

Boletim

Nº 2.159 - Ano 52 - 03 de outubro de 2025

UFMG CONTRA O ASSÉDIO

Em sessão realizada em 16 de setembro, o Conselho Universitário aprovou a política institucional de enfrentamento à violência e ao assédio no âmbito da UFMG. A resolução que regulamenta o tema define o que é violência e assédio e estabelece procedimentos preventivos, de denúncia, de acolhimento e de mediação, entre outros aspectos.

UFMG estabelece política de **ENFRENTAMENTO** ao **ASSÉDIO**

Resolução foi aprovada pelo Conselho Universitário em sua última sessão

RESOLUÇÃO COMPLEMENTAR Nº 06/2025, DE 16 DE SETEMBRO DE 2025

Dispõe sobre a avaliação anual de desempenho dos docentes da Universidade Federal de Minas Gerais e revoga o Capítulo I da Resolução Complementar nº 03/92, de 10 de dezembro de 1992.

O CONSELHO UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS, no uso de suas atribuições estatutárias e regimentais, considerando a legislação federal pertinente e a proposta apresentada pela Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD), com anuência da Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH), bem como a manifestação favorável do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE) em 15 de maio de 2025,

RESOLVE:

Art. 1º Estabelecer as normas relativas à avaliação anual de desempenho dos docentes integrantes das carreiras de magistério federal da Universidade Federal de Minas Gerais, anexas a esta Resolução.

Art. 2º Revogar as disposições contrárias, em especial o Capítulo I da Resolução Complementar do Conselho Universitário nº 03/92, de 10 de dezembro de 1992.

Art. 3º A presente Resolução entrará em vigor na data de sua publicação no Boletim Informativo da UFMG.

Professora Sandra Regina Goulart Almeida
Presidente do Conselho Universitário

ANEXO À RESOLUÇÃO COMPLEMENTAR Nº 06/2025, DE 16 DE SETEMBRO DE 2025

**NORMAS RELATIVAS À AVALIAÇÃO ANUAL DE DESEMPENHO
DOS DOCENTES INTEGRANTES DAS CARREIRAS DE MAGISTÉRIO
FEDERAL DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS**

CAPÍTULO I

Do Instrumento de Avaliação

Art. 1º Os docentes da carreira de magistério federal, incluídos os afastados e os licenciados, terão seu desempenho avaliado por meio do relatório individual anual de atividades docentes, emitido em sistema oficial da UFMG, conforme cronograma estabelecido anualmente.

Art. 2º Compete ao docente conferir e complementar as informações geradas pelo sistema relativas ao relatório individual anual de atividades docentes a partir das várias fontes que o alimentam.

Art. 3º Compete à Chefia do Departamento/Estrutura Equivalente submeter à Câmara Departamental/Estrutura Equivalente os relatórios docentes a serem analisados.

Art. 4º Compete à Câmara Departamental/Estrutura Equivalente emitir parecer fundamentado conclusivo sobre o relatório individual anual de atividades submetido, a partir do desempenho do docente, e registrar o resultado no sistema oficial da UFMG.

Parágrafo único. A aprovação do relatório individual anual de atividades é condição mínima e indispensável para atestar o desempenho suficiente do docente.

Art. 5º Docentes temporários (substitutos e visitantes) e voluntários devem ter seus relatórios avaliados pela Câmara Departamental/Estrutura Equivalente.

Parágrafo único. Para renovação dos vínculos, na indisponibilidade eventual do relatório gerado pelo sistema, os docentes temporários e voluntários devem apresentar relatórios parciais.

CAPÍTULO II

Dos Parâmetros e Indicadores de Avaliação

Art. 6º Compete à Câmara Departamental/Estrutura Equivalente propor os parâmetros e indicadores de avaliação do relatório individual anual de atividades docentes, em consonância com o Perfil de Referência da Unidade, observados o regime de trabalho e a classe da carreira em que o docente se encontra, considerando as especificidades do Departamento/Estrutura Equiva

Parágrafo único. Os parâmetros e indicadores mencionados no *caput* deste artigo, deverão ser detalhados com vistas a estabelecer patamares anuais de suficiência explícitos e transparentes.

Art. 7º Compete ao Colegiado Superior da Unidade aprovar os parâmetros e indicadores para a avaliação do desempenho dos docentes, propostos pelas Câmaras Departamentais/Estruturas Equivalentes, respeitadas as normas estabelecidas pela Universidade, à luz do Perfil de Referência da Unidade.

§ 1º Compete à Câmara Departamental/Estrutura Equivalente divulgar os critérios aprovados pelo Colegiado Superior da Unidade.

§ 2º Qualquer alteração nos parâmetros e indicadores apenas terá validade a partir do ano seguinte ao de sua aprovação pelo Colegiado Superior da Unidade.

Art. 8º O desempenho dos docentes afastados para qualificação deverá ser avaliado, no que tange ao período de afastamento, considerando o cumprimento das etapas previstas no projeto de capacitação.

Art. 9º O desempenho dos docentes ocupantes de Cargos de Direção nas Unidades Acadêmicas e Especiais, incluídas outras atividades administrativas definidas pelo Colegiado Superior da Unidade, e na Administração Central da UFMG deverá ser avaliado, no que tange ao período de designação, com flexibilização dos critérios, considerando a natureza do cargo ocupado.

Art. 10. No caso de docente cedido, requisitado ou afastado para prestar serviços em outro órgão público ou instituições que o Colegiado Superior da Unidade julgar relevante, o desempenho deverá ser avaliado, no que tange ao período de cessão ou afastamento, com flexibilização dos critérios, considerando a natureza das atividades desempenhadas no órgão no qual o docente se encontra em exercício.

Art. 11. Os docentes em licença regulamentar para tratamento de saúde (sua ou de familiares), parcial ou com duração de um ano, ou gestante deverão ter a avaliação de desempenho realizada de modo proporcional ao período de efetivo exercício, devendo ser explicitado o motivo no parecer conclusivo.

CAPÍTULO III

Disposições Finais

Art. 12. Os relatórios individuais anuais de atividades docentes, aprovados, deverão compor a documentação necessária para a concessão de afastamento para qualificação, progressão, promoção, alteração de regime de trabalho, licença capacitação, licença para tratar de interesses particulares e para as avaliações do estágio probatório.

Parágrafo único. É vedada ao docente, cujo relatório individual anual de atividades for reprovado, a concessão de afastamento para qualificação, licença capacitação, alteração de regime de trabalho e licença para tratar de interesses particulares, no ano seguinte ao da reprovação.

Art. 13. Para o docente cujo relatório individual anual de atividades for reprovado, por dois anos consecutivos, o Departamento/Estrutura Equivalente deverá solicitar acompanhamento funcional ao setor competente da PRORH, sem prejuízo de outras medidas, conforme legislação vigente.

Art. 14. No caso de reprovação do relatório individual anual de

atividades, os prazos e as instâncias de recursos são os previstos nos normativos internos da UFMG.

Art. 15. As informações constantes dos relatórios individuais anuais de atividades serão consolidadas em relatório anual departamental/estrutura equivalente, que deverá ser emitido pela Chefia departamental/estrutura equivalente ou Diretoria da Unidade, em sistema institucional da UFMG e encaminhado à CPPD, em cronograma estabelecido anualmente.

Parágrafo único. O Relatório Consolidado do Departamento/Estrutura Equivalente consiste em instrumento de acompanhamento da produção e das atividades acadêmicas dos Departamentos/Estruturas Equivalentes pela CPPD para fins de aplicação e desenvolvimento de políticas docentes no âmbito da Instituição.

Art. 16. Revogam-se as disposições contrárias, em especial o Capítulo I da Resolução Complementar do Conselho Universitário nº 03/92, de 10 de dezembro de 1992.

Art. 17. A presente Resolução entrará em vigor na data de sua publicação no Boletim Informativo da UFMG.

Professora Sandra Regina Goulart Almeida
Presidente do Conselho Universitário

RESOLUÇÃO Nº 07/2025, DE 16 DE SETEMBRO DE 2025

Estabelece a Política Institucional de enfrentamento à violência e ao assédio no âmbito da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).

O CONSELHO UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS, no uso das suas atribuições estatutárias e regimentais,

considerando a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, bem como a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil consagrados no art. 3º, incisos I e IV, da Constituição Federal de 1988;

considerando a Lei nº 14.540, publicada no Diário Oficial da União (DOU) em 4 de abril de 2023, que institui o “Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal”;

considerando o Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, que institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;

considerando o Guia Lilás, publicado pela Controladoria-Geral da União (CGU) em 2024, que “estabelece orientações para prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal”;

considerando o Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002, que promulga a “Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher”;

considerando a Lei nº 12.288, publicada no DOU em 21 de julho de 2010, que institui o Estatuto da Igualdade Racial;

considerando o Decreto nº 65.810, de 8 de dezembro de 1969, que promulga a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial;

considerando a Lei nº 13.146, publicada no DOU em 7 de julho de 2015, que institui a “Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência)”;

considerando os Princípios de Yogyakarta +10, que estabelecem os direitos à igualdade e à não discriminação de pessoas LGBTQIAPN+;

considerando o Estatuto da UFMG, o qual, em seu artigo 1º, § 4º, preconiza a autonomia disciplinar como faculdade de “estabelecer critérios e normas adequados ao desenvolvimento das atividades acadêmicas e administrativas a serem observados pelos corpos docente, discente e técnico e administrativo” e de “prescrever medidas contra a inobservância dos preceitos adotados e estabelecer o regime de sanções pertinentes, com ênfase educativa, obedecidas as prescrições legais”;

considerando o Estatuto da UFMG, que, em seu artigo 6º, estabelece que a

“Universidade inspira-se nos ideais de liberdade e de solidariedade humana”;

considerando a Resolução do Conselho Universitário nº 09/2016, que “dispõe sobre a violação de direitos humanos e a erradicação de atos discriminatórios de qualquer natureza no âmbito da Universidade Federal de Minas Gerais” e ressalta “o papel que a Universidade exerce na sociedade, seu compromisso social com a formação acadêmica e cidadã, com a erradicação de todas as formas de intolerância, discriminação e violação de direitos humanos na construção de uma sociedade mais justa”;

RESOLVE:

Art. 1º Estabelecer a Política Institucional de enfrentamento à violência e ao assédio no âmbito da UFMG, anexa a esta Resolução.

Art. 2º Revogam-se as disposições contrárias.

Art. 3º A presente Resolução entra em vigor nesta data.

Professora Sandra Regina Goulart Almeida
Presidente do Conselho Universitário

ANEXO À RESOLUÇÃO Nº 07/2025, DE 16 DE SETEMBRO DE 2025 POLÍTICA INSTITUCIONAL DE ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA E AO ASSÉDIO NO ÂMBITO DA UFMG

CAPÍTULO I Da Violência e do Assédio

Art. 1º Para os fins desta Resolução, considera-se:

I - violência e/ou assédio: qualquer ação ou omissão que provoque ou possa provocar dano físico, psicológico, sexual, moral, econômico ou de outra natureza, como ameaça ou ação consumada, praticada por um membro da comunidade universitária no âmbito da UFMG, incluindo práticas de assédio:

- a) descendente: procedentes de níveis hierárquicos superiores;
- b) horizontal: procedentes de mesmo nível hierárquico;
- c) ascendente: procedentes de níveis hierárquicos inferiores.

II - agressão física: qualquer comportamento que, direta ou indiretamente, tenha como objetivo causar dano físico;

III - assédio sexual e/ou por razão de gênero ou identidade de gênero: qualquer comportamento ou comentário repetido com conotação sexual ou relacionado ao gênero ou identidade de gênero da pessoa, baseado no poder e não consentido por quem o recebe;

IV - assédio psicológico: a situação em que uma pessoa ou grupo de pessoas exercem quaisquer formas de abuso sobre outrem, de forma isolada, intermitente ou contínua, buscando afetar seu bem-estar e sua saúde mental;

V - violências cibernéticas: as condutas que envolvem o assédio, praticadas de forma isolada, intermitente ou contínua, contra uma pessoa ou grupo de pessoas, realizadas por meios de comunicação, sistemas ou instrumentos oficiais, ou, se privados, quando diretamente relacionadas ao exercício profissional e/ou acadêmico no âmbito da UFMG.

§ 1º Observado o disposto no inciso I e em suas alíneas do *caput* deste artigo, consideram-se, ainda, formas de violência e/ou assédio aquelas motivadas por gênero, orientação sexual, identidade de gênero, raça/etnia, nacionalidade, tradições e hábitos culturais, liberdade de crença ou de não crer, classe social, deficiência, idade, bem como por outras condições de vulnerabilidade.

§ 2º Para os fins deste artigo, e observado o disposto no inciso I e em suas alíneas, entende-se por hierarquia a posição acadêmica ou administrativa que confira prerrogativas ou poderes suscetíveis de causar prejuízo à pessoa assediada em sua condição acadêmica ou funcional.

§ 3º O abuso de poder hierárquico configura circunstância agravante nos casos de assédio e demais formas de violência, conforme disposto no inciso I e em suas alíneas do *caput* deste artigo.

Art. 2º São práticas que caracterizam assédio ou violências, dentre outras,

ataques à vítima com medidas administrativas, acadêmicas ou de outra natureza que venham a:

I - perseguir;

II - desqualificar;

III - impedir a fala ou exposição de ideias em órgãos coletivos ou colegiados, exceto nos termos de seus regulamentos;

IV - impedir de maneira injustificada descansos e férias;

V - impedir ou prejudicar de maneira injustificada a progressão e/ou promoção na carreira e a ascensão a cargos de gestão;

VI - trocar a lotação de maneira persecutória ou abusiva;

VII - impor a execução de tarefas degradantes, incompatíveis com o cargo ou inconciliáveis com suas atribuições ou funções;

VIII - criticar o desempenho de maneira ofensiva ou discriminatória;

IX - impedir ou prejudicar a execução ou a continuidade de atividades cotidianas de forma não justificada;

X - isolar ou excluir injustificadamente de atividades técnicas, administrativas, assistenciais ou acadêmicas;

XI - acrescentar tarefas superiores à competência ou incompatíveis com as condições de trabalho e/ou com a saúde;

XII - zombar de capacidades físicas ou psicológicas;

XIII - atacar as relações sociais da vítima com a finalidade de provocar isolamento e exclusão social;

XIV - violar a vida privada da vítima e utilizar dados pessoais com finalidade discriminatória;

XV - agredir verbalmente, inclusive, mas não apenas, por meio de gritos, insultos, ofensas; por nomeação ou referência de forma discriminatória;

XVI - proferir ameaças ou usar de violência física, psicológica ou patrimonial, entre outras, para prejudicar a pessoa ou o serviço público;

XVII - violar a honra, a dignidade e a imagem da vítima junto a colegas e demais membros da comunidade acadêmica ou incorrer em injúria, calúnia e difamação;

XVIII - praticar atos discriminatórios de natureza étnico/racial, de gênero e sexualidade, da maternidade e paternidade ou estado de gravidez e necessidades da lactação, de nacionalidade e hábitos culturais, classe social, capacidades, de diversidade corporal, religiosa, etária, política, entre outras vulnerabilidades, nas formas descritas neste artigo;

XIX - desconsiderar recomendações médicas, laudos e atestados médicos.

Art. 3º Não caracterizam o assédio ou outros tipos de violência:

I - os atos de gestão administrativa vinculados ao interesse da Administração, tais como:

a) atribuir tarefas;

b) organizar, gerenciar, coordenar, monitorar e controlar o desenvolvimento das atividades, inclusive promovendo as adequações necessárias;

c) transferir a pessoa para outro local de lotação e/ou exercício;

d) destituir de cargos e funções comissionados;

e) exigir o cumprimento de carga-horária diária de trabalho.

II - as exigências regulares de cumprimento primoroso das atividades profissionais e acadêmicas, ou mesmo cobranças respeitadas sobre o cumprimento das atividades;

III - as condições físicas estruturais do ambiente do trabalho (tais como pouca ventilação, espaço físico reduzido e pouca iluminação), desde que a pessoa não seja intencionalmente ali alocada como forma de punição ou humilhação pública.

CAPÍTULO II

Do Assédio Sexual

Art. 4º O assédio sexual ocorre quando a relação de hierarquia ou ascendência no âmbito de uma relação laboral ou educacional, dentro ou fora da Instituição, é utilizada para obter vantagem ou favorecimento sexual mediante constrangimento, sem o livre consentimento da vítima.

Parágrafo único. São considerados assédio sexual cibernético os casos conduzidos por meio eletrônico, tais como e-mail, postagens em plataformas de redes sociais, mensagens de texto e outras formas de atividade eletrônica e na Internet.

Art. 5º São situações que, quando de cunho sexual, ensejam esse tipo de assédio, dentre outras:

I - manter conversas indesejadas, constranger com piadas e frases de duplo sentido, fazer alusões que produzam embaraço e sensação de vulnerabilidade ou perguntas indiscretas sobre a vida privada;

II - fazer insinuações, explícitas ou veladas, por meio de comunicação verbal ou escrita, olhares, gestos, entre outras formas;

III - realizar convites impertinentes;

IV - fazer pressão para participar de encontros e saídas;

V - manter contato físico não desejado, aproximar-se fisicamente de forma inoportuna, tocar ou criar situações de contato corporal, sem consentimento recíproco;

VI - solicitar favores sexuais;

VII - prometer tratamento diferenciado;

VIII - fazer chantagem para permanência ou promoção no cargo, emprego ou função ou promessas de obtenção de benefícios em troca de favores sexuais;

IX - fazer ameaças de represálias, veladas ou explícitas, ou de perdas significativas;

X - violar o direito à liberdade sexual e interferir no desenvolvimento das atividades laborais ou estudantis da pessoa vitimada.

CAPÍTULO III

Das Violências de Gênero, Sexualidade, Étnico-Raciais e em razão de Deficiência

Art. 6º Constituem violações à dignidade e liberdade sexual no contexto profissional e acadêmico a violência de gênero e de sexualidade, assim entendida como qualquer conduta com conotação sexual sem consentimento e não desejada pela vítima e qualquer ato dirigido às pessoas em razão de seu gênero, sua identidade ou expressão de gênero ou ainda de sua orientação sexual, que causem, intencionem ou sejam suscetíveis de provocar danos físicos, psicológicos, morais, sexuais e econômicos, incluindo, mas não apenas, as seguintes práticas:

I - criar um ambiente intimidante, hostil e ofensivo, que interponha obstáculos à diversidade, em decorrência de discursos e práticas sexistas, LGBTQIAPN+fóbicas e transfóbicas;

II - desrespeitar a utilização do nome social nos espaços e documentos da Universidade;

III - impedir o acesso às instalações físicas em razão da expressão ou identidade de gênero;

IV - referir-se de modo desrespeitoso à expressão corporal da vítima no que se refere à sua expressão ou identidade de gênero e sexualidade;

V - exigir que se utilizem (ou não se utilizem) vestimentas, acessórios, maquiagens em desacordo com a expressão e identidade de gênero ou sexualidade;

VI - adotar de forma deliberada e repetida pronomes pessoais ou possessivos em desacordo com a identidade de gênero expressa;

VII - hiper sexualizar e desumanizar mulheres cis ou pessoas LGBTQIAPN+;

VIII - praticar assédio, discriminação ou qualquer forma de opressão com base em expressão e identidade sexual ou de gênero.

Parágrafo único. Para fins do disposto no inciso II do *caput* deste artigo, devem ser observados os preceitos preconizados na Resolução do Conselho Universitário que versa sobre o uso do nome social no âmbito da UFMG.

Art. 7º Consideram-se violações à dignidade da pessoa humana conectadas

ao racismo, à injúria racial, à discriminação e ao preconceito com foco nas questões étnico-raciais das pessoas, a violência de raça e de etnia, assim entendida como qualquer ato, expressão escrita, verbal ou gesto dirigido às pessoas em razão de sua raça ou etnia que causem, intencionem ou sejam suscetíveis de provocar danos físicos, psicológicos, morais, sexuais, culturais, políticos e econômicos, incluindo, entre outras, as seguintes práticas:

I - expressar sentimento de superioridade biológica, cultural ou moral de determinada raça, povo ou grupo social considerado como raça ou manifestar crença na existência de raças humanas distintas e superiores umas às outras;

II - praticar assédio, discriminação ou qualquer forma de opressão com base em diferenças raciais ou étnicas;

III - ofender a dignidade de uma pessoa ou grupo étnico-racial por meio de palavras, expressões, gestos ou piadas com base em estereótipos étnico-raciais inferiorizadores do ponto de vista moral, intelectual, estético, biológico ou cultural;

IV - atribuir características pejorativas, comparando a animais ou praticando outras formas de desumanização;

V - menosprezar práticas culturais e simbólicas;

VI - hiper sexualizar e desumanizar os corpos negros, indígenas e de outros grupos étnicos;

VII - praticar quaisquer atos de intolerância contra pessoas de religiões de matrizes africanas, indígenas, muçulmana, espírita, entre outras, por suas crenças e manifestações religiosas;

VIII - praticar qualquer forma de preconceito, discriminação ou opressão às pessoas envolvidas, beneficiadas ou impactadas pelos programas de ações afirmativas da UFMG.

Art. 8º Consideram-se violações à dignidade em razão da deficiência toda

forma de ofensa, discriminação, distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício, em igualdade de condições, de todos os direitos e liberdades fundamentais da pessoa com deficiência, causando ou podendo causar danos à sua integridade física, psicológica ou moral, incluindo, entre outras, as seguintes práticas:

I - recusar a implementação de adaptações razoáveis, métodos e técnicas adaptadas de ensino-aprendizagem e o fornecimento de tecnologias assistivas;

II - impedir o acesso a espaços físicos; ao transporte; a atividades acadêmicas, culturais, esportivas, de lazer e convivência; a informações e ao ensino, em razão da deficiência;

III - negar oportunidades ou dificultar a participação em projetos, programas e atividades coletivas;

IV - referir-se de modo desrespeitoso ou praticar qualquer forma de opressão com base em diferenças de atributos físicos, mentais, intelectuais ou sensoriais de pessoas com deficiência;

V - defender crenças de superioridade moral, intelectual, estética, biológica ou cultural de pessoas sem deficiência em relação a pessoas com deficiência;

VI - ofender a dignidade de uma pessoa por meio de palavras, expressões, gestos ou piadas com base em estereótipos inferiorizantes de pessoas com deficiência;

VII - praticar qualquer forma de preconceito, discriminação ou opressão às pessoas beneficiadas pelos programas de ações afirmativas para pessoas com deficiência da UFMG.

CAPÍTULO IV

Da Prevenção, Enfrentamento e Procedimentos a serem adotados

Art. 9º Para garantir a efetividade da política estabelecida na presente Resolução, a UFMG deverá fomentar medidas e ações com vistas à prevenção e ao enfrentamento ao assédio e outros tipos de violência, a cargo da Administração Central, das Unidades Acadêmicas e Especiais, das Unidades Administrativas e demais órgão/estruturas da Instituição.

§ 1º Para fins do *caput* deste artigo, haverá na UFMG uma agenda anual, que contemple ações pedagógicas de combate ao assédio e a outras formas de violência nas Unidades Acadêmicas, Administrativas e Especiais.

§ 2º A Universidade poderá instituir Comissão destinada a tratar de questões relacionadas a processos educativos e de comunicação atinentes à Política disciplinada por esta Resolução.

Art. 10. A UFMG deverá fomentar a gestão participativa, cooperativa, solidária, em consonância com a cultura da paz e com a comunicação não violenta, assegurando a integração entre membros da comunidade acadêmica e o compartilhamento das experiências e das deliberações coletivas.

Parágrafo único. A presente Política de prevenção a todo o tipo de violência na Universidade, sobretudo aquelas com origem ética, moral, sexual e de gênero, deverá ser replicada em cada órgão, unidade, departamento e setor da UFMG.

Art. 11. Cabe à Administração Central e demais órgãos/estruturas da Universidade:

I - promover campanhas educativas contínuas combatendo o assédio, as violências de gênero, sexualidade e étnico-raciais, capacitismo, etarismo, diversidade corporal e sobre outras formas de preconceito e discriminação em seus canais oficiais;

II - divulgar, por meio de dispositivos de comunicação institucional, leis, normas técnicas, Resoluções e demais orientações que versam sobre o tema;

III - incluir essas temáticas em treinamentos admissionais para servidores e nas atividades acadêmicas de recepção aos calouros;

IV - incluir essas pautas no projeto de capacitação anual e em capacitações para servidores, cursos e projetos oferecidos a estudantes;

V - demandar das empresas terceirizadas que ofereçam a seus contratados treinamento nessas temáticas;

VI - monitorar essas formas de violência, permitindo assim uma maior transparência no enfrentamento aos assédios e outras formas de violência;

VII - publicar relatório anual sobre a temática;

VIII - incentivar abordagens de práticas restaurativas e pedagógicas para a resolução de conflitos.

SEÇÃO I Da Denúncia

Art. 12. O acolhimento das pessoas afetadas por violência e/ou assédio no âmbito da UFMG para as situações previstas nesta Resolução dar-se-á mediante denúncia e deverá indicar:

I - a formalização da denúncia por meio de manifestação escrita ou por depoimento verbal reduzido a termo, sendo assegurado o sigilo de identidade do denunciante;

II - as denúncias acerca de assédio e outros tipos de violência devem conter, no mínimo, autoria e breve exposição sobre sua materialidade, incluindo fatos, indícios e provas disponíveis.

§ 1º Para fins do disposto no inciso I do *caput* deste artigo, é dever de todos que tenham conhecimento, desde o recebimento da denúncia ou queixa, preservar os elementos de identificação da pessoa denunciante e dos denunciados ou envolvidos por meio do sigilo do nome e de quaisquer outros elementos que possam identificá-la.

§ 2º Para fins do disposto no inciso II do *caput* deste artigo, é necessário que os fatos sejam informados da forma mais completa, indicando, quando possível, o fato com suas circunstâncias, o nome das pessoas envolvidas, local, data ou período, documentos, eventuais registros escritos, de áudio ou vídeo, e testemunhas, caso existentes.

Art. 13. A denúncia apresentada por provocação da parte ofendida ou de ofício pela autoridade que tiver conhecimento da prática de assédio moral, sexual, preconceito ou de outras formas de violência deve ser formalizada junto à Ouvidoria-Geral da UFMG.

Parágrafo único. Caso a denúncia seja recebida por outra instância da Universidade, deve ser encaminhada à Ouvidoria-Geral da UFMG.

Art. 14. Nos casos que envolvam crianças ou adolescentes, sua participação deverá ocorrer obrigatoriamente com o acompanhamento de seu responsável legal.

SEÇÃO II Da Orientação e Acolhimento

Art. 15. A UFMG oferecerá à comunidade universitária orientação em situações de assédio e outros tipos de violência.

§ 1º As informações sobre serviços de orientação e instauração de processo administrativo serão divulgadas pela UFMG em seu site, em local de fácil acesso para amplo conhecimento da comunidade.

§ 2º Será oferecida orientação e apoio administrativo e acadêmico às pessoas da comunidade universitária que forem vítimas de assédio, discriminação e/ou preconceito, a cargo da Ouvidoria-Geral da UFMG e de outros setores voltados a orientação e acolhimento na Universidade.

SEÇÃO III Da Mediação

Art. 16. Em casos de menor potencial ofensivo, pode-se optar pela mediação, procedimento voluntário e confidencial que visa estabelecer formas de comunicação e diálogo propiciadoras de relacionamentos interpessoais mais harmoniosos, sendo orientada pelos princípios da

imparcialidade do mediador; da independência e neutralidade do mediador; da confidencialidade; da autonomia da vontade dos interessados; da isonomia entre os interessados; da cooperação entre os interessados; da oralidade; da boa-fé; da informalidade; e da busca do consenso.

§ 1º Não caberá mediação quando houver reincidência ou quando a denúncia versar sobre fatos graves, casos para os quais o ordenamento jurídico preveja sanção penal ou para aqueles cuja gravidade imponha pena de suspensão ou de desligamento, de acordo com o Regimento Geral da UFMG ou legislação aplicável.

§ 2º O processo de mediação deverá ser encerrado com a assinatura de um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC).

§ 3º Recusando-se a parte denunciada a assinar o TAC, o Processo Administrativo Disciplinar deverá ser instaurado pela autoridade competente, nos termos do Regimento Geral da UFMG.

Art. 17. A instauração da mediação suspende a prescrição.

SEÇÃO IV

Da Sindicância e do Processamento

Art. 18. Compete aos Diretores das Unidades Acadêmicas/Especiais e ao(a) Reitor(a), nos termos do Regimento Geral da UFMG, a instauração de sindicância ou de processo administrativo disciplinar, cabendo-lhes também a constituição das respectivas comissões, consideradas as orientações do órgão responsável pela correição ou de outras instâncias apuratórias da Universidade.

Parágrafo único. A denúncia será processada pelas autoridades competentes em caráter de sigilo, limitando seu conhecimento aos interessados, entendidos como as vítimas, os acusados, seus procuradores, bem como os servidores públicos diretamente relacionados às comissões instituídas para a apuração ou o processamento, assim como outras autoridades que, em razão de sua função, tenham conhecimento do seu conteúdo.

Art. 19. Compete às comissões instituídas a apuração ou o processamento de acordo com a lei, as resoluções administrativas e outros instrumentos normativos vigentes.

Art. 20. O direito ao devido processo legal, ao contraditório e à ampla defesa será garantido às pessoas da comunidade universitária que forem indicadas como agressoras em episódio de assédio e se devem evitar pré-julgamentos, exposição ou outras consequências negativas anteriores à apuração dos fatos.

Parágrafo único. Apurada a denúncia como caluniosa, as autoridades competentes adotarão as medidas cabíveis.

Art. 21. Facultam-se às vítimas e aos acusados demandarem a assistência das instituições de representação estudantil estatutária ou sindical da categoria dos TAE e docentes.

SEÇÃO V

Das Sanções Disciplinares

Art. 22. As infrações tipificadas nesta Resolução, quando praticadas por servidores públicos, serão apuradas e sancionadas nos termos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, ou de outra norma legal aplicável, sem prejuízo das disposições contidas na Seção III deste Capítulo.

Parágrafo único. Quando as infrações referidas no *caput* forem praticadas por estudantes, aplicar-se-ão as normas contidas no Regime Disciplinar do Corpo Discente.

CAPÍTULO V

Das Disposições Finais

Art. 23. Os casos omissos serão dirimidos pelo Conselho Universitário da UFMG.

Art. 24. A presente Resolução entra em vigor nesta data.

Professora Sandra Regina Goulart Almeida
Presidente do Conselho Universitário da UFMG.