



UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
Av. dos Portugueses, 1966, - Bairro Vila Bacanga, São Luís/MA, CEP 65080-805
Telefone: (98) 3272-8000 - <https://www.ufma.br>

Resolução nº 688/2026/FUMA/CONSUN

Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação na Universidade Federal do Maranhão (UFMA).

O REITOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO, na qualidade de PRESIDENTE DO CONSELHO UNIVERSITÁRIO, no uso de suas atribuições estatutárias e regimentais;

CONSIDERANDO a Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023, que instituiu 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 o Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, que instituiu o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;

CONSIDERANDO a Portaria Normativa nº 58, de 07 de março de 2023, que aprovou o "Guia Lilás: Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal", com o objetivo de apresentar conceitos e exemplos de atos, gestos, atitudes e falas que podem ser entendidos como assédio moral ou sexual ou, ainda, sobre discriminação no contexto das relações de trabalho no Governo Federal;

CONSIDERANDO a Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, que instituiu o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional;

CONSIDERANDO a necessidade de instituir as diretrizes gerais para a prevenção e o enfrentamento das formas de assédio e discriminação no âmbito desta Universidade;

CONSIDERANDO o que consta no Processo nº 23115.007844/2026-37;

R E S O L V E ad referendum deste Conselho:

Art. 1º Instituir a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação na Universidade Federal do Maranhão (UFMA), na forma do Anexo Único, parte integrante e indissociável desta Resolução.

Parágrafo Único. O Hospital Universitário (HU) possui regulamentações, protocolos e normativas próprias, específicas para sua organização administrativa e para o exercício das atividades assistenciais, de ensino e de gestão. Em razão dessa estrutura regulatória particular, as situações de assédio e discriminação ocorridas em seu âmbito são tratadas conforme seus próprios instrumentos normativos e fluxos internos, não se submetendo às disposições desta Resolução..

Art. 2º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.



Documento assinado eletronicamente por **FERNANDO CARVALHO SILVA, Presidente do Conselho**, em 08/04/2026, às 17:22, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento na [Lei nº14.063, de 23 de setembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufma.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **1875387** e o código CRC **ED5A7D53**.

ANEXO ÚNICO À RESOLUÇÃO Nº 688, DE 08 DE ABRIL DE 2026

POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO (UFMA)

CAPÍTULO I

DAS DEFINIÇÕES GERAIS

Art. 1º Para os efeitos desta Política, consideram-se as seguintes definições:

I - Acolhimento: procedimento de escuta qualificada, sem emissão de julgamentos por parte dos profissionais que acolhem, com a efetivação de registro dos fatos e realização de encaminhamentos necessários, com respeito à intimidade, à vida privada e ao sigilo das informações recebidas, que visa à efetividade do atendimento à demanda, incluindo tanto a escuta como os encaminhamentos necessários à saúde e integridade da vítima e à denúncia;

II - Apuração informada por trauma: apuração capacitada em técnicas de condução de entrevista com pessoas que possam ter vivenciado trauma, dada a especificidade destas situações;

III - Assédio moral: conduta abusiva recorrente que expõe pessoas ou grupos a situações hostis e de humilhação, constrangimento, intimidação, agressividade e menosprezo, causando-lhes sofrimento psíquico ou físico, interferindo negativamente tanto na sua vida pessoal quanto na sua vida profissional e degradando o ambiente de trabalho, podendo manifestar-se entre colegas, no mesmo nível ou em diferentes posições hierárquicas, por meio de comportamentos inapropriados, microagressões e na criação de ambientes intimidatórios, hostis e tóxicos;

IV - Assédio sexual: comportamento ou atitude de natureza verbal, não verbal ou física, de teor íntimo e sexual, considerado desagradável, indesejado, ofensivo e impertinente, caracterizado pelo não consentimento da vítima, podendo ser manifestado por meio de mensagens escritas, gestos, cantadas, piadas, insinuações, chantagens ou ameaças, de maneira sutil ou explícita, não sendo o contato físico requisito para sua configuração, bastando que ocorra a perseguição indesejada;

V - Denunciante: pessoa que apresenta a(s) denúncia(s), podendo ser a vítima ou quem tenha conhecimento do fato;

VI - Discriminação: toda forma de tratamento desigual ou injusto, distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou

origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outro que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

VII - Importunação sexual: praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro, caracterizado por crimes sexuais contra vulnerável;

VIII - Registro da denúncia: registro das informações, materialidades e envolvidos no sistema de ouvidorias Fala.Br;

IX - Saúde no trabalho: processo de construção contínua, que busca assegurar os meios e condições para a promoção do bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores, considerada a especificidade do ambiente de trabalho; e

X - Vítima: pessoa diretamente impactada pela conduta alegada.

CAPÍTULO II

DA FINALIDADE

Art. 2º A Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação tem como finalidade definir princípios e diretrizes para o enfrentamento ao assédio e à discriminação na UFMA, partindo do compromisso com a criação de um ambiente seguro e acolhedor para toda a comunidade acadêmica, descrevendo as principais ações nesse campo e de suporte às vítimas, garantindo respeito, segurança e justiça nos processos de apuração e acolhimento.

Parágrafo Único. A Política referida no *caput* considerará a proteção de grupos historicamente vulnerabilizados, como mulheres, indígenas, pessoas negras, idosas, com deficiência e LGBTQIAPN+.

CAPÍTULO III

DOS OBJETIVOS, PRINCÍPIOS, DIRETRIZES E MECANISMOS

Seção I

Dos Objetivos

Art. 3º São objetivos da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação:

I - Combater as práticas de assédio a partir de atividades formativas, realizadas com o propósito de evitar que o assédio aconteça;

II - Indicar os protocolos e respectivos setores responsáveis por acolher as denúncias e dar os devidos encaminhamentos; e

III - Promover um ambiente de convivência saudável e respeitosa para todas as pessoas.

Seção II

Dos Princípios

Art. 4º São princípios que norteiam a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação:

- I - Universalidade: promoção de um ambiente seguro e confortável para toda a comunidade acadêmica;
- II - Compromisso institucional: comprometimento da Alta Administração para assegurar as práticas de enfrentamento à violência de forma permanente;
- III - Foco na vítima: apoio e acolhimento a todas as pessoas que sejam vítimas de assédio e discriminação, auxiliando-as nos procedimentos e em qualquer que seja a sua escolha de ação;
- IV - Visibilidade: mecanismos de monitoramento quantitativo no que se refere ao número de denúncias e seus respectivos encaminhamentos;
- V - Prevenção: atividades de letramento sobre o tema, de modo a avançarmos na etapa que antecede a denúncia, ou seja, trabalharmos para que o assédio diminua progressivamente, até deixar de existir;
- VI - Resolutividade: processos de apuração comprometidos em oferecer respostas às vítimas; e
- VII - Confidencialidade: garantia de sigilo de quem denuncia.

Seção III

Das Diretrizes

Art. 5º São diretrizes da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação:

- I - Construção de um ambiente laboral inclusivo, em que os servidores executem suas tarefas com sinergia produzindo uma cultura de convivência que inclua a diversidade;
- II - Tratamento das situações trazidas ao conhecimento dos gestores através de relatórios com histórico que permitam a visualização macro das ocorrências e propositura de ações;
- III - Disponibilização de materiais educativos sobre o tema;
- IV - Permanente promoção de eventos de capacitação, esclarecimento e conscientização sobre o tema, voltado ao corpo funcional e aos dirigentes;
- V - Aprimoramento e expansão de práticas de análise do clima organizacional, dos riscos psicossociais e, especialmente, do absenteísmo, com ênfase em mudanças repentinas nos padrões normalmente observados e em áreas com dados estatisticamente discrepantes;
- VI - Práticas administrativas e gerenciais aplicadas de forma isonômica, com tratamento justo e respeitoso, com igualdade e equilíbrio de gênero nas lideranças;
- VII - Apoio psicológico às pessoas vitimadas, ou que assim se entendam;
- VIII - Reparação a quem foi submetida ao comportamento inadequado, na medida proporcional aos danos causados;
- IX - Promoção do contraditório e ampla defesa;
- X - Responsabilização de quem praticou as condutas inadequadas, após o devido processo apuratório;
- XI - Consistência, proporcionalidade e adequação sancionatória, em linha com os processos disciplinares estabelecidos;
- XII - Utilização da Plataforma Fala.BR como canal de recebimento e encaminhamento de denúncias, reforçando o sigilo;

- XIII - Orientação permanente ao corpo funcional sobre como buscar apoio e reunir provas;
- XIV - Observância do sigilo do atendimento prestado às vítimas;
- XV - Apoio a gestores que precisem lidar diretamente com condutas problemáticas;
- XVI - Intervenções no ambiente de trabalho para restaurar a confiança institucional;
- XVII - Recebimento de manifestações e reclamações sobre comportamento inadequado para que seja possível lidar com questões antes que se tornem violações tipificadas ou desvios legais;
- XVIII - Promoção da centralização de informações para elaboração de medidas preventivas efetivas, lidando diretamente com as questões problemáticas identificadas;
- XIX - Comunicação expressa do compromisso institucional para correção de falhas, no sentido de não permitir que novos casos ocorram; e
- XX - Prática da escuta qualificada em denúncias, com orientações claras de elementos probatórios para encaminhamento da denúncia, com a observância da gradação de condutas, analisada pelo contexto em que ela acontece, do histórico de relacionamento entre os envolvidos e da combinação entre o tom do que é dito e das ações não-verbais.

Seção IV

Dos Mecanismos

Art. 6º São mecanismos da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação:

- I - Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal; e
- II - Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação na UFMA.

Parágrafo Único. Os mecanismos referidos no *caput* serão manejados em articulação com as políticas de integridade e condutas éticas da UFMA.

CAPÍTULO IV

DAS AÇÕES

Art. 7º As ações de prevenção das formas de violências decorrentes das relações de trabalho, em especial o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação, deverão considerar, no mínimo, as seguintes:

- I - Ações coordenadas de prevenção do assédio e da discriminação, por intermédio de estratégias educativas que abordem a formação e a sensibilização de agentes públicos;
- II - Promoção de gestão humanizada nos espaços institucionais, físicos ou virtuais;
- III - Avaliação permanente do ambiente organizacional para assegurar que as ações coordenadas de prevenção de que trata o inciso I promovam as mudanças desejadas;
- IV - Destinação de espaços e criação de mecanismos para promover o acolhimento, a escuta ativa, a orientação e o acompanhamento das pessoas afetadas por assédio e discriminação;
- V - Proteção às pessoas denunciantes contra ações praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar;

VI - Garantia do sigilo dos dados pessoais dos envolvidos nas denúncias em relação a terceiros, até a decisão final do processo;

VII - Procedimentos administrativos disciplinares que resguardec a vítima, em todas as suas fases, com vistas a evitar a revitimização; e

VIII - Estruturação de instâncias que garantam a efetividade desta Política, com vistas a promover a integração entre a UFMA e outros órgãos e entidades da Administração Pública Federal.

Parágrafo Único. As ações a que se refere o *caput* deste artigo serão objeto do Plano Setorial de que trata o Capítulo V desta Política.

CAPÍTULO V

DO PLANO SETORIAL

Art. 8º O Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação deverá observar as diretrizes e orientações desta Política e do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação.

§ 1º O Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação tem o objetivo de estabelecer iniciativas concretas para prevenção, acolhimento, apuração, responsabilização e autocomposição de conflitos para construção de ambientes de trabalho livres de assédio, discriminação e demais tipos de violência.

§ 2º O Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação será publicado no sítio oficial da UFMA na internet, na página do Portal da Transparência.

§ 3º O Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação terá vigência mínima de 02 (dois) anos e deverá ser revisado no último semestre de cada biênio.

Art. 9º O Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação será executado de forma articulada com o Programa de Integridade da UFMA.

Art. 10 O Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação da UFMA terá os seguintes eixos:

I - Prevenção, com ações de formação, de sensibilização e de promoção à saúde;

II - Acolhimento, com ações para organização de redes e canais de acolhimento; e

III - Tratamento de denúncias, com o estabelecimento de diretrizes e de orientações que evitem a revitimização e a retaliação.

Art. 11 São premissas do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação:

I - Comprometimento da alta administração da UFMA com a manutenção de ambientes íntegros, livres de assédio e de discriminação em todas as unidades administrativas e acadêmicas;

II - Colaboração e integração entre as áreas responsáveis pela execução do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação no âmbito da UFMA;

III - Comprometimento e engajamento de todas as unidades administrativas da UFMA com as normas, ações e iniciativas relativas ao Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação, com vistas a fomentar o envolvimento das pessoas em temas relacionados ao enfrentamento do assédio e da discriminação;

IV - Tempestividade de ações em face de violações evidenciadas;

V - Prestação de informação mediante procedimentos ágeis, com uso de linguagem objetiva, acessível, inclusiva, não violenta e não discriminatória; e

VI - Monitoramento permanente dos mecanismos utilizados para a prevenção e o enfrentamento do assédio e da discriminação.

Art. 12 O acompanhamento da execução das ações será realizado por meio de processo de monitoramento do grau de execução das ações, de pesquisa de percepção e de elaboração de relatório de resultados.

§ 1º O registro de execução das ações terá a forma de percentual, com variação de execução entre 0% e 100%, e serão informados pelas áreas, que considerarão os seguintes critérios:

I - Conclusão das etapas previstas no planejamento da ação;

II - Alinhamento aos prazos estabelecidos; e

III - Superação de dificuldades identificadas no processo de implementação.

§ 2º A pesquisa de percepção junto ao público-alvo para identificar:

I - Resultados esperados em termos de impacto e mudanças culturais no órgão;

II - Resultados alcançados, comparando a percepção dos participantes com os objetivos inicialmente definidos, graus de satisfação e adesão às iniciativas realizadas;

III - Potenciais lacunas entre os resultados projetados e os percebidos pela comunidade; e

IV - Todas as sugestões que contribuirão para o aprimoramento de ações futuras.

§ 3º Os resultados do monitoramento e da pesquisa de percepção serão compilados em relatórios anuais, que incluirão:

I - Percentual médio de execução de todas as ações;

II - Avaliação qualitativa do impacto das ações nas dinâmicas organizacionais; e

III - Recomendações baseadas nos dados coletados para o próximo ciclo de planejamento.

§ 4º São indicadores de monitoramento e avaliação:

I - Indicadores de processo:

a) Número de ações concluídas no prazo;

b) Percentual de pessoas capacitadas; e

c) Quantidade de acolhimentos realizados.

II - Indicadores de resultado relacionados:

- a) À melhoria na percepção de segurança e respeito no ambiente de trabalho;
- b) À redução de denúncias de assédio e discriminação; e
- c) Ao grau de integração entre diferentes áreas.

CAPÍTULO VI

DO ACOLHIMENTO ÀS VÍTIMAS

Art. 13 Para assegurar a proteção e o acolhimento digno às vítimas de assédio e discriminação no âmbito UFMA, a Diretoria de Diversidade, Inclusão e Ações Afirmativas (DIDAAF) instituirá o Núcleo Integrado de Acolhimento (NIA).

Art. 14 O NIA será composto, no mínimo, por:

- I - Uma representante da DIDAAF;
- II - Uma assistente social; e
- III - Uma psicóloga.

§ 1º O núcleo referido no *caput* deverá ser integralmente composto por mulheres, em atenção ao melhor interesse da vítima.

§ 2º Os atendimentos realizados pelo NIA ocorrerão mediante agendamento prévio, podendo ser feitos de forma presencial ou remota, conforme a escolha e a conveniência da vítima.

§ 3º Em casos excepcionais, devido à urgência da demanda, o NIA será responsável pelo atendimento célere, respeitando a disponibilidade da vítima e das profissionais, visando garantir a escuta qualificada e intervenção rápidas.

Art. 15 Compete ao NIA prestar informações, orientações, acolher e escutar as vítimas de forma respeitosa, assegurando o sigilo, a confidencialidade e a preservação da dignidade de quem busca o serviço.

§ 1º Nos casos em que a demanda se restringir à solicitação de informações, o NIA poderá encerrar o atendimento após o devido esclarecimento prestado.

§ 2º Nos casos em que houver necessidade e interesse da vítima, a equipe poderá encaminhá-la para acompanhamento especializado com uma equipe multiprofissional garantindo a continuidade do apoio conforme a situação apresentada.

§ 3º O atendimento pelo NIA poderá ser solicitado pela vítima a qualquer momento do processo, inclusive antes da formalização de denúncia junto à Ouvidoria da UFMA.

§ 4º O acolhimento também poderá ser sugerido por outras instâncias da UFMA que estejam acompanhando o caso, sem prejuízo à adesão voluntária ao acolhimento pelo NIA, respeitando a autonomia da vítima.

Art. 16 O acolhimento psicológico e social será prestado por setores parceiros, a fim de suprir a demanda por profissionais especializados nas referidas áreas.

§ 1º Em caso de vítimas servidoras(es), por profissionais da equipe da Divisão de Qualidade de Vida da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (DQV/PROGEP).

§ 2º Em caso de vítimas discentes do Ensino Superior e Pós-Graduação, o acolhimento será realizado pela equipe multiprofissional da Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis (PROAES).

§ 3º Em caso de vítimas discentes do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, o acolhimento será realizado pela equipe multiprofissional do Colégio de Aplicação e Escola Técnica da UFMA (Colun/UFMA).

§ 4º Em caso de vítimas colaboradoras(es) terceirizadas(os), o acolhimento será realizado na forma do § 1º.

Art. 17 As ações de acolhimento e acompanhamento serão pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais decorrentes da organização de trabalho e, portanto, terão caráter distinto e autônomo em relação a procedimentos formais de natureza disciplinar.

Parágrafo Único. O acompanhamento poderá ser individual ou coletivo, inclusive de equipes, a fim de promover o suporte psicossocial e, também, orientar a busca de soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e discriminação no trabalho.

Art. 18 A escuta e o acompanhamento, observados métodos e técnicas profissionais, propiciarão atenção humanizada e centrada na necessidade da pessoa, respeitando seu tempo de reflexão e decisão e fortalecendo sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha.

Parágrafo Único. O acompanhamento oferecerá à pessoa atendida as informações acerca das possibilidades de encaminhamento previstas nesta Política e das alternativas de suporte e orientação disponíveis, respeitadas as escolhas quanto ao modo de enfrentar a situação de assédio ou discriminação.

Art. 19 Frente aos riscos psicossociais relevantes, a respectiva equipe multiprofissional poderá prescrever ações com o objetivo de preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou discriminação.

CAPÍTULO VII

DOS PROCEDIMENTOS E FLUXOS

Seção I

Da Denúncia

Art. 20 Toda conduta que possa configurar quaisquer das formas de assédio ou discriminação poderá ser denunciada por:

I - qualquer pessoa que se perceba alvo de assédio ou discriminação no ambiente de trabalho; e

II - qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no ambiente de trabalho.

Art. 21 A manifestação de denúncia de assédio ou discriminação será acolhida exclusivamente pela Ouvidoria da UFMA, de forma presencial ou via Plataforma Fala.br.

Seção II

Da Apuração

Art. 22 As formas de assédio e discriminação definidas nesta Política serão processados pelas instâncias competentes para conhecer da responsabilidade disciplinar, quando constituírem violações a deveres previstos na legislação federal e demais atos normativos infralegais vigentes.

§ 1º A apuração de situação de assédio ou discriminação, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, será instaurada pela autoridade competente em razão de denúncia fundamentada, observados o devido processo legal e a ampla defesa.

§ 2º A prática do assédio sexual é considerada infração disciplinar de natureza grave.

§ 3º Aplicam-se as penalidades contidas na legislação mencionada no *caput* deste artigo às práticas de assédio moral, assédio sexual e discriminação, consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

§ 4º Quando se tratar de trabalhadora terceirizada ou trabalhador terceirizado, a UFMA deverá:

I - Promover ações de prevenção contra o assédio e a discriminação;

II - Garantir ações de acolhimento, quando a trabalhadora ou o trabalhador for denunciante ou vítima; e

III - Encaminhar a denúncia à empresa contratada, quando a trabalhadora ou o trabalhador for a pessoa acusada.

§ 5º Quando a pessoa denunciada for discente, o caso será encaminhado para a Coordenação de Integridade e Conduta Discente (CICD), à qual compete:

I - Prevenir violações de direitos e deveres do corpo discente;

II - Fomentar a convivência saudável no espaço universitário;

III - Consolidar uma cultura de integridade, pautada na ética, no respeito mútuo e na valorização das diferenças;

IV - Colaborar com a conscientização da comunidade acadêmica, por meio de ações educativas, assegurando tratamento igualitário e inclusivo a todos os destinatários de seus serviços; e

V - Desenvolver estratégias que contribuam para a formação de cidadãos conscientes de seus direitos e deveres, em relação tanto à comunidade acadêmica quanto à sociedade

em geral.

CAPÍTULO VIII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 23 Fica instituída a Semana de Combate ao Assédio e à Discriminação, que será realizada anualmente.

Parágrafo Único. As ações preventivas e formativas deverão ser realizadas durante toda a semana, contemplando servidores(as), estagiários(as), terceirizados(as) e quaisquer outros prestadores(as) de serviços, independentemente do vínculo jurídico mantido.

Art. 24 A UFMA promoverá, anualmente, um Seminário de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, preferencialmente durante a semana referida no art. 23.

Art. 25 Esta Política integrará todos os contratos de estágio e de prestação de serviços firmados pela UFMA.

Art. 26 Será dado amplo conhecimento desta Política aos servidores(as), estagiários(as) e todos que atuam no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho na UFMA, bem como dos instrumentos e canais disponíveis para garantir sua efetividade.

Art. 27 Nos casos de retaliação a funcionários(as) de empresas prestadoras de serviços que tenham noticiado fatos relacionados a esta Política, mesmo após eventual rescisão do contrato administrativo ou rescisão do contrato de trabalho do(a) funcionário(a) com a empresa prestadora de serviços, a UFMA deverá analisar a possibilidade de representação aos órgãos próprios da instituição, ao Ministério Público do Trabalho, à Defensoria Pública e a outros órgãos de assistência judiciária gratuita, para as responsabilizações cabíveis.