

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

*Resolução foi aprovada pelo Conselho Universitário em sua última sessão*

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

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

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

### **RESOLVE:**

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

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

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

Professora Sandra Regina Goulart Almeida  
*Presidente do Conselho Universitário*

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

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

#### **CAPÍTULO I Do Instrumento de Avaliação**

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

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

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

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

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

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

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

#### **CAPÍTULO II Dos Parâmetros e Indicadores de Avaliação**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **CAPÍTULO III Disposições Finais**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Professora Sandra Regina Goulart Almeida  
Presidente do Conselho Universitário

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

RESOLVE:

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

Art. 2º Revogam-se as disposições contrárias.

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

Professora Sandra Regina Goulart Almeida  
Presidente do Conselho Universitário

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

#### CAPÍTULO I Da Violência e do Assédio

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

I - perseguir;

II - desqualificar;