



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
CAMPUS MINISTRO REIS VELLOSO

RESOLUÇÃO CONSUNI N° 67 DE 8 DE MARÇO DE 2024

Dispõe sobre a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e Demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual, no âmbito da Universidade Federal do Delta do Parnaíba (UFDPar), e dá outras providências.

O REITOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA e PRESIDENTE DO CONSELHO UNIVERSITÁRIO - CONSUNI, no uso de suas atribuições, tendo em vista decisão do mesmo Conselho em reunião de 1º de fevereiro de 2024, e considerando:

- o Processo nº 23855.005308/2023-55

RESOLVE:

Art. 1º Aprovar a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e Demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual, no âmbito da Universidade Federal do Delta do Parnaíba (UFDPar), conforme anexo único desta Resolução.

Art. 2º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, conforme disposto no Parágrafo Único, do art. 4º, do Decreto nº 10.139, de 28 de novembro de 2019, justificando-se a urgência da necessidade de regulamentação sobre o enfrentamento ao assédio no âmbito da Universidade Federal do Delta do Parnaíba.


João Paulo Sales Macedo
Reitor



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
CAMPUS MINISTRO REIS VELLOSO

ANEXO ÚNICO DA RESOLUÇÃO CONSUNI N° 67 DE 7 DE MARÇO DE 2024

POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DEMAIS CRIMES CONTRA A DIGNIDADE SEXUAL E À VIOLÊNCIA SEXUAL, NO ÂMBITO DA UFDPAR.

TÍTULO 1

DA FINALIDADE E DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 1º A Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e Demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual possui a finalidade de promover o ambiente institucional de trabalho e acadêmico digno, saudável, seguro e sustentável, no âmbito da UFDPAR.

§ 1º Nos termos desta Resolução, entende-se como âmbito da UFDPAR qualquer local, físico/presencial ou virtual (redes sociais, aplicativos de mensagens, serviços de conferências remotas e afins), onde sejam desenvolvidas atividades da Instituição.

§ 2º Esta Resolução aplica-se a todos os membros da comunidade acadêmica e suas relações socioprofissionais e educacionais.

TÍTULO 2

DAS DEFINIÇÕES

Art. 2º Para os fins desta Resolução considera-se:

a) Acolhimento: refere-se à maneira como se recebe uma pessoa. Acolher é aceitar, dar ouvidos, dar crédito, agasalhar, receber, atender, admitir. No contexto da violência na Universidade, pode-se pensar o acolhimento em dois momentos. O primeiro relaciona-se à prevenção da violência a partir de uma acolhida que forneça informações e proporcione reflexões sobre os diversos tipos de violência. O segundo momento do acolhimento acontece após a ocorrência de algum ato de violência. A pessoa que passou por essa situação precisa ter um espaço onde possa falar sobre o ocorrido, de forma que o caso possa ser averiguado e que os responsáveis tenham as punições cabíveis;

b) Assédio: toda abordagem que ultrapassa limites, indo além do permitido por uma pessoa e que cause desconforto, vergonha ou intimidação. O que diferencia essa prática de uma relação de intimidade é o consentimento. O assédio não depende de contato físico para acontecer e pode vir de pessoas próximas, como amigos e familiares. É importante pontuar que NÃO é NÃO em qualquer contexto. Ninguém, nem mesmo marido, namorado, pai etc. pode tocar em uma pessoa sem sua permissão. Práticas de intimidação, insulto e humilhação são inaceitáveis, mesmo vindos de familiares, colegas de trabalho/estudo, chefe ou superior hierárquico;

c) Assédio moral: forma de violência que consiste na exposição prolongada e repetitiva



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
CAMPUS MINISTRO REIS VELLOSO

dos trabalhadores/estudantes a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes, praticadas por uma ou mais pessoas, por meio de comportamentos com o objetivo de humilhar, ofender, ridicularizar, inferiorizar, culpabilizar, amedrontar, punir ou desestabilizar emocionalmente os trabalhadores/estudantes, colocando em risco a sua saúde física e psicológica, além de afetar o seu desempenho e o próprio ambiente de trabalho/estudo;

d) Assédio moral organizacional: processo contínuo de condutas abusivas amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo dos funcionários ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais;

e) Assédio sexual: conduta de conotação sexual praticada contra a vontade do trabalhador/estudante, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. Conforme o art. 216-A do Código Penal: “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.

f) Bullying ou intimidação sistemática: todo ato de violência física ou psicológica, intencional e repetitivo, praticado por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidá-la ou agredi-la, causando dor e angústia à vítima, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas;

g) Coação: é o ato de induzir, pressionar ou compelir alguém a fazer algo pela força, intimidação ou ameaça. Coagir envolve convencer outras pessoas a agirem usando ameaças ativas ou passivas. “Lembrar” um subordinado que executar uma determinada tarefa de maneira específica vai refletir na avaliação de performance é uma tática de coação muito comum. A pressão da coação é acumulativa. Com o tempo, a coação mina a autoridade da liderança, a falta de lealdade e a fuga de talentos;

h) Comunidade acadêmica: o conjunto de servidores docentes e técnicos, terceirizados e outros trabalhadores, estudantes, estagiários, aprendizes, voluntários, parceiros, fornecedores prestadores de serviços e outros colaboradores que atuam em quaisquer das atividades desenvolvidas na UFDPAr, sejam elas administrativas, de ensino, pesquisa ou extensão;

i) Consentimento: manifestação favorável para que alguém faça algo; permissão, licença; manifestação de que se aprova algo; anuência, aquiescência, concordância. Entender o que é consentimento é essencial para reconhecer violências sexuais. Consentimento é compreendido como um acordo voluntário de um indivíduo para se engajar em um ato de cunho sexual. O consentimento é positivo, ativo e contínuo, e pode ser revogado a qualquer momento. O consentimento para um tipo de ato sexual não significa consentimento dado para outro ato sexual ou outro tipo de atividade. O consentimento não é obtido em situações em que a pessoa esteja incapaz de consentir (por exemplo,



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
CAMPUS MINISTRO REIS VELLOSO

devido à embriaguez) ou quando seja induzida a participar de uma atividade ou ato por alguém que abusa de sua posição de confiança, poder ou autoridade;

- j) Cooperação horizontal, vertical e transversal:** respectivamente, a cooperação entre os pares e os membros de equipes de trabalho; cooperação entre os ocupantes de diferentes níveis da linha hierárquica sempre no duplo sentido ascendente-descendente; e cooperação entre trabalhadores da organização e usuários, beneficiários, auxiliares, assim como com integrantes de outras instituições correlatas. A cooperação envolve a mobilização, pelas pessoas, de seus recursos subjetivos, para juntas, superarem coletivamente as deficiências e contradições que surgem da organização prescrita do trabalho e da concordância entre singularidades, por meio da construção dialógica de regras formais e informais, técnicas e consciência ética, que orientam o trabalho real;
- k) Desqualificação intelectual:** trata-se da depreciação da capacidade intelectual do indivíduo mediante a imposição de restrições a seu discurso; atribuição explícita de capacidade inferior e falta de confiabilidade em função do gênero, etnia, condição física ou mental específica;
- l) Estudantes:** ativos nos cursos de graduação, de pós-graduação *lato e stricto sensu*, de programas de residência, de atividade pós-doutoral, participantes de programa de mobilidade acadêmica, intercâmbio, visitantes e pessoas inscritas em atividades de ensino, pesquisa e extensão oferecidas pela UFDFPar, tanto presencial quanto à distância, e quaisquer que sejam suas formas e duração;
- m) Mediação:** a atividade técnica exercida por terceiro imparcial, que atuará preferencialmente nos casos em que houver vínculo anterior entre as partes, auxiliará aos interessados a compreenderem as questões e os interesses em conflito, de modo que eles possam, pelo restabelecimento da comunicação, identificar, por si próprios, soluções consensuais que gerem benefícios mútuos;
- n) Saúde no trabalho:** dinâmica de construção contínua, em que estejam assegurados os meios e condições para a construção de uma trajetória em direção ao bem-estar físico, mental e social, considerada em sua relação específica e relevante com o trabalho;
- o) Stalking ou perseguição:** forma de violência na qual o sujeito ativo invade repetidamente a esfera de privacidade da vítima, empregando táticas de perseguição e meios diversos, tais como ligações telefônicas, envio de mensagens pelo SMS ou por correio eletrônico, publicação de fatos ou boatos em sites da Internet, remessa de presentes, espera de sua passagem nos lugares que frequenta etc. – resultando dano à sua integridade psicológica e emocional, restrição à sua liberdade de locomoção ou lesão à sua reputação;
- p) Trabalhadores:** todas as pessoas que exercem atividades, remuneradas ou não, na UFDFPar, independentemente de vínculo empregatício;
- q) Violência:** foi definida pela Organização Mundial da Saúde – no Relatório Mundial sobre Violência e Saúde (2002, p. 5) – como o “uso intencional da força ou poder em uma forma de ameaça ou efetivamente, contra si mesmo, outra pessoa ou grupo ou comunidade, que



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
CAMPUS MINISTRO REIS VELLOSO

ocasiona ou tem grandes probabilidades de ocasionar lesão, morte, dano psíquico, alterações do desenvolvimento ou privações”. Destaca-se que, para a presente Resolução, o termo Violência abarca, mas não se limita, às situações de assédio moral, de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e de violência sexual.

TÍTULO 3

DA CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

Art. 3º Assédio moral: forma de violência que consiste na exposição prolongada e repetitiva dos trabalhadores/estudantes a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes, praticadas por uma ou mais pessoas, por meio de comportamentos com o objetivo de humilhar, ofender, ridicularizar, inferiorizar, culpabilizar, amedrontar, punir ou desestabilizar emocionalmente os trabalhadores/estudantes, colocando em risco a sua saúde física e psicológica, além de afetar o seu desempenho e o próprio ambiente de trabalho/estudo.

Parágrafo único. O assédio moral pode ser identificado nas diversas relações entre membros da comunidade acadêmica, podendo ser classificado em:

- I. **Assédio moral horizontal:** quando cometido entre os pares e/ou pessoas de mesmo nível hierárquico da comunidade acadêmica – servidores docentes e técnicos, terceirizados e outros trabalhadores, estudantes, estagiários, aprendizes, voluntários, parceiros, fornecedores prestadores de serviços e outros colaboradores que atuam em quaisquer das atividades desenvolvidas na UFDPAr. Logo, essa prática pode ocorrer entre colegas;
- II. **Assédio moral vertical descendente:** quando cometido pelo superior hierárquico ou aquele que possui autoridade/ascendência/hegemonia na relação profissional ou acadêmica. Logo, essa prática pode ocorrer de um nível hierárquico mais alto para um mais baixo.
- III. **Assédio moral vertical ascendente:** quando cometido pelo subordinado contra o superior hierárquico ou aquele que possui autoridade/ascendência/hegemonia na relação profissional ou acadêmica, podendo ocorrer por parte de um único assediador ou por um grupo de pessoas. Logo, essa prática pode ocorrer de um nível hierárquico mais baixo para um mais alto; e
- IV. **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 superior, agredindo, maltratando e humilhando. Logo, exige, pelo menos, a presença de três sujeitos: o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima. Nesse caso, o assediado é atingido por todos – superior e colegas. A vítima passa a ser culpada por tudo de errado que ocorre no ambiente de trabalho, tornando-se uma espécie de “bode expiatório”.

Art. 4º Constituem situações que podem configurar a prática de assédio moral praticadas pelos membros da comunidade acadêmica da UFDPAr, entre outras:



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
CAMPUS MINISTRO REIS VELLOSO

§ 1º Quanto às condições de trabalho/estudo e ambiente físico.

- I. Retirar ou limitar o acesso aos meios de trabalho/estudo, necessários ao exercício profissional/acadêmico de uma pessoa ou grupo específico, num processo intimidatório de hostilização;
- II. Deteriorar as condições de trabalho/estudo de uma pessoa ou grupo específico, com a intenção de prejudicá-lo;
- III. Privar o acesso do trabalhador/estudante aos instrumentos telemático, informáticos e outros instrumentos de trabalho/estudo (computador, mesa etc.), com a intenção de prejudicá-lo; e
- IV. Praticar quaisquer outras condutas que tenham por objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho/estudo de uma pessoa ou grupo específico, de modo a comprometer, intencionalmente, o seu desenvolvimento profissional/acadêmico.

§ 2º Quanto ao desenvolvimento do trabalho do funcionário/colega/aluno.

- I. Apresentar, como suas, ideias, propostas, projetos ou quaisquer trabalhos de outro trabalhador/estudante, com vistas a apoderar-se dos créditos;
- II. Desestimular o aluno a ter contato com outros professores ou pesquisadores com ameaças veladas à carreira acadêmica/profissional ou com chantagens emocionais;
- III. Induzir trabalhador/estudante ao erro, ao suprimir documentos e informações importantes para a realização da atividade solicitada ou delegar instruções impossíveis de serem seguidas;
- IV. Impedir ou prejudicar a progressão e/ou promoção na carreira e a ascensão a cargos de gestão;
- V. Bloquear ou restringir, sem motivo, o andamento do trabalho/estudo alheio;
- VI. Retirar ou limitar a autonomia do trabalhador/estudante; e
- VII. Trocar lotação do trabalhador sem justificativa adequada.

§ 3º Quanto ao isolamento, desprezo e perseguição.

- I. Isolar o trabalhador/estudante no ambiente de trabalho/estudo e/ou do convívio com o restante do grupo;
- II. Isolar o trabalhador/estudante, privando-o de informações e treinamentos necessários ao desenvolvimento de suas funções ou do convívio com seus colegas;
- III. Excluir determinada pessoa da lista de convidados de eventos relevantes para o departamento ou setor;
- IV. Excluir determinada pessoa de grupos de discussão do setor ou departamento;
- V. Excluir ou negar acesso e participação a grupos de correio eletrônico ou aplicativos de mensagens instantâneas criados especificamente para atender a demandas de trabalho/estudo;



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
CAMPUS MINISTRO REIS VELLOSO

- VI. Excluir, de maneira injustificada, de reuniões online e videoconferências que exijam a presença do trabalhador/estudante;
- VII. Atacar as relações sociais do trabalhador/estudante, com vistas a isolá-lo e excluí-lo do convívio social;
- VIII. Proibir, restringir ou incentivar aos colegas que deixem de falar, almoçar ou conviver com determinado trabalhador/estudante;
- IX. Tratar o trabalhador/estudante como se ele não existisse – ignorando sua presença – e/ou não se referir a ele pelo nome;
- X. Não cumprimentar ou não dirigir a palavra ao trabalhador/estudante, recusando a comunicação por meio de olhares e gestos;
- XI. Recusar comunicação direta com o trabalhador/estudante, dando-lhe ordens por meio de um colega, bilhete ou e-mail;
- XII. Comunicar-se com o trabalhador/estudante somente por escrito – quando isto não for o padrão utilizado com seus pares;
- XIII. Ignorar ou contestar sistematicamente as decisões e opiniões de algum trabalhador/estudante, podendo ou não se utilizar de manifestações de desprezo ou insinuações desqualificantes;
- XIV. Interromper frequentemente, restringir ou não permitir a fala ou exposição de ideias de trabalhador/estudante;
- XV. Instalar meios de controle de jornada abusivos como aplicativos de rastreamento, chamadas de vídeo ou voz, exigência de envio de fotos da estação de trabalho de maneira reiterada e desproporcional, nas ocasiões de trabalho remoto;
- XVI. Vigiar constantemente o trabalhador/estudante, de modo a analisar excessivamente o que está sendo feito, marcar o número de vezes que vai ao banheiro ou o tempo que lá permanece, dentre outras formas de vigilância; e
- XVII. Promover premiação para delatores que entregarem as falhas de um colega, criando, assim, um ambiente de vigilância e causando disputa entre pares.

§ 4º Quanto às piadas e brincadeiras.

- I. Zombar de possíveis limitações e/ou incapacidades profissionais/acadêmicas apresentadas por trabalhador/estudante;
- II. Fazer graça da nacionalidade ou da origem geográfica de trabalhador/estudante ou de seus traços culturais, como sotaques;
- III. Manifestar-se jocosamente em detrimento da imagem de trabalhador/estudante, submetendo-o à situação vexatória;
- IV. Enviar vídeos e/ou figuras e emojis em grupos eletrônicos de trabalho/estudo de natureza depreciativa, injuriosa, violenta ou que sejam preconceituosas ou discriminatórias;



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
CAMPUS MINISTRO REIS VELLOSO

- V. Fazer graça sobre as escolhas ou características relacionadas à origem, condição social, econômica, raça, etnia, cor, sexo, identidade de gênero, orientação sexual, idade, condição física e intelectual, opção religiosa, política, filosófica, entre outros, de trabalhador/estudante;
- VI. Zombar ou fazer graça/piada sobre a vida privada de trabalhador/estudante;
- VII. Imitar os gestos, de forma jocosa, e outras características de trabalhador/estudante.

§ 5º Quanto à atribuição e cobrança de tarefas.

- I. Atribuir ao trabalhador/estudante, de modo frequente e repetitivo, função/atividade incompatível com o cargo/formação acadêmica que possua;
- II. Exigir o desempenho de funções acima ou abaixo do conhecimento do trabalhador/estudante;
- III. Não atribuir tarefas ao trabalhador/estudante com vistas a isolá-lo ou por acreditar que não possua capacidade para desenvolvê-las;
- IV. Atribuir tarefas/encargos ao trabalhador/estudante de maneira desigual, de modo a sobrecarregar parte dos trabalhadores/estudantes e suavizar a carga de outra parte dos trabalhadores/estudantes;
- V. Atribuir tarefas/encargos de maneira arbitrária, de modo a não deixar claro quais os critérios e embasamentos racionais/legais utilizados;
- VI. Preferir e preterir trabalhador/estudante na distribuição de tarefas/encargos;
- VII. Não deixar claro quais os critérios e embasamentos racionais/legais utilizados para a definição dos horários/turnos dos trabalhadores;
- VIII. Exigir que o trabalhador/estudante realize atividades degradantes;
- IX. Destinar tarefas complexas ao trabalhador/estudante sem o aporte ou orientação necessários para sua execução;
- X. Deixar de prestar informações ou dar instruções confusas ou imprecisas ao trabalhador/estudante para à execução de alguma atividade;
- XI. Atribuir ao trabalhador/estudante, de modo frequente e repetitivo, uma carga de trabalho/atividade notadamente excessiva aos prazos estabelecidos;
- XII. Criar metas impossíveis de serem atingidas;
- XIII. Repetir a mesma ordem, reiteradamente, para tarefas simples;
- XIV. Exigir a realização de atividades e/ou participação em reuniões online e videoconferências fora do horário de expediente, sem prévio acordo e compensação do horário de trabalho;
- XV. Impor horários injustificados;
- XVI. Marcar reuniões sem avisar ao trabalhador/estudante e cobrar sua ausência na frente dos colegas;



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
CAMPUS MINISTRO REIS VELLOSO

- XVII. Pedir a execução de tarefas sem interesse/necessidade e/ou urgentes, apenas para manter o trabalhador/estudante ocupado;
- XVIII. Atribuir tarefas incompatíveis com as condições de trabalho ou com qualquer limitação individual, decorrente de doença física ou psíquica, do trabalhador/estudante;
- XIX. Desconsiderar as recomendações médicas ao trabalhador/estudante na distribuição de tarefas; e
- XX. Impedir que mulheres grávidas exerçam atividades profissionais ou exigir que exerçam atividades que coloquem em risco a gestação.

§ 6º Quanto às críticas desrespeitosas e injustas.

- I. Desvalorizar as atividades do trabalhador/estudante de modo fazer a pessoa parecer estúpida;
- II. Fazer gestos de desprezo, tais como suspiros e olhares, enquanto o trabalhador/estudante expõe suas ideias e/ou atividades;
- III. Corrigir o trabalho/atividade ou orientar trabalhador/estudante de forma ofensiva, abusiva ou vexatórias;
- IV. Desqualificar ou fazer críticas infundadas, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, à autoestima, à segurança ou à imagem do trabalhador/estudante;
- V. Utilizar meios para induzir o trabalhador/estudante ao erro, de modo a abrir oportunidade para criticá-lo ou rebaixá-lo;
- VI. Agir de maneira a fazer com que o membro da comunidade acadêmica se sinta incompetente, confuso ou inseguro, desmotivando-o a seguir com seu trabalho/estudo se valendo, para tanto, de críticas desrespeitosas;
- VII. Proferir que a atividade desenvolvida por algum trabalhador/estudante não é importante;
- VIII. Fazer críticas permanentes e desqualificar as atividades do trabalhador/estudante mediante críticas infundadas ou atribuição de erros impossíveis de serem comprovados; e
- IX. Subestimar ou duvidar, em público, das aptidões e competências do trabalhador/estudante.

§ 7º Quanto ao desrespeito aos direitos garantidos.

- I. Descumprir o código de ética e as leis trabalhistas;
- II. Descumprir, ameaçar ou dificultar o usufruto de direitos, a exemplo de horários, férias, licenças, acesso a avaliação de trabalhos acadêmicos, dentre outros;
- III. Fazer ligações ou enviar mensagens, em meios não oficiais, exceto quando autorizado pelo servidor, solicitando demandas fora do horário de expediente,



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNÁIBA
CAMPUS MINISTRO REIS VELLOSO

feriados, finais de semana ou período de férias ou licenças, ainda que a Universidade esteja em trabalho remoto, salvo se calcado em interesse público para prática de atos ou execução de serviços inadiáveis;

- IV. Impedir que mulheres usufruam da licença maternidade ou exigir que compensem o afastamento do trabalho, bem como, desrespeitar as necessidades de lactantes, mães recentes e adotantes; e
- V. Intrometer-se no planejamento familiar das mulheres, sugerindo que não engravidem em dado momento, com a justificativa de que isso dificultará o funcionamento da unidade.

§ 8º Quanto ao desrespeito às características, posições e decisões relativas à vida privada.

- I. Intimidar, desrespeitar, humilhar ou preterir membro da comunidade acadêmica por suas escolhas ou características relacionadas à origem, condição social, econômica, raça, etnia, cor, sexo, identidade de gênero, orientação sexual, idade, condição física e intelectual, opção religiosa, política, filosófica, entre outros, expondo-o a situação vexatória, ou fomentar atos de preconceito, discriminação e assédio ou fomentar comentários maliciosos;
- II. Praticar qualquer forma de preconceito, discriminação ou opressão às pessoas envolvidas, beneficiadas ou impactadas pelos programas de ações afirmativas da UFDPAR ou de qualquer outra origem;
- III. Obrigar, pressionar ou recompensar o trabalhador/estudante a seguir, proferir, participar ou concordar com atividades, movimentos ou eventos políticos, eleitorais ou religiosos;
- IV. Questionar decisões pessoais que não impliquem o coletivo;
- V. Ofender a dignidade de uma pessoa por meio de xingamentos, atribuindo características pejorativas ou a comparando-a a animais; e
- VI. Expressar sentimento de superioridade biológica, cultural ou moral de determinada raça, povo ou grupo social considerado como raça, de modo a manifestar crença na existência de raças humanas distintas e superiores umas às outras.

§ 9º Quanto ao ataque à honra de alguém.

- I. Atacar a vida privada do trabalhador/estudante;
- II. Espalhar rumores com o intuito de desonrar ou difamar o trabalhador/estudante perante os colegas e aos demais membros da comunidade acadêmica; e
- III. Fazer circular boatos maldosos e calúnias sobre o trabalhador/estudante.

Art. 5º São características basilares para a configuração do assédio moral: i) conduta abusiva; ii) natureza psicológica; e iii) reiteração da conduta.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
CAMPUS MINISTRO REIS VELLOSO

Título 3.1

Da Não Caracterização do Assédio Moral

Art. 6º As exigências no que concerne ao cumprimento primoroso das atividades profissionais e acadêmicas, ou mesmo cobranças e correções respeitosas sobre o cumprimento das atividades, não se configuram como assédio moral.

Art. 7º Pode-se afirmar que **não** configura assédio moral:

§ 1º Exigências profissionais/acadêmicas: existem, é claro, atividades ligadas ao trabalho/estudo que precisam ser exigidas do trabalhador/estudante. Nesses casos, é normal haver cobranças, críticas e avaliações sobre a atividade ou comportamento específico, desde que de maneira explícita, clara, orientativa e nunca vexatória. O assédio moral irá ocorrer quando tais imposições forem direcionadas a uma pessoa de modo repetitivo e utilizadas como instrumento de represália, comprometendo, de forma negativa, a integridade física e psicológica do indivíduo;

§ 2º Atos de gestão administrativa vinculados ao interesse da Administração Pública: atos da Administração Pública 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/ou cargos de direção e exigir o cumprimento de carga-horária diária de trabalho, não caracterizam o assédio moral, desde que respeitado o princípio da razoabilidade e exercido de forma racional, sensata, coerente e justa, sem finalidade discriminatória;

§ 3º Más condições de trabalho/estudo: trabalhar/estudar em condições físicas estruturais que não sejam as ideais (tais como pouca ventilação, espaço físico reduzido, pouca iluminação etc.) não configuram como assédio moral, desde que a pessoa não seja intencionalmente ali alocada como forma de punição ou humilhação pública; e

§ 4º Situações eventuais: para haver assédio moral é necessário que o comportamento do assediador seja repetitivo. Um comportamento isolado não pode ser caracterizado como assédio moral, embora possa produzir dano moral.

Art. 8º É importante ter em vista que:

- I. O uso inadequado do termo assédio pode levar à banalização do comportamento e, por conseguinte, fazer cair em descrédito a problemática vivida pelas verdadeiras vítimas de assédio;
- II. O ambiente organizacional apresenta diversas situações que geralmente são confundidas com assédio. Somente a clara distinção entre os comportamentos permitirá medidas eficazes de combate e prevenção;
- III. O estresse profissional é um fator geralmente confundido com assédio. Apesar de o assédio produzir estresse, o que geralmente o caracteriza é a má intenção de que o assediado é objeto, fato inexistente no estresse que não tem por causa o assédio. O estresse só se torna destruidor pelo excesso, enquanto o assédio é destruidor em



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
CAMPUS MINISTRO REIS VELLOSO

- qualquer nível;
- IV. O conflito é outro fator normalmente confundido com assédio. O assédio existe exatamente porque nenhum conflito pode ser estabelecido. No conflito, as discordâncias podem ser expressas e o diálogo é aberto; no assédio, tudo é velado, oculto e implícito. No conflito, há uma relação simétrica; no assédio, a relação é assimétrica, pois quem detém o poder utiliza-o em detrimento do outro; e
- V. As agressões pontuais são violências, porém não são assédio, pois o assédio pressupõe, como já foi dito, a constância da violência, que é o que o torna destruidor. As agressões pontuais são expressões de reatividade e impulsividade, sem premeditação, embora também sejam reprováveis e passíveis de responsabilização.

TÍTULO 4

DA CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL E DEMAIS CRIMES CONTRA A DIGNIDADE SEXUAL

Art. 9º Assédio sexual: conduta de conotação sexual praticada contra a vontade do trabalhador/estudante, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. Conforme o Art. 216-A do Código Penal: “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.

§ 1º O assédio sexual pode ser cometido por qualquer membro da comunidade acadêmica no ambiente de trabalho ou estudo, do topo à base da hierarquia.

§ 2º O assédio sexual também, mas não apenas, pode ocorrer por meio da utilização da relação de hierarquia ou ascendência no âmbito de uma relação laboral ou educacional, dentro ou fora da instituição, utilizada para obter vantagem ou favorecimento sexual mediante constrangimento.

§ 3º 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. 10 Constituem situações que podem configurar a prática de assédio sexual praticadas pelos membros da comunidade acadêmica da UFDPAr, entre outras:

- I. Proferir comentários ousados sobre a beleza e/ou atributos físicos dos trabalhadores/estudantes, mesmo que na forma de suposto elogio;
- II. Avaliar os atributos físicos ou a forma de se vestir dos trabalhadores/estudantes;
- III. Realizar exibicionismo de cunho sexual, por meio de gestos ou palavras;



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
CAMPUS MINISTRO REIS VELLOSO

- IV. Realizar incitações sexuais inoportunas, solicitações de favores sexuais ou outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, comprometendo as atividades habituais da vítima;
- V. Fazer graça, brincadeiras ou narrar piadas sobre particularidades físicas e/ou sexuais do trabalhador/estudante;
- VI. Fazer graça, brincadeiras ou narrar piadas com conotação obscena ou inapropriadas ao ambiente de trabalho/estudo;
- VII. Aproximar-se fisicamente de forma inoportuna, tocar ou criar situações de contato corporal, sem consentimento recíproco, com conotação sexual;
- VIII. Manter contato físico indesejado, abraços prolongados, apalpadinhas, fricções, beliscões deliberados etc. De modo geral, são toques não consentidos pela vítima que a deixa desconfortável;
- IX. Fazer insinuações de conotação sexual, por meio de comunicação não verbal, com olhares e gestos ofensivos/constrangedores, assovios, sons inapropriados, entre outras formas;
- X. Realizar convites impertinentes para encontros, mesmo que a pessoa afirme que não tem interesse;
- XI. Realizar convites persistentes e/ou insistentes para encontros, mesmo após a pessoa ter afirmado não ter interesse;
- XII. Pressionar alguém de maneira persistente e/ou insistente para participar de encontros e saídas com intuito sexual;
- XIII. Insinuar/agredir, com propostas sexuais, o trabalhador/estudante;
- XIV. Fazer ameaça/chantagem para permanência ou promoção no emprego/função/cargo, quando trabalhador, ou aprovação e notas, quando estudante, e promessas de tratamento diferenciado;
- XV. Ofertar e prometer obtenção de benefícios/vantagens, de maneira velada ou explícita, em troca de favores sexuais;
- XVI. Mostrar presencialmente ou enviar eletronicamente conteúdo pornográfico (fotos, vídeos, textos etc.);
- XVII. Enviar ou compartilhar e-mails, mensagens ou ligações com teor sexual de alguém que não tem intimidade com você;
- XVIII. Expor ou compartilhar conteúdo de caráter íntimo sobre algum trabalhador/estudante;
- XIX. Realizar montagem em fotografia, vídeo, áudio ou qualquer outro registro com o fim de incluir pessoa em cena de nudez ou ato sexual ou libidinoso de caráter íntimo;
- XX. Manter conversas indesejáveis de conteúdo e conotação sexual e/ou fazer



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
CAMPUS MINISTRO REIS VELLOSO

perguntas indiscretas ou embaraçosas sobre a vida privada;

- XXI. Violar, de qualquer forma, a intimidade e vida sexual;
- XXII. Perseguir, seguir, espionar e/ou realizar abordagem com intuito sexual, tanto de maneira presencial quanto no ambiente virtual, funcionário/estudante; e
- XXIII. Criar um ambiente de trabalho/estudo pornográfico, que possa resultar em obstáculos à igualdade entre os gêneros, em decorrência de discursos e/ou práticas sexistas ou que se caracterizem como LGBTQIAPN+fobia.

Art. 11 São características basilares para a configuração do assédio sexual: i) conduta do assediador é abusiva e de cunho sexual; ii) rejeição por parte da vítima da conduta; iii) reiteração de atos praticados pelo assediador.

Art. 12 Destaca-se que o crime de assédio sexual é apenas um dos crimes contra a dignidade sexual e, por sua vez, se caracteriza como uma violência sexual.

Art. 13 O Código Penal, em seu TÍTULO VI – DOS CRIMES CONTRA A DIGNIDADE SEXUAL (artigos 213 a 234), apresenta os crimes contra a dignidade sexual.

- I. **Estupro** – “Art. 213. Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a ter conjunção carnal ou a praticar ou permitir que com ele se pratique outro ato libidinoso.”
- II. **Violação sexual mediante fraude** – “Art. 215. Ter conjunção carnal ou praticar outro ato libidinoso com alguém, mediante fraude ou outro meio que impeça ou dificulte a livre manifestação de vontade da vítima.”
- III. **Importunação sexual** – “Art. 215-A. Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro.”
- IV. **Assédio sexual** – “Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.”
- V. **Registro não autorizado da intimidade sexual** – “Art. 216-B. Produzir, fotografar, filmar ou registrar, por qualquer meio, conteúdo com cena de nudez ou ato sexual ou libidinoso de caráter íntimo e privado sem autorização dos participantes.”
- VI. **Estupro de vulnerável** – “Art. 217-A. Ter conjunção carnal ou praticar outro ato libidinoso com menor de 14 (catorze) anos.”
- VII. **Corrupção de menores** – “Art. 218. Induzir alguém menor de 14 (catorze) anos a satisfazer a lascívia de outrem.”
- VIII. **Satisfação de lascívia mediante presença de criança ou adolescente** – “Art. 218-A. Praticar, na presença de alguém menor de 14 (catorze) anos, ou induzi-lo a presenciar, conjunção carnal ou outro ato libidinoso, a fim de satisfazer lascívia própria ou de outrem.”
- IX. **Favorecimento da prostituição ou de outra forma de exploração sexual de criança ou adolescente ou de vulnerável** – “Art. 218-B. Submeter, induzir ou atrair à



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
CAMPUS MINISTRO REIS VELLOSO

prostituição ou outra forma de exploração sexual alguém menor de 18 (dezoito) anos ou que, por enfermidade ou deficiência mental, não tem o necessário discernimento para a prática do ato, facilitá-la, impedir ou dificultar que a abandone.”

- X. **Divulgação de cena de estupro ou de cena de estupro de vulnerável, de cena de sexo ou de pornografia** – “Art. 218-C. Oferecer, trocar, disponibilizar, transmitir, vender ou expor à venda, distribuir, publicar ou divulgar, por qualquer meio - inclusive por meio de comunicação de massa ou sistema de informática ou telemática - fotografia, vídeo ou outro registro audiovisual que contenha cena de estupro ou de estupro de vulnerável ou que faça apologia ou induza a sua prática, ou, sem o consentimento da vítima, cena de sexo, nudez ou pornografia.”
- XI. **Mediação para servir a lascívia de outrem** – “Art. 227. Induzir alguém a satisfazer a lascívia de outrem.”
- XII. **Favorecimento da prostituição ou outra forma de exploração sexual** – “Art. 228. Induzir ou atrair alguém à prostituição ou outra forma de exploração sexual, facilitá-la, impedir ou dificultar que alguém a abandone.”
- XIII. **Casa de prostituição** – “Art. 229. Manter, por conta própria ou de terceiro, estabelecimento em que ocorra exploração sexual, haja, ou não, intuito de lucro ou mediação direta do proprietário ou gerente.”
- XIV. **Rufianismo** – “Art. 230 - Tirar proveito da prostituição alheia, participando diretamente de seus lucros ou fazendo-se sustentar, no todo ou em parte, por quem a exerça.”
- XV. **Promoção de migração ilegal** – “Art. 232-A. Promover, por qualquer meio, com o fim de obter vantagem econômica, a entrada ilegal de estrangeiro em território nacional ou de brasileiro em país estrangeiro.”
- XVI. **Ato obsceno** – “Art. 233 - Praticar ato obsceno em lugar público, ou aberto ou exposto ao público.”
- XVII. **Escrito ou objeto obsceno** – “Art. 234 - Fazer, importar, exportar, adquirir ou ter sob sua guarda, para fim de comércio, de distribuição ou de exposição pública, escrito, desenho, pintura, estampa ou qualquer objeto obsceno.”

TÍTULO 5 DA VIOLÊNCIA SEXUAL

Art. 14 Todos os crimes previstos no Código Penal, em seu TÍTULO VI – DOS CRIMES CONTRA A DIGNIDADE SEXUAL (artigos 213 a 234), podem ser considerados, de uma forma ampla, como “violência sexual”. Assim, não é necessário “constranger alguém, mediante violência física ou grave ameaça, a ter conjunção carnal ou a praticar ou permitir que com ele se pratique outro ato libidinoso” para que se caracterize uma “violência sexual”.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
CAMPUS MINISTRO REIS VELLOSO

Art. 15 De acordo com a OMS, violência sexual é “qualquer ato sexual ou tentativa de obter ato sexual, investidas ou comentários sexuais indesejáveis, ou tráfico ou qualquer outra forma, contra a sexualidade de uma pessoa usando coerção”. Pode ser praticada, segundo o organismo, por qualquer pessoa, independentemente da relação com a vítima, e em qualquer cenário, incluindo a casa e o trabalho.

Art. 16 Considera-se violência sexual, para os efeitos da Lei nº 12.845/2013 e para a presente Resolução, qualquer forma de atividade sexual não consentida.

TÍTULO 6

DOS PRINCÍPIOS E COMPORTAMENTO ESPERADO DOS MEMBROS DA COMUNIDADE ACADÊMICA

Art. 17 Com vistas a evitar as situações que podem se configurar como assédio moral, sexual, demais crimes contra a dignidade sexual ou violência sexual, espera-se que o comportamento dos membros da comunidade acadêmica seja pautado nas seguintes atitudes/princípios:

- I. Defesa dos direitos humanos;
- II. Respeito à dignidade da pessoa humana;
- III. Não discriminação e respeito à diversidade;
- IV. Resguardo e respeito à ética profissional e à diversidade étnica, cultural e biológica;
- V. O pluralismo de ideias e de pensamentos;
- VI. Promoção e disseminação dos princípios éticos no ambiente institucional;
- VII. Responsabilidade e proatividade institucional;
- VIII. Reconhecimento do valor social do trabalho/estudo;
- IX. Valorização da subjetividade, da vivência, da autonomia e das competências do trabalhador/estudante;
- X. Sigilo dos dados pessoais de todas as pessoas envolvidas e do conteúdo das apurações;
- XI. Proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas;
- XII. Construção de uma cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no trabalho e nas atividades de trabalho/estudo;
- XIII. Primazia da abordagem preventiva;
- XIV. Gestão participativa, com fomento à cooperação vertical, horizontal e transversal; e
- XV. Saúde, segurança e sustentabilidade como pressupostos fundamentais da organização laboral, educacional e dos métodos de gestão.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
CAMPUS MINISTRO REIS VELLOSO

Art. 18 Configuram-se como posturas e ações que devem ser instituídas, incentivadas e sustentadas pelos membros da comunidade acadêmica da UFDPAr, e em especial pelas chefias, lideranças e docentes:

- I. Adotar o diálogo oportuno, aberto e honesto com os trabalhadores/estudantes, priorizando o reconhecimento das boas práticas e zelando pelo respeito e urbanidade nas relações;
- II. Estabelecer espaços coletivos de discussão buscando a clareza das informações e a melhoria das relações de trabalho/acadêmica, por meio da revisão das práticas e do reconhecimento do trabalho desenvolvido;
- III. Estabelecer metas e prazos compatíveis com a tarefa demandada, considerando as informações existentes e as contribuições do trabalhador/estudante;
- IV. Não praticar e combater atitudes discriminatórias, que são quaisquer manifestações baseadas em preconceitos relacionados à origem, condição social, econômica, raça, etnia, cor, sexo, identidade de gênero, orientação sexual, idade, condição física e intelectual, opção religiosa, política, filosófica, entre outros;
- V. Manter-se atento aos indícios de assédio, violência de qualquer natureza, omissão ou negligência em seu ambiente de trabalho/estudo;
- VI. Reportar, por meio dos órgãos responsáveis, qualquer ação de que tenha participado, testemunhado ou de que tenha conhecimento relacionada a todas as formas de violência;
- VII. Participar e incentivar a participação dos processos de decisão da UFDPAr, segundo o princípio da gestão democrática, nas questões administrativas e pedagógicas;
- VIII. Participar e incentivar a participação do agente público em ações de saúde e treinamentos comportamentais ou técnicos, em especial a capacitação de lideranças;
- IX. Promover, atualizar e/ou revisar o detalhamento e a descrição das tarefas, de forma a dar clareza às atividades;
- X. Realizar *feedback* sistemático, construtivo e individual, sempre respeitoso, baseado em exemplos do próprio trabalhador/estudante que está recebendo o *feedback*, e jamais envolver características pessoais. O *feedback* deve gerar uma proposta de melhoria compatível com a capacidade laboral do trabalhador/estudante e os objetivos institucionais;
- XI. Reconhecer os estudantes como sujeitos de um processo educativo de qualidade, dentro dos marcos referenciais dos documentos institucionais;
- XII. Respeitar as diferenças e a diversidade humanas, considerando cada sujeito como único em sua história e constituição;
- XIII. Respeitar as diferenças e as limitações individuais, bem como as atribuições do cargo; e



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
CAMPUS MINISTRO REIS VELLOSO

- XIV. Ter flexibilidade nas decisões, discutindo as melhores práticas para o alcance dos objetivos.

TÍTULO 7

COMISSÃO PERMANENTE DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA – JANAÍNA DA SILVA BEZERRA

Art. 19 Será instituída, no prazo máximo de 45 (quarenta e cinco) dias, a Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento à Violência – Janaína da Silva Bezerra (CPPEV – Janaína da Silva Bezerra), de atuação no âmbito da UFDPAr.

Art. 20 Destaca-se que os temas Assédio Moral, Assédio Sexual, Crimes contra a Dignidade Sexual e Violência Sexual serão objeto da CPPEV – Janaína da Silva Bezerra. Contudo, a referida comissão permanente não se restringirá a esses temas. Será objeto da CPPEV – Janaína da Silva Bezerra todo tipo de violência no âmbito da UFDPAr, devendo-a atuar no enfrentamento ao/à (sequência apresentada em ordem alfabética):

- I. Capacitismo;
- II. Classismo;
- III. Etarismo;
- IV. Gordofobia;
- V. Intolerância religiosa e política;
- VI. LGBTQIAPN+fobia;
- VII. Machismo;
- VIII. Misoginia;
- IX. Racismo;
- X. Sexismo;
- XI. Xenofobia; e qualquer outra forma de violência

Art. 21 A CPPEV – Janaína da Silva Bezerra fica responsável por elaborar seu regimento de forma participativa e colegiada em até 12 (doze) meses a partir da sua instituição, submetendo-o à aprovação da Reitoria.

§ 1º Fica instituído, em caráter **preliminar**, os membros que comporão (art. 22) e as frentes de trabalhos (art. 23) da CPPEV – Janaína da Silva Bezerra.

§ 2º A instituição mencionada no parágrafo anterior é em caráter **preliminar** pois a CPPEV – Janaína da Silva Bezerra, ao elaborar seu regimento, poderá realizar alterações em sua composição e suas frentes de trabalho.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
CAMPUS MINISTRO REIS VELLOSO

Título 7.1

Da Composição da CPPEV – Janaína da Silva Bezerra

Art. 22 A CPPEV – Janaína da Silva Bezerra será composta pelos seguintes membros:

- I. Dois servidores (titular e suplente) indicados pela Reitoria;
- II. Dois representantes (titular e suplente) da Pró-Reitoria de Graduação;
- III. Dois representantes (titular e suplente) da Pró-Reitoria de Extensão;
- IV. Dois representantes (titular e suplente) da Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa e Inovação;
- V. Dois representantes (titular e suplente) da Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis;
- VI. Dois representantes (titular e suplente) dos grupos de pesquisa na área de gênero, sexualidade e raça;
- VII. Dois representantes (titular e suplente) dos projetos de pesquisa na área de gênero, sexualidade e raça;
- VIII. Dois representantes (titular e suplente) dos projetos de extensão na área de gênero, sexualidade e raça;
- IX. Dois representantes (titular e suplente) dos movimentos feminista e LGBTQIAPN+;
- X. Dois estudantes (titular e suplente) indicados pelo Diretório Central dos Estudantes (DCE/UFDPAr);
- XI. Dois estudantes (titular e suplente) indicados pela Associação de Pós-Graduandos da UFDPAr;
- XII. Dois representantes (titular e suplente) indicados pela Associação de Docentes da Universidade Federal do Piauí (ADUFPI); e
- XIII. Dois representantes (titular e suplente) da categoria técnico-administrativa em educação indicados pelo SINTUFPI.

§ 1º As pessoas deverão ser indicadas pelas respectivas entidades representativas e, na falta de indicação, serão apontadas de forma colegiada pela CPPEV – Janaína da Silva Bezerra.

§ 2º A designação dos membros da CPPEV – Janaína da Silva Bezerra ocorrerá por meio de Portaria assinada pelo Magnífico Reitor.

§ 3º Os participantes da CPPEV – Janaína da Silva Bezerra terão mandato de 2 (dois) anos, em todos os casos, sendo permitida uma recondução.

§ 4º A indicação de cada membro recairá, preferencialmente, sobre quem tenha formação profissional, acadêmica, experiência prática e/ou militância na temática. Ademais, deverão ser considerados as experiências e os conhecimentos dos servidores na área de humanização nas relações de trabalho e/ou relações interpessoais.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
CAMPUS MINISTRO REIS VELLOSO

§ 5º Os membros da CPPEV – Janaína da Silva Bezerra terão liberação de 4 horas na carga horária de trabalho semanal para atuar nas situações que surgirem, bem como participar das reuniões.

Título 7.2

Dos Eixos de Atuação da CPPEV – Janaína da Silva Bezerra e suas Atribuições

Art. 23 Para fins de prevenção e enfrentamento à violência, a CPPEV – Janaína da Silva Bezerra atuará em duas frentes de trabalho, sendo elas:

§ 1º Frente de Trabalho nº 1: educação para os direitos humanos e prevenção à violência (art. 20 da presente Resolução) – devendo:

- I. Desenvolver a Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento a Todo Tipo de Violência;
- II. Desenvolver o Programa de Educação em Direitos Humanos, que deve ser de cunho educativo e preventivo direcionado para a formação inicial dos estudantes e para a formação continuada dos trabalhadores;
- III. Ser incluído nos programas de educação destinados aos trabalhadores da UFDPAr módulos referentes aos Direitos Humanos na perspectiva de gênero, raça, etnia e sexualidade, que devem considerar, no mínimo, as temáticas:
 - a. Enfrentamento à violência de gênero e contra a mulher;
 - b. Enfrentamento ao Racismo;
 - c. Enfrentamento à LGBTQIAPN+fobia;
 - d. Enfrentamento ao heterossexismo;
 - e. Enfrentamento à Intolerância Religiosa; e
 - f. Enfrentamento ao Assédio moral e sexual.
- IV. Desenvolver ações institucionais de caráter permanente, integradas ao calendário acadêmico anual, que visem promover a erradicação das violências institucionais calcadas em estereótipos de gênero, de geração, de diversidade afetivo-sexual, étnicos, raciais, de capacidade, de religião, dentre outras;
- V. Desenvolver cronograma semestral de palestras, oficinas, rodas de conversas e distribuição de material informativo, para a promoção de espaços permanentes de conscientização sobre assédio moral e sexual na UFDPAr, que contemple todos os cursos e setores da Universidade;
- VI. Desenvolver estratégia de educação permanente e acolhimento às possíveis demandas de violência moral e sexual;
- VII. Realizar diagnóstico institucional das práticas de assédio e de discriminação;
- VIII. Institucionalizar o dia de conscientização universitária de enfrentamento à violência



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
CAMPUS MINISTRO REIS VELLOSO

de gênero e contra a mulher; enfrentamento ao racismo; enfrentamento à LGBTQIAPN+fobia, ao heterossexismo e à intolerância religiosa; ao assédio moral e sexual;

- IX. Visitar de forma semestral os setores e serviços da Universidade com o objetivo de fortalecer a atuação intersetorial e compartilhar o processo de trabalho da CPPEV – Janaína da Silva Bezerra;
- X. Propor e gerir constituição de equipamentos específicos para a comunidade UFDPAr de atenção às vítimas de violências; e
- XI. Auxiliar no desenvolvimento de políticas institucionais da UFDPAr, contemplando nas suas diretrizes, objetivos, programas e ações às questões referentes a gênero, raça, etnia, sexualidade e diversidade sexual, geração, necessidades especiais, dentre outras temáticas inerentes ao campo dos Direitos Humanos e Cidadania.

§ 2º Frente de Trabalho nº 2: acolhimento das vítimas e desenvolvimento de protocolos para lidar com a violência (art. 20 da presente Resolução) – devendo:

- I. Organizar o Sistema de Combate e Enfrentamento à Violência na UFDPAr;
- II. Acolher e orientar possíveis vítimas de assédio para fornecer segurança para que a pessoa apresente denúncia às instâncias competentes e fomentar, junto ao setor vinculado do denunciante, a cessação imediata da prática potencialmente abusiva;
- III. Acolher e encaminhar para acolhimento e atendimento psicológicos possíveis vítimas de assédio na Clínica Escola de Psicologia da UFDPAr e outros dispositivos de cuidado da Rede de Atenção Psicossocial de Parnaíba;
- IV. Institucionalizar a regulamentação e os protocolos de enfrentamento à violência, a serem amplamente divulgados nos espaços físicos da UFDPAr, bem como de forma on-line nas páginas institucionais da universidade;
- V. Atuar proativamente na detecção de casos de violência;
- VI. Organizar orientação de como fazer as denúncias on-line e presencial;
- VII. Adotar mecanismos de proteção do denunciante contra possíveis casos de violência; e
- VIII. Inserir no site oficial da UFDPAr e outros canais de comunicação as orientações sobre acolhimento e denúncia de possíveis casos de violência.

Art. 24 A CPPEV – Janaína da Silva Bezerra deve apresentar à Reitoria relatório semestral com o objetivo de manter registro e monitoramento das ações realizadas pela comissão.

Parágrafo único. Será dada ampla divulgação das ações, das avaliações e dos resultados das atividades da CPPEV – Janaína da Silva Bezerra.

Art. 25 As ações preventivas e educativas mencionadas no art. 23 não são exclusivas da CPPEV – Janaína da Silva Bezerra, de modo que outros membros da comunidade acadêmica podem propor e desenvolver ações desse tipo.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
CAMPUS MINISTRO REIS VELLOSO

TÍTULO 8

DA DENÚNCIA E CONDUÇÃO DOS CASOS DE VIOLÊNCIA

Art. 26 As denúncias relativas às situações de violência devem ser formalizadas à Ouvidoria (via Plataforma Fala.BR) da UFDPAR por provocação da parte ofendida, por representação ou de ofício pela autoridade que tiver conhecimento da prática de violência em sua unidade.

§ 1º A Plataforma Fala.BR é o principal canal de recebimento de manifestações, sendo seu uso obrigatório nos órgãos do poder executivo federal. A Ouvidoria da UFDPAR realiza atendimentos presenciais, contudo, esses atendimentos também devem ser transformados em manifestações via Fala.BR.

§ 2º A Plataforma Fala.BR se faz necessária a fim de garantir mais segurança, rastreabilidade, salvaguarda da identidade do manifestante, cumprimento dos prazos estabelecidos, para fins estatísticos além de atender às normativas da CGU.

§ 3º Em caso de denúncia, o usuário é pseudonimizado e não terá seus dados disponibilizados. Contudo, a identificação do denunciante poderá ser solicitada quando necessária para os desdobramentos do processo de apuração.

§ 4º As denúncias também podem ser realizadas de maneira anônima, em atendimento ao princípio constitucional da impessoalidade e, ainda, conforme o disposto no art. 10, § 7º da Lei nº 13.460/2017.

§ 5º Caso o manifestante opte pelo anonimato, sua denúncia será tipificada pelo sistema como “comunicação” e ele não terá resposta sobre sua manifestação. Ademais, em casos de falta de materialidade ou requisitos mínimos de autoria e relevância, a denúncia será arquivada, uma vez que não há a possibilidade de pedido de complementação, nem chamamento do manifestante para escuta.

Art. 27 A Ouvidoria da UFDPAR dará encaminhamento às denúncias relacionadas a violência para providências consonantes ao § 2º, do art. 1º, do Decreto nº 5.480/05, visando apurar os fatos e aplicar as sanções cabíveis, em conformidade com o art. 143, da Lei 8.112/90, com o Decreto nº 5.480/2005 e com a Lei nº 9.784/1999.

§ 1º Quando do recebimento da manifestação pela Ouvidoria e verificado os requisitos mínimos de materialidade, autoria e relevância, será encaminhada à unidade responsável pela apuração (Correição/Comitê de Ética), cabendo ao órgão de destino a abertura do devido processo.

§ 2º Caso algum servidor da presente Universidade não dê o correto tratamento à denúncia, considerando seu cargo e conforme legislação vigente, poderá incorrer em improbidade administrativa e prevaricação.

- I. A Lei nº 8.429/1992, dispõe sobre as sanções aplicáveis em virtude da prática de atos de improbidade administrativa, de que trata o § 4º do art. 37 da Constituição Federal, e dá outras providências. Consideram-se atos de improbidade administrativa as condutas dolosas tipificadas nos arts. 9º, 10 e 11 da Lei nº 8.429/1992;



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
CAMPUS MINISTRO REIS VELLOSO

II. O art. 319 do Código Penal tipifica prevaricação como o ato de “retardar ou deixar de praticar, indevidamente, ato de ofício, ou praticá-lo contra disposição expressa de lei, para satisfazer interesse ou sentimento pessoal”. O referido artigo tem como objetivo punir funcionários públicos que dificultem, deixem de praticar ou atrasem, indevidamente, atos que são obrigações de seus cargos, apenas para atender interesses pessoais.

§ 3º Ressalta-se que o Reitor, além de estar submetido ao Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal (Decreto nº 1.171/1994), responde ao Código de Conduta da Alta Administração Federal.

§ 4º O fato de o noticiante formalizar a denúncia na Ouvidoria da UFDPAR não o impede de fazê-la junto à autoridade policial e judiciária.

§ 5º A Reitoria analisará a possibilidade de indicar servidor para promover uma audiência de mediação e conciliação entre as partes – se for de interesse de ambas as partes –, de modo que nenhuma vítima de violência poderá ser forçada ou obrigada a participar de qualquer tipo de audiência.

I. Nos termos da Portaria nº 581/2021 da CGU, a solução pacífica de conflitos, como é o caso da mediação e conciliação, deverá ser realizada por agente público devidamente capacitado. Naturalmente, em caso de adoção dessa medida, o servidor designado deverá ter capacitação específica.

§ 6º Em conformidade com § 2º, do art. 1º, do Decreto nº 5.480/05, a atividade de correição poderá utilizar como instrumentos: a investigação preliminar, a inspeção, a sindicância, o processo administrativo geral e o processo administrativo disciplinar, a depender de cada caso.

§ 7º Em havendo sindicância ou processo administrativo disciplinar destaca-se que todas as suas fases, prazos, julgamento e aplicação das penalidades devem seguir rito processual sobre a matéria em conformidade no disposto na Lei nº 8.112/1990 e na Lei nº 9.784/1999.

§ 8º É necessário que os fatos sejam informados à Ouvidoria da forma mais completa indicando 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.

I. É necessária a identificação das pessoas envolvidas, tendo em vista que a denúncia será considerada habilitada se houver os requisitos mínimos de autoria, materialidade e relevância que amparem a apuração da denúncia, conforme a Portaria nº 581/2021 da CGU.

§ 9º Cabe salientar a força de prova do relato do denunciante, sobretudo no que se refere aos casos de assédio, os quais costumam não dispor de provas físicas.

§ 10 Cabe a todos que tenham conhecimento de violência – membros da Ouvidoria, da Reitoria, da CPPEV – Janaína da Silva Bezerra e os demais membros da comunidade



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
CAMPUS MINISTRO REIS VELLOSO

acadêmica – preservar os elementos de identificação do denunciante e do denunciado, por meio do sigilo do nome, do endereço, telefone e de quaisquer outros elementos que possam identificá-lo, em consonância com a Lei nº 13.460/17.

§ 11 Quando julgar conveniente, o noticiante poderá buscar orientação e suporte externo de entidades representativas, serviços de apoio, organizações da sociedade civil ou pessoas de sua confiança, sem nenhum prejuízo do encaminhamento da notícia ou pedido de acompanhamento às instâncias institucionais.

§ 12 Em havendo a necessidade de preservação da integridade da vítima, e com seu consentimento, a autoridade competente poderá solicitar a remoção da vítima ou do acusado de sua unidade/órgão de origem, em caráter provisório ou, se for o caso, definitivo.

TÍTULO 9

DAS COMPETÊNCIAS - PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

Art. 28 Para os fins desta resolução, são estabelecidos os seguintes papéis e responsabilidades:

- I. **OUVIDORIA:** receber as denúncias e dar encaminhamento para as devidas providências, conforme legislação vigente.
- II. **REITORIA:** acompanhar as denúncias registradas na Ouvidoria e certificar que o Decreto nº 5.480/05, a Lei nº 8.112/1990, a Lei nº 9.784/1999 e toda a legislação vigente relativa ao tema está sendo respeitada.
- III. **CPPEV – Janaína da Silva Bezerra:** de caráter multidisciplinar, é responsável por desenvolver trabalho educativo, preventivo e de acolhimento das vítimas e desenvolver protocolos para lidar com a violência.
- IV. **TODOS OS INTEGRANTES DA INSTITUIÇÃO:** são responsáveis por conhecer e observar os termos desta Resolução e agir de modo a colaborar com um ambiente institucional saudável, harmonioso e livre de qualquer tipo de violência.

TÍTULO 10

DA PUNIÇÃO À PRÁTICA DOS CASOS DE VIOLÊNCIA

Art. 29 As violências cometidas por alguém, não só as definidas nesta Resolução, poderão ser processadas, simultaneamente, nas esferas administrativa, penal e civil (arts. 121 a 125 da Lei nº 8.112/1990).



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
CAMPUS MINISTRO REIS VELLOSO

Título 10.1

Punições cabíveis na esfera administrativa

Art. 30 Na esfera administrativa, as penalidades disciplinares que a UFDPAr poderá aplicar aos agressores são especificadas no art. 127 da Lei nº 8.112/1990:

- I. advertência;
- II. suspensão;
- III. demissão;
- IV. cassação de aposentadoria ou disponibilidade;
- V. destituição de cargo em comissão; e
- VI. destituição de função comissionada.

§ 1º Quando se tratar de assédio sexual, destaca-se que:

- I. O Parecer nº 00001/2023/PG-ASSEDIO/SUBCONSU/PGF/AGU, adotou o conceito amplo de assédio sexual como referência principal na descrição dos comportamentos violadores da dignidade sexual e fixou como pena cabível a demissão;
- II. O Parecer nº 00001/2023/PG-ASSEDIO/SUBCONSU/PGF/AGU, após aprovação pela Procuradora-Geral Federal e repercussão na Administração Pública, gestou o Parecer nº 0015/2023/CONSUNIAO/CGU/AGU, sendo chancelado pelo Excelentíssimo Presidente da República – Luiz Inácio Lula da Silva; e
- III. O Parecer nº 0015/2023/CONSUNIAO/CGU/AGU conclui que as condutas ofensivas à dignidade sexual, praticadas no ambiente de trabalho ou que guardem alguma relação com o serviço, são puníveis com pena de demissão, nos termos do inciso XIII do artigo 132 combinado com o inciso IX do artigo 117, e do inciso V do artigo 132, da Lei nº 8.112/1990;

§ 2º As especificações, detalhes e o rito processual acerca das penalidades tratadas no artigo *caput*, são apresentados nos arts. 128 ao 142 da Lei nº 8.112/1990.

§ 3º No caso de agressões cometidas por estudantes, as penalidades disciplinares que a UFDPAr poderá aplicar:

- I. advertência;
- II. suspensão; e
- III. cancelamento de vínculo do estudante com a UFDPAr.

§ 4º Em caso de indícios da ocorrência de violência imputado aos trabalhadores terceirizados, a Reitoria deverá encaminhar o relato dos fatos à Empresa contratante, bem como ao Gestor do Contrato, para conhecimento e providências cabíveis.



Título 10.2

Punições cabíveis na esfera civil e na esfera penal

Art. 31 A UFDPAr não possui competência para aplicar sanções nas esferas civil e penal, contudo, a Universidade poderá auxiliar no fornecimento de provas e evidências quando solicitada por autoridade policial e judiciária.

Art. 32 À título informativo, e de carácter pedagógico, destaca-se possíveis, mas não apenas, sanções pelas quais o agressor poderá responder, nas esferas civil e penal:

§ 1º De acordo com o Código Civil, “art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.”

§ 2º De acordo com o Código Civil, “art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.”

§ 3º De acordo com o Código Civil, “art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.”

§ 4º De acordo com o Código Penal, – Constrangimento ilegal – “art. 146 - Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda: Pena - detenção, de três meses a um ano, ou multa. Aumento de pena: § 1º - As penas aplicam-se cumulativamente e em dobro, quando, para a execução do crime, se reúnem mais de três pessoas, ou há emprego de armas. § 2º - Além das penas cominadas, aplicam-se as correspondentes à violência. § 3º - Não se compreendem na disposição deste artigo: I - a intervenção médica ou cirúrgica, sem o consentimento do paciente ou de seu representante legal, se justificada por iminente perigo de vida; II - a coação exercida para impedir suicídio.”

§ 5º De acordo com o Código Penal, – Ameaça – “art. 147 - Ameaçar alguém, por palavra, escrito ou gesto, ou qualquer outro meio simbólico, de causar-lhe mal injusto e grave: Pena - detenção, de um a seis meses, ou multa. Parágrafo único - Somente se procede mediante representação.”

§ 6º De acordo com o Código Penal, – Estupro – “art. 213. Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a ter conjunção carnal ou a praticar ou permitir que com ele se pratique outro ato libidinoso (incluído pela Lei nº 12.015, de 2009): Pena - reclusão, de 6 (seis) a 10 (dez) anos. § 1º se da conduta resulta lesão corporal de natureza grave ou se a vítima é menor de 18 (dezoito) ou maior de 14 (catorze) anos: Pena - reclusão, de 8 (oito) a 12 (doze) anos. § 2º se da conduta resulta morte: Pena - reclusão, de 12 (doze) a 30 (trinta) anos.”



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
CAMPUS MINISTRO REIS VELLOSO

§ 7º De acordo com o Código Penal, – Violação sexual mediante fraude – “art. 215. Ter conjunção carnal ou praticar outro ato libidinoso com alguém, mediante fraude ou outro meio que impeça ou dificulte a livre manifestação de vontade da vítima: Pena - reclusão, de 2 (dois) a 6 (seis) anos. Parágrafo único. Se o crime é cometido com o fim de obter vantagem econômica, aplica-se também multa.”

§ 8º De acordo com o Código Penal, – Importunação sexual – “art. 215-A. Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro (incluído pela Lei nº 13.718, de 2018): Pena - reclusão, de 1 (um) a 5 (cinco) anos, se o ato não constitui crime mais grave.”

§ 9º De acordo com o Código Penal, – Assédio sexual – “art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função (incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001): Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.”

§ 10 De acordo com o Código Penal, – Registro não autorizado da intimidade sexual – “art. 216-B. Produzir, fotografar, filmar ou registrar, por qualquer meio, conteúdo com cena de nudez ou ato sexual ou libidinoso de caráter íntimo e privado sem autorização dos participantes (incluído pela Lei nº 13.772, de 2018): Pena - detenção, de 6 (seis) meses a 1 (um) ano, e multa. Parágrafo único. Na mesma pena incorre quem realiza montagem em fotografia, vídeo, áudio ou qualquer outro registro com o fim de incluir pessoa em cena de nudez ou ato sexual ou libidinoso de caráter íntimo.”

TÍTULO 11

DO GERENCIAMENTO DAS INFORMAÇÕES

Art. 33 A Ouvidoria e a Reitoria devem manter registros estatísticos de denúncias, investigação preliminar, inspeção, sindicância, processo administrativo geral e processo administrativo disciplinar que envolvam violência no ambiente de trabalho.

Art. 34 Os dados estatísticos deverão ser publicados semestralmente pela Reitoria, a fim de subsidiar as ações, propostas de ações de prevenção à violência, de qualificação das relações interpessoais no trabalho e de promoção da saúde ocupacional.

TÍTULO 12

GARANTIAS AO DENUNCIANTE

Art. 35 O acolhimento do denunciante será realizado, caso ele queira, pela CPPEV – Janaína da Silva Bezerra, que poderá, além das atividades mencionadas no art. 23 dessa resolução:

- I. Realizar a escuta qualificada de modo a garantir a confidencialidade das informações apresentadas;
- II. Informar ao denunciante as noções gerais acerca da prática de violência e



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
CAMPUS MINISTRO REIS VELLOSO

- os respectivos procedimentos de prevenção e enfrentamento;
- III. Informar o denunciante sobre a possibilidade de solução do conflito, por meio de técnicas de mediação/conciliação, oferecido pela Instituição;
 - IV. Orientar a respeito dos elementos relevantes a serem registrados, bem como o trâmite processual em caso da formalização da denúncia por meio da Ouvidoria; e
 - V. Informar ao denunciante sobre a possibilidade de encaminhamento ao atendimento especializado, se assim achar necessário.

§ Parágrafo Único. O responsável pelo acolhimento não se pronunciará sobre a caracterização ou não de qualquer outro tipo de violência no caso concreto apresentado pelo denunciante, devendo se limitar a fazer o acolhimento e fazer os esclarecimentos necessários.

Art. 36 Nenhum membro da comunidade acadêmica da UFDPAr poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou sanção por ter denunciado ou testemunhado atitudes definidas nesta Resolução, salvo em caso comprovado de relato inverídico ou má-fé.

§ 1º Relato inverídico ou má-fé são aqueles que, conforme o art. 339 do Decreto-Lei nº 2.848/1940, venham a “dar causa a instauração de inquérito policial, de procedimento investigatório criminal, de processo judicial, de processo administrativo disciplinar, de inquérito civil ou de ação de improbidade administrativa contra alguém, imputando-lhe crime, infração ético-disciplinar ou ato ímprobo de que o sabe inocente”.

§ 2º Relatos acerca de ações ou omissões de retaliação a denunciantes devem ser formalizados junto à Ouvidoria, que realizará o tratamento nos termos legais vigentes.

TÍTULO 13

GARANTIAS AO DENUNCIADO

Art. 37 Será dada orientação às pessoas da Universidade que forem indicadas como agressoras em algum episódio de violência, garantindo-se o contraditório e a ampla defesa, evitando-se pré-julgamentos, exposição ou outras consequências negativas antes que os fatos sejam apurados.

Art. 38 Nenhuma denúncia ou escrito anônimo pode, isoladamente, justificar a imediata apuração por parte da autoridade pública em processo ou procedimento formal, sendo necessária, primeiramente, a adoção, com prudência e discrição, de medidas sumárias de verificação destinadas a conferir a plausibilidade dos fatos nela denunciadas.

Art. 39 Ignorar-se-ão de imediato aquelas denúncias anônimas que desejam apenas atacar, por ressentimento ou má-fé, os desafetos, colegas ou superiores hierárquicos, bem como aquelas notoriamente de caráter calunioso, difamatório e injurioso.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
CAMPUS MINISTRO REIS VELLOSO

TÍTULO 14

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 40 Os servidores de outros órgãos ou entidades, em exercício na UFDPAr, deverão seguir as disposições desta Resolução.

Art. 41 A CPPEV – Janaína da Silva Bezerra poderá emitir instruções normativas relativas ao adequado cumprimento do disposto nesta Resolução.

Art. 42 Fica instituída a Semana de Combate à Violência, que será realizada, preferencialmente, na UFDPAr na primeira semana de maio de cada ano.

Parágrafo único. As ações preventivas e formativas deverão ser realizadas durante toda a semana, contemplando toda a comunidade acadêmica.

Art. 43 Será dado amplo conhecimento desta Resolução à comunidade acadêmica da UFDPAr, bem como dos instrumentos e canais disponíveis para garantir sua efetividade.

Art. 44 As práticas, medidas e ações para combater a violência no âmbito da UFDPAr não se restringem a esta Resolução.

Art. 45 Os casos omissos serão analisados pela Reitoria da UFDPAr, a qual poderá encaminhar para análise e parecer do Conselho Universitário.