



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECÔNCAVO DA BAHIA**

RESOLUÇÃO CONSUNI/UFRB Nº 27, DE 07 DE JUNHO DE 2024

Institui a política de enfrentamento aos assédios e discriminações no âmbito da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia.

O CONSELHO UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECÔNCAVO DA BAHIA, no uso de suas atribuições estatutárias e regimentais, reunido em sessão ordinária em 06 de JUNHO de 2024, tendo em vista o disposto no Processo nº. 23007.00007174/2024-67, e considerando o fundamento da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, bem como o direito à saúde, ao trabalho e à honra, previstos nos arts. 1º, incisos III e IV, 5º, inciso X e 6º da Constituição da República; considerando a Lei nº 14.540, de 03 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, Distrital, Estadual e Municipal; considerando as convenções da Organização Internacional do Trabalho nº 190 e nº 206, sobre a prevenção e eliminação a violência e ao assédio no mundo e a nº 111, sobre a discriminação em matéria de emprego e ocupação; considerando o disposto no Plano de Integridade da UFRB, aprovado pela Portaria nº 247, de 25 de março de 2022; considerando o Parecer Vinculante nº 0015/2023/CONSUNIAO/CGU/AGU, que prescreve o tratamento disciplinar a ser conferido às condutas impróprias de natureza sexual passíveis a serem tipificadas como infrações graves, enquadradas nos ilícitos disciplinares para os quais se prevê a aplicação de penalidade de demissão; considerando a Nota Técnica nº 3285/2023 - CGUNE/DICOR/CRG, sobre enquadramentos disciplinares das condutas de conotação sexual; considerando a definição de assédio moral e assédio moral organizacional partilhada pela Comissão Nacional de Justiça na cartilha assédio moral, sexual e discriminação; considerando que a ética, a valorização das pessoas e o respeito à diversidade são valores norteadores da conduta do/a servidor/a público/a, especialmente previstos no Código de Ética Profissional do/a Servidor/a Público/a Civil do Poder Executivo Federal, instituído pelo Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994; e considerando que o assédio e a discriminação podem configurar violação às Leis nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e nº 8.429, de 02 de junho de 1992, **resolve**:

**CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º Expedir a presente Resolução com a finalidade de estabelecer critérios e regulamentar a política de prevenção e combate à cultura e à prática de condutas assediosas que firam a dignidade moral e sexual, bem como quaisquer formas de discriminação, no âmbito da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia.

Parágrafo único. Para atender às finalidades propostas, serão definidas as formas de prevenção,



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECÔNCAVO DA BAHIA**

acolhimento do/a denunciante, registro da denúncia, apuração e punição das práticas de assédio moral, sexual e discriminatórias.

Art. 2º Para fins desta política considera-se:

I – assédio sexual: toda conduta de conotação sexual ofensiva à dignidade sexual da pessoa praticada no ambiente de trabalho, acadêmico ou que guarde alguma relação com o serviço ou atividade;

II – assédio moral (Conselho Nacional de Justiça - CNJ): toda conduta abusiva, como gestos, palavras e atitudes que se repitam de forma sistemática, atingindo a dignidade ou integridade psíquica ou física de um/a trabalhador/a, servidores/as públicos/as, discentes, dentre outras pessoas integrantes da comunidade acadêmica;

III – comunidade acadêmica: composta por servidores/as públicos/as, discentes, agentes públicos em regime de contrato temporário, estagiários/as, bolsistas externos ou outros indivíduos que estejam desenvolvendo atividades na instituição;

IV – servidores/as públicos/as: pessoas legalmente investidas em cargo público na administração direta, nas autarquias ou nas fundações públicas;

V – trabalhadores/as terceirizados/as: funcionários/as contratados/as por empresa especializada em prestação de serviços, por regime de trabalho CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), contratada pela Universidade;

VI – denunciante: a pessoa ou grupo de pessoas que informa à administração pública alguma situação irregular;

VII – estagiários/as: é o/a estudante que esteja frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional ou de ensino médio, exercendo atividade supervisionada e temporária desenvolvida no ambiente de trabalho e que integra o itinerário formativo do/a discente, de natureza obrigatória ou não obrigatória;

VIII – vítima: a pessoa que possivelmente sofreu a ação denunciada;

IX – empresa contratada: a empresa que possui contrato com a Universidade;

X – condutas impróprias de conotação sexual: toda ação que não viole a dignidade sexual da pessoa, mas seja capaz de causar constrangimento em algum grau, demonstrando a impertinência deste tipo de ação;

XI – condutas discriminatórias: toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, religião, sexo, opinião política, ascendência nacional, origem social, orientação sexual ou idade;

XII – prevenção: realização de intervenções específicas objetivando minimizar os fatores de risco.

**CAPÍTULO II
DA PREVENÇÃO**

Art. 3º Tornar permanentes as ações educativas multissetoriais visando alcançar toda a comunidade acadêmica, com o objetivo de conscientizar e tornar o ambiente universitário um lugar saudável e seguro para o exercício das diferentes atividades laborais e/ou educacionais, considerando as diferenças de identidade de gênero, raça, cor, religião, sexo, posição política, ascendência nacional, origem social, orientação sexual ou idade.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECÔNCAVO DA BAHIA

Art. 4º As atividades para a promoção da Integridade Pública devem constar no plano de ação anual do comitê de enfrentamento ao assédio sexual, moral e discriminações.

Parágrafo único. Todas as ações com características de prevenção às práticas de assédios e discriminações, nos moldes desta resolução, promovidas por grupos pertencentes a esta instituição, devem ser registradas pelo Comitê de Enfrentamento para constem nos relatórios de atividades da universidade.

Art. 5º Promover espaços de discussão, de característica voluntária, para construir compromissos e objetivos comuns voltados para a organização de um ambiente laboral e acadêmico saudável e sustentável.

Parágrafo único. São consideradas ações para a prevenção:

- I – criação de Comitê que acompanhe a implementação da presente política;
- II – implementação de projetos e ações no campo da Extensão Universitária que considerem direta ou de forma transversal questões relacionadas a assédio moral, sexual e outras formas de discriminação;
- III – incentivo à formação de grupos de estudo e pesquisa, seja através de discussões em atividades acadêmicas, seja através de capacitações específicas para os/as servidores/as;
- IV – criação e incentivo de grupos de leitura que abordem a temática, em articulação com as equipes de bibliotecas da UFRB;
- V – divulgação de informações sobre iniciativas que vêm sendo realizadas em outros espaços/instituições;
- VI – articulação com Instituições/Grupos que têm realizado espaços de discussão, de caráter voluntário, especialmente em ambiente universitário, para a construção de ações conjuntas;
- VII – estímulo a ações culturais que envolvam, por exemplo, música, teatro e cinema que dialoguem diretamente ou transversalmente com as temáticas em questão, bem como com a construção de uma cultura universitária de acolhimento e respeito à diversidade;
- VIII – estímulo à inserção da temática nos eventos institucionais;
- IX – capacitação de gestores/as em ações de combate ao assédio moral, sexual e outras formas de discriminações, estimulando a criação de uma rotina de diálogos por parte dos/as diversos/as atores/atrizes nos ambientes institucionais;
- X – criação e incentivo de grupos que discutam masculinidades e violências, bem como outras temáticas relacionadas a reflexões semelhantes;
- XI – estímulo à cultura do cuidado e observância nos ambientes institucionais, atenta às práticas de violências recorrentes nos diversos espaços da instituição, considerando que a prevenção ao assédio é uma responsabilidade de todos/as, somada ao encaminhamento às instâncias de acolhimento.

Art. 6º A Pró-Reitoria de Administração deve propor às empresas a inclusão, sem ônus para a contratante, nos contratos que possuam, pelo menos, 10 (dez) postos de trabalho ativos, celebrados para a contratação de serviços com mão de obra terceirizada, cláusula que condicione a contratada a oferecer cursos/capacitações sobre as temáticas (assédios e discriminações), com carga horária mínima de 10 (dez) horas por semestre, para os/as contratados/as em atividade na UFRB.



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECÔNCAVO DA BAHIA**

Parágrafo único. A cláusula tornar-se-á obrigatória em relação às contratações celebradas após a vigência desta Resolução, devendo ser incluída nas obrigações constantes do Termo de Referência que ensejará a futura contratação.

**CAPÍTULO III
DO ENFRENTAMENTO**

Art. 7º Para coordenar e acompanhar as atividades de prevenção e de combate aos assédios e às discriminações será instituído o Comitê de Enfrentamento aos Assédios e Discriminações nesta universidade.

Art. 8º As informações sobre vinculação, atribuições, características, membros e composição serão definidas por meio de portaria da Reitoria.

Art. 9º O Comitê de Enfrentamento deve estimular a avaliação constante dos ambientes universitários.

Parágrafo único. As avaliações terão como finalidade atentar para casos de mudanças de comportamento, mensurar os riscos psicossociais e potenciais promotores de comportamentos assediosos e/ou discriminatórios.

Art. 10. Podem configurar métodos de avaliação das relações interpessoais:

I – aplicação de instrumentos de diagnóstico (questionários avaliativos, pesquisa de clima organizacional, entre outros, como o questionário de Avaliação Institucional) pelos quais se possam avaliar o nível de bem-estar e a incidência de episódios de conotação assediosa e/ou discriminatória, considerando os diversos públicos e níveis de relação interpessoal existentes no espaço universitário.

II – produção de relatórios periódicos que mensurem os casos registrados, sistematizando as informações como forma de mapear as incidências, perfil e tipos de assédio na comunidade acadêmica, por meio de notificação numérica - banco unificado - por campus, sendo estes:

- i) especializados (psicológicos, sociais, pedagógicos, médicos);
- ii) casos registrados junto à ouvidoria;
- iii) bem como aqueles passíveis de admissibilidade processual, que tenham como motivação episódios de assédio moral e/ou sexual.

III – produção de relatórios periódicos das ações de prevenção e de enfrentamento e combate às práticas de assédio e discriminações.



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECÔNCAVO DA BAHIA**

**CAPÍTULO IV
DAS DENÚNCIAS, PROTEÇÃO E ACOLHIMENTO**

**Seção I
Do registro da denúncia/representação**

Art. 11. Toda conduta que possa configurar assédio moral, assédio sexual ou quaisquer formas de discriminação poderá ser denunciada por:

- I - qualquer membro da comunidade acadêmica (servidor/a técnico-administrativo/a, docente, discente, terceirizado/a ou estagiário/a) que se sinta vítima dos fatos descritos no caput deste artigo;
- II – qualquer pessoa que tenha conhecimento dos fatos descritos no caput deste artigo.

Art. 12. A denúncia de assédio moral, assédio sexual ou quaisquer formas de discriminação deverá ser realizada junto à Ouvidoria da UFRB através da Plataforma Fala.Br ou pelo e-mail ouvidoria@reitoria.ufrb.edu.br, podendo ser realizada de forma anônima, exceto nos casos em que a própria vítima for a(o) denunciante.

§ 1º Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no trâmite administrativo da denúncia de assédio moral, assédio sexual ou quaisquer formas de discriminação.

§ 2º É necessário que os fatos sejam informados da forma mais completa possível, indicando o nome das pessoas envolvidas, local, data ou período, documentos, eventuais registros escritos, de áudio ou vídeo, e testemunhas diretas e indiretas, caso existentes.

§ 3º O/A denunciante não poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou sanção por ter denunciado ou testemunhado condutas e/ou situações de assédio moral, assédio sexual ou quaisquer formas de discriminação, salvo em caso comprovado de má-fé.

Art. 13. A Ouvidoria da UFRB deverá encaminhar, de imediato, as denúncias de assédio moral, assédio sexual ou quaisquer formas de discriminação para a Corregedoria da UFRB (CORREG), para adoção dos trâmites necessários à análise de admissibilidade e/ou abertura de IPS (investigação preliminar sumária).

§ 1º A análise e o juízo de admissibilidade da denúncia serão realizados pela Corregedoria da UFRB (CORREG), a qual competirá sugerir ao/à Reitor/a a instauração de Processo Administrativo Disciplinar (PAD), Inquérito Administrativo Disciplinar Discente (IAD) ou Sindicância, ou Procedimento de Apuração Preliminar (PAP), a depender do caso.

§ 2º O Processo de Apuração Preliminar será instaurado a pedido da Coordenadoria de Contratos para apurar conduta assediada e/ou discriminatória praticada por trabalhador/a terceirizado/a.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECÔNCAVO DA BAHIA

Art. 14. A Ouvidoria da UFRB deverá, também, orientar o/a denunciante que se sentir alvo das situações definidas nesta Resolução a buscar o suporte psicossocial adequado.

Art. 15. A autoridade, ou seja, o/a servidor/a investido/a em função gratificada ou cargo de direção, que for comunicado/a formalmente, de modo verbal ou escrito, sobre condutas assediosas e/ou discriminatórias, deverá representar a denúncia para a Corregedoria desta universidade.

Parágrafo único. A representação deve conter: data da ciência, a forma, informação mínima sobre o fato, autoria e envolvidos/as.

Seção II
Do suporte psicossocial à vítima

Art. 16. A universidade deve prover pessoal qualificado para o acolhimento das diferentes categorias (docentes, técnico-administrativos/as, discentes e terceirizados/as), reafirmando o compromisso institucional de oferecer um espaço seguro, acolhedor e de cuidado às vítimas de assédio moral, sexual e outras 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 vítima ou de terceiros/as;
- II – escuta ativa e empática, proporcionando um ambiente acolhedor para que a vítima possa compartilhar sua experiência sem medo de julgamento e/ou retaliações;
- III – orientação/repasso de informações importantes sobre garantia de direitos, canais de denúncia, fluxos de procedimentos, recursos jurídicos, administrativos e de saúde disponíveis, dentre outros, dentro e fora da instituição.

Art. 17. A oferta do acompanhamento multiprofissional respeitará o alcance das unidades de atendimento a partir de suas atribuições e público-alvo, bem como os limites de atuação institucional, a saber:

- I – PROGEP – servidores/as públicos/as (docentes, técnico-administrativos/as, agentes públicos/as em regime de contrato temporário);
- II – PROPAAE – discentes;
- III – empresa contratada – responsável pelas providências cabíveis e encaminhamento à rede de saúde/psicossocial fora da instituição - trabalhadores/as terceirizados/as.

Subseção I
Da proteção e acolhimento ao servidor/a público/a ou agente público/a

Art. 18. O/A servidor/a público/a vítima de assédio e/ou discriminação poderá requerer a alteração de unidade de trabalho a qualquer tempo.



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECÔNCAVO DA BAHIA**

Parágrafo único. A alteração da unidade de trabalho não configura uma remoção definitiva, mas uma mudança de localização profissional da vítima pelo tempo que for necessário.

Art. 19. Em caso de múltiplas denúncias para um/a mesmo/a acusado/a, que resultem em pedidos de alteração de unidade de trabalho de mais de um/a servidor/a, a administração poderá avaliar a possibilidade de afastamento preventivo do/a acusado/a, a fim de minimizar os danos às atividades da instituição.

Art. 20. Caso não seja possível a mudança da unidade de trabalho da vítima, a administração poderá alterar temporariamente a localização do/a acusado/a, com o objetivo de garantir a proteção da vítima.

Parágrafo único. A alteração temporária da lotação do/a servidor/a denunciado/a deverá ser avaliada pelo Comitê de Enfrentamento.

Subseção II

Da proteção e acolhimento ao/à trabalhador/a terceirizado/a

Art. 21. O/A profissional terceirizado/a vítima de assédio e/ou condutas discriminatórias será encaminhado/a para atendimento psicossocial na rede privada pertencente ao plano de saúde contratado pela empresa ou redes de atendimento municipal e/ou estadual.

Art. 22. O/A profissional terceirizado/a poderá ser transferido/a da sua lotação, a pedido do Comitê de Enfrentamento, se o laudo psicossocial demonstrar adoecimento, estado de sofrimento ou por risco de nova violência pela proximidade de lotação com o/a denunciado/a.

Parágrafo único. A transferência do/a profissional terceirizado/a se dará por meio de avaliação dos riscos à integridade física e/ou emocional deste/a pelo Comitê de Enfrentamento.

Subseção III

Da proteção e acolhimento ao/à discente

Art. 23. Se um membro da comunidade acadêmica, pertencente ao grupo dos/as discentes, for vítima de assédio sexual, moral ou qualquer conduta discriminatória, poderá buscar apoio psicossocial na equipe da PROPAAE do Centro de Ensino.

§ 1º Poderá ser concedido o regime de exercícios domiciliares, conforme a Resolução CONAC nº 04/2018, se constatada, por meio do apoio psicossocial ou apresentação de atestado médico, a incapacidade emocional para prosseguimento das atividades formativas em sala de aula.

§ 2º O atestado médico e/ou o relatório do atendimento psicossocial serão analisados pelo Comitê de Enfrentamento aos assédios e às práticas discriminatórias para deferimento da concessão de regime domiciliar, fixando-se o prazo de vigência.



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECÔNCAVO DA BAHIA**

§ 3º O prazo de vigência do regime de atividades domiciliares poderá ser prorrogado mediante apresentação de novo atestado médico ou novo relatório de acompanhamento psicossocial que ateste a manutenção da incapacidade emocional para atividades presenciais.

Subseção IV

Da proteção e acolhimento à comunidade externa

Art. 24. A pessoa da comunidade que for vítima de assédio e/ou discriminação nas dependências da Universidade, ao procurar a Ouvidoria ou qualquer entidade responsável pelo acolhimento, deverá ser orientada a buscar apoio psicossocial nas redes de atendimento municipal e/ou estadual.

Seção III

Do suporte psicossocial ao/à acusado/a

Art. 25. A universidade deve prover pessoal qualificado para o acolhimento e escuta dos/as acusados/as em suas diferentes categorias (docentes, técnico-administrativos/as, discentes e terceirizados/as), de modo a assegurar que todas as partes envolvidas nos casos de assédio moral e sexual e outras formas de discriminação tenham direito e acesso a um espaço de acolhimento e escuta, 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 de terceiros/as;
- II – escuta ativa e empática, proporcionando um ambiente acolhedor para que o/a acusado/a possa compartilhar suas questões/vivências sem medo de julgamento e/ou retaliações;
- III – orientação/repasso de informações importantes sobre garantia de direitos, em especial de saúde, disponíveis, dentre outros, dentro e fora da instituição.

Art. 26. A oferta do acompanhamento multiprofissional respeitará o alcance das unidades de atendimento a partir de suas atribuições e público-alvo, bem como os limites de atuação institucional, a saber:

- I – PROGEP: servidores/as públicos/as (docentes, técnico-administrativos/as, agentes públicos/as em regime de contrato temporário);
- II – PROPAAE: discentes;
- III – empresa contratada – responsável para providências cabíveis e encaminhamento à rede de saúde/psicossocial fora da instituição: trabalhadores/as terceirizados/as.

Art. 27. A oferta e/ou o acompanhamento da vítima e do/a acusado/a não poderá ocorrer pelo/a mesmo/a profissional.



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECÔNCAVO DA BAHIA**

Parágrafo único. Nos casos em que houver indisponibilidade dos/as profissionais lotados/as na UFRB, poderá ser solicitada a colaboração de profissionais que atuem na mesma área em outras Universidades.

**CAPÍTULO V
DA APURAÇÃO E PUNIÇÃO**

**Seção I
Do/a Servidor/a Público/a e do/a Discente**

Art. 28. A apuração de situações de assédio moral, assédio sexual ou de quaisquer formas de discriminações, mediante Processo Administrativo Disciplinar (PAD), Inquérito Administrativo Disciplinar Discente (IADD) ou Sindicância, será instaurada pelo/a Reitor/a em razão de denúncia fundamentada, observado o devido processo legal, a ampla defesa e o contraditório.

Parágrafo único. Assédio moral, assédio sexual e quaisquer formas de discriminações praticados por servidor/a ou por discente, nos termos desta Resolução, caracterizar-se-ão como infrações disciplinares e sujeitarão o/a infrator/a às penalidades previstas na Lei nº 8.112/1990, no Regimento Geral da UFRB e dispositivos internos correlatos.

Art. 29. O Processo Administrativo Disciplinar (PAD), o Inquérito Administrativo Disciplinar Discente (IADD) ou a Sindicância serão conduzidos por uma comissão composta por 03 (três) servidores/as, ocupantes de cargo efetivo da UFRB, devendo seguir o rito processual sobre a matéria, conforme disposto na Lei nº 8.112/1990, na Lei nº 9.784/1999, no Regimento Geral da UFRB e na Instrução Normativa GABI/UFRB nº 04/2023.

**Seção II
Do/a Terceirizado/a**

Art. 30. A denúncia de assédio e/ou qualquer discriminação possivelmente praticado por funcionário/a terceirizado/a deverá ser encaminhada para a Coordenadoria de Contratos da Pró-Reitoria de Administração, que deve avaliar a necessidade da investigação e/ou comunicar a empresa prestadora de serviços.

Parágrafo único. Avaliada a necessidade de mais elementos para compreender o fato denunciado, a Coordenadoria de Contratos da Pró-Reitoria de Administração poderá sugerir a instauração de Procedimento de Apuração Preliminar.

**CAPÍTULO VI
DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECÔNCAVO DA BAHIA**

Art. 31. A Reitora terá o prazo de 30 (trinta) dias, a contar da publicação desta Resolução, para instituir o Comitê de enfrentamento ao assédio sexual, moral e discriminações.

Art. 32. Será dado amplo conhecimento desta Resolução e da política de prevenção e combate aos assédios e discriminações aos/às servidores/as, estagiários/as e colaboradores/as terceirizados/as que atuam nos **campi** da UFRB, bem como dos instrumentos e canais disponíveis para garantir sua efetividade.

Art. 33. Nos casos de retaliação a funcionários/as de empresas prestadoras de serviços que tenham noticiado fatos relacionados a esta Resolução, mesmo após eventual rescisão do contrato do prestador de serviços com a UFRB, o Comitê de enfrentamento ao assédio sexual, moral e discriminações deverá analisar a possibilidade de representação aos órgãos próprios da instituição, ao Ministério Público do Trabalho, ao órgão do Governo Federal responsável pelo Trabalho e Emprego, à Defensoria Pública e a outros órgãos de assistência judiciária gratuita, para as responsabilizações cabíveis.

Art. 34. Denunciada a existência de ameaça grave à integridade física e à vida, no contexto de uma denúncia sobre assédio sexual, moral ou qualquer discriminação, a vítima será orientada a reportar o fato para a Polícia Federal.

Art. 35. Situações omissas serão avaliadas pelo Comitê de enfrentamento ao assédio sexual, moral e discriminações desta Universidade, que também ficará responsável pela revisão da política de prevenção e combate aos assédios e discriminações a cada 03 (três) anos.

Art. 36. Esta Resolução entra em vigor em 07 de junho de 2024.

Cruz das Almas, 07 de junho de 2024.

Georgina Gonçalves dos Santos
Presidente do Conselho Universitário
Reitora