

MINUTA DE DOCUMENTO "POLÍTICA DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E A DISCRIMIN"

DOCUMENTO SEM VALIDADE LEGAL, MESMO QUE ASSINADO

RESOLUÇÃO COUNI/UTFPR nº xx, de xx de xxxxxx de 2026

Instituir a Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR)

O CONSELHO UNIVERSITÁRIO da UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL do PARANÁ (COUNI), considerando o Art. 5º da Lei nº 11.184, de 07/10/05, publicado no Diário Oficial da União (DOU), de 10/10/05;

considerando o Decreto/MEC datado de 20 de setembro de 2024, publicado no D.O.U. de 23 subsequente, que nomeia o Reitor da UTFPR;;

considerando o Estatuto da UTFPR, aprovado pela Deliberação nº 06/07, de 29/06/07 e pela Portaria MEC/SESU nº 303, de 16/04/08, publicada no DOU de 17/04/08, e as modificações aprovadas pelo COUNI por meio das Deliberações nº 08/08, de 31/10/08; nº 11/09, de 25/09/09; nº 07/12, de 27/11/12; nº 04/17, de 10/02/17; nº 14/17, de 23/06/17; nº 14/17, de 23/06/17; nº 36/18, de 17/12/18; e, 161/25, de 04/05/25;

considerando o Regimento Geral da UTFPR, aprovado pelo COUNI por meio da Deliberação nº 07/09, de 05/06/09, e modificações aprovadas pelo COUNI por meio das Deliberações nº 04/17, de 02/02/17; nº 14/17, de 23/06/17; nº 21/17, de 20/10/17; e nº 11/18, de 06/04/18;

considerando o Regulamento do COUNI da UTFPR, aprovado pelo COUNI por meio da Deliberação nº 12/09 e modificações aprovadas pelo COUNI por meio da Deliberação nº 11/18, de 06/04/18;

considerando a Portaria de Pessoal GABIR/UTFPR nº 1944, de 19 de novembro de 2024, e suas alterações, a Portaria de Pessoal GABIR/UTFPR nº 323, de 08 de março de 2022 e suas alterações e a Portaria de Pessoal GABIR/UTFPR nº 353, de 11 de março de 2022, e suas alterações, que nomeiam os membros do COUNI para exercerem mandato no período de 14/03/2022 a 13/03/2026;

considerando a 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 no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal.

considerando a 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 Direta, suas Autarquias e Fundações;

considerando lei 8.112/90

considerando regulamento DD

considerando Lei 1.171/94

considerando o contido no processo nº 23064.024036/2024-15

RESOLVE

Art. 1º Instituir a Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR);

Art. 2º Providenciar ampla divulgação na comunidade interna.

EVERTON RICARDI LOZANO DA SILVA

Presidente do Conselho Universitário

**POLÍTICA INSTITUCIONAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO,
ÀS VIOLÊNCIAS E DA DISCRIMINAÇÃO NA UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA
FEDERAL DO PARANÁ (UTFPR)**

CAPÍTULO I

DA FINALIDADE, DOS OBJETIVOS E DOS PRINCÍPIOS

Art. 1º A Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio, das Violências e da Discriminação da Universidade Tecnológica Federal do Paraná - UTFPR - tem por finalidade estabelecer diretrizes, princípios, objetivos e responsabilidades para prevenir, acolher, tratar, apurar e monitorar situações de assédio moral, assédio sexual, discriminação e demais violências no ambiente educacional Universidade Tecnológica Federal do Paraná - UTFPR.

Art. 2º São objetivos da Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio, das Violências e da Discriminação da Universidade Tecnológica Federal do Paraná - UTFPR:

I - prevenir a ocorrência de assédio moral, assédio sexual, discriminação e quaisquer outras formas de violência no âmbito institucional;

II - promover um ambiente de trabalho e educacional seguro, ético, inclusivo, respeitoso e saudável;

III - fomentar uma cultura institucional baseada no respeito à dignidade humana, à diversidade e aos direitos humanos fundamentais;

IV - assegurar acolhimento humanizado, escuta qualificada e proteção às pessoas afetadas;

V - garantir o tratamento adequado das denúncias, observando o devido processo legal;

VI - promover processos permanentes de educação, reflexão crítica e transformação das práticas institucionais, com foco na prevenção do assédio, da discriminação e de outras formas de violência, estimulando a corresponsabilidade, a ética do cuidado, o reconhecimento das diversidades e a construção de relações respeitosas no cotidiano acadêmico e laboral.

VII - assegurar especial atenção e proteção a grupos historicamente vulnerabilizados, tais como mulheres, pessoas negras, indígenas, quilombolas, idosas, pessoas com deficiência e pessoas LGBTQIA+, reconhecendo que tais grupos são desproporcionalmente impactados por práticas institucionais excludentes e discriminatórias, e promovendo medidas específicas de equidade e inclusão;

VIII - monitorar continuamente as ações e resultados da Política.

Art. 3º A Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio, das Violências e da Discriminação da Universidade Tecnológica Federal do Paraná - UTFPR será orientada pelos seguintes princípios:

I - dignidade da pessoa humana;

II - equidade e não discriminação;

III - confidencialidade e proteção de dados;

IV - não revitimização;

V - escuta qualificada e tratamento humanizado;

VI - linguagem inclusiva e comunicação não violenta;

VII - atuação integrada e intersetorial;

VIII - transparência institucional e melhoria contínua.

Art. 4º As diretrizes e as orientações relativas à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no ambiente educacional incluem ações coordenadas de:

I - prevenção;

II - acolhimento;

III - tratamento das denúncias;

IV - monitoramento.

Parágrafo único. Todas as fases de execução das ações previstas nesta Política deverão observar os princípios de tratamento humanizado, linguagem inclusiva e comunicação não violenta.

Art. 5º A implementação das ações preventivas observará regulamentações específicas e será acompanhada por comissão instituída para esse fim, a ser nomeada pelo Reitor.

CAPÍTULO II

DO ÂMBITO DE APLICAÇÃO E DO PÚBLICO-ALVO

Art. 6º A Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio, das Violências e da Discriminação da Universidade Tecnológica Federal do Paraná - UTFPR aplica-se a todas as pessoas que integram ou se relacionam com a UTFPR, no ambiente educacional físico ou virtual, interno ou externo, onde se realizem atividades institucionais, incluindo:

I - discentes de todos os níveis e modalidades;

II - servidoras/servidores docentes, técnicos administrativas/administrativos em educação, sejam efetivas/efetivos, temporárias/temporários, visitantes ou voluntárias/voluntários;

III - trabalhadoras/trabalhadores terceirizadas/terceirizados ou prestadoras/prestadores de serviços;

IV - estagiárias/estagiários ou aprendizes;

V - visitantes, participantes de eventos, programas, projetos e ações institucionais;

CAPÍTULO III

DOS CONCEITOS E DAS DEFINIÇÕES

Art. 7º Para fins desta Política, consideram-se os seguintes conceitos:

Assédio Moral

Conduta praticada no ambiente de trabalho, presencial ou remoto, 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 à integridade psíquica ou física, degradando o clima de trabalho e colocando em risco sua vida profissional.

Assédio Sexual

Conduta de conotação sexual praticada no exercício profissional ou em razão dele, manifestada fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta à pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual.

Outras Condutas de Natureza Sexual Inadequadas

Condutas de Natureza Sexual Inadequadas englobam as condutas sexuais impróprias, de médio ou baixo grau de reprovabilidade, bem como os casos de natureza sexual que não chegam a violar a dignidade sexual de alguém, mas ocasionam inconveniência e algum grau de constrangimento aos agentes públicos ou de usuários de serviço público.

Discriminação

Compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício em condições de igualdade de direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública. Abrange todas as formas de discriminação.

Rede de Acolhimento

Espaços institucionais responsáveis por realizar uma primeira escuta da situação, prestar informações e esclarecimentos, orientar e acolher as vítimas, informando os princípios desta Política.

Outras formas de violência

Inclusive psicológica, simbólica, institucional ou estrutural, praticadas no contexto educacional.

Ambiente Educacional

Compreende qualquer ambiente, físico ou virtual, em que são desenvolvidas atividades relacionadas à administração educacional e ao ensino, à pesquisa e à extensão.

Plano Setorial

Diz respeito ao documento de planejamento que orienta e organiza as ações desta Política, detalhando as metas, projetos e recursos para um setor, sendo ferramenta essencial para a implementação das ações e estratégias institucionais delimitadas neste documento, estabelecendo um plano permanente de comunicação institucional, com linguagem acessível e inclusiva, para ampla divulgação desta Política e dos canais de apoio.

CAPÍTULO IV

DAS DIRETRIZES DE PREVENÇÃO

Art. 8º A prevenção ao assédio, à quaisquer tipo de violências e à discriminação será promovida por meio de ações contínuas e integradas, respeitando as seguintes diretrizes:

I - promover os valores da igualdade, da equidade, da cidadania e dos direitos humanos no âmbito da comunidade universitária;

II - fomentar uma cultura institucional baseada no respeito mútuo, na dignidade da pessoa humana, na ética do cuidado e na preservação de ambientes acadêmicos e laborais seguros e inclusivos;

III - reconhecer e enfrentar desigualdades estruturais que impactam grupos historicamente vulnerabilizados, adotando perspectiva interseccional nas ações preventivas;

IV - assegurar formação inicial e continuada da comunidade universitária, incluindo gestores, docentes, técnicos, discentes e colaboradores, sobre prevenção ao assédio, à discriminação e às demais formas de violência;

V - promover capacitação específica para gestores e equipes responsáveis pela gestão de conflitos, acolhimento e condução de denúncias;

VI - estimular práticas educativas voltadas à transformação cultural e à desconstrução de padrões institucionais permissivos à violência;

VII - implementar boas práticas administrativas e mecanismos de gestão de riscos psicossociais, com vistas à identificação precoce e mitigação de fatores institucionais que favoreçam a ocorrência de violências;

VIII - buscar soluções preventivas e consensuais sempre que cabíveis, evitando o agravamento de conflitos e assegurando a proteção das partes envolvidas;

IX - aprimorar continuamente os fluxos institucionais de recebimento, análise e encaminhamento de denúncias, garantindo segurança jurídica, sigilo e proteção contra retaliações;

X - assegurar atendimento humanizado, escuta qualificada e apoio institucional às pessoas que relatam situações de assédio, discriminação ou outras formas de violência;

XI - garantir proteção especial a grupos historicamente vulnerabilizados, considerando impactos desproporcionais decorrentes de práticas excludentes e/ou discriminatórias;

XII - promover campanhas periódicas de conscientização, especialmente em períodos de ingresso de novos membros na comunidade universitária.

CAPÍTULO V

DO ACOLHIMENTO E DO TRATAMENTO DAS DENÚNCIAS

Art. 9º O acolhimento das pessoas afetadas por assédio, quaisquer tipo de violências ou discriminação será realizado pela Rede de Acolhimento da UTFPR, garantindo:

- I - escuta qualificada;
- II - confidencialidade das informações;
- III - orientação sobre direitos, procedimentos e possibilidades de encaminhamento.

§ 1º Caberá a Rede de Acolhimento orientar e encaminhar as denúncias, não cabendo à ela realizar atendimento especializado e/ou tratamento de denúncias.

Art. 10º Compõem a Rede de Acolhimento da UTFPR as seguintes unidades e setores, ou as que vierem lhes sucederem:

- I - Todas as Pró-Reitorias e Diretorias vinculadas à Reitoria e suas equipes;
- II - DIRAV: Avaliação Institucional; DIRGEP: Gestão de Pessoas e seus respectivos órgãos internos;
- III - Todas as diretorias nos campi e seus respectivos órgãos internos;
- IV - Coordenadoria de Gestão de Pessoas e seus respectivos órgãos internos;
- V - Comissão de Ética da UTFPR;
- VI - Ouvidoria;
- VII - Área Correcional.

§ 2º As unidades e setores que compõem a Rede de Acolhimento deverão definir as respectivas equipes responsáveis pelas ações de acolhimento, observando, sempre que possível, a preponderância da participação de mulheres, pessoas negras, indígenas, quilombolas, idosas, LGBTQIA+ ou com deficiência.

§ 3º Aos membros da Rede de Acolhimento será destinada capacitação específica sobre a realização de acolhimento e orientações sobre o que precisa ser feito até para fins de estatística.

Art. 11º Denúncias, bem como outras manifestações relacionadas a assédio moral, sexual e/ou violências e discriminação deverão ser formalizadas junto à Ouvidoria da UTFPR por meio da plataforma eletrônica Fala.br ou a que lhe suceder, observados os fluxos institucionais e a legislação vigente.

Art. 12º As denúncias serão analisadas e encaminhadas às instâncias competentes para apuração ética, administrativa ou disciplinar, assegurados o contraditório e a ampla defesa.

CAPÍTULO VI

DO MONITORAMENTO E DA AVALIAÇÃO

Art. 13º O monitoramento e a avaliação da Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio, das Violências e da Discriminação da Universidade Tecnológica Federal do Paraná - UTFPR constituem instrumentos permanentes de gestão, destinados a assegurar sua efetividade, transparência e aprimoramento contínuo.

Art. 14º O monitoramento e a avaliação da Política possuem o objetivo:

- I - acompanhar a implementação das ações previstas nesta Política e em seus regulamentos específicos;
- II - produzir e sistematizar dados quantitativos sobre ocorrências, fluxos, encaminhamentos e resultados;
- III - subsidiar a tomada de decisões institucionais baseadas em evidências;
- VI - verificar a adequação e a efetividade das ações de prevenção, acolhimento e tratamento das denúncias;
- VII - observar os princípios da confidencialidade, da proteção de dados e da não revitimização;
- VIII - resultar na elaboração de relatórios periódicos, assegurada a transparência institucional e o resguardo das informações sigilosas;
- IV - propor medidas corretivas, preventivas e de aperfeiçoamento contínuo da Política e dos protocolos de ação que dela resultarem.

§ 4º A sistemática de monitoramento e avaliação será regulamentada por ato específico da Reitoria

CAPÍTULO VII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 15º É de responsabilidade da Administração Central e de todas as pessoas integrantes da comunidade universitária fazer cumprir os fluxos definidos nesta Política e respeitar o tratamento impessoal que sua aplicação exige.

Art. 16º Toda a comunidade universitária deverá estar ciente desta Política e zelar pelo seu cumprimento de modo integral.

Art. 17º É de responsabilidade da Reitoria e de toda sua estrutura administrativa dar publicidade a esta

Política.

Art. 18º As Instruções Normativas, protocolos e demais documentos deverão ser publicadas pelas áreas competentes em até 12 meses, dando-se ampla publicidade.

Art. 19º Casos omissos serão submetidos à autoridade máxima da UTFPR para análise e encaminhamento.

Art. 20º Esta Política entra em vigor na data estabelecida no ato normativo decorrente de sua aprovação.

DOCUMENTO SEM VALIDADE LEGAL, MESMO QUE ASSINADO



Documento assinado eletronicamente por (Document electronically signed by) **NASTASHA SALAME DA SILVA, ASSESSOR(A)**, em (at) 02/06/2026, às 16:08, conforme horário oficial de Brasília (according to official Brasilia-Brazil time), com fundamento no (with legal based on) art. 4º, § 3º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site (The authenticity of this document can be checked on the website) https://sei.utfpr.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador (informing the verification code) **5745446** e o código CRC (and the CRC code) **513FBD51**.

Referência: Processo nº 23064.024036/2024-15

SEI nº 5745446 - MINUTA