



ESTADO DE GOIÁS  
UNIVERSIDADE ESTADUAL DE GOIÁS - UEG

## Instrução Normativa nº 122/2025

*Institui a Comissão de Acolhimento às vítimas e de Prevenção a fatores de violência institucional no âmbito da Universidade Estadual de Goiás - CAP/UEG.*

**O REITOR DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE GOIÁS**, no uso de suas atribuições legais, estatutárias e regimentais, e CONSIDERANDO:

1. 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;
2. a [Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001](#), que altera o [Decreto-Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940](#), que institui o Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências;
3. a [Lei nº 13.185, de 6 de novembro de 2015](#), que institui o Programa de Combate à intimidação sistemática (Bullying);
4. a [Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010](#), que institui o Estatuto da Igualdade Racial e dá outras providências;
5. a [Lei nº 10.216, de 16 de abril de 2001](#), que dispõe sobre a proteção e os direitos das pessoas portadoras de transtornos mentais e redireciona o modelo assistencial e saúde mental;
6. a [Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015](#), que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência);
7. a [Portaria nº 1.419/2024](#), do Ministério do Trabalho e Emprego, que aprova a nova redação do capítulo “1.5 gerenciamento de riscos ocupacionais” e altera o “Anexo I - termos e definições” da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) - disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais;
8. a [Lei nº 18.456, de 30 de abril de 2014](#), que dispõe sobre a prevenção e a punição de assédio moral no âmbito da Administração estadual e dá outras providências;

9. a [Lei nº 22.703, de 20 de maio de 2024](#), que institui a Política Estadual contra o Etarismo e dá outras providências;
10. a [Lei nº 20.756, de 28 de janeiro de 2020](#), que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis do Estado de Goiás, das autarquias e fundações públicas estaduais, e dá outras providências;
11. a [Lei nº 22.529, de 8 de janeiro de 2024](#), que altera a [Lei nº 12.695/1995](#), que cria a Política Estadual de Atenção ao Deficiente, o Fundo Estadual de apoio ao Deficiente, o Conselho Estadual dos Direitos da Pessoa com Deficiência;
12. a [Lei nº 21.013, de 25 de maio de 2021](#), que institui a Política Estadual de Desenvolvimento Sustentável dos Povos e Comunidades Tradicionais;
13. a [Lei nº 20.531, de 19 de julho de 2019](#), que institui a Política Estadual de Prevenção à Violência contra Profissionais da Educação e Alunos, estabelece medidas e procedimentos para casos de violência e dá outras providências;
14. a [Lei nº 22.305, de 3 de outubro de 2023](#), que institui a Política Estadual de Atenção Integral à Síndrome de Burnout;
15. a [Lei nº 21.292, de 6 de abril de 2022](#), que institui a Política Estadual de Atenção, Cuidados e Proteção de Saúde Mental;
16. o [Decreto nº 10.603, de 16 de dezembro de 2024](#), que aprova o Estatuto da Universidade Estadual de Goiás;
17. o [Decreto nº 10.348, de 21 de novembro de 2023](#), que institui o Pacto Goiás sem Racismo;
18. o [Decreto nº 9.755, de 30 de novembro de 2020](#), que institui o Comitê Estadual de Enfrentamento à LGBTfobia no Estado de Goiás - COMEELG-GO;
19. o [Decreto nº 9.252, de 25 de junho de 2018](#), que institui o Pacto Goiano pelo Fim da Violência contra a Mulher e a Rede Estadual pelo Fim da Violência contra a Mulher;
20. a [Resolução CsU nº 1.076, de 14 de dezembro de 2022](#), que aprova o Regimento Geral da Universidade Estadual de Goiás (UEG);
21. a [Resolução CsU nº 1.203, de 18 de setembro de 2024](#), que aprova o Código de Ética da Universidade Estadual de Goiás,

RESOLVE:

Art. 1º Instituir a Comissão de Acolhimento às vítimas e de Prevenção a fatores de violência institucional no âmbito da Universidade Estadual de Goiás - CAP/UEG.

Parágrafo único. A CAP poderá atuar em situações, no âmbito da Universidade Estadual de Goiás, que envolvam:

I - riscos psicossociais no ambiente de trabalho;

II - assédio moral;

III - assédio sexual;

IV - discriminação;

V - bullying; e

VI - outros tipos de violências.

## CAPÍTULO I

### SEÇÃO I

#### DOS CONCEITOS

Art. 2º Para os fins desta Instrução Normativa, consideram-se:

I - riscos psicossociais: condições decorrentes de deficiências na concepção, organização e gestão do trabalho, assim como contexto social e relações de trabalho problemáticas;

II - assédio moral: toda conduta abusiva, intencional, praticada de forma repetitiva e prolongada, no contexto do ambiente de trabalho e que visa humilhar, constranger, desestabilizar ou prejudicar a saúde física ou psicológica do agente público e do discente;

III - assédio sexual: qualquer comportamento com teor sexual, praticado por um agente público, sem o consentimento da outra pessoa, seja por meio de palavras, gestos, contato físico ou outras formas, expressas de maneira verbal, não verbal ou física, que perturbem ou constranjam, afetem a dignidade ou criem um ambiente de trabalho desagradável, intimidativo, hostil, humilhante e instável;

IV - discriminação: toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em sexo, gênero, idade, orientação sexual, deficiência, crença religiosa, convicção filosófica ou política, raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento,

gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada;

V - bullying: intimidação sistemática, individual ou em grupo, mediante violência física ou psicológica, de uma ou mais pessoas, de modo intencional e repetitivo, sem motivação evidente, por meio de atos de intimidação, de humilhação ou de discriminação ou de ações verbais, morais, sexuais, sociais, psicológicas, físicas, materiais ou virtuais.

## SEÇÃO II

### DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 3º A UEG promoverá e incentivará ações conjuntas das pessoas, dos setores e/ou da CAP para tornar o ambiente acadêmico, administrativo, pedagógico e de gestão em espaços de convivência harmônicos e saudáveis, visando à missão da Universidade no que se refere à construção de uma sociedade justa e democrática, em busca da qualidade de vida, convergindo seus valores para a consolidação de uma instituição atuante em prol da sustentabilidade ambiental, incluindo o espaço laboral e estudantil, e do desenvolvimento humano e social.

Art. 4º As ações poderão contar com apoio externo, quando necessário, e serão realizadas em três eixos de atuação:

I - suporte institucional de caráter técnico-pedagógico;

II - articulação de rede interna, externa e comunitária para assistência; e

III - procedimentos administrativos e mediação/conciliação, quando aplicável.

## CAPÍTULO II

### DOS PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

Art. 5º A CAP rege-se pelos seguintes princípios:

I - todas as pessoas devem ser tratadas com dignidade e respeito no âmbito da UEG;

II - valoriza-se a diversidade dentro de sua comunidade, promovendo ambiente de respeito mútuo, inclusão, igualdade e equidade;

III - a UEG deve promover e propiciar ambientes de estudo, trabalho e convivência saudáveis e livres de violências, por meio do estabelecimento de um processo de melhoria contínua das condições físicas e psicossociais no trabalho;

IV - a violência de qualquer ordem é uma questão institucional que deve ser prevenida e combatida;

V - responsabilidade social com a justiça social e bem-estar comum, assim como a defesa dos direitos humanos em todas as suas dimensões;

VI - em todas as etapas de atuação da Comissão será garantida a confidencialidade das informações aos envolvidos;

VII - quaisquer tentativas de retaliação contra os denunciantes ou membros da Comissão de que trata esta IN deverão ser apuradas;

VIII - as decisões e ações da Comissão devem possuir caráter técnico, livres de julgamentos pessoais e/ou influências institucionais;

IX - as condutas devem valorizar a gestão colaborativa, empática e serem embasadas em boas práticas institucionais; e

X - transparência das decisões e atividades, observados o sigilo ético e a proteção dos dados pessoais.

Art. 6º As ações da CAP devem ser monitoradas e avaliadas pelo Comitê Institucional de Gestão Acadêmica da Universidade Estadual de Goiás (Ciga/UEG).

### CAPÍTULO III

#### DOS OBJETIVOS

Art. 7º São objetivos e atribuições da CAP:

I - propor, organizar, executar e desenvolver, de forma autônoma ou em articulação com as instâncias competentes, ações formativas, como palestras, cursos, workshops e campanhas de conscientização, e de suporte técnico-pedagógico, assistencial e administrativo de modo a:

a) combater práticas violentas e discriminatórias que coloquem em risco a saúde física e mental dos servidores e discentes;

b) identificar situações que possam favorecer o adoecimento de servidores e discentes e propor intervenções necessárias;

c) acolher e acompanhar pessoas que foram afetadas por essas práticas;

d) assegurar a proteção e promoção dos direitos humanos no ambiente institucional; e

e) garantir o cumprimento da legislação vigente e das normativas institucionais;

II - estabelecer indicadores para monitoramento e avaliação das políticas adotadas e das ações desenvolvidas;

III - atuar como uma instância primária de escuta e acolhimento, prestando apoio psicológico e orientando sobre os fluxos institucionais;

IV - criar e divulgar, sem prejuízo da Ouvidoria da UEG, um canal de comunicação específico da Comissão, para reclamações e denúncias relativas aos fatores indicados pelo art. 1º desta IN, garantindo-se a confidencialidade e a integridade psicológica dos indivíduos envolvidos;

V - realizar a triagem inicial, de forma criteriosa e imparcial, das reclamações e denúncias recebidas pela Comissão;

VI - assegurar a tramitação adequada das manifestações recebidas, encaminhando-as à Ouvidoria, para registro formal, e à Coordenação de Correição, para análise;

VII - garantir o devido acompanhamento aos envolvidos, prestando-lhes, além do apoio psicológico, respostas concretas e eficazes;

VIII - articular e manter atualizada uma rede de apoio interna e externa à UEG, incluindo serviços de saúde mental, assistência social e jurídica, para oferecer encaminhamentos qualificados e eficazes às pessoas que necessitarem de suporte especializado.

IX - atuar, sob demanda, em situações que versarem sobre os fatores indicados pelo art. 1º desta IN.

## CAPÍTULO IV

### DA COMPOSIÇÃO

Art. 8º Com o intuito de garantir a multidisciplinaridade, a representatividade e o caráter técnico e especializado da Comissão, a CAP será composta por:

I - 7 (sete) integrantes permanentes, de diferentes áreas; e

II - 2 (dois) integrantes temporários.

§ 1º Os integrantes temporários serão escolhidos e convidados pelos membros permanentes, de acordo com a necessidade de atuação e com a especificidade do assunto em apuração.

§ 2º Os integrantes permanentes definirão, entre si, um presidente para a Comissão.

Art. 9º A CAP será formalizada por portaria e deverá ser composta, permanentemente, por 1 (um) titular e 1 (um) suplente:

I - da Gerência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas;

II - do Núcleo Intersetorial de Direitos Humanos, Acessibilidade e Ações Afirmativas - NIAAF;

III - da Procuradoria Setorial;

IV - representante dos Assistentes Sociais;

V - da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio - CIPA;

VI - servidor(a) da área de saúde ocupacional; e

VII - representante do Gabinete do Reitor.

Art. 10. A escolha dos integrantes temporários deve garantir representatividade nos assuntos pertinentes a:

I - minorias e igualdade racial;

II - igualdade de gênero;

III - diversidade sexual;

IV - saúde mental; e

V - pessoa com deficiência.

## CAPÍTULO V

### DO FUNCIONAMENTO

Art. 11. Os integrantes permanentes, titulares e suplentes, da CAP se comprometerão com a formação continuada a respeito da matéria versada por esta Instrução Normativa.

Art. 12. A CAP se reunirá de forma remota ou presencial, ordinariamente, trimestralmente e, extraordinariamente, sempre que necessário, por solicitação de qualquer membro.

Art. 13. Quando da necessidade de atuação da CAP em denúncias e reclamações, seus membros permanentes definirão a composição dos integrantes temporários pertinentes e estabelecerão os encaminhamentos subsequentes para a tramitação adequada da manifestação recebida.

Art. 14. Cabe à CAP garantir a transparência de suas ações, da tomada de decisões e dos encaminhamentos das solicitações, reclamações e denúncias, observados o dever de sigilo e de proteção de dados pessoais, quando aplicável.

Art. 15. Todas as reuniões, decisões e encaminhamentos devem ser devidamente registrados por atas e relatórios técnicos, com a devida fundamentação e de acordo com os termos e anexos desta Instrução Normativa.

Art. 16. Fica aprovada a utilização dos seguintes documentos:

I - FICHA DE RECLAMAÇÃO E/OU DENÚNCIA, constante do Anexo I desta IN;

II - MODELO DE RELATÓRIO, constante do Anexo II desta IN; e

III - MODELO DE ATA DE REUNIÃO, constante do Anexo III desta IN.

Parágrafo único. Os documentos constantes dos Anexos desta IN poderão ser adaptados e disponibilizados em formulários próprios, conforme deliberação da CAP.

## CAPÍTULO VI

### DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 17. Os casos omissos serão deliberados pela CAP.

Art. 18. Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua assinatura.

PROF. ANTONIO CRUVINEL BORGES NETO  
Reitor da Universidade Estadual de Goiás

## ANEXO I

## FICHA DE RECLAMAÇÃO E/OU DENÚNCIA

## I - Identificação do denunciante:

Nome completo (facultativo):

RG (facultativo):

E-mail para recebimento de informações/intimações:

Telefone para contato:

## II - Reclamado ou denunciado:

Nome do servidor:

Cargo/função:

Setor de lotação:

## III - Natureza da reclamação/denúncia:

Assédio Moral

Assédio sexual

Discriminação (racismo, machismo, etarismo, capacitismo, etc.)

Bullying

Gestão

Outros: \_\_\_\_\_

## IV - Fatores que compõem a reclamação/denúncia:

Riscos psicossociais (Ex.: "*vou denunciar GRAVES problemas de gestão e autoritarismo*"; etc.).

Assédio moral - ataques à saúde mental (Ex.: "*dão a entender ou desqualificam o que falo por sugerir problemas psicológicos/psiquiátricos*"; "*dão a entender que sou burro*"; etc.).

Assédio moral - ataques às relações sociais (Ex.: "*minha presença e opinião são sempre ignoradas*"; "*sou impedido de me expressar*"; "*impedem que outras pessoas se relacionem comigo*"; "*dificultam minhas possibilidades de falar com outras pessoas da equipe*"; "*fazem críticas sobre minha vida privada*"; etc.).

Assédio moral - agressão física.

Assédio moral - ataques laborais (Ex.: "*não me passam informações essenciais para o trabalho*"; "*há supervisão excessiva somente sobre meu trabalho*"; "*sou ridicularizado em público no ambiente de trabalho*"; "*recebo críticas exageradas*"; "*recebo sinais para pedir para sair do cargo/função/emprego*";

*"recebo tarefas que exigem experiência superior a que tenho ou à minha função"; "sou excluído sem ter qualquer ocupação ou tarefa"; etc.).*

( ) Assédio moral - ataques verbais (Ex.: *"gritam e me insultam"; "sofro ameaça verbal"; "fazem circular fofocas e calúnias sobre minha pessoa"; etc.).*

( ) Discriminação étnica/racial (racismo e xenofobia).

( ) Discriminação de gênero (Ex.: *piadas ofensivas relacionadas à orientação sexual; piadas ou comentários ofensivos às características femininas; "dão a entender que não sou capaz de realizar algo pelo meu sexo ou identidade de gênero"; "questionam minha conduta baseada nas características de gênero"; etc.).*

( ) Etarismo.

( ) Capacitismo (Ex.: *"dão a entender que sou incapaz de realizar tarefas por conta da minha deficiência ou transtorno mental"; "não há acessibilidade no espaço de trabalho"; "dão a entender que sou um 'peso' por conta da minha deficiência"; "fazem piadas ofensivas sobre minha deficiência ou transtorno psiquiátrico"; etc.).*

( ) Assédio sexual.

V - Relato:

## ANEXO II

### MODELO DE RELATÓRIO

#### 1. Identificação - Pessoa/setor:

##### 1.1 Finalidade do relatório:

##### 1.2 Autores do relatório:

#### 2. Descrição da demanda:

3. Procedimentos realizados desde o recebimento da(s) reclamação(ões) e denúncia(as) até as decisões, encaminhamentos e ações adotadas. Todos os procedimentos devem ter fundamento teórico, legal e ético:

#### 4. Conclusão e/ou sugestões de novas ações:

*(assinaturas dos membros)*

Assinatura

Cargo e Função

## ANEXO III

## MODELO DE ATA DE REUNIÃO

Aos XX dias do mês xxxxxxxx de dois mil e vinte e xxxxx, às X horas, no LOCAL e/ou MODALIDADE, aconteceu a XXª Reunião Ordinária ou Extraordinária da Comissão de Acolhimento às vítimas e de Prevenção a fatores de violência institucional no âmbito da Universidade Estadual de Goiás - CAP/UEG. Estiveram presentes na reunião os seguintes membros: xxxxxxxxxxxxxx. Foram discutidas as seguintes pautas xxxxxxxxxxxxxx (Inserir aqui o Texto com narração cronológica dos fatos, seguindo a pauta, dando solução às propostas, com citação nominal (se possível) das falas). E nada mais havendo a tratar, a reunião foi encerrada às X horas e X minutos.

*(assinaturas dos membros)*

Assinatura

Cargo e Função



Documento assinado eletronicamente por **ANTONIO CRUVINEL BORGES NETO, Reitor (a)**, em 18/07/2025, às 17:01, conforme art. 2º, § 2º, III, "b", da Lei 17.039/2010 e art. 3ºB, I, do Decreto nº 8.808/2016.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site [http://sei.go.gov.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=1](http://sei.go.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=1) informando o código verificador **72990588** e o código CRC **2D7E97A8**.



Referência: Processo nº 202400020024378



SEI 72990588