, no prazo de 20 dias.

§ 2º No caso de haver indícios de crime, será acrescido no Relatório Final a sugestão de encaminhamento para o Ministério Público Federal.

Art. 37. Na hipótese de haver penalidade a ser aplicada, o processo será remetido à Pró-reitora de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas para emissão de portaria com a indicação da sanção e demais providências.

Parágrafo único. Se a penalidade sugerida pela Comissão for a demissão, a Reitoria remeterá o processo para a Procuradoria Geral Federal.

## **Seção III**

### **De Sanções Acessórias**

Art. 38. Sem prejuízo das sanções já previstas no ordenamento jurídico e institucional, poderão ser aplicadas, isoladas ou cumulativamente, as seguintes ações disciplinares:

I - proibição de orientação e supervisão de estudantes de qualquer nível por período de seis meses a dois anos, de acordo com a penalidade;

II - proibição de coordenar projetos com recurso financeiro ou com bolsa de qualquer natureza, no âmbito da instituição, por período de seis meses a dois anos, de acordo com a penalidade;

III - impedimento de exercício de cargo ou função comissionada por período de seis meses a dois anos, de acordo com a penalidade;

IV - impedimento de concessão de homenagens e honras ao mérito por período de um a cinco anos, de acordo com a penalidade; e

V - impedimento de agressores, após a finalização de processos administrativos disciplinares, de assumir representação nas instâncias colegiadas (Colegiados, Assembleias de Centro, Conselho Universitário, Comissões Permanentes e Temporárias, bancas de avaliação e outras que se instituíam) pelo período de três anos, podendo ser reaplicado pelo mesmo prazo, em caso de reincidência.

§ 1º O histórico de assediador/agressor será considerado como fator de impedimento nas seleções e processos seletivos internos, durante o prazo de aplicação da penalidade acessória.

§ 2º Cópia da decisão definitiva que resultar em penalidade a detentor de cargo efetivo ou de emprego permanente na Administração Pública, bem como a ocupante de cargo em comissão ou função de confiança, será encaminhada à unidade de gestão de pessoal, para constar dos assentamentos do agente público e do discente, para fins de registro.

§ 3º O registro acima referido será cancelado após o decurso do prazo de três anos de efetivo exercício, contados da data em que a decisão se tornou definitiva, desde que o servidor, nesse período, não tenha praticado nova infração.

## CAPÍTULO VI

### DA APURAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO DE TRABALHADORES DE EMPRESAS TERCEIRIZADAS

#### Seção I

#### **Do Procedimento Disciplinar de Terceirizados**

Art. 39. No caso de indícios da ocorrência de assédio, discriminação ou outras formas de violência imputadas aos trabalhadores ou trabalhadoras terceirizados, o fiscal do contrato deverá encaminhar o relato dos fatos à empresa contratante, bem como ao gestor do contrato, para conhecimento e providências cabíveis.

§ 1º No caso de condutas previstas como crimes, o relato da ocorrência será encaminhado às instâncias policiais competentes, além de ser solicitado o imediato afastamento do terceirizado denunciado.

§ 2º No caso de condutas que não são previstas como crimes, será solicitado o afastamento do denunciado.

## CAPÍTULO VII

### DA APURAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO DE DISCENTES

#### Seção I

#### **Do Processo Disciplinar Discente**

Art. 40. O regime disciplinar discente é regulamentado nos artigos 464 a 474 do Regimento Geral da Ufac e seguirão os trâmites e prazos estabelecidos.

Art. 41. A Comissão de Inquérito Disciplinar terá como regra o prazo inicial de 60 dias para conclusão dos trabalhos, prorrogável por mais 30 dias, em decorrência de motivo de força maior.

Art. 42. A denúncia em face de discentes será encaminhada pela Ouvidoria da Ufac à Reitoria, para análise de admissibilidade quanto à instauração do inquérito disciplinar, sempre que os fatos denunciados forem enquadrados nas tipificações dispostas no Regimento Geral.

Art. 43. Qualquer pessoa interessada na apuração dos fatos ocorridos pode solicitar à Reitoria a designação da Comissão de Inquérito Disciplinar, mediante representação.

Art. 44. Caberá a aplicação de suspensão preventiva do discente denunciado, por 30 dias, prorrogável por mais 15 dias, se o processo de apuração não tiver sido concluído, por motivo de força maior, nas hipóteses de: apuração de ocorrência de agressão física ou moral a qualquer membro da comunidade acadêmica; atos que gerem clamor na comunidade acadêmica; ou risco de retaliações contra o discente denunciado.

Art. 45. Caberá a aplicação da penalidade de suspensão de 30 a 90 dias à ocorrência de agressão física ou moral a qualquer membro da comunidade acadêmica, cometida no ambiente universitário.

Art. 46. Caberá a aplicação da penalidade de desligamento na reincidência da falta disciplinar descrita no artigo antecedente, e por autoria de crimes com sentença penal condenatória, transitada em julgado.

Art. 47. Os julgamentos dos Inquéritos Disciplinares serão realizados pela Reitoria e encaminhados para as respectivas unidades acadêmicas para a aplicação das penalidades, quando houver.

Parágrafo único. No caso de discentes, cópia da decisão definitiva que resultar em penalidade será encaminhada ao Núcleo de Registro e Controle Acadêmico - NURCA, para fins de registros.

Art. 48. Nos casos de infração disciplinar configurada como assédio sexual, praticada por discentes, a

penalidade a ser aplicada será a de desligamento da Ufac, por analogia ao estabelecido para os servidores públicos federais por meio do Parecer n.º 00001/2023/PG- ASSEDIO/SUBCONSUS/PGF/AGU.

Art. 49. Os casos omissos serão resolvidos pelo Conselho Universitário da Universidade Federal do Acre.

Art. 50. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Assinado Eletronicamente

**MARGARIDA DE AQUINO CUNHA**

**PRESIDENTE**



Documento assinado eletronicamente por **Margarida de Aquino Cunha, Reitora**, em 28/01/2026, às 12:18, conforme horário de Rio Branco - AC, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade do documento pode ser conferida no site [https://sei.ufac.br/sei/valida\\_documento](https://sei.ufac.br/sei/valida_documento) ou click no link [Verificar Autenticidade](#) informando o código verificador **1969235** e o código CRC **B93D3477**.