

CERTIDÃO

CERTIFICO que este documento foi publicado na internet, no site da FIMES: www.fimes.edu.br, nesta data.

Mineiros 07 / 03 / 2025

Fundação Integrada Municipal
de Ensino Superior

CERTIDÃO

CERTIFICO que este documento foi publicado no "Placard" FIMES, nesta data

Mineiros 07 / 03 / 2025

Portaria da Reitoria 005, de 07 de março de 2025.

Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e Violências no âmbito do Centro Universitário de Mineiros - UNIFIMES.

A REITORA do Centro Universitário de Mineiros, Prof. Me. Juliene Rezende Cunha, no uso de suas atribuições legais em vigor, e conforme disposição das Leis nº 1.360/2008 (que estabelece o Estatuto do Servidor Público de Mineiros), nº 1.567/2012 (que dispõe sobre o Estatuto do Magistério Superior da FIMES) e;

CONSIDERANDO os direitos garantidos na Constituição Federal;

CONSIDERANDO a Declaração Universal dos Direitos Humanos;

CONSIDERANDO a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher;

CONSIDERANDO a Convenção sobre os Direitos da Criança;

CONSIDERANDO a Lei Federal nº 8069/1990 - Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente;

CONSIDERANDO a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher;

CONSIDERANDO o Código Penal;

CONSIDERANDO a Lei Federal Lei 7.716/89 - Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor;

CONSIDERANDO a Lei Federal 9394/1996 - Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional;

CONSIDERANDO a Lei Federal 12.288/2010 - Institui o Estatuto da Igualdade Racial;

CONSIDERANDO a Lei Federal 12.852/2013 - Institui o Estatuto da Juventude e dispõe sobre os direitos dos jovens, os princípios e diretrizes das políticas públicas de juventude e o Sistema Nacional de Juventude - SINAJUVE;

CONSIDERANDO a Lei Federal 13.185/2015 - Institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (*Bullying*);

CONSIDERANDO o Decreto nº 7037/2009 - Aprova o Programa Nacional de Direitos Humanos - PNDH-3 e dá outras providências;

CONSIDERANDO a Organização Didático-Pedagógica da UNIFIMES;

CONSIDERANDO o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da UNIFIMES.

CONSIDERANDO o disposto na Constituição Federal de 1988;

CONSIDERANDO a Lei nº 13.460, de 25 de junho de 2017 que dispõe sobre participação, proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos da administração pública;

CONSIDERANDO a Lei nº 2.145 de 11 de dezembro de 2023, que altera a Lei nº 1.360, de 1º de fevereiro de 2008, que dispõe acerca do Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Mineiros, visando incluir no art. 128 nova hipótese de demissão, de cargos efetivos e comissionados, a ser aplicada a aqueles servidores condenados em sentença penal transitada em julgado pela prática de assédio sexual, crime previsto no art. 216-A, do Código Penal;

CONSIDERANDO esta iniciativa da UNIFIMES como uma resposta direta à Lei 14.540/2023, a qual estabelece o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual, aplicável tanto à administração pública direta quanto indireta em níveis federal, estadual, distrital e municipal;

CONSIDERANDO que para a UNIFIMES o cerne dessa política é o compromisso em criar um ambiente universitário que promova o respeito mútuo, a igualdade e a segurança de todos os membros da comunidade acadêmica;

CONSIDERANDO que esta Portaria visa encorajar todos os membros da comunidade UNIFIMES a familiarizarem-se com essa política e a agirem de acordo com seus princípios;

CONSIDERANDO que denúncias de assédio serão tratadas com a devida seriedade e confidencialidade, garantindo a proteção da vítima e a aplicação das medidas disciplinares apropriadas contra os agressores;

CONSIDERANDO a necessidade de instituir Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual, definindo diretrizes gerais para implementação das ações de prevenção e enfrentamento ao assédio, a fim de promover a convivência digna, saudável, segura e sustentável no âmbito da UNIFIMES.

Resolve:

Art. 1º Ficam instituídas as 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 UNIFIMES, visando a atuar na conscientização, na prevenção, no enfrentamento e na responsabilização das pessoas envolvidas.

Parágrafo único. Nos termos desta Portaria, entende-se como âmbito da UNIFIMES os espaços institucionais e/ou locais interno ou externo, seja físico ou virtual, onde se realizem atos oficiais da Instituição ou sejam desenvolvidas atividades relacionadas ao ensino, à pesquisa, à extensão, à inovação, à pós-graduação, à cultura e à administração.

Art. 2º A Política Institucional de Prevenção e Combate ao Assédio e à Violência da UNIFIMES obedecerá aos seguintes princípios e diretrizes:

- I.respeito à dignidade da pessoa humana;
- II. proteção à honra, à imagem e à reputação pessoal;
- III. preservação dos direitos sociais do trabalho;
- IV. garantia de um ambiente institucional saudável;
- V. preservação do denunciante e das testemunhas;
- VI. preservação do denunciado, para evitar punição prévia ou dupla punição;
- VII. promoção e disseminação dos princípios éticos no ambiente institucional;

VIII. manutenção de processos sistemáticos e contínuos na prevenção e combate a todas as formas de assédio e importunação sexual.

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS E DEFINIÇÕES

Art. 3º Segundo a política de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, sexual e violências da UNIFIMES, entende-se por:

- I. **assédio moral** (Conselho Nacional de Justiça - CNJ) - toda conduta abusiva, como gestos, palavras e atitudes que se repitam de forma sistemática, atingindo a dignidade ou integridade psíquica ou física de um/a trabalhador/a, servidores/as públicos/as, discentes, dentre outras pessoas integrantes da comunidade acadêmica, independentemente de hierarquias ou categorias;
- II. **condutas ou práticas abusivas** - manifestam-se de diferentes formas, tais como: comportamentos, palavras (orais ou escritas), atos, gestos ou ações que diminuem, humilham, vexam, constrangem, desqualifiquem ou desestabilizem, física ou psiquicamente, uma pessoa ou um grupo, por meio de:
 - a. **ações diretas**: acusações, insultos, gritos, humilhações públicas, alterações propositais na carga de trabalho; ou
 - b. **ações indiretas**: propagação de boatos, isolamento, recusa de comunicação, exclusão social.
 - c. **condutas impróprias de conotação sexual**: toda ação que não viole a dignidade sexual da pessoa, mas seja capaz de causar constrangimento em algum grau, demonstrando a impertinência deste tipo de ação.
 - d. **condutas discriminatórias**: toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, religião, sexo, opinião política, ascendência nacional, origem social, orientação sexual ou idade.

III. assédio sexual: todo comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger alguém, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

IV. violência sexual: todo ato sexual, tentativa de consumar um ato sexual ou insinuações sexuais indesejadas; ou ações para comercializar ou usar de qualquer outro modo a sexualidade de uma pessoa por meio da coerção por outra pessoa, independentemente da relação desta com a vítima, em qualquer âmbito, incluindo o lar e o local de trabalho.

V. violência psicológica: conduta que provoca abalo emocional e diminuição da autoestima ou prejudica comportamentos e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, intimidação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação.

VI. violência física: qualquer ato deliberado e indesejável que caracterize ofensa à integridade física ou à saúde de um sujeito.

VII. violência de gênero: qualquer ação ou omissão baseada no gênero com o qual a pessoa se identifica que cause morte, agressão e/ou abuso físico, psicológico, sexual e dano moral ou patrimonial.

VIII. comunidade universitária: composta por servidores/as públicos/as, discentes, agentes públicos em regime de contrato temporário, trabalhadores/as terceirizados/as, estagiários/as, bolsistas externos ou outros indivíduos que estejam desenvolvendo atividades na instituição ou prestando serviços em nome da UNIFIMES.

IX. ambiente saudável: aquele que busca maximizar a saúde física e mental, a segurança e o bem-estar estar de todos, por meio da cooperação e de ações significativas pessoal e profissionalmente, que gerem oportunidades equitativas e acessíveis de desenvolvimento contínuo, valorizem a dignidade na relação vida e trabalho (ou vida e estudos) e as relações interpessoais e minimizem os riscos biopsicossociais.

gpe.

X. **manifestações:** conjunto de pronunciamentos que englobam denúncias, reclamações, sugestões, consultas e demais comunicações que tenham como objeto a prestação de serviços públicos e a conduta de agentes públicos na prestação e fiscalização de tais serviços.

XI. **denúncias:** comunicação de prática de ato ilícito cuja solução dependa da atuação de órgão de controle interno ou externo.

XII. **tratamento de denúncias:** conjunto das ações realizadas sobre a denúncia, desde o seu recebimento até o arquivamento, visando a apuração das responsabilidades, a transparência e a proteção da informação pessoal, no âmbito dos setores competentes, tais como Ouvidoria, Diretorias e colegiados de cursos.

XIII. **prevenção:** realização de intervenções específicas objetivando minimizar os fatores de risco.

CAPÍTULO II DA PREVENÇÃO

Art. 4º A prevenção e o enfrentamento ao assédio moral, sexual e violências na UNIFIMES, tem como objetivo tornar permanentes as ações educativas multissetoriais visando alcançar toda a comunidade acadêmica, com o objetivo de conscientizar e tornar o ambiente universitário um lugar saudável e seguro para o exercício das diferentes atividades laborais e/ou educacionais, considerando as diferenças de identidade de gênero, raça, cor, religião, sexo, posição política, ascendência nacional, origem social, orientação sexual ou idade, e serão realizados por meio de quatro abordagens:

- I. divulgação, capacitação e acesso à informação;
- II. acolhimento e acompanhamento à saúde biopsicossocial;
- III. ações administrativas e práticas restaurativas para resolução de conflitos e de assédio moral;
- IV. tratamento de denúncias.

§ 1º A prevenção aos assédios e violências deve contemplar abordagens coletivas de informação e divulgação, com fins pedagógicos e educativos, e outras medidas que, adotadas antecipadamente, evitem a ocorrência de comportamentos assediosos e propiciem melhorias organizacionais.

§ 2º O enfrentamento aos assédios e violências diz respeito às ações ou providências tomadas perante as condutas que possam configurar assédios ou violências no âmbito da UNIFIMES, a fim de acolher os envolvidos, solucionar conflitos e/ou apurar responsabilidades.

Art. 5º Todas as ações com características de prevenção às práticas de assédios e discriminações serão promovidas por grupos pertencentes a esta instituição, os quais deverão promover espaços de discussão, de característica voluntária, para construir compromissos e objetivos comuns voltados para a organização de um ambiente laboral e acadêmico saudável e sustentável.

Parágrafo único. São consideradas ações para a prevenção:

- I. implementação de projetos e ações no campo da Extensão Universitária que considerem direta ou de forma transversal questões relacionadas a assédio moral, sexual e outras formas de discriminação;
- II. incentivo à formação de grupos de estudo e pesquisa, seja através de discussões em atividades acadêmicas, seja através de capacitações específicas para os/as servidores/as;
- III. criação e incentivo de grupos de leitura que abordem a temática, em articulação com as equipes de bibliotecas da UNIFIMES;
- IV. divulgação de informações sobre iniciativas que vêm sendo realizadas em outros espaços/instituições;
- V. articulação com Instituições/Grupos que têm realizado espaços de discussão, de caráter voluntário, especialmente em ambiente universitário, para a construção de ações conjuntas;

- VI. estímulo a ações culturais que envolvam, por exemplo, música, teatro e cinema que dialoguem diretamente ou transversalmente com as temáticas em questão, bem como com a construção de uma cultura universitária de acolhimento e respeito à diversidade;
- VII. estímulo à inserção da temática nos eventos institucionais;
- VIII. capacitação de gestores/as em ações de combate ao assédio moral, sexual e outras formas de discriminações, estimulando a criação de uma rotina de diálogos por parte dos/as diversos/as atores/atrizes nos ambientes institucionais;
- IX. criação e incentivo de grupos que discutam masculinidades e violências, bem como outras temáticas relacionadas a reflexões semelhantes;
- X. estímulo à cultura do cuidado e observância nos ambientes institucionais, atenta às práticas de violências recorrentes nos diversos espaços da instituição, considerando que a prevenção ao assédio é uma responsabilidade de todos/as, somada ao encaminhamento às instâncias de acolhimento.

TÍTULO II DO ASSÉDIO MORAL

Art. 6º 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. 7º 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 àquelas 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(as) 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;
 - 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, sexism, LGBTQIA+fobia e capacitismo, nas formas descritas neste artigo.

Art. 8º 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. 8º As disposições da presente Portaria 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 vídeo, 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. 9º 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 respeitosas 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.

TÍTULO III DO ASSÉDIO SEXUAL

Art. 10 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. 11 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.

TÍTULO IV

DAS VIOLÊNCIAS DE GÊNERO, DE SEXUALIDADE E ÉTNICO-RACIAIS

Art. 12 Constituem violações à dignidade e liberdade sexual, no contexto profissional e acadêmico, a violência de gênero e de 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,性uais e econômicos.

Art. 13 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 UNIFIMES.

Art. 14 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, intencionem ou sejam suscetíveis de provocar danos físicos, psicológicos, morais,性uais, culturais, políticos e econômicos.

Art. 15 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. hiperssexualizar 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 políticas de ações afirmativas da UNIFIMES.

CAPÍTULO III

DA PREVENÇÃO, DO ENFRENTAMENTO E DOS PROCEDIMENTOS A SEREM ADOTADOS

Art. 16 Para coordenar e acompanhar as atividades de prevenção e de combate aos assédios e às discriminações será instituído por ato da Reitoria, a Comissão Permanente de Promoção e Acompanhamento da Política contra Assédio na UNIFIMES.

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

- I. um(a) representante da Pró-Reitoria de Ensino, de Pesquisa e de Extensão, indicado pela Reitoria.
- II. um(a) representante da Pró-Reitoria de Administração e Planejamento, indicado pela Reitoria.
- III. um(a) representante da Diretoria de Ensino, indicado pelo Pró-Reitor de Ensino, de Pesquisa e de Extensão.
- IV. um(a) representante da Diretoria de Extensão, Assuntos Comunitários, Estudantis e Culturais, indicado pelo Pró-Reitor de Ensino, de Pesquisa e de Extensão.
- V. um(a) representante dos(as) estudantes de graduação, eleitos(as) pelos pares;

- VI. um(a) representante docente, eleito(a) pelos pares;
- VII. um(a) representante da Assessoria de Comunicação, indicado pelo Pró-Reitor de Administração e Planejamento.
- VIII. um(a) representante da Diretoria de Gestão de Pessoas, indicado pelo Pró-Reitor de Administração e Planejamento.
- IX. um(a) representante do corpo técnico-administrativo, eleito(a) pelos pares.
- X. um(a) representante da Ouvidoria da UNIFIMES, indicado(a) pela Reitoria.
- XI. um(a) representante do Núcleo de Atendimento Psicopedagógico (NAPSI), indicado(a) pelo Pró-Reitor de Ensino, de Pesquisa e de Extensão.
- XII. um(a) representante da Assessoria Jurídica, indicado(a) pela Reitoria.

Art. 17 Cabe à Comissão Permanente de Promoção e Acompanhamento da Política contra Assédio na UNIFIMES, designada pela Reitoria da Instituição:

- I. elaborar calendário anual para a promoção de campanhas sobre assédio moral, assédio sexual, violências de gênero e de sexualidade e étnico-raciais e sobre outras formas de preconceito e discriminação nos canais institucionais;
- II. assegurar ações de capacitação aos(as) servidores(as), no tocante aos temas previstos nesta Portaria;
- III. garantir a realização de programas e projetos direcionados aos(as) estudantes e terceirizados(as);
- IV. dar publicidade a essa Política e às informações relacionadas aos temas previstos nesta Portaria;
- V. estabelecer os protocolos de atendimento e orientação relacionados aos temas estabelecidos nesta Portaria; e
- VI. monitorar a eficácia da política e realizar revisões periódicas.

CAPÍTULO IV

DAS DENÚNCIAS, PROTEÇÃO E ACOLHIMENTO

Seção I

Do registro da denúncia/representação

Art. 18 Toda conduta que possa configurar assédio moral, assédio sexual ou quaisquer formas de violência ou discriminação poderá ser denunciada por:

I.qualquer membro da comunidade acadêmica (servidor/a técnico-administrativo/a, docente, discente, terceirizado/a ou estagiário/a) que se sinta vítima dos fatos descritos no caput deste artigo;

II. qualquer pessoa que tenha conhecimento dos fatos descritos no caput deste artigo.

Art. 19 Ficam estabelecidos os seguintes procedimentos para acolhimento das denúncias a que se refere esta Portaria:

I.A denúncia de assédio moral, assédio sexual ou quaisquer formas de discriminação deverá ser realizada junto à Ouvidoria especializada da UNIFIMES, pelo canal previsto institucionalmente, por iniciativa da parte ofendida ou de outras pessoas que tiverem conhecimento, e poderá ser realizada, de forma anônima, pelos seguintes meios:

- a) Presencial: atendimento na Sala 10, Bloco 2, na sede da UNIFIMES.
- b) Telefone: pelo número (64) 3672-5156, disponível em horário comercial.
- c) E-mail: denúncias podem ser enviadas para o endereço eletrônico ouvidoria@unifimes.edu.br
- d) Formulário Eletrônico: disponível no site oficial da UNIFIMES, por meio do link <https://unifimes.edu.br/ouvidoria>.

Parágrafo único. As denúncias realizadas de forma anônima serão devidamente investigadas, conforme regulamentação desta Portaria.

Art. 20 O denunciante deverá fornecer as informações necessárias para a apuração dos fatos e, se solicitado, prestar depoimento pessoalmente ou por meio eletrônico.

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

Seção II

Do suporte psicossocial às vítimas

Art. 21 A UNIFIMES informará sobre a existência de serviços institucionais de suporte psicossocial às vítimas de assédio moral, assédio sexual, violência e discriminação, ofertado aos servidores e discentes por meio do Núcleo de Atendimento Psicopedagógico da UNIFIMES (NAPSI).

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. 22 A proteção às vítimas e aos/as denunciantes deverá incluir:

- I.sigilo das informações e identidade do/a denunciante;
- II. medidas para garantir a integridade física e psicológica do/a denunciante durante o processo investigativo;
- III. apoio psicológico e orientação sobre os direitos e procedimentos disponíveis.

Art. 23 A UNIFIMES oferecerá, à comunidade acadêmica, orientações e apoio apropriado em situações de assédio.

§ 1º Serão dados apoio e orientação às pessoas da UNIFIMES 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.

Art. 24 As vítimas de assédio moral, assédio sexual, violência e discriminação poderão ser encaminhadas, a pedido, com prioridade no acolhimento psicológico, ao Núcleo de Atendimento Psicopedagógico da UNIFIMES (NAPSI).

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

Seção III

Do suporte psicossocial ao acusado

Art. 25 Serão prestadas as orientações necessárias àqueles que forem indiciados como agressores 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, para garantir que o acusado tenha acesso a orientação e apoio durante o processo investigativo.

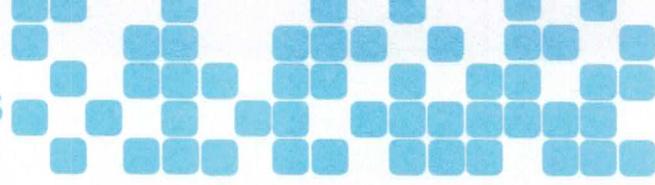
CAPÍTULO V

DA APURAÇÃO E PUNIÇÃO

Seção I

Da apuração e processo disciplinar

Art. 26 O canal que receber a denúncia relacionada assédio moral, assédio sexual, violência e discriminação, encaminhará imediatamente ao órgão responsável por determinar a apuração, para providências cabíveis.



§ 1º A apuração Administrativa independe de outros eventuais processos que possam ocorrer em outras instâncias externas à UNIFIMES.

§ 2º O processo de apuração e disciplina será conduzido pela Comissão de Processo Administrativo Disciplinar nomeada pela Reitoria, sendo aplicado o sigilo cabível.

Art. 27 As denúncias de assédio moral serão processadas pelas instâncias competentes para conhecer da responsabilidade disciplinar, mediante os procedimentos administrativos disciplinares existentes e conforme o vínculo do denunciado:

I. **se servidor:** a apuração se dará considerando o estatuto do servidor público municipal de Mineiros, seguindo os trâmites da legislação vigente para averiguação dos fatos, sendo seu conteúdo mantido sob sigilo até sua conclusão;

II. **se discente:** o processo disciplinar seguirá as normativas específicas, conforme prevê regimento geral;

III. **se trabalhador terceirizado:** denúncias envolvendo trabalhadores terceirizados serão encaminhadas à empresa contratada, que deverá seguir os procedimentos internos estabelecidos para apuração e possíveis sanções.

IV. **se não houver enquadramento nos vínculos anteriores:** o tratamento da denúncia será orientado pela Comissão Permanente de Promoção e Acompanhamento da Política contra Assédio na UNIFIMES nomeada pela Reitoria.

Seção II

Do procedimento e investigação para aplicação de penalidades

Art. 28. O tratamento da denúncia deverá ocorrer de forma célere em respeito aos envolvidos.

Art. 29 A prática de assédio, seja de qual forma for, por membros da comunidade universitária, nos termos desta Política, sujeitará os infratores às penalidades previstas nas legislações pertinentes.

§ 1º A aplicação de penalidades administrativas será decorrente de processo administrativo disciplinar, observados o devido processo legal, o contraditório e a ampla defesa, consideradas a natureza e gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

§ 2º As penalidades aplicáveis poderão incluir advertência, suspensão ou demissão, conforme a gravidade da conduta e as circunstâncias do caso.

Art. 30 O acesso à documentação constante de processo administrativo disciplinar para apuração de assédio moral tem restrição a terceiros até sua finalização.

§ 1º Ao denunciado e seu procurador é garantido o conhecimento e acesso integral do teor dos autos, assegurando-lhe o direito da ampla defesa e do contraditório.

§ 2º Após a conclusão do processo administrativo disciplinar, com a edição de julgamento pela autoridade competente, os autos passam a ser acessíveis a terceiros, conforme dispõe a Lei de Acesso à Informação (LAI), com exceção dos dados protegidos por cláusulas específicas de sigilo (fiscal, bancário, imagem ou honra).

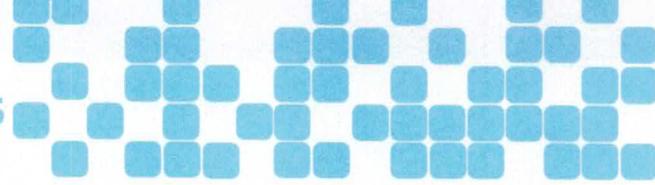
§ 3º Como medida complementar, após a conclusão dos processos administrativos disciplinares oriundos de denúncias que não sejam anônimas, será dado conhecimento ao manifestante sobre o resultado final do processo.

CAPÍTULO V

DO MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DA POLÍTICA

Art. 31 A Comissão Permanente de Promoção e Acompanhamento da Política contra Assédio na UNIFIMES será responsável pelo monitoramento e avaliação da Política.

Art. 32 O Comissão Permanente de Promoção e Acompanhamento da Política Contra Assédio na Unifimes deve estimular a avaliação constante dos ambientes universitários.



Art. 33 A Comissão Permanente de Promoção e Acompanhamento da Política contra Assédio na UNIFIMES deverá providenciar e disponibilizar, quando aplicável:

I. produção de relatórios periódicos que mensurem os casos registrados, sistematizando as informações como forma de mapear as incidências, perfil e tipos de assédio na comunidade acadêmica, por meio de notificação numérica - banco unificado - por campus, sendo estes:

- a) especializados (psicológicos, sociais, pedagógicos, médicos);
- b) casos registrados junto à ouvidoria;
- c) casos em tratamento;
- d) resultado do tratamento das denúncias de assédio ou violência recebidas;
- e) número de pessoas atendidas em acolhimentos em saúde biopsicossocial;
- f) produção de relatórios semestrais das ações de prevenção e de enfrentamento e combate às práticas de assédio e discriminações;
- g) demais informações relacionadas ao tema.

§ 1º Outros setores poderão ser solicitados a apresentar relatórios, a fim de viabilizar o monitoramento da Política.

Art. 34 A divulgação da avaliação desta Política à comunidade universitária será realizada pela Comissão Permanente de Promoção e Acompanhamento da Política contra Assédio na UNIFIMES e por meio de publicação em página eletrônica própria.

Parágrafo único. A publicação guardará o sigilo necessário das informações relacionadas à identificação dos envolvidos.

Art. 35 A Comissão Permanente de Promoção e Acompanhamento da Política contra Assédio na UNIFIMES, com base nas informações obtidas por meio do monitoramento e avaliação, subsidiará a administração central com dados para a revisão e a adequada execução desta Política.



CAPÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 36 Toda a comunidade universitária deverá estar ciente desta Política e zelar pelo seu cumprimento de modo integral.

Art. 37 A forma de tratamento das denúncias será amplamente divulgada a toda comunidade universitária.

Art. 38 A Comissão Permanente de Promoção e Acompanhamento da Política contra Assédio na UNIFIMES deverá ser instituída em até 90 dias a partir do início da vigência desta Portaria.

Art. 39 Esta Política será executada em consonância com as demais políticas governamentais e institucionais.

Art. 40 Os casos omissos serão resolvidos pela Comissão Permanente de Promoção e Acompanhamento da Política contra Assédio na UNIFIMES, consultando a Reitoria, quando necessário.

Art. 41 Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário.

Gabinete da Reitoria da UNIFIMES, aos 07 dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e cinco (07/03/2025)


Juliene Rezende Cunha

Reitora - UNIFIMES