

RESOLUÇÃO N° xx/2024, DE xx DE xxx DE 2024

*Dispõe sobre diretrizes e ações da política de prevenção e enfrentamento aos assédios e outras violências, no âmbito da UFJF.*

O CONSELHO SUPERIOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA, no uso das atribuições que lhe confere seu Estatuto e

O Conselho Superior da Universidade Federal de Juiz de Fora, no uso de suas atribuições legais, considerando a proposta elaborada pelo “Grupo de Trabalho de enfrentamento ao assédio moral e sexual da UFJF” formalizado pela portaria GAB-REITOR/UFJF N° 73, de 13 de abril de 2023 e os seguintes atos normativos:

- Lei 9.784, de 29 de janeiro de 1999, que regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal;
- Lei nº 8.112/1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.
- Lei 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, estadual, distrital e municipal.
- Convenção 190 e a Recomendação nº 206 de 2019 aprovada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.

- O Código de Conduta Ética da Universidade Federal de Juiz de Fora instituído pela Resolução nº 77/2021 do Conselho Superior, de 7 de dezembro de 2021.
- O Código de Ética e Convivência Discente no âmbito da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF)

RESOLVE:

Art 1º - Instituir a política de prevenção e enfrentamento aos assédios e outras violências, no âmbito da UFJF.

§ 1º - Para fins de aplicação desta Resolução, compreende-se como âmbito da UFJF:

I - todos os locais, físicos ou virtuais, onde sejam desenvolvidas atividades decorrentes de atribuições acadêmicas e/ou profissionais relacionadas ao ensino, à pesquisa, à extensão, à cultura, à gestão, dentre outras atividades institucionais, dentro ou fora dos *campi*;

§ 2º - Para fins de aplicação desta Resolução, considera-se como membro da comunidade acadêmica todas as pessoas que mantenham relação institucional com a UFJF, na condição de:

- a) Discente;
- b) Docente;
- c) Técnico-administrativos em Educação;
- d) Trabalhadores terceirizados.
- e) Todas as pessoas que exerçam mandato, cargo, emprego ou função, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo.

## **CAPÍTULO I DOS PRINCÍPIOS**

**Art. 2º** - São princípios basilares da política institucional de enfrentamento aos assédios e outras violências:

- I) a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito;
- II) a promoção dos direitos humanos, sem distinção de etnia, sexo, gênero, orientação sexual, condições físicas ou mentais, região ou território de origem, religião, nacionalidade, instrução, condição de inserção na UFJF, filiação ideológica ou política, ocupação ou função desenvolvida na universidade;
- III) o papel educacional e o compromisso social da Universidade com a formação acadêmica e cidadã, visando à erradicação de todas as formas de assédio, intolerância, discriminação e violação de direitos humanos.

## **CAPÍTULO II DOS CONCEITOS**

**Art. 3º** - Considera-se, no âmbito da UFJF:

I) **Assédio moral:** toda conduta abusiva, frequente e repetitiva, que se manifesta por meio de palavras, atos, gestos, comportamentos ou de forma escrita, que humilha, constrange e desqualifica a pessoa ou um grupo, afetando sua dignidade, saúde física e/ou mental, sua vida profissional, acadêmica e/ou pessoal.

I.1 - São tipos de assédios moral:

- a) **vertical descendente:** quando o assédio é cometido contra um subordinado hierárquico;
- b) **vertical ascendente:** quando o assédio é cometido contra um superior hierárquico;
- c) **horizontal e/ou transversal:** quando o assédio é cometido entre pessoas de mesmo nível hierárquico;

d) moral organizacional (assédio institucional ou corporativo): quando a instituição ou seu(s) representante(s) determinam atividades que impliquem prejuízos para membros da comunidade acadêmica;

Parágrafo único: Para fins de caracterização das relações de subordinação deverão ser considerados, quando couber, aspectos de cultura organizacional, para além das relações efetivas de hierarquia.

III) Assédio sexual: caracteriza-se, no âmbito da UFJF, pelo constrangimento a membro da comunidade acadêmica com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes à relação laboral ou educacional.

IV) Importunação sexual: caracteriza-se por “praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou de terceiro”. A importunação sexual acontece quando os envolvidos não possuem relações de hierarquia.

V) Ato discriminatório: toda conduta que tenha por objetivo insultar, distinguir, anular, excluir e restringir por características e/ou condições, individuais ou de grupos, relacionadas ao gozo e ao exercício dos direitos humanos, direito à memória e às liberdades fundamentais do domínio político, social e cultural, ou qualquer outro domínio da vida pública, tais como: raça/cor, ascendência ou origem étnica, função na estrutura familiar, orientação sexual, identidade de gênero, nacionalidade, origem familiar, social, territorial, regional ou do local de residência, idade, deficiências, doenças, religião, classe social, hierarquia ocupacional, tradições, hábitos e costumes, indumentárias, sotaques e variações linguísticas, modos específicos de ingresso, inserção ou função na estrutura universitária, entre outros;

VI) Outras violências:

a) a violência direta, incluindo agressão física, psicológica, verbal;

b) a violência estrutural, decorrente da estrutura social, com a consequente repressão de sujeitos em desvantagem;

c) a violência cultural, de natureza simbólica, que serve para naturalizar ou legitimar as demais violências;

d) outras formas de apresentação das violências estruturais e culturais como calúnia, difamação, injúria, constrangimentos, rebaixamentos e humilhações.

## ASSÉDIO NO AMBIENTE ACADÊMICO

Art. 6º São comportamentos que podem configurar condutas assediadoras, dentre outras:

I - manipular, omitir ou postergar o repasse de informações a pessoas que delas necessitem para as suas atividades, independente da hierarquia;

II - Desprezar a opinião de membros da comunidade acadêmica, independente da atividade que cada um exerça;

III - esvaziar as atribuições de um membro da comunidade acadêmica gerando nele a sensação de inutilidade ou incompetência;

IV - postar mensagens em redes sociais ou ferramentas utilizadas para fins institucionais que depreciem os membros da comunidade acadêmica, mesmo fora dos espaços físicos da Universidade,;

V - esquivar-se de estabelecer uma comunicação direta com membros da comunidade acadêmica ou grupo, ainda que se utilizando de comunicação indireta como bilhetes, e-mail ou envio de recados por intermédio de outros

VI - fragilizar, ridicularizar ou menosprezar membros da comunidade acadêmica, seja por meio de palavras, gestos evidentes, entre outras condutas que visem inferiorizar a pessoa;

VII - responsabilizar sem fundamento e de forma desproporcional, imputando aos membros da comunidade acadêmica incompetência ou incapacidade para realização da atividade;

VIII – intimidar e/ou amedrontar membro da comunidade acadêmica reforçando a possibilidade de punições caso adote uma conduta específica ou não realize determinada atividade;

IX - submeter membro da comunidade acadêmica a rituais constrangedores ou humilhantes para aceitação em determinado grupo;

X - designar atividades sem sentido, humilhantes ou que claramente não possuam utilidade para expor e fragilizar membro da comunidade acadêmica;

XI - Divulgar rumores ou boatos, expor acontecimentos ou hábitos, relacionados à esfera privada de membro da comunidade acadêmica;

XV - sobrecarregar um membro da comunidade acadêmica repassando responsabilidades excessivas cuja resolução é pouco factível;

XVI - invadir a intimidade por meio de escuta, visualização ou leitura de mensagens, ligações telefônicas, e-mails ou outros materiais privados de membro da comunidade acadêmica;

XVII - zombar de atributos físicos e/ou das características subjetivas de membro da comunidade acadêmica;

XIX - impor condições e regras assimétricas na realização de atividades, denotando diferença de tratamento em relação a membros de um mesmo grupo da comunidade acadêmica e divergência às normas e aos procedimentos internos;

XX - isolar fisicamente um membro da comunidade acadêmica para que ele não estabeleça contato com os demais colegas;

XXII - aplicar vigilância excessiva e vexatória quanto ao cumprimento de responsabilidades, horários ou vestimenta;

XXIII - atribuir apelidos pejorativos;

XXIV - danificar, inutilizar ou interromper, de maneira deliberada, a operação de instrumentos de trabalho ou equipamentos necessários para a realização das atividades de membro da comunidade acadêmica;

XXV - abordar de maneira ríspida, desrespeitosa ou constrangedora, reiteradamente, membro da comunidade acadêmica;

XXVI - induzir ao erro, de maneira deliberada, membro da comunidade acadêmica;

XXVII - ignorar limitações físicas, problemas de saúde ou recomendações médicas que possam interferir na realização de atividades, de membro da comunidade acadêmica.

Art. 8º - São condutas que, dentre outras, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, caracterizam assédio:

I - manter conversas indesejadas de conteúdo sexual;

II - fazer insinuações, explícitas ou veladas;

III - realizar convites impertinentes;

- IV - fazer pressão para participar de encontros e saídas;
- V - manter contato físico não desejado;
- VI - solicitar favores sexuais;
- VII - prometer tratamento diferenciado;
- VIII - fazer ameaças de represálias, veladas ou explícitas;
- IX- Usar de ameaça e chantagem contra membro da comunidade acadêmica, usando como argumento qualquer tipo de favorecimento, para obter benefícios sexuais.

Art. 8º Não caracterizam, a priori, um tipo de assédio os atos de gestão administrativos vinculados ao interesse da Administração, realizados de forma respeitosa, tais como atribuir tarefas, organizar, gerenciar, coordenar, monitorar e controlar o desenvolvimento das atividades, inclusive promovendo as adequações necessárias, transferir a pessoa para outro local de lotação e/ou exercício, destituir de funções comissionadas e exigir o cumprimento de carga-horária diária de trabalho, desde que respeitado o princípio da razoabilidade e exercido de forma racional, sensata, coerente e justa, sem conduta discriminatória.

Art. Xº No ambiente acadêmico, as atribuições de atividades e as exigências de seu cumprimento, realizadas de forma respeitosa, não se configuram como assédio.

### **CAPÍTULO III**

#### **DAS AÇÕES DE CONSCIENTIZAÇÃO, PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO**

Art. 11º. Cabe à Administração Central da UFJF:

I) Assegurar a manutenção da Ouvidoria Especializada, de forma estruturada, incluindo condições físicas e de recursos humanos especializados, a fim de garantir um canal de comunicação seguro para acolhimento dos denunciante, bem como para formalização das denúncias.

II - promover campanhas contínuas sobre assédios e outras violências, bem como letramento relacionado a temáticas de gênero, raça/cor, etnia, capacitismo, etarismo, dentre outras;

III - assegurar capacitações e atividades sobre esses temas para servidores, bem como, cursos e projetos aos estudantes e trabalhadores terceirizados, sendo obrigatória, uma capacitação com carga horária mínima de 50 (cinquenta) horas, aos servidores em estágio probatório;

IV - Promover, prioritariamente, capacitação específica sobre o tema aos ocupantes de cargos de gestão (tais como pró-reitores, diretores, coordenadores, chefes de departamento e outros com função comissionada e/ou gratificada);

V – Incentivar a realização de pesquisas e projetos acadêmicos, publicizar dados e relatórios gerados, compartilhando o conhecimento acerca dos temas relacionados aos assédios e outras violências;

VI – Promover a realização de pesquisas de clima organizacional, de modo a direcionar ações específicas para melhoria dos ambientes e publicizar sistematicamente dados e relatórios gerados, objetivando ações de monitoramento e prevenção, bem como maior transparência no enfrentamento aos assédios e outras violências;

VII - Incentivar práticas preventivas e de mediação de conflitos com objetivo de atuar em sua resolução, no âmbito administrativo e acadêmico, contribuindo para a manutenção de um ambiente de relações saudáveis.

VIII - Dar resposta efetiva à comunidade acadêmica e à sociedade em geral sobre as denúncias de assédio, assegurando transparência às ações e aos processos administrativos, respeitando suas regras de sigilo, o direito à defesa e o resguardo das vítimas.

IX - Fomentar a articulação entre as Unidades Acadêmicas, para construir projetos interdisciplinares de modo a atender as demandas institucionais a fim de garantir a política de enfrentamento às violências e assédios.

X - Divulgar de forma ampla e em seus canais de comunicação, os documentos que versem sobre os comportamentos e condutas éticas, a saber: Código de Ética do Servidor Público, Código de Ética da Universidade Federal de Juiz de Fora, **Código de Convivência** Discente, dentre outros.

XI - 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 com a finalidade de prevenir todo tipo de assédio e outras violências na Universidade.

XII - acolher as ações propostas pela Comissão Permanente, constituída conforme Artigo 16 da presente resolução, e operacionalizá-las dentro dos limites legais, administrativos e orçamentários.

XIII - Incluir nos Termos de referência das licitações e nos contratos de mão de obra exclusiva, cláusulas contratuais para que as empresas contratadas tenham políticas de enfrentamento aos assédios, canais de comunicação e apoio aos trabalhadores, vítimas de assédio.

XIV - oferecer à comunidade universitária apoio e orientações apropriadas em situações de assédio, publicizando em sítio institucional, as fases dos procedimentos administrativos, como prazos, julgamento e aplicação das penalidades, bem como informações sobre as capacitações e produção de materiais informativos/educativos;

## **CAPÍTULO IV**

### **DOS PROCEDIMENTOS DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO**

Art. 14. Ficam estabelecidos os seguintes procedimentos para acolhimento das queixas e denúncias a que se refere esta Resolução:

I - A Ouvidoria Especializada em Ações Afirmativas é o setor institucional de acolhimento, tratamento, encaminhamento e acompanhamento das manifestações de assédio e outras violências.

II) . As denúncias deverão ser formalizadas na Ouvidoria Especializada, por escrito, ou por meio dos canais institucionais, como o FalaBR, sendo assegurado o sigilo de identidade do denunciante, cabendo a todos que tenham conhecimento, desde o recebimento da denúncia, preservar os elementos de identificação do denunciante por meio do sigilo do nome, do endereço e de quaisquer outros elementos que possam identificá-lo.

III- Configuram-se como espaços de acolhimento, nos limites de sua competência, os setores abaixo relacionados, quando do atendimento a membros da comunidade acadêmica, e que de modo transversal, possam identificar situações de assédio e encaminhá-los à Ouvidoria Especializada para os trâmites institucionais, já definidos conforme fluxo apresentado no Anexo I da presente Resolução:

a) Diretoria de Controle Institucional

- b) Comissão de ética
- c) Proae - Pró-reitoria de Assistência Estudantil
- d) Progepe/COSSBE - Coordenação de Saúde, Segurança e Bem Estar e SIASS/GV
- e) Progepe/NUPLA - Núcleo de Planejamento, Inovação e Assistência
- f) Coordenação Acadêmica / GV

IV - Configuram-se como espaços administrativos que, nos limites de sua competência,, quando do atendimento a membros da comunidade acadêmica, e que de modo transversal, possam identificar situações de assédio podendo encaminhá-los à Ouvidoria Especializada para os trâmites institucionais, já definidos conforme fluxo apresentado no Anexo I da presente Resolução:

- a) Direção de Unidades Acadêmicas e Administrativas
- b) Coordenações de Curso

V - As Entidades representativas, também configuram-se como espaços de acolhimento, que nos limites de sua competência, quando do atendimento a membros da comunidade acadêmica, e que de modo transversal, possam identificar situações de assédio podendo encaminhá-los à Ouvidoria Especializada para os trâmites institucionais, já definidos conforme fluxo apresentado no Anexo I da presente Resolução:

- a) DCE - Diretório Central dos Estudantes
- b) APG - Associação dos Pós-graduandos
- c) SINTUFEJUF - Sindicato dos Trabalhadores Técnico-Administrativos em Educação das Instituições Federais de Ensino no Município de Juiz de Fora
- d) APES - Associação dos Professores de Ensino Superior de Juiz de Fora

IV - o encaminhamento será registrado por meio do Termo de Ciência, entregando uma cópia ao manifestante;

V - a comunidade acadêmica ciente e/ou implicada, direta ou indiretamente, em situações ou casos de assédios deverá comunicar aos envolvidos sobre o papel da Ouvidoria Especializada, instância que tratará as denúncias;

VI - as investigações e procedimentos deverão observar as legislações vigentes e normativas internas, em consonância com as orientações da Diretoria de Controle;

VII - Em casos de importunação sexual envolvendo discentes, é papel da instituição garantir que a vítima seja afastada, caso queira, facilitando o processo de trancamento da disciplina sem impactar na conclusão do curso.

VIII- Qualquer perseguição, discriminação ou represália contra discentes vítimas de assédio sexual e moral que denunciarem seus assediadores, gera efeitos disciplinares de acordo com as normativas vigentes na instituição.

IX- Evitar questionamentos discriminatórios sobre a vida íntima das pessoas afetadas ou mulheres em situação de violência, especulando sobre informações desnecessárias aos procedimentos ou que possam causar constrangimentos.

X- Cuidar para que vítimas de assédio sexual e moral não sejam constrangidas a recontar os fatos várias vezes, ou tenham que se deslocar de um serviço ao outro sem que obtenham informações e encaminhamentos necessários e compatíveis com suas necessidades;

XI- Caberá à Diretoria de Controle Institucional, quando das orientações à comissões de sindicância, para além das sanções disciplinares tipificadas em Lei e demais normas regulamentares, prever ações pedagógicas aos autores de assédio e outras violências, como capacitações específicas.

Art. 15. Será garantido às pessoas da universidade que forem indicadas como autoras em algum episódio de assédio o devido processo administrativo, o contraditório, a ampla defesa e a presunção de inocência, evitando-se pré-julgamento, exposição ou outras consequências negativas antes que os fatos sejam apurados;

Art. 16. Fica instituída a Comissão Permanente de Enfrentamento às violências e assédios, no âmbito da UFJF.

§1º A comissão será composta pelos seguintes membros:

I - 1 (um) representante da PROGEPE

II - 1 (um) representante da PROAE

III - 1 (um) representante da Diretoria de Ações Afirmativas

IV - 1 (um) representante da Diretoria de Imagem

V - 1 (um) representante da APES

VI - 1 (um) representante do SINTUFEJUF

VII - 1 (um) art do DCE

VIII - 1 (um) representante da APG

XIX - 1 (um) representante da Comissão de Ética da UFJF

XX - 1 (um) representante do campus avançado de Governador Valadares;

§2º São atribuições da Comissão Permanente:

....

constituir o Fórum Permanente de Enfrentamento às violências e assédios, no âmbito da UFJF.

Art. 17. Os casos omissos serão resolvidos por Comissão Permanente de Enfrentamento às violências e assédios.

Art. 18. Esta Resolução entra em vigor em XX/XX/XXXX.

## ANEXO I

Fluxo de atendimento e investigação de denúncias