



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

RESOLUÇÃO CONSUN Nº 313, DE 28 DE FEVEREIRO DE 2025

Aprova a Política para a Prevenção e Enfrentamento da Discriminação e da Violência na Universidade Federal do Oeste do Pará.

O PRESIDENTE DO CONSELHO UNIVERSITÁRIO, DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ, em exercício, no uso de suas atribuições conferidas pela Portaria nº 436-Gabinete da Reitoria, de 31 de dezembro de 2022; das atribuições que lhe conferem o Estatuto e o Regimento Geral da Universidade Federal do Oeste do Pará - Ufopa; em conformidade aos autos do Processo nº 23204.006404/2023-11, proveniente do Gabinete da Reitoria, e em cumprimento à decisão do egrégio Conselho Universitário - Consun, tomada na 1ª reunião ordinária, realizada de forma presencial em 19 de fevereiro de 2025, promulga esta resolução.

Art. 1º Fica aprovada a Política para a Prevenção e Enfrentamento da Discriminação e da Violência no âmbito da Ufopa.

Parágrafo único. Nos termos desta Resolução, entende-se por âmbito da Ufopa qualquer local físico ou virtual onde sejam desenvolvidas atividades da Instituição relacionadas ao ensino, à pesquisa, à extensão, à cultura e à administração.

CAPÍTULO I
DAS DEFINIÇÕES

Art. 2º Para os efeitos desta Resolução, compreendem-se:

I - ações afirmativas: conjunto de medidas e ações, específicas e especiais, necessárias para contribuir para a afirmação da dignidade, da identidade e da cultura de grupos discriminados e vitimados pela exclusão social, ocorrida no passado e no presente;

II - assédio moral: violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva;

III - assédio sexual: ato de constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função;

IV - capacitismo: qualquer diferenciação, exclusão ou restrição, por ação ou omissão, baseada em deficiência, com o propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural, civil ou em qualquer outro, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas;

V - comunidade acadêmica da Ufopa: docentes, técnicos administrativos, discentes da



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

Ufopa;

VI - discriminação: tratamento injusto, desigual ou prejudicial de uma pessoa com base em sua raça, cor, ascendência, origem étnica ou nacionalidade, ocorrendo quando alguém é tratado de maneira negativa ou injusta devido a sua raça, seja através de ações, palavras, políticas, seja de práticas discriminatórias;

VII - enfrentamento das violências: atitudes de enfrentamento e combate sistemático das violências, encaminhamentos administrativos e jurídicos e resolução de denúncias relacionadas à temática desta Política;

VIII - etarismo: conjunto de estereótipos, preconceitos e discriminações direcionados a pessoas com base na idade;

IX - injúria racial: ofensa à dignidade de alguém com base em elementos referentes à sua raça, cor, etnia, religião, idade ou deficiência, caracterizando-se como um gênero do racismo;

X - importunação sexual: prática de ato libidinoso (de caráter sexual) contra alguém e sem sua autorização com a intenção de satisfazer lascívia (prazer sexual) próprio ou de outra pessoa;

XI - interseccionalidade: sobreposição ou intersecção entre dois ou mais fatores sociais e sistemas relacionados de opressão, dominação ou discriminação;

XII - LGBTfobia: aversão, ódio, repugnância ou preconceito direcionado a pessoas que estejam em desacordo com a cisheteronormatividade, podendo, em alguns momentos, o termo ser utilizado como agregador de violências simbólicas, políticas e físicas sofridas por outras expressões de identidades sexuais ou de gênero, tal como nos casos de lesbofobia e transfobia;

XIII - letramento racial: instrumento científico e político de produção de conhecimento sobre a temática racial, com a finalidade de desenvolver a capacidade de interpretação de códigos e práticas racistas presentes no nosso cotidiano, gerando, assim, ferramentas para não reproduzir essas práticas, substituindo-as por ações que promovam, de fato, o antirracismo;

XIV - misoginia: ódio ou aversão às mulheres, podendo manifestar-se de várias maneiras, incluindo a discriminação sexual, difamação, violência e objetificação sexual das mulheres;

XV - preconceito: juízo preconcebido, que se manifesta numa atitude discriminatória perante pessoas;

XVI - prevenção às violências: ações voltadas à formação e à capacitação da comunidade acadêmica para identificar as violências de que trata esta Política, tais como: campanhas e redes de acolhimento que promovam a cultura de paz, inclusiva e de respeito às diversidades;

XVII - racismo: ato de praticar, induzir ou incitar a discriminação ou o preconceito de raça, cor, etnia, religião, sendo compreendido como todo preconceito e discriminação que pressupõem ou se referem à ideia de raça;

XVIII - racismo estrutural: processo histórico em que condições de desvantagens e



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

privilégios a determinados grupos raciais são reproduzidos nos âmbitos político, econômico, cultural e até nas relações cotidianas;

XIX - racismo institucional ou sistêmico: forma de induzir, manter e condicionar a organização e a ação do Estado, suas instituições e políticas públicas, atuando também nas instituições privadas, produzindo e reproduzindo a hierarquia racial;

XX - violência: qualquer ato que faça uso de força e cause danos a outrem, tais como violência de gênero (relações de poder que privilegiam o domínio e a hierarquia de um gênero sobre o outro); psicológica e moral (ameaça, constrangimento, insulto, xingamentos); física (empurrões, tapas, socos, chutes); patrimonial (retenção, subtração ou destruição de objetos, documentos ou bens pessoais); e sexual (sexo forçado, insinuações, toques e carícias indesejadas);

XXI - situação de violência e assédio: conjunto de situações e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico e inclui a violência e assédio com base no gênero.

CAPÍTULO II
DOS OBJETIVOS

Art. 3º São objetivos da Política para a Prevenção e Enfrentamento da Discriminação e da Violência na Ufopa:

I - propor mecanismos para prevenção, enfrentamento e resolução de ocorrências que envolvam os crimes e as práticas discriminatórias previstas nesta Política;

II - impactar positivamente as comunidades interna e externa à Ufopa para promover a cultura de paz e do respeito;

III - contribuir para a superação de todas as formas de violência e discriminação de que trata esta Política;

IV - promover ações que garantam o enfrentamento de toda forma de violência e discriminação no ambiente acadêmico;

V - monitorar e acompanhar denúncias e queixas relacionadas às violências e às práticas discriminatórias;

VI - promover formação continuada para a comunidade acadêmica da Ufopa, a fim de identificar as violências e as discriminações no ambiente acadêmico;

VII - promover estratégias de acolhimento às vítimas de violências e discriminações no ambiente acadêmico;

VIII - inibir qualquer prática discriminatória e de violência prevista nesta Política;

IX - desenvolver uma cultura de boas relações e práticas administrativas para o enfrentamento de violências e práticas discriminatórias;

X - buscar mecanismos e soluções preventivas para evitar violências e práticas



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

discriminatórias;

XI - implementar ações e práticas pedagógicas na perspectiva do letramento racial;

XII - implementar programa institucional de capacitação para mediação de conflitos no âmbito das unidades;

XIII - propor ações e criar espaços de acolhimento e apoio às pessoas vítimas de violência e de práticas discriminatórias;

XIV - aprimorar os mecanismos e os fluxos institucionais para acompanhamento e encaminhamento de denúncias;

XV - propor projetos, ações e atividades curriculares e pedagógicas que promovam a diversidade, a interculturalidade, o respeito às diferenças e a equidade;

XVI - divulgar materiais com conteúdos didáticos, informativos, formativos e educativos com orientações sobre os canais de denúncia e os fluxos de apuração institucionais;

XVII - propor projetos, ações e atividades à Clínica de Justiça Restaurativa da Amazônia - CJUA da Ufopa e ao Núcleo de Práticas Restaurativas - Nuprare para mediar conflitos entre as partes envolvidas nos casos de denúncia de práticas de menor potencial ofensivo na Ufopa e desde que haja concordância entre as partes.

**CAPÍTULO III
DOS PRINCÍPIOS**

Art. 4º A Política para a Prevenção e Enfrentamento da Discriminação e da Violência na Ufopa tem por princípios:

I - o respeito à dignidade da pessoa humana;

II - a defesa e a proteção dos direitos humanos;

III - a efetivação da igualdade e equidade de oportunidades;

IV - a promoção e a defesa dos direitos individuais e coletivos dos grupos sociais;

V - o respeito e a valorização da diversidade étnica, cultural, de gênero, etária, da pessoa com deficiência e dos neurodiversos;

VI - a garantia de direitos e da não violação de direitos;

VII - a garantia de igualdade de tratamento;

VIII - o respeito ao pluralismo de ideias e de pensamento.

**CAPÍTULO IV
DAS DIRETRIZES**

Art. 5º A Política para a Prevenção e Enfrentamento da Discriminação e da Violência na Ufopa tem por diretrizes:



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

I - construir conduta institucional pautada na cultura de respeito mútuo, de valorização da equidade de tratamento e na preservação da dignidade das pessoas;

II - reconhecer e disseminar publicamente o compromisso com a prevenção e o enfrentamento do racismo, do assédio sexual e moral, do capacitismo, da LGBTfobia, da misoginia, da discriminação, do preconceito e de outras formas de violência e práticas discriminatórias no ambiente acadêmico;

III - consolidar-se como uma instituição inclusiva e segura para os grupos que historicamente são os mais vulneráveis a sofrer as violências de que trata esta Política, como indígenas, negros, quilombolas, comunidades tradicionais, pessoas com deficiência, mulheres, refugiados, população LGBTQIAPN+ e apátridas;

IV - fomentar a adequação das normativas institucionais com base nesta Política.

Art. 6º Não será permitida no âmbito da Ufopa, em espaço físico ou virtual, a divulgação de informações, conteúdos, seja administrativo, seja acadêmico, e práticas que:

I - proporcionem menosprezo e depreciação social, cultural, racial, religiosa, de gênero ou de orientação sexual e capacitismo;

II - motivem ou resultem em ações e práticas de racismo, de discriminação, de preconceito e de outras formas de violência e práticas discriminatórias.

Parágrafo único. Qualquer divulgação de informações e conteúdos que resultem em práticas de discriminação e de violência na Ufopa será imediatamente retirada de circulação, respondendo os responsáveis pela conduta e obedecendo-se aos procedimentos administrativos disciplinares vigentes.

Art. 7º Os fatos que possam configurar infração penal prevista em lei serão também encaminhados à autoridade policial ou ao Ministério Público, a fim de que sejam devidamente apurados.

**CAPÍTULO V
DAS RESPONSABILIDADES INSTITUCIONAIS**

Art. 8º São responsabilidades da Ufopa quanto às denúncias e às manifestações de violência e práticas discriminatórias:

I - acolher as denúncias ou as manifestações realizadas no âmbito da Universidade;

II - orientar e divulgar para a comunidade acadêmica o nome dos setores institucionais responsáveis pelo recebimento e apuração de denúncias;

III - aprimorar e divulgar os fluxos institucionais para a formalização de denúncia e o encaminhamento da apuração de condutas relacionadas a esta Política;

IV - acolher o denunciante e, caso este manifeste interesse, encaminhar para atendimento especializado e multiprofissional (social, psicológico e pedagógico);

V - orientar e prestar informações ao denunciante, quando requeridas, desde que as informações sejam de domínio público e não comprometam a integridade das partes



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

envolvidas nas denúncias;

VI - informar ao denunciante e ao denunciado as possibilidades existentes na Universidade para a mediação de conflitos, a prática de conciliação e a promoção da cultura de paz, comunicação não violenta e práticas restaurativas;

VII - resguardar a integridade física, moral e nominal das vítimas de violência e práticas discriminatórias no âmbito da Universidade;

VIII - em caso de conhecimento de qualquer violência ou prática discriminatória de que trata esta Política, que não forem encaminhadas diretamente à Ouvidoria- Geral, mas chegarem ao conhecimento de servidores, das chefias imediatas, da coordenação de curso, do laboratório ou outros, estes devem acolher o denunciante e formalizar na Ouvidoria-Geral a situação de que tiveram conhecimento, se assim for do interesse do relatante;

IX - desenvolver ações que promovam um ambiente acadêmico seguro, diverso, inclusivo e de respeito à diversidade cultural, sexual e de gênero, de raça e de religião;

X - promover formação e capacitação para servidores e discentes sobre as temáticas desta Política;

XI - garantir o cumprimento desta Política pelos empregados terceirizados e pelas empresas prestadoras de serviços na Universidade.

Parágrafo único. Serão garantidos o sigilo e a manutenção de todos os princípios éticos quanto às informações referentes às denúncias de violência e práticas discriminatórias protocoladas na Universidade, podendo, após constatação, as pessoas responsáveis pela divulgação indevida das informações obtidas responder pelos danos causados após sua disseminação.

Art. 9º Será garantida no conteúdo curricular da escola de gestores a disciplina de comunicação não violenta, bem como a obrigatoriedade para os ocupantes de cargos de gestão da Ufopa realizarem essa capacitação.

§ 1º Além dos ocupantes de cargos de gestão, a Ufopa disponibilizará, de forma periódica, cursos e oficinas de formação continuada sobre comunicação não violenta, mediação de conflitos, relações étnico-raciais, equidade de gênero e diversidade sexual para todos os servidores e discentes, com ampla divulgação.

§ 2º As unidades acadêmicas e administrativas deverão promover, em conjunto com a Pró-Reitoria competente, a elaboração de cronogramas anuais de capacitação, de modo a abranger toda a comunidade universitária.

Art. 10. A Ufopa deverá firmar parcerias ou convênios de cooperação com órgãos e entidades públicas ou privadas, nacionais ou internacionais, visando ao fortalecimento da rede de proteção, à troca de conhecimentos e à capacitação contínua dos servidores e discentes no enfrentamento às violências e práticas discriminatórias.

**CAPÍTULO VI
DA INSTÂNCIA PARA MANIFESTAÇÃO, DENÚNCIA E RECLAMAÇÕES**



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

Art. 11. A Ouvidoria-Geral da Ufopa é o setor responsável pelo recebimento, análise e encaminhamento, às instâncias de apuração, das denúncias e ocorrências nela protocoladas.

Art. 12. As pessoas que compõem a comunidade acadêmica da Ufopa deverão formalizar na Ouvidoria-Geral suas denúncias, queixas ou outras manifestações, podendo o registro ser realizado de forma anônima ou nominal.

§ 1º Qualquer pessoa que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar violências e práticas discriminatórias no ambiente da Ufopa poderá registrar denúncia na Ouvidoria-Geral.

§ 2º Os dados pessoais e sensíveis eventualmente coletados no registro de denúncias ou queixas serão tratados nos termos da Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais), garantindo-se o sigilo e a segurança das informações.

§ 3º Será resguardado o direito ao anonimato do denunciante que assim optar, observadas as determinações legais aplicáveis.

Art. 13. As denúncias recebidas pela Ouvidoria-Geral serão encaminhadas às instâncias de apuração, que vão se responsabilizar pelo prosseguimento do feito, respeitado o devido processo legal.

**CAPÍTULO VII
DAS INSTÂNCIAS DE APURAÇÃO**

Art. 14. São instâncias de orientação e apuração jurídica da Ufopa:

I - A Coordenação de Processo Administrativo Disciplinar e Sindicância - CPADS, que tem por finalidades:

a) orientar juridicamente e subsidiar materialmente as comissões de processo administrativo disciplinar e de sindicância instauradas no âmbito desta Instituição;

b) acompanhar as comissões disciplinares processantes, instituídas na forma da lei, visando dar celeridade e efetividade às apurações de possíveis atos ilícitos cometidos por servidores ou discentes, bem como evitar erros de procedimentos que possam vir a anular os trabalhos das mencionadas comissões;

c) quando se tratar de fatos que possam configurar infração penal prevista em lei, deverá encaminhar também para ciência da autoridade policial ou do Ministério Público, a fim de que sejam devidamente apurados.

II - a Comissão de Ética - CE, que tem por finalidades:

a) zelar pelo cumprimento dos valores éticos do serviço público federal, regulamentados no âmbito da Ufopa;

b) fornecer à Unidade de Gestão de Pessoal da Ufopa os registros sobre a conduta ética dos servidores, para efeito de instruir e fundamentar promoções e para todos os demais procedimentos próprios da carreira do servidor;

c) atuar como instância consultiva do reitor e dos respectivos servidores da Ufopa.



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

III - o Núcleo de Práticas Restaurativas - Nuprare, que tem por finalidades:

a) atuar como um espaço de conciliação de conflitos a partir de práticas inspiradas nos modelos da Justiça Restaurativa;

b) promover um ambiente acadêmico dialógico e não violento, cujos valores estão alicerçados na responsabilização, na confidencialidade, na segurança, na confiabilidade, na voluntariedade, no respeito e na visão da justiça como valor e construção social;

c) propiciar momentos de diálogo ou círculo responsabilizador e reparador, em que se pode ter maior compreensão de conflitos, malfeitos ou danos, diferentemente do paradigma formalista, burocrático e vingativo.

**CAPITULO VIII
DO ACOMPANHAMENTO INSTITUCIONAL**

Art. 15. O acompanhamento do cumprimento desta Política será realizado por meio das Comissões Permanente e Setoriais de Acompanhamento e Avaliação da Política de Ações Afirmativas da Ufopa, conforme previsto na Resolução do Conselho Superior de Ensino Pesquisa e Extensão - Consepe nº 448, de 26 de fevereiro de 2025, que institui a Política de Ações Afirmativas da Ufopa.

Art. 16. A composição e o fluxo de trabalho das Comissões Permanente e Setoriais de Acompanhamento e Avaliação da Política de Ações Afirmativas da Ufopa serão estabelecidos em instrução normativa emitida pela Pró-Reitoria de Gestão Estudantil - Proges.

Art. 17. O planejamento, a avaliação e o relatório anual das ações desta Política serão de responsabilidade das Comissões Permanente e Setoriais de Acompanhamento e Avaliação da Política de Ações Afirmativas da Ufopa, conforme previsto na Resolução Consepe nº 448, de 26 de fevereiro de 2025, em parceria com a Proges.

Parágrafo único. O relatório deverá ser de amplo conhecimento da comunidade acadêmica, por meio do Observatório das Ações Afirmativas, conforme prevê a Resolução Consepe nº 448, de 26 de fevereiro de 2025.

Art. 18. Os diferentes setores da Universidade poderão apresentar sugestões de ações voltadas ao aperfeiçoamento desta Política às Comissões Permanente e Setoriais de Acompanhamento e Avaliação da Política de Ações Afirmativas da Ufopa.

Art. 19. Aos discentes com deficiência, quando envolvidos nos casos de que trata esta Política, será garantido o apoio do Núcleo de Acessibilidade da Ufopa, quando requerido.

**CAPÍTULO IX
DAS ETAPAS E DOS PRAZOS**

Art. 20. A comissão designada para atuar no Processo Administrativo Disciplinar - PAD ou Sindicância possui o prazo de sessenta dias para finalização dos trabalhos, prorrogáveis por igual período.



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

Art. 21. Recebida a denúncia, da Ouvidoria-Geral, o procedimento seguirá as seguintes etapas:

I - abertura do processo de apuração, com solicitação de designação da comissão de PAD ou Sindicâncias;

II - encaminhamento do processo à Reitoria para a instauração de PAD ou Sindicância;

III - encaminhamento dos autos do processo à comissão;

IV - recebimento do Relatório Final da Comissão;

V - vistas dos autos do processo pela Procuradoria Federal junto à Ufopa e emissão de parecer;

VI - julgamento da autoridade instauradora do processo.

**CAPÍTULO X
DAS SANÇÕES ADMINISTRATIVAS DISCIPLINARES**

Art. 22. Serão aplicadas sanções administrativas disciplinares a servidores (docentes e técnicos administrativos) e a discentes quando comprovada a prática de racismo, de assédio sexual e moral, de capacitismo, de LGBTfobia, de misoginia, de preconceito e de outras formas de violência e práticas discriminatórias no âmbito Ufopa.

Parágrafo único. Nos casos em que a prática se enquadrar como injúria racial, conforme disciplinado pela Lei nº 14.532, de 11 de janeiro de 2023, a conduta será equiparada ao crime de racismo e, após instauração do devido processo, serão adotados os encaminhamentos disciplinares e legais pertinentes.

Art. 23. As sanções disciplinares serão aplicadas de acordo com as prerrogativas institucionais previstas no art. 32 desta Resolução.

Art. 24. Aos servidores docentes e técnicos administrativos da Ufopa serão aplicadas as seguintes penalidades disciplinares, de acordo com a legislação interna e no âmbito da esfera federal:

I - advertência;

II - suspensão;

III - demissão.

Art. 25. Aos discentes matriculados nos cursos de graduação e pós-graduação da Ufopa, quando comprovada a infração disciplinar, poderão ser aplicadas as seguintes sanções disciplinares, conforme o Regime Disciplinar Discente, nos termos da Resolução Consepe nº 411, de 23 de agosto de 2023:

I - advertência;

II - repreensão;

III - suspensão;



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

IV - exclusão.

Parágrafo único. No processo administrativo disciplinar de apuração, os procedimentos, os prazos e a aplicação da sanção disciplinar ao corpo discente serão realizados conforme a Resolução Consepe nº 411, de 23 de agosto de 2023.

Art. 26. As empresas terceirizadas prestadoras de serviços na Ufopa deverão aplicar sanções pertinentes quando os atos praticados envolverem empregados a elas vinculados.

Art. 27. Em caso de denúncia de servidores ou de discentes sobre as violências e as práticas discriminatórias cometidas por empregados terceirizados, a empresa prestadora de serviço deverá ser notificada da conduta indevida do trabalhador.

Art. 28. No termo de referência para contratação de empresas que prestarão serviços de mão de obra continuada no âmbito da Ufopa, deverá constar a exigência de que atenderão às normas desta Política, sob pena de rescisão unilateral.

Art. 29. Comprovado o cometimento de crime, os autos do processo deverão ser encaminhados administrativamente, no âmbito da Ufopa, e externamente à autoridade policial ou judicial competente, devendo a comunicação aos órgãos externos ser realizada pela Reitoria.

Art. 30. As sanções serão aplicadas após a conclusão dos processos administrativos e disciplinares, de acordo com o prescrito na legislação que rege a conduta e o comportamento acadêmico e funcional dos servidores (docentes e técnicos administrativos) e discentes e a conduta profissional de trabalhadores das empresas terceirizadas prestadoras de serviços na Ufopa.

Art. 31. Após a abertura de processo de apuração, a CPADS realizará juízo de admissibilidade, solicitando, em despacho, à Reitoria o encaminhamento dos autos do processo.

CAPÍTULO XI

DAS LEGISLAÇÕES E DOS DOCUMENTOS INSTITUCIONAIS PARA A APLICAÇÃO DAS SANÇÕES AO PRATICANTE

Art. 32. Para os efeitos desta Resolução, serão adotados os seguintes atos normativos e documentos institucionais da Ufopa na aplicação de sanções administrativas disciplinares:

I - a 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;

II - o 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;

III - o Estatuto da Ufopa;

IV - o Regimento Geral da Ufopa;

V - o Regimento de Graduação da Ufopa;

VI - o Regime Disciplinar Discente da Ufopa.



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

Art. 33. Serão garantidos o contraditório e a ampla defesa aos envolvidos em denúncias e manifestações de racismo, assédio sexual, assédio moral, capacitismo, LGBTfobia, misoginia, discriminação, preconceito e outras formas de violência no âmbito da Ufopa.

Art. 34. Comprovado o racismo, o assédio sexual, o assédio moral, o capacitismo, a LGBTfobia, a misoginia, a discriminação, o preconceito e outras formas de violência, o responsável responderá, conforme orientações e encaminhamentos dos setores competentes da Ufopa, sem prejuízo das sanções previstas e da responsabilização civil, penal e medidas disciplinares, de acordo com a prática cometida.

**CAPÍTULO XII
DO ACOLHIMENTO AOS DENUNCIANTES DE DISCRIMINAÇÃO E VIOLÊNCIA**

Art. 35. O acolhimento e acompanhamento aos denunciante de discriminação e violência no âmbito da Ufopa será realizado de forma humanizada, sigilosa e com prioridade para o bem-estar e a proteção da pessoa ofendida.

Art. 36. O atendimento psicológico e social será disponibilizado imediatamente para os denunciante de violência e discriminação, sendo de responsabilidade da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - Progep nos casos em que a vítima seja servidor e da Proges nos casos em que a vítima seja discente.

Parágrafo único. As medidas de acolhimento, acompanhamento e proteção ao denunciante serão tratadas em Resolução específica a ser elaborada no prazo de 60 dias, prorrogável por mais 30 dias.

**CAPÍTULO XIII
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 37. A Ufopa disponibilizará orçamento para a execução das ações previstas nessa Política.

§ 1º Caberá à Administração Superior, por meio das pró-reitorias e demais unidades competentes, realizar gestões para a captação de recursos externos, celebração de convênios e parcerias que viabilizem as ações desta Política.

§ 2º Em caso de restrições orçamentárias, deverão ser definidas prioridades a fim de garantir o funcionamento mínimo das instâncias de acolhimento, apuração e prevenção a violências e práticas discriminatórias.

Art. 38. Deverá ser constituída Comissão de enfrentamento a situações de violência e assédio, discriminação, racismo, capacitismo e outros na Ufopa.

§ 1º A Comissão será composta por representantes:

I - da Proges;

II - da Progep;

III - da Ouvidoria-Geral;



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

IV - da Comissão de Ética;

V - do Sindicato dos Técnicos Administrativos das Instituições Federais de Ensino Superior do Pará - Sinditifes;

VI - do Sindicato dos Professores da Universidade Federal do Oeste do Pará - Sindufopa;

VII - do Diretório Central dos Estudantes - DCE.

§ 2º A Comissão será responsável pelo acompanhamento da implementação desta Política e monitoramento das situações de violência

§ 3º A Comissão elaborará relatório anual ao Consun para avaliar a implementação e a necessidade de atualização desta Política.

Art. 39. A Ufopa deverá fomentar o intercâmbio de integrantes das Comissões Permanente e Setoriais de Acompanhamento e Avaliação da Política de Ações Afirmativas da Ufopa, a fim de aprimorar conhecimentos na área desta Política.

Art. 40. A Reitoria dará ampla divulgação a esta Política em seus canais oficiais de comunicação.

Art. 41. Esta Resolução entra em vigor em 7 de março de 2025, com publicação na página dos Conselhos Superiores no [Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos – SIGRH](#).

CAUAN FERREIRA ARAÚJO
Presidente em exercício do Consun