



## **UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS**

Conselho Universitário (CUNI)

Trevo Rotatório Professor Edmir Sá Santos , Campus Universitário - <https://ufla.br>  
Lavras/MG, CEP 37203-202

### **RESOLUÇÃO NORMATIVA CUNI Nº 120, DE 7 DE FEVEREIRO DE 2024.**

Dispõe sobre a política contra assédio no âmbito da Universidade Federal de Lavras.

O CONSELHO UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS, no uso de suas atribuições legais, em obediência à Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023; e tendo em vista o que foi deliberado em sua reunião de 7/2/2024,

#### **RESOLVE:**

Art. 1º Instituir normas e procedimentos a serem adotados em casos de assédio moral, assédio sexual, violência étnico-racial, de gênero e sexualidade e outras formas de preconceito e discriminação, no âmbito da Universidade Federal de Lavras (UFLA), visando a atuar na conscientização, na prevenção, no enfrentamento e na responsabilização das pessoas envolvidas.

Parágrafo único. Nos termos desta Resolução, entende-se como âmbito da UFLA os espaços institucionais e/ou locais onde sejam desenvolvidas atividades da Instituição relacionadas ao ensino, à pesquisa, à extensão, à permanência, à cultura e à administração.

#### **CAPÍTULO I DO ASSÉDIO MORAL**

Art. 2º Considera-se como assédio moral a prática reiterada de conduta abusiva manifestada por comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos humilhantes, constrangedores, torturantes e vexatórios que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física, ou psíquica de uma pessoa; pôr em risco sua atividade profissional ou acadêmica, ou degradar o ambiente de trabalho, ou de aprendizagem.

Parágrafo único. O assédio moral pode ser identificado nas diversas relações entre membros da comunidade acadêmica, não apenas entre chefias e subordinados(as), mas também entre colegas de igual nível hierárquico, subordinados(as) em relação às chefias, servidores(as), estudantes, estagiários(as) e prestadores(as) de serviço com dedicação exclusiva de mão de obra terceirizada, podendo ser classificado em:

I- assédio moral horizontal, quando cometido entre pessoas de mesmo nível hierárquico, sejam elas servidores(as) técnico-administrativos(as), docentes, professores(as) temporários, estudantes ou terceirizados(as);

II- assédio moral vertical descendente, quando cometido pelo(a) superior(a) hierárquico(a) ou aquele(a) que possui autoridade ou ascendência na relação profissional ou acadêmica;

III- assédio moral misto, quando, em decorrência de sofrer assédio moral vertical descendente, a vítima é alvo também de assédio moral horizontal cometido pelos pares, que validam as recriminações do(a) superior(a), agredindo, maltratando e humilhando; e

IV- assédio moral vertical ascendente, quando cometido pelo(a) subordinado(a) contra o(a) superior(a) hierárquico(a) ou aquele(a) que possui autoridade/ascendência/hegemonia na relação profissional ou acadêmica, podendo ocorrer por parte de um(a) único(a) assediador(a) ou por um grupo de pessoas.

Art. 3º São práticas que ensejam assédio moral, dentre outras:

I- ataques à vítima com medidas organizacionais:

- a) perseguir;
- b) desqualificar, escarnecer de possíveis limitações;
- c) restringir a fala ou exposição de ideias coletivamente;
- d) não permitir descansos e férias;
- e) impedir ou prejudicar a progressão e/ou promoção na carreira e a ascensão a cargos de gestão;
- f) alterar a lotação sem justificativa ou desconsiderando o interesse da administração;
- g) obrigar a executar tarefas gerais e específicas, distintas daquelas previstas nas leis que regulam as carreiras ou que ferem os princípios norteadores da administração pública;
- h) criticar o desempenho de maneira ofensiva;
- i) não atribuir tarefas ou atribuir tarefas muito inferiores às previstas nas leis que regulam as carreiras; e
- j) definir prazos incompatíveis com a natureza da tarefa a ser realizada ou sem o aporte necessário para a sua execução no prazo estipulado.

II- cerceamento das relações sociais da vítima e promoção da exclusão social:

- a) restringir aos(às) colegas que falem com a pessoa;
- b) recusar a comunicação por meio de olhares e gestos;
- c) não dirigir a palavra;
- d) não se referir à pessoa pelo nome;
- e) tratar a pessoa como se ela não existisse; e
- f) excluir a pessoa de grupos oficiais de discussão da unidade.

III- ataques à vida privada da vítima:

- a) criticar continuamente a vida privada;
- b) questionar decisões pessoais que não afetem o coletivo;
- c) desqualificar, escarnecer de possíveis limitações;
- d) atacar posicionamentos políticos ou crenças religiosas;
- e) discriminar em razão da nacionalidade ou regionalidade;
- f) discriminar em razão da origem social; e

g) discriminar em razão do sexo, gênero, identidade, expressão de gênero da pessoa e orientação sexual.

IV- agredir verbalmente;

V- proferir ameaças de violência física, emocional, patrimonial, entre outras;

VI- espalhar boatos com o objetivo de desonrar ou difamar a vítima, perante colegas e demais membros da comunidade acadêmica; e

VII- praticar discriminação ou preconceito racial, machismo, misoginia, sexismo, LGBTQIA+fobia e capacitismo, nas formas descritas neste artigo.

Art. 4º São práticas que ensejam assédio moral contra as mulheres, dentre outras:

I- dificultar ou impedir que as gestantes compareçam às consultas médicas;

II- interferir no planejamento familiar das mulheres, exigindo que não engravidem;

III- desconsiderar as recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas;

IV- impedir que mulheres grávidas exerçam atividades profissionais ou acadêmicas;

V- exigir que mulheres grávidas exerçam atividades profissionais ou acadêmicas que coloquem em risco a gestação;

VI- impedir que mulheres usufruam da licença maternidade ou exigir que compensem o afastamento do trabalho;

VII- desrespeitar as necessidades no período previsto na legislação para lactantes, mães recentes e adotantes;

VIII- desqualificar profissionalmente mulheres que estão retornando da licença-maternidade;

IX- limitar o exercício de direitos em razão da maternidade; e

X- desconsiderar a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento.

Art. 5º As disposições da presente Resolução aplicam-se, também, ao assédio moral no contexto do teletrabalho ou de outras atividades remotas, que consiste no assédio moral por meios telemáticos e informatizados, de forma velada ou não, porém, reiterada, na qual a vítima fica exposta à situação vexatória e humilhante relativa ao trabalho, à produção acadêmica ou à sua pessoa, em mensagem por escrito, de áudio ou visual, direcionada em privado, ao grupo ou em público, por meio de correio eletrônico pessoal ou corporativo, aplicativos de mensagens instantâneas, reuniões por teleconferência ou mídias sociais.

Art. 6º Não caracterizam o assédio moral, desde que respeitado o princípio da razoabilidade e exercido de forma racional, sensata, coerente e justa, sem finalidade discriminatória, os atos de gestão administrativa vinculados à consecução do interesse público e à finalidade da administração, tais como:

I- atribuir tarefas, organizar, gerenciar, coordenar, monitorar e controlar o desenvolvimento das atividades, inclusive promovendo as adequações necessárias;

II- transferir a pessoa para outro local de lotação e/ou exercício;

III- destituir de funções comissionadas; e

IV- exigir o cumprimento de carga horária diária de trabalho.

Parágrafo único. As exigências no que concerne ao cumprimento primoroso das atividades profissionais e acadêmicas, ou mesmo cobranças respeitadas sobre o cumprimento e desempenho satisfatórios das atividades, não se configuram como assédio moral. Da mesma forma, as condições físicas estruturais do ambiente do trabalho (tais como: pouca ventilação, espaço físico reduzido e pouca iluminação) não se configuram como assédio moral, desde que a pessoa não seja intencionalmente ali alocada como forma de punição ou humilhação pública.

## CAPÍTULO II DO ASSÉDIO SEXUAL

Art. 7º Configura-se assédio sexual conduta de natureza sexual manifestada no âmbito de uma relação laboral ou educacional, dentro da instituição, e/ou em locais onde sejam desenvolvidas atividades da Instituição relacionadas ao ensino, à pesquisa, à extensão, à cultura e à administração.

§ 1º O assédio sexual é externado por atos, palavras, mensagens, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra a sua vontade, independentemente do gênero, que causem constrangimento e violem sua liberdade sexual, sua intimidade, sua privacidade, sua honra e sua dignidade, afrontam a moralidade administrativa, o decoro, a dignidade da função pública e da instituição, a relação de hierarquia ou ascendência.

§ 2º São considerados assédio sexual cibernético os casos conduzidos por meio eletrônico, como e-mail, postagens na web, mensagens de texto e outras formas de atividade eletrônica.

Art. 8º São situações que caracterizam assédio sexual, dentre outras:

- I- conversas indesejadas de conteúdo sexual;
- II- insinuações, explícitas ou veladas;
- III- convites impertinentes;
- IV- pressão para participar de encontros e saídas;
- V- contato físico não desejado;
- VI- solicitação de favores sexuais;
- VII- promessa de tratamento diferenciado;
- VIII- chantagem para permanência ou promoção no cargo, emprego ou função;
- IX- chantagem para aprovação e permanência em atividades acadêmicas; e
- X- ameaças de represálias, veladas ou explícitas.

## CAPÍTULO III DAS VIOLÊNCIAS DE GÊNERO E SEXUALIDADE E ÉTNICO-RACIAIS

Art. 9º Constituem violações à dignidade e liberdade sexual, no contexto profissional e acadêmico, a violência de gênero e sexualidade qualquer conduta com conotação sexual sem consentimento e não desejada pela vítima e qualquer ato dirigido às pessoas em razão do seu sexo, identidade ou expressão de gênero ou orientação sexual, que causem, intencionem ou sejam suscetíveis de provocar danos físicos, psicológicos, morais, sexuais e econômicos.

Art. 10. São situações que caracterizam violência de gênero e sexualidade, dentre outras:

I- fazer insinuações de conotação sexual, por meio de comunicação verbal, escrita ou por meio de imagens, olhares, gestos, entre outras formas;

II- aproximar-se fisicamente de forma inoportuna, tocar ou criar situações de contato corporal, sem consentimento recíproco, com persistente conotação sexual;

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

IV- fazer ameaças de perdas significativas ou promessas de obtenção de benefícios em troca de favores sexuais;

V- violar o direito à liberdade individual, que interfira no desenvolvimento das atividades laborais ou estudantis da pessoa vitimada;

VI- criar um ambiente intimidante, hostil e ofensivo, que interponha obstáculos à diversidade sexual, em decorrência de discursos e práticas sexistas e LGBTQIA+fóbicas; e

VII- desrespeitar a utilização do nome social nos espaços e documentos da Universidade.

Art. 11. 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 e de cor das pessoas, a violência de raça, cor e etnia, assim entendida como qualquer ato, expressão escrita, verbal, por meio de imagem, ou gesto dirigido às pessoas em razão de sua raça, cor ou etnia que causem, intencional ou sejam suscetíveis de provocar danos físicos, psicológicos, morais, sexuais, culturais, políticos e econômicos.

Art. 12. São situações que caracterizam violência de raça, cor e etnia, dentre outras:

I- expressar sentimento de superioridade biológica, cultural ou moral de determinada raça, povo ou grupo social considerado como raça;

II- manifestar crença na existência de raças humanas distintas e superiores umas às outras;

III- praticar assédio, discriminação ou qualquer forma de opressão com base em diferenças raciais, de cor ou etnia;

IV- ofender a dignidade de uma pessoa por meio de xingamentos, atribuindo características pejorativas ou comparando-a a animais;

V- menosprezar práticas culturais e simbólicas;

VI- hipersexualizar e desumanizar os corpos negros, indígenas e demais etnias; e

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

#### CAPÍTULO IV

#### DA PREVENÇÃO, DO ENFRENTAMENTO E DOS PROCEDIMENTOS A SEREM ADOTADOS

Art. 13. Será designada, por ato da Reitoria, a Comissão Permanente de Promoção e Acompanhamento da Política contra Assédio na UFLA.

Parágrafo único. A Comissão Permanente de Promoção e acompanhamento da Política contra Assédio na UFLA será composta por:

I- dois(duas) representantes lotados(as) na Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis e Comunitários (Praec), indicados(as) pelo(a) Pró-Reitor(a);

II- um(a) representante lotado(a) na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progepe), indicado(a) pelo(a) Pró-Reitor(a);

III- um(a) representante de cada Unidade Acadêmica, indicado(a) pelo(a) Diretor(a);

IV- dois(duas) representantes dos(as) estudantes de graduação, eleitos(as) pelos pares;

V- dois(duas) representantes dos(as) estudantes de pós-graduação, eleitos(as) pelos pares;

VI- um(a) representante de política de Equidade, Diversidade e Inclusão (EDI), com eleição pela comunidade universitária;

VII- um(a) representante da Unidade Setorial de Correição (USC), indicado(a) pelo(a) Corregedor(a);

VIII- um(a) representante da Unidade de Gestão da Integridade (UGI), indicado(a) pelo(a) titular da Unidade;

IX- dois(duas) representantes docentes, eleitos(as) pelos pares; e

X- dois(duas) representantes dos(as) técnico-administrativos(as), eleitos(as) pelos pares.

Art. 14. Cabe à Comissão Permanente de Promoção e Acompanhamento da Política contra Assédio na UFLA, designada pela Reitoria da Universidade:

I- elaborar calendário anual para a promoção de campanhas sobre assédio moral, assédio sexual, violências de gênero e sexualidade e étnico-raciais e sobre outras formas de preconceito e discriminação nos canais institucionais;

II- assegurar ações de capacitação aos(às) servidores(as), no tocante aos temas previstos no inciso I do art. 14 desta Resolução;

III- garantir a realização de programas e projetos direcionados aos(às) estudantes e terceirizados(as), no tocante aos temas previstos no inciso I do art. 14 desta Resolução;

IV- dar publicidade a essa Política e às informações relacionadas aos temas previstos no inciso I do art. 14 desta Resolução; e

V- estabelecer os protocolos de atendimento e orientação relacionados aos temas previstos no inciso I do art. 14 desta Resolução.

Art. 15. Ficam estabelecidos os seguintes procedimentos para acolhimento das denúncias a que se refere esta Resolução:

I- a denúncia deve ser formalizada à Ouvidoria da UFLA, pelo canal previsto institucionalmente, por iniciativa da parte ofendida ou de outras pessoas que tiverem conhecimento da prática de assédio moral, sexual ou preconceito;

II- será assegurado o sigilo da identidade do(a) denunciante, cabendo a adoção de medidas de salvaguarda dos seus dados, que deverão permanecer restritos aos(às) agentes públicos(as) com a necessidade de conhecimento para execução do processo apuratório, conforme legislação vigente;

III- o relato terá força de prova, desde que os fatos sejam informados de forma completa, indicando circunstâncias, nome(s) da(s) pessoa(s) envolvida(s), local, data ou período, documentos, eventuais registros escritos, de áudio ou vídeo, e testemunhas, caso existentes; e

IV- quando houver envolvimento de crianças e adolescentes, eles(elas) devem estar acompanhados(as) pelo(a) responsável.

Parágrafo único. Deverão ser apuradas omissões e/ou quaisquer retaliações contra as vítimas de assédio sexual, testemunhas ou auxiliares em investigações ou processos que apurem a conduta delituosa.

Art. 16. A Ouvidoria encaminhará imediatamente as denúncias relacionadas a assédio moral, sexual ou preconceito ao órgão responsável pela apuração, para providências cabíveis.

Parágrafo único. O processo administrativo não depende de outros eventuais processos que possam ocorrer em outras instâncias externas à Universidade.

Art. 17. A UFLA oferecerá, à comunidade acadêmica, orientações e apoio apropriado em situações de assédio.

§ 1º Serão dados apoio e orientação às pessoas da Universidade que forem vítimas de assédio, discriminação e/ou preconceito.

§ 2º Os apoios e serviços a serem disponibilizados envolvem instâncias internas que se ocupam de acolhimento, suporte e acompanhamento das situações de violência/assédio.

§ 3º Serão prestadas as orientações necessárias às pessoas da Universidade que forem indicadas como agressoras em algum episódio de assédio, garantindo-se o contraditório e a ampla defesa, evitando-se pré-julgamentos, exposição ou outras consequências negativas antes que os fatos sejam apurados.

Art. 18. As vítimas de assédio moral, assédio sexual, violência étnico-racial, de gênero e sexualidade poderão ser encaminhadas, a pedido, com prioridade no acolhimento psicológico, ao Núcleo de Saúde Mental da UFLA.

Parágrafo único. Nos casos de urgência e emergência, deverão ser acionados os serviços de saúde e segurança pública externos à Instituição.

Art. 19. Os casos omissos serão resolvidos pela Comissão Permanente de Promoção e Acompanhamento da Política contra Assédio na UFLA.

Art. 20. Esta Resolução entra em vigor em 1º de março de 2024.



Documento assinado eletronicamente por **MARCIO MACHADO LADEIRA, Presidente do Conselho Universitário**, em 09/02/2024, às 14:32, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.ufla.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.ufla.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **0217952** e o código CRC **9B0B14C6**.