

# BOLETIM INTERNO DE SERVIÇOS

Informativo dos atos administrativos  
da Universidade Federal de Itajubá

UNIFEI

PUBLICAÇÃO DA SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO



**ANO 23 - Nº 28**  
**ITAJUBÁ (MG), 08 DE JULHO DE 2024**

## SUMÁRIO

1 - CONSELHO UNIVERSITÁRIO.....	578
2 - CONSELHO DE ENSINO, PESQUISA, EXTENSÃO E ADMINISTRAÇÃO.....	579
3 - REITORIA.....	593
4 - PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS.....	609
5 - PRÓ-REITORIA DE ADMINISTRAÇÃO.....	610
6 - PRÓ-REITORIA DE EXTENSÃO.....	612
7 - DIRETORIA DO CAMPUS DE ITABIRA.....	613
8 - INSTITUTO DE CIÊNCIAS PURAS E APLICADAS.....	614
9 - INSTITUTO DE ENGENHARIAS INTEGRADAS.....	616



## 1 - CONSELHO UNIVERSITÁRIO

### DECISÃO Nº 12, DE 01 DE JULHO DE 2024

O Conselho Universitário (CONSUNI), no uso de suas atribuições previstas nos art. 21 e 22, inciso I, do Regimento Geral da UNIFEI combinado com o inciso I do art. 5º do Regimento do CONSUNI e o que foi decidido em sua 3ª Sessão Extraordinária, realizada no dia 01 de julho de 2024, **DECIDE**:

**I – APROVAR** a Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação da Universidade Federal de Itajubá, conforme processo nº 23088.016470/2024-53, para ser observado por todos os órgãos e servidores da UNIFEI.

**VIDE ANEXO:** Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação da Universidade Federal de Itajubá.

### RESOLUÇÃO Nº 03, DE 1 DE JULHO DE 2024

*Altera o Regimento do Conselho de Ensino, Pesquisa, Extensão e Administração – CEPEAd - Nº 15/2017*

O Conselho Universitário da UNIFEI (CONSUNI), no uso de suas atribuições previstas no inciso XII do art. 22 do Regimento Geral da UNIFEI, inciso XII do art. 15 do Regimento do CONSUNI e tendo em vista a decisão deste Conselho exarada no processo nº 23088.020304/2023-71, **RESOLVE**:

**Art. 1º.** O Regimento do Conselho de Ensino, Pesquisa, Extensão e Administração – CEPEAd, passa a vigorar com as seguintes alterações:

(...)

Art. 71. O CGLab será constituído pelos seguintes membros: (Renumerado pela Resolução 12 de 08/04/2019)

- I - Diretor de Pesquisa ou representante;
- II - Administrador da RELAM (Indicado pela PRPPG);
- III - Um representante docente de cada Unidade Acadêmica de ambos os campi;
- IV - Um representante de STAES (laboratório) de cada um dos campi (indicados pelas UAs por meio de rodízio);
- V - Diretor de Planejamento e Orçamento - DPO/PRAD;
- VI - Representante dos discentes de cada campus;
- VII - Representante da PRG;



## 2 - CONSELHO DE ENSINO, PESQUISA, EXTENSÃO E ADMINISTRAÇÃO

### DECISÃO Nº 79, DE 26 DE JUNHO DE 2024

O Conselho de Ensino, Pesquisa, Extensão e Administração da UNIFEI (CEPEAd), no uso de suas atribuições estatutárias previstas no inciso XX do art. 28 do Regimento Geral combinado com o inciso XX do art. 6º do Regimento do CEPEAd e tendo em vista Processo nº 23088.009198/2024-55 e a decisão deste Conselho na 11ª Sessão Extraordinária, realizada no dia 26 de junho de 2024, **DECIDE:**

**I – INDEFERIR** o pedido de recurso impetrado pela candidata Fatima Maria Pereira de Rezende referente ao resultado do processo seletivo simplificado para contratação de professor substituto na área de Química, Edital 32/2024, acatando o parecer da Comissão Julgadora.

### DECISÃO Nº 80, DE 03 DE JULHO DE 2024

O Conselho de Ensino, Pesquisa, Extensão e Administração da UNIFEI (CEPEAd), no uso de suas atribuições estatutárias previstas no inciso X do art. 28 do Regimento Geral combinado com o inciso X do art. 6º do Regimento do CEPEAd, tendo em vista o Processo nº 23088.011867/2024-59 e a decisão deste Conselho na 12ª Sessão Extraordinária, realizada no dia 03 de julho de 2024, **DECIDE:**

**I – APROVAR** afastamento do país do Prof. Andreas Nascimento, para realização de Estudo no Exterior, como Pesquisador Experiente (Professor Visitante Sênior), junto ao Institute of Drilling Engineering and Fluid Mining (IBF) da Technische Universität Bergakademie Freiberg (TUBAF), em Freiberg/Saxônia/Alemanha, no período **de 13/11/2024 a 30/04/2026**.

### DECISÃO 81, DE 03 DE JULHO DE 2024

O Conselho de Ensino, Pesquisa, Extensão e Administração da UNIFEI (CEPEAd), no uso de suas atribuições estatutárias previstas no Inciso X do Art. 28 do Regimento Geral combinado com o Inciso XVI do Art. 6º do Regimento do CEPEAd e tendo em vista o Processo 23088.013611/2024-86, a decisão deste Conselho na 12ª Sessão Extraordinária, realizada no dia 03 de julho de 2024, **DECIDE:**

**I - APROVAR** o Termo de Execução Descentralizada (TED) a ser celebrado entre a Universidade Federal de Itajubá e a Universidade Federal do Rio Grande do Norte, tendo como objetivo a execução de programas, projetos e atividades de interesse recíproco, em regime de colaboração mútua, conforme estabelecido no inciso I do art. 3 do Decreto Nº 10.426/2020.

### DECISÃO Nº 82, DE 03 DE JULHO DE 2024

O Conselho de Ensino, Pesquisa, Extensão e Administração da UNIFEI (CEPEAd), no uso de suas atribuições estatutárias previstas no inciso XX do art. 28 do Regimento Geral combinado com o inciso



XX do art. 6º do Regimento do CEPEAd e tendo em vista Processo nº 23088.034493/2023-69e a decisão deste Conselho na 12ª Sessão Extraordinária, realizada no dia 03 de julho de 2024, **DECIDE:**

**I - INDEFERIR** o pedido de recurso impetrado pelo candidato Gabriel Cirac Mendes Souza referente ao concurso público para Professor do Magistério Superior na área de Computação, Edital 119/2023, acatando o parecer da Comissão Julgadora.

## **RESOLUÇÃO Nº 06, DE 03 DE JULHO DE 2024**

*Estabelece critérios para capacitação de servidores docentes da UNIFEI, referentes à participação em programa de pós-graduação, pós-doutoramento ou estágio técnico.*

O Conselho de Ensino, Pesquisa, Extensão e Administração, em sua 12ª Reunião Extraordinária, realizada no dia 03/07/2024, no uso de sua competência, conferida pelo Estatuto e Regimento Geral da Universidade, considerando o disposto na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, na Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012, e na Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e com o contido no Processo nº 23088.034558/2021-12, **RESOLVE:**

### **CAPÍTULO I**

#### **DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS**

**Art. 1º** Esta Resolução visa estabelecer critérios para capacitação de servidores docentes da UNIFEI, referentes à participação em programa de pós-graduação (mestrado e doutorado), pós-doutoramento ou estágio técnico.

Parágrafo único. Para os efeitos desta Resolução, são consideradas as seguintes definições:

I – Ação de desenvolvimento: toda e qualquer ação voltada para o desenvolvimento de competências, organizada de maneira formal, realizada de modo individual ou coletiva, presencial ou a distância, com supervisão, orientação ou tutoria;

II – Capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagem, que utiliza ações de aperfeiçoamento e qualificação, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais, por meio do desenvolvimento de competências individuais;

III – pós-doutorado: estágio com foco na pesquisa e/ou desenvolvimento científico com resultados passíveis de publicações e/ou tecnologia de ponta;

IV - Estágio técnico: estágio com foco no aprendizado de equipamentos ou técnicas específicas ou experimentais laboratoriais e didáticas que sejam de interesse da unidade acadêmica, cursos de graduação e/ou pós-graduação, projetos de pesquisa e/ou extensão e

V – Disciplina isolada: é a matrícula em disciplinas integrantes dos currículos dos cursos de pós-graduação, permitida a qualquer pessoa não pertencente ao corpo discente da universidade, para complementação ou atualização de conhecimento.

### **CAPÍTULO II**

#### **DAS MODALIDADES DE CAPACITAÇÃO**

**Art. 2º** A participação em programa de pós-graduação, pós-doutoramento ou estágio técnico dos docentes da UNIFEI poderá ser realizada nas seguintes modalidades:



- I – Ação de desenvolvimento em serviço;
- II – Afastamento integral NO ou DO país e
- III – licença para capacitação.

Parágrafo único. A licença para capacitação de que trata o inciso III deste artigo está regulamentada na Resolução CEPEAd nº173/2020, de 16 de dezembro de 2020.

**Art. 3º** As solicitações de capacitação na modalidade simultaneamente com o exercício de cargo deverão ter origem na unidade acadêmica, contendo o Formulário de Capacitação Simultaneamente com o Exercício do Cargo, conforme Anexo I desta Resolução.

**Art. 4º** No interesse da administração, a participação de servidores em programas de pós-graduação, pós-doutoramento ou estágio técnico poderá ser autorizada, entre outros critérios, quando a ação de desenvolvimento:

- I – Estiver prevista no Plano de Desenvolvimento de Pessoal (PDP) da UNIFEI ou
- II – Estiver alinhada ao desenvolvimento do servidor nas competências relativas:
  - a) à sua unidade de lotação ou à UNIFEI;
  - b) à sua carreira ou cargo efetivo ou
  - c) ao seu cargo em comissão ou à sua função de confiança.

§ 1º O projeto de pesquisa a ser desenvolvido no programa de pós-graduação deverá estar alinhado à área de atribuição do cargo efetivo, do cargo em comissão ou da função de confiança do servidor ou à área de competência da sua unidade de exercício.

§ 2º A autorização prevista no caput deste artigo poderá ser concedida somente aos servidores que obtiverem resultado favorável na última avaliação de progressão ou promoção funcional docente.

**Art. 5º** Em virtude da participação de servidores em programas de pós-graduação independentemente da modalidade, a unidade acadêmica não poderá reduzir as atividades ofertadas inicialmente pelo referido servidor.

**Art. 6º** A capacitação poderá ocorrer em mais de uma modalidade, de acordo com o planejamento da unidade acadêmica.

**Art. 7º** O prazo máximo de autorização para capacitação, independentemente da modalidade, é de 24 (vinte e quatro) meses para mestrado, 48 (quarenta e oito) meses para doutorado, 12 (doze) meses para estágio pós-doutoral e 6 (seis) meses para estágio técnico.

Parágrafo único. O período de capacitação em disciplinas isoladas não poderá ultrapassar a 12 (doze) meses e não será considerado no cálculo do tempo de capacitação.

## Seção I

### Da modalidade “ação de desenvolvimento em serviço”

**Art. 8º** A capacitação mediante ação de desenvolvimento em serviço é a modalidade adequada quando a participação do servidor em programa de pós-graduação não justificar seu afastamento integral.

**Art. 9º** O período máximo para capacitação é de 24 (vinte e quatro) meses para mestrado, 48 (quarenta e oito) meses para doutorado, 12 (doze) meses para especialização, 12 (doze) meses para estágio pós-doutoral e 6 (seis) meses para estágio técnico.



**Art. 10.** Enquadra-se nesta modalidade a participação:

I – como aluno regular;

II – como aluno especial ou de atualização ou

III – em disciplina isolada, ao docente com titulação máxima de mestre.

§ 1º O servidor que se enquadre nos incisos I ou II deste artigo poderá ser liberado de sua jornada de trabalho em até 16 (dezesesseis) horas para dedicação à capacitação.

§ 2º O servidor que se enquadre no inciso III deste artigo poderá ser liberado de sua jornada de trabalho em até 10 (dez) horas para dedicação à capacitação.

§ 3º As horas liberadas para participação nesta modalidade abrangem todo o período de aulas, pesquisas, coletas de dados, produção de dissertação ou tese e correções pós-defesa, além de seu deslocamento, desde que dentro do prazo previsto no art. 7º desta Resolução.

**Art. 11.** Nesta modalidade, poderão ser beneficiados docentes em estágio probatório.

**Art. 12.** Não poderão ser beneficiados os docentes em regime de trabalho de 20 (vinte) horas semanais.

**Art. 13.** A unidade acadêmica não poderá solicitar novos docentes para suprir demanda resultante de participação em ação de desenvolvimento em serviço.

**Art. 14.** A ação de desenvolvimento em serviço não fica condicionada à utilização do banco de professor-equivalente.

## **Seção II**

### **Da modalidade “afastamento integral”**

**Art. 15.** A capacitação com afastamento integral é a modalidade adequada quando a participação não puder ocorrer nas modalidades previstas nos incisos I e III do art. 2º.

Parágrafo único. No interesse da administração, o docente poderá afastar-se do exercício do cargo efetivo com a respectiva remuneração para participar de programa de pós-graduação stricto sensu ou de pós-doutorado, ficando dispensado de todas as atribuições do cargo.

**Art. 16.** Apenas será concedido afastamento integral, quando demonstrado que o horário ou o local da ação de desenvolvimento inviabiliza o cumprimento da jornada semanal de trabalho do servidor.

**Art. 17.** Os docentes beneficiados por afastamento integral, após o seu retorno, terão que permanecer no exercício de suas funções na mesma unidade acadêmica de lotação por um período no mínimo igual ao do afastamento concedido, com regime de trabalho igual ou superior ao vigente quando do seu afastamento.

**Art. 18.** Caso o docente solicite exoneração do cargo ou aposentadoria antes de cumprir o período de permanência previsto no Art. 17, deverá ressarcir à UNIFEI, na forma do Art. 47 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, os custos referentes à remuneração e demais vantagens percebidas durante o período de capacitação.

## **Subseção I**

### **Do processo seletivo interno para afastamento integral**



**Art.19.** Os afastamentos integrais para participação em programas de pós-graduação serão precedidos de processo seletivo interno.

§ 1º O processo seletivo interno de que trata o caput deste artigo será de responsabilidade de cada unidade acadêmica, que deverá definir critérios de seleção objetivos e isonômicos, aprovados pela Assembleia, constantes no edital de abertura do processo seletivo interno.

§ 2º Os processos seletivos deverão considerar, além dos critérios estabelecidos no § 1º deste artigo, a nota da avaliação de desempenho individual, apurada por meio do Relatório Individual Docente (RID).

**Art. 20.** O resultado do processo seletivo interno terá vigência de seis meses, a contar da data da publicação do resultado na página da Unidade Acadêmica e só poderão participar dele os docentes que desejam se afastar no período de validade daquele processo.

**Art. 21.** Para participar do processo seletivo interno, o docente deve ter a capacitação pretendida prevista no plano quinquenal de capacitação da sua unidade acadêmica de lotação.

§ 1º As unidades acadêmicas deverão manter os planos quinquenais de capacitação atualizados junto à Comissão Permanente de Pessoal Docente.

§ 2º Após a divulgação do resultado do processo seletivo interno, o docente que tenha se classificado dentro do número de vagas ofertadas no edital do processo seletivo estará apto a instruir seu processo de solicitação de afastamento.

**Art. 22.** A participação e a classificação no processo seletivo interno não garantem o direito à concessão de afastamento integral.

**Art. 23.** Caso o docente elencado na lista de classificação tenha seu processo de afastamento indeferido, ou desista formalmente, a vaga será destinada ao docente subsequente na respectiva lista, e assim sucessivamente.

Parágrafo único. Na hipótese de ocorrência do disposto no caput deste artigo, o docente poderá solicitar a reclassificação para o último lugar na lista de classificação, durante o período de validade do processo seletivo em que foi classificado.

**Art. 24.** O docente que não iniciar o afastamento, previsto durante o período de validade do processo seletivo em que foi classificado, deverá participar de novo processo seletivo caso queira pleitear novamente o afastamento no(s) ano(s) seguinte(s).

## **Subseção II**

### **Dos requisitos para concessão do afastamento integral**

**Art. 25.** Para deliberação do afastamento integral, o docente deverá ser classificado no processo seletivo interno.

**Art. 26.** Cada unidade acadêmica poderá liberar para capacitação, com afastamento integral, o percentual máximo de 20% (vinte por cento) do total de docentes por curso ou por área de atuação.

§ 1º Caberá às unidades acadêmicas informar mensalmente à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PRGP) os cursos ou as áreas de atuação a que pertencem os docentes.

§ 2º Caberá à PRGP manter atualizada em seu site a tabela de dimensionamento de ocupação de vagas docentes de cada unidade acadêmica, por curso ou por área de atuação, incluído o percentual de



afastamento de que o trata o caput deste artigo, mediante a informação de que trata o § 1º deste artigo.

§ 3º Quando a quantidade de docentes por curso ou área de atuação for inferior a 5 (cinco), a unidade acadêmica poderá afastar integralmente apenas 1 (um) docente por vez, desde que o número de docentes afastados integralmente não extrapole 20% (vinte por cento) do total de docentes da unidade.

§ 4º Caso o percentual estabelecido no caput resulte em um quantitativo de docentes não inteiro, o número máximo de docentes será arredondado para o inteiro mais próximo, desde que o número de docentes afastados integralmente não extrapole 20% (vinte por cento) do total de docentes da unidade.

**Art. 27.** Os docentes em estágio probatório não poderão usufruir da modalidade “afastamento integral” para capacitação.

**Art. 28.** Ao docente que esteja participando de atividades de extensão e/ou Pesquisa e Desenvolvimento (P&D) não será concedida autorização para afastamento integral, a não ser nos casos em que tais atividades se enquadrem, comprovadamente, no cronograma de atividades previsto para a capacitação, com parecer da Câmara Superior de Extensão (CSE).

Parágrafo único. Caso o docente transfira a coordenação das atividades de extensão e/ou P&D a outro docente da UNIFEI, sem prejuízo da execução do plano de trabalho da extensão, o afastamento integral poderá ser concedido.

**Art. 29.** Não será concedido afastamento integral ao docente que for realizar capacitação no campus de localização da sua unidade acadêmica de lotação.

**Art. 30.** Não será concedido afastamento integral para capacitação no caso de instituições localizadas a menos de 80 Km do local de atuação do docente.

**Art. 31.** A aprovação do afastamento para estágio pós-doutoral ocorrerá:

I - Se o docente apresentar índice H, verificado por meio da base Scopus, igual ou superior a 2 (dois) ou ter publicado 2 (dois) artigos em periódicos com Qualis A1 a A4 nos últimos 5 anos da solicitação do afastamento;

II - Se o supervisor do estágio pós-doutoral tiver experiência:

a) científica, comprovada pelo índice H verificado na base Scopus igual ou superior a 10 (dez) e

b) na orientação de doutorado e na supervisão de pós-doutorado, comprovada pelo seu Curriculum Vitae;

III - se, em caso de instituições nacionais, estas tiverem programas de excelência (Conceito CAPES SEIS ou SETE) na área de atuação do docente.

**Art. 32.** A aprovação do afastamento para estágio pós-doutoral deverá conter uma avaliação de mérito da proposta de capacitação que poderá ser:

I – Para propostas que tiverem seu mérito reconhecido em análise feita por Agências de Fomento Nacionais ou outros órgãos internacionais, a própria recomendação é válida como avaliação de mérito, mesmo que não tenha prioridade para financiamento.

II – Para propostas sem financiamento externo, a unidade acadêmica deverá solicitar um parecer quanto ao mérito da proposta à Comissão Institucional de Pesquisa da PRPPG.



**Art. 33.** Na solicitação de afastamento para pós-doutorado, o docente deverá apresentar com clareza, para sua unidade acadêmica de lotação, quais os resultados esperados e como estes serão aplicados na UNIFEI quando do seu retorno.

Parágrafo único. O docente deverá executar o proposto no pós-doutorado, como contribuições, que podem incluir a publicação de artigos, estabelecimento de convênios ou projetos em conjunto, contribuições para modernização e internacionalização curricular de cursos de graduação e/ou pós-graduação, aprendizagem de novas técnicas para a utilização em aulas práticas e pesquisas e/ou oferta de disciplinas em outras línguas.

**Art. 34.** A aprovação do afastamento para programas de doutorado em instituições nacionais somente poderá ocorrer para instituições com programas de pós-graduação com conceito CINCO, SEIS ou SETE na CAPES, na área de atuação do docente.

Parágrafo único. Poderão ser aprovados para doutorado, em instituições nacionais com programas de Conceito CAPES QUATRO, na condição de que o orientador apresente:

- I - Experiência científica, comprovada pelo índice H verificado na base Scopus igual ou superior a 8 (oito) e
- II - Experiência na orientação de doutorado, comprovada pelo seu Curriculum Vitae.

#### **CAPÍTULO IV DOS PROCESSOS DE CAPACITAÇÃO**

**Art. 35.** A participação do docente em programa de pós-graduação e estágio pós-doutoral ou técnico deverá ser formalizada em um único processo durante todo o período de capacitação, independentemente de a participação ocorrer em uma modalidade ou em modalidades combinadas.

§ 1º Os processos de capacitação, nas modalidades com afastamento, devem ser instruídos com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias do início da capacitação.

§ 2º Qualquer alteração no processo, que não esteja no formulário de solicitação de capacitação docente (Anexo I), deverá obedecer ao mesmo prazo de que trata o § 1º deste artigo, mediante inclusão no processo:

- a) do formulário de solicitação de atualização da capacitação (Anexo V);
- b) da documentação exigida nesta Resolução para a modalidade pretendida, caso haja mudança de modalidade e
- c) do termo de responsabilidade e compromisso atualizado.

§ 3º Para a capacitação envolvendo modalidades combinadas, não poderá haver interrupção ou sobreposição do período de cada modalidade, informados no formulário de solicitação de capacitação docente (Anexo I).

§ 4º Quando a capacitação planejada, proposta no formulário de solicitação (Anexo I), iniciar pela modalidade “ação de desenvolvimento em serviço” seguida da alteração para a modalidade “afastamento integral”, somente a primeira modalidade poderá ser aprovada inicialmente.

§ 5º Para análise da solicitação da segunda modalidade (afastamento integral) proposto no planejamento de capacitação de que trata o § 4º deste Artigo, o docente deverá ser aprovado no último processo seletivo interno, previsto no Art. 19 desta Resolução, e seguir o que dispõem os incisos III a V do Art. 45 e o Art. 46 desta Resolução, dando continuidade ao processo inicial.

§ 6º Quando a capacitação planejada, proposta no formulário de solicitação (Anexo I), iniciar pela modalidade “afastamento integral” seguida da alteração para a modalidade “ação de desenvolvimento



em serviço”, as duas modalidades poderão ser aprovadas conjuntamente, antes do início do afastamento.

§ 7º A unidade acadêmica deverá solicitar o processo sempre que houver alteração ou atualização deste.

## Seção I

### Da instrução dos processos

#### Subseção I

##### Da instrução dos processos na modalidade “ação de desenvolvimento em serviço”

**Art. 36.** Na modalidade “ação de desenvolvimento em serviço”, o docente interessado em participar como aluno regular ou especial/atualização deverá encaminhar à unidade acadêmica de sua lotação os seguintes documentos:

I – Formulário de solicitação de capacitação docente (Anexo I);

II – Comprovante de aprovação em processo seletivo de programa de pós-graduação stricto sensu ou carta-convite ou documento de aceite do futuro orientador (pós-doutorado);

III – parecer favorável do(s) grupo(s) de pesquisa e, caso integre, dos(s) programa(s) de pós-graduação e

IV – Termo de responsabilidade e compromisso (Anexo IV).

**Art. 37.** A unidade acadêmica deverá instruir o processo contendo, além dos documentos constantes nos incisos I a IV do Art. 36 desta Resolução, os seguintes:

I – Pareceres de nada consta da Comissão de Ética e da Coordenação de Sindicâncias e Processos Administrativos Disciplinares e

II – Parecer conclusivo da PRPPG, quanto ao mérito e impacto da capacitação solicitada (conceito e/ou excelência do programa), excelência do supervisor ou do orientador do docente solicitante e, caso o docente tenha tido afastamento anterior, parecer quanto aos resultados do afastamento.

**Art. 38.** O processo deverá ser encaminhado à CPPD para emissão de parecer conclusivo quanto à documentação relacionada nos parágrafos 1º e 2º do Art. 35, ao atendimento à esta Resolução e à previsão da capacitação no plano quinquenal da unidade acadêmica.

**Art. 39.** Após parecer da CPPD, o processo será encaminhado à assembleia da unidade acadêmica para análise e deliberação da solicitação.

**Art. 40.** O processo só poderá ser submetido à análise da assembleia, caso não haja impedimento relativo aos incisos I e II do Art. 37.

**Art. 41.** Após aprovação da assembleia da unidade acadêmica, o processo deverá ser encaminhado à PRGP para acompanhamento da capacitação.

§ 1º A resolução da assembleia da unidade não poderá ser aprovada ad referendum.

§ 2º Os pareceres terão validade de 120 (cento e vinte) dias.

**Art. 42.** Na modalidade “ação de desenvolvimento em serviço”, o docente interessado em participar de disciplina isolada deverá encaminhar à unidade acadêmica de sua lotação os seguintes documentos:

I – Formulário de solicitação de participação em disciplina isolada (Anexo II);



II – Comprovante de matrícula em disciplina isolada, emitido pela instituição a que pertença o programa de pós-graduação.

§ 1º A unidade acadêmica deverá instruir o processo contendo os documentos recebidos do docente solicitante e encaminhar à assembleia da unidade acadêmica para aprovação.

§ 2º Após aprovação da assembleia da unidade acadêmica, o processo deverá ser encaminhado à CPPD que posteriormente encaminhará à PRGP para ciência.

**Art. 43.** A cada semestre, uma nova autorização de capacitação sob a forma de disciplina isolada só poderá ser analisada pela assembleia da unidade acadêmica, condicionada à inclusão no processo dos seguintes documentos apresentados pelo docente:

I – Comprovante de aprovação na disciplina cursada;

II – Novo formulário de solicitação de participação em disciplina isolada e

III – comprovante de matrícula na nova disciplina isolada.

**Art. 44.** O docente autorizado a participar de disciplina isolada que pretenda mudar de instituição e/ou programa de pós-graduação deverá, com as devidas justificativas, apresentar o comprovante de aprovação na disciplina cursada para finalizar o processo que está em andamento, e instruir novo processo, conforme Art. 42, desta Resolução.

## **Subseção II**

### **Da instrução dos processos na modalidade “afastamento integral”**

**Art. 45.** Na modalidade “afastamento integral”, o docente solicitante deverá encaminhar à unidade acadêmica de sua lotação os seguintes documentos:

I – Formulário de solicitação de capacitação docente (Anexo I);

II – Comprovante de aprovação em processo seletivo de programa de pós-graduação stricto sensu ou carta-convite ou documento de aceite do futuro orientador (pós-doutorado);

III – termo de compromisso e responsabilidade (Anexo III);

IV – Parecer favorável do(s) grupo(s) de pesquisa e, caso integre, do(s) programa(s) de pós-graduação e

V – Edital e comprovante de aprovação no processo seletivo interno, de que trata o Art. 18 desta Resolução.

§ 1º O processo de afastamento poderá ser instruído sem o comprovante de que trata o inciso II deste artigo, caso o processo seletivo do programa de pós-graduação stricto sensu ainda esteja em andamento.

§ 2º Na hipótese prevista no § 1º deste artigo, o docente deverá apresentar o referido comprovante, com antecedência mínima de 20 (vinte) dias do início das aulas, para inclusão no processo e parecer final da PRGP.

**Art. 46.** A unidade acadêmica deverá instruir o processo contendo, além dos documentos constantes nos incisos I a IV do Art. 45 desta Resolução, os seguintes:

I – Pareceres de nada Consta da Comissão de Ética e da Coordenação de Sindicâncias e Processos Administrativos Disciplinares;

II – Parecer conclusivo da Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação (PRPPG), quanto ao mérito e impacto da capacitação solicitada (conceito e/ou excelência do programa) excelência do supervisor ou



do orientador do docente solicitante e, caso o docente tenha afastamento anterior, parecer quanto aos resultados do afastamento

III – parecer de nada consta Pró-Reitoria de Extensão (Proex), informando a não participação em atividades de extensão e/ou de P&D concomitantes com o período de afastamento integral, a não ser nos casos em que tais atividades se enquadrem, comprovadamente, no cronograma de atividades previsto para a capacitação, com parecer da Câmara Superior de Extensão e

IV – Caso o solicitante seja orientador em atividades de pesquisas, juntar ao processo de afastamento documento hábil indicando sua substituição por co-orientador que dará continuidade às respectivas atividades e

V – Parecer da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PRGP) quanto ao impedimento ou não para afastamento.

§ 1º O processo deverá ser encaminhado à CPPD para emissão de parecer conclusivo quanto à documentação constante dos itens I a V deste artigo, ao atendimento desta Resolução, à Política de Capacitação Docente e à previsão da capacitação no plano quinquenal da unidade acadêmica, sendo o processo encaminhado à unidade acadêmica.

§ 2º Após parecer da CPPD, o processo será encaminhado à assembleia da unidade acadêmica para análise e deliberação da solicitação.

§ 3º O processo só poderá ser submetido à análise da assembleia, caso não haja impedimento relativo aos incisos I a V deste artigo.

§ 4º A assembleia da unidade deverá emitir parecer sobre a viabilidade do afastamento, apresentando um plano de ação para a execução das funções de responsabilidade do docente requerente, indicando a necessidade de contratação de professor substituto ou não, mediante preenchimento do formulário de distribuição da carga didática e de atividades (Anexo VIII).

§ 5º A resolução da assembleia da unidade não poderá ser aprovada ad referendum.

§ 6º Após a aprovação da assembleia, a unidade acadêmica encaminhará o processo à PRGP.

§ 7º Os pareceres têm validade de 120 (cento e vinte) dias.

§ 8º Os docentes que solicitarem afastamento integral e tiverem cônjuges servidores da UNIFEI deverão informar o nome do cônjuge, sua lotação, se ele irá pleitear afastamento ou licença (Anexo I).

§ 9º A unidade acadêmica deverá informar, via memorando eletrônico, o órgão de lotação do cônjuge, de que houve instrução de processo de afastamento.

**Art. 47.** A PRGP é o órgão responsável pela aprovação do afastamento.

§ 1º No caso de reprovação, a Diretoria de Desenvolvimento de Pessoal/PRGP devolverá o processo para a unidade acadêmica.

§ 2º Para a capacitação com afastamento para o exterior, a DDP/PRGP deverá providenciar a publicação no Diário Oficial da União (DOU).

§ 3º O docente deverá aguardar a aprovação da PRGP para o afastamento, sob pena de incorrer em abandono do cargo, não sendo permitida a liberação com data retroativa.

**Art. 48.** Após a aprovação do afastamento e das devidas publicações, o processo ficará sob a guarda da PRGP.

## Seção II

### Da prorrogação da participação em programa de pós-graduação



**Art. 49.** O docente poderá solicitar a prorrogação do prazo aprovado para sua capacitação, limitado aos prazos previstos no Art. 7º, com 60 (sessenta) dias de antecedência da data de término da sua ação de capacitação, por meio da inclusão dos seguintes documentos no processo:

I – Formulário de solicitação de prorrogação da capacitação (Anexo VI);

II – Documento emitido pela instituição onde o docente está realizando a capacitação, informando ser possível e necessária a prorrogação e

III – termo de responsabilidade e compromisso atualizado (Anexo III).

§ 1º A solicitação da prorrogação deverá ser submetida à análise da assembleia da unidade acadêmica que emitirá uma resolução quanto à aprovação ou não da solicitação.

§ 2º Em caso de aprovação, o processo seguirá para a CPPD para emissão de parecer quanto à documentação da prorrogação e atendimento a esta Resolução.

§ 3º Após parecer da CPPD, o processo será encaminhado à PRGP para análise quanto ao cumprimento dos requisitos definidos na legislação vigente e na presente Resolução, e, em caso de aprovação, oficializar a prorrogação.

### Seção III

#### **Das alterações na modalidade “afastamento integral” NO país para DO país e DO país para NO país**

**Art. 50.** Ao docente é permitida a mudança dentro da modalidade “afastamento integral”, mediante a inclusão do formulário de solicitação de atualização da capacitação (Anexo V) no processo principal e autorização da assembleia da unidade, conforme incisos I e II:

I – No país para DO país ou

II – Do país para NO país.

Parágrafo único. A solicitação de mudança deve ser feita, no mínimo, 60 (sessenta) dias antes da data pretendida.

**Art. 51.** No período de afastamento NO país, desde que comprovada a necessidade, o docente poderá solicitar seu afastamento DO país, nas seguintes condições:

I – Participação em congressos, seminários, estágios, visitas técnicas e demais atividades correlatas com a capacitação, com duração total não excedente a 90 (noventa) dias, devidamente justificada e comprovada pela chefia da unidade acadêmica de lotação ou

II – Participação em programas de pós-graduação em nível de doutorado na modalidade sanduíche, conforme regulamento pela CAPES.

§ 1º Para os afastamentos previstos no inciso I deste artigo, o docente deverá instruir processo conforme a Resolução para solicitação de afastamento do país com duração de até 90 dias da UNIFEI.

§ 2º Para os afastamentos previstos no inciso II deste artigo, o docente deverá apresentar à unidade acadêmica o Formulário de solicitação de atualização da capacitação (Anexo V) juntamente com a carta de encaminhamento do orientador no país, a carta de aceite da instituição de ensino e comprovante de financiamento do afastamento, caso haja.

§ 3º O processo atualizado, se aprovado pela unidade acadêmica, seguirá para a CPPD para emissão de parecer quanto à documentação da atualização e atendimento a esta Resolução.

§ 4º Após a emissão do parecer da CPPD, o processo deverá ser encaminhado à PRGP para análise quanto ao cumprimento dos requisitos definidos na legislação vigente e na presente Resolução e, em caso de aprovação, providenciar a publicação no DOU.

**Art. 52.** No período de afastamento integral DO país, desde que comprovada a necessidade, o docente poderá solicitar seu afastamento integral NO país, após aprovação de solicitação ao CEPEAd.



§ 1º O docente deverá apresentar à unidade acadêmica o Formulário de solicitação de atualização da capacitação (Anexo V) acompanhado de carta de encaminhamento do novo orientador de doutorado ou anuência do novo supervisor de estágio pós-doutoral no país, carta de aceite da instituição de ensino e comprovante de financiamento do afastamento, caso haja.

§ 2º O processo atualizado, se aprovado pela unidade acadêmica, seguirá para a CPPD para emissão de parecer quanto à documentação da atualização e atendimento a esta Resolução.

§ 3º Após a emissão do parecer da CPPD, o processo deverá ser encaminhado à PRGP para análise quanto ao cumprimento dos requisitos definidos na legislação vigente e na presente Resolução e, em caso de aprovação, providenciar a publicação no DOU.

#### **Seção IV**

##### **Do Acompanhamento e Prestação de Contas**

**Art. 53.** É de responsabilidade da unidade acadêmica manter os processos atualizados com os relatórios de atividades realizadas durante o período de capacitação (Anexo VII) até a sua conclusão.

§ 1º O docente deverá apresentar os relatórios semestrais e final à unidade acadêmica de lotação para aprovação da assembleia da unidade e inclusão no processo.

§ 2º A periodicidade dos relatórios deverá ser semestral para todas as modalidades de capacitação.

§ 3º Os relatórios devem ser entregues em até 30 dias após o término de cada semestre e após a finalização da capacitação e devem ser assinados pelo docente, pelo seu orientador, pelo coordenador do programa e pelo diretor da unidade acadêmica.

§ 4º O docente que não entregar o relatório no prazo estabelecido no § 3º estará sujeito ao cancelamento da aprovação da capacitação.

§ 5º No caso da ocorrência do disposto no § 4º deste artigo, a unidade acadêmica deverá, imediatamente, comunicar a PRGP para o cancelamento da aprovação da capacitação, aplicando o disposto no Art. 61 desta Resolução.

**Art. 54.** O docente deverá indicar em cada relatório o cumprimento dos compromissos assumidos no plano de trabalho.

Parágrafo único. O relatório deverá conter a ciência e a concordância do orientador ou supervisor.

**Art. 55.** Como resultado do estágio pós-doutoral é obrigatória a publicação de, no mínimo, um artigo em periódico classificado no estrato superior A1 a A4 da CAPES, em colaboração com o supervisor do estágio.

§ 1º O cumprimento da obrigação prevista no caput deste artigo deverá ocorrer em até 12 (doze) meses após o retorno do estágio pós-doutoral e caso não o faça o processo ficará pendente de encerramento.

§ 2º Não serão concedidos novos afastamentos para capacitação ao docente que não cumprir a obrigação prevista no caput deste artigo.

**Art. 56.** O docente deverá apresentar o comprovante de conclusão da capacitação em até 30 (trinta) dias após o encerramento do afastamento.

§ 1º No caso de Mestrado e Doutorado serão considerados como comprovantes de conclusão da capacitação:

I – O diploma; ou

II – Documento formal expedido pela instituição de ensino responsável, que declare expressamente a conclusão efetiva de curso reconhecido pelo MEC, a aprovação do interessado e a inexistência de



qualquer pendência para a aquisição da titulação, juntamente com comprovante de início de expedição e registro do respectivo certificado ou diploma.

§ 2º Caso o comprovante de conclusão não seja o previsto no inciso I, o docente terá o prazo de 120 dias para apresentar a via original do diploma.

§ 3º No caso do estágio pós-doutoral, deverá ser considerado o previsto no Art. 55 desta Resolução.

§ 4º No caso do estágio técnico, deverá ser apresentado um relatório final circunstanciado, acompanhado de declaração do supervisor do estágio que ateste o adequado cumprimento do plano de trabalho, acompanhado de cópia dos trabalhos publicados, se houver.

§ 5º Caso o docente não obtenha o título ou grau que justifique sua capacitação no prazo autorizado, o diretor da unidade acadêmica deverá comunicar a PRGP para as devidas providências.

## CAPÍTULO V

### DISPOSIÇÕES FINAIS

**Art. 57.** A participação em programa de pós-graduação será suspensa no caso de solicitação de licenças consideradas compulsórias, pelo prazo de duração da licença, mediante inclusão no processo de capacitação de comprovante da instituição onde o docente está realizando a pós-graduação, informando que houve trancamento da matrícula e atestando ser viável sua conclusão após o término da referida licença.

§ 1º Caso a suspensão seja deferida, o prazo da capacitação aprovada será interrompido enquanto vigorar a licença.

§ 2º O prazo da capacitação será retomado imediatamente após o término da licença, momento em que o servidor reiniciará as atividades de estudo, devendo concluí-las no prazo máximo autorizado para sua capacitação.

**Art. 58.** O servidor poderá responder administrativamente caso seja verificada a utilização indevida de horas liberadas em qualquer das modalidades.

**Art. 59.** Caso não obtenha o título ou grau ou aproveitamento satisfatório que justificou sua aprovação para capacitação no período previsto, excluído o período de licenças compulsórias, o docente deverá restituir à UNIFEI, conforme prazo estabelecido no art. 47 da Lei nº 8.112/1990, os custos referentes à remuneração e demais vantagens percebidas durante o período de capacitação:

I – Integralmente, na modalidade “afastamento integral” ou

II – Proporcionalmente às horas liberadas, na modalidade “ação de desenvolvimento em serviço”.

§ 1º O docente que, por motivo de caso fortuito ou de força maior, no período de usufruto da capacitação, não conseguir concluir a ação deverá informar e apresentar, em até 05 (cinco) dias úteis do fato gerador, justificativa por escrito e os comprovantes da participação ou do aproveitamento na capacitação ao diretor da Unidade Acadêmica que os encaminhará à PRGP, solicitando interrupção, suspensão ou encerramento da capacitação.

§ 2º A interrupção do afastamento a pedido do docente motivada por caso fortuito ou força maior não implicará ressarcimento ao erário, desde que comprovada a efetiva participação ou aproveitamento da ação de desenvolvimento no período transcorrido da data de início do afastamento até a data do pedido de interrupção.

§ 3º As justificativas e a comprovação da participação ou do aproveitamento na capacitação na hipótese prevista no § 1º serão avaliadas pela autoridade máxima do órgão ou entidade em que o docente estiver em exercício, permitida a delegação aos dois níveis hierárquicos imediatos, com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação.



§ 4º O disposto neste artigo se aplica no caso de desistência do estágio pós-doutoral ou do estágio técnico por parte do docente.

**Art. 60.** O docente deverá comunicar sua chefia imediata e a PRGP por escrito, caso conclua sua capacitação antes do prazo aprovado, com antecedência mínima de trinta dias da conclusão.

**Art. 61.** Não findado o prazo autorizado no processo de capacitação, o término do afastamento se dará com a entrega do documento formal disposto no inciso II, § 1º do Art. 56 ou da declaração do supervisor, no caso de estágio pós-doutoral ou estágio técnico.

**Art. 62.** A unidade acadêmica ficará responsável pelo acompanhamento do cumprimento das atividades do docente durante o período de capacitação.

**Art. 63.** A liberação para participação nas ações de capacitação de que trata esta Resolução será considerada como efetivo exercício, não sendo necessária a compensação das horas.

**Art. 64.** Os processos de participação em programa de pós-graduação stricto sensu, estágio pós-doutoral e estágio técnico em andamento deverão obedecer à legislação vigente.

**Art. 65.** A modalidade “capacitação com afastamento parcial” da Resolução anterior de Capacitação de Docentes na Unifei passa a ser considerada “ação de desenvolvimento em serviço”, na presente Resolução.

**Art. 66.** Caberá recurso ao Conselho de Ensino, Pesquisa, Extensão e Administração quanto às decisões da unidade acadêmica e/ou da PRGP, no prazo de 10 (dez) dias corridos, a contar da ciência do interessado.

**Art. 67.** Os casos omissos e excepcionais serão resolvidos e deliberados pelo Conselho de Ensino, Pesquisa, Extensão e Administração.

**Art. 68.** Fica revogada a Norma para capacitação de servidores docentes da UNIFEI, referente à participação em programa de pós-graduação (mestrado e doutorado), pós-doutoramento ou estágio técnico, de 22 de maio de 2019, instituída pela Resolução nº 64 do Conselho de Ensino, Pesquisa, Extensão e Administração.

**Art. 69.** Esta Resolução entra em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho de Ensino, Pesquisa, Extensão e Administração, e respectiva publicação no Boletim Interno Semanal da UNIFEI.

## **CÂMARA SUPERIOR DE EXTENSÃO**

### **17ª DECISÃO AD REFERENDUM DA CSE APROVADA EM 25/06/2024**

**APROVO**, *Ad Referendum* da Câmara Superior de Extensão – CSE, o Acordo de Cooperação Científica e Tecnológica a ser celebrado entre as empresas EMBRAER S.A. e RIMA INDUSTRIAL S.A., A Universidade



Federal de Itajubá (UNIFEI), A Universidade de São Paulo - Escola de Engenharia de Lorena (USP/EEL), com interveniência da Fundação de Pesquisa e Assessoramento a Indústria (FUPAI) e a Fundação de Apoio da Universidade de São Paulo (FUSP), tendo como objeto a execução do projeto intitulado: Desenvolvimento de ligas magnésio-cálcio para aplicações aeronáuticas, sob a coordenação do professor Bruno Xavier de Freitas - processo nº 23088.012841/2024-28.

- Encaminha esta Decisão à PROEX para providências.

### **18ª DECISÃO AD REFERENDUM DA CSE APROVADA EM 04/07/2024**

**APROVO**, *Ad Referendum* da Câmara Superior de Extensão – CSE, o Acordo de Parceria Para Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (PD&I) a ser celebrado entre a Universidade Federal de Itajubá (UNIFEI) e a empresa PS Soluções Indústria, Comércio, Representações e Consultoria Ltda., com Interveniência da Fundação de Pesquisa e Assessoramento à Indústria, tem por objeto a cooperação técnica e científica entre os PARCEIROS para o desenvolvimento do projeto intitulado: Desenvolvimento e simulação de módulo de gerenciamento energético para sistema de produção de H2 com compensação harmônica e reativa, sob a coordenação do professor Rondineli Rodrigues Pereira - processo nº 23088.013175/2024-45.

- Encaminha esta Decisão à PROEX para providências.

---

## **3 - REITORIA**

### **PORTARIA Nº 1193 DE 03 DE JULHO DE 2024**

O Reitor da UNIVERSIDADE FEDERAL DE ITAJUBÁ, no uso de suas atribuições legais, estatutárias e regimentais, **RESOLVE**:

**Art. 1º AUTORIZAR**, a partir desta data, com base no Art. 1º da Lei nº 9.327, de 09/12/1996, publicada no DOU de 10/12/1996, o servidor abaixo relacionado a dirigir veículos oficiais de transporte individual de passageiros, pertencentes à UNIFEI, compatível com a sua Carteira Nacional de Habilitação:

SERVIDOR: Eduardo Crestana Guardia

SIAPE: 2257480

CNH: 023\*\*\*\*\*610

CATEGORIA: AB

### **PORTARIA Nº 1197, DE 03 DE JULHO DE 2024**

O Reitor da UNIVERSIDADE FEDERAL DE ITAJUBÁ, no uso de suas atribuições legais, estatutárias e regimentais, e de acordo com o que consta no MEMORANDO ELETRÔNICO Nº 21/2024 - DSG de 01/07/2024, **RESOLVE**:



**Art. 1º DESIGNAR** os membros abaixo relacionados para, sob a presidência do primeiro, constituírem a Comissão de Inventário de Bens Móveis - 2024 - Campus Itajubá:

1. Fernanda de Souza Guimarães - SIAPE nº 3323440 - Contadora;
2. Soraia Cristina da Silva - SIAPE nº 2139866 - Técnica em Contabilidade;
3. Maria Rita dos Reis - SIAPE nº 2257569 - Técnica em Contabilidade;
4. Luiz Fernando dos Santos - SIAPE nº 2313342 - Técnico de TI.

**Art. 2º ATRIBUIR** à Comissão as seguintes competências:

1. Consolidar os relatórios de inventário enviados pela Coordenação de Materiais e Patrimônio;
2. Orientar os trabalhos de realização do levantamento físico dos bens patrimoniais pelas comissões locais de patrimônio, dirimindo eventuais dúvidas;
3. Solicitar instruções e pareceres aos órgãos de assessoramento;
4. Realizar diligências, sempre que julgar necessário, visando à confirmação de informações recebidas;
5. Elaborar o Relatório final Consolidado e encaminhá-lo à Coordenação de Materiais e patrimônio e Diretoria de Planejamento e Orçamento, com suas conclusões e recomendações. A comissão deverá observar os dispositivos legais para a realização do inventário referente ao exercício de 2024.

**Art. 3º** Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação no Boletim Interno de Serviços (BIS).

#### **PORTARIA Nº 1198, DE 03 DE JULHO DE 2024**

O Reitor da UNIVERSIDADE FEDERAL DE ITAJUBÁ, no uso de suas atribuições legais, estatutárias e regimentais, e de acordo com o que consta no MEMORANDO ELETRÔNICO Nº 97/2024 - IRN, de 25 de junho de 2024, **RESOLVE**:

**Art. 1º AUTORIZAR**, com base no Art. 1º da Lei nº 9.327, de 09/12/1996, publicada no DOU de 10/12/1996, a servidora abaixo relacionada a dirigir veículos oficiais, de transporte individual de passageiros, pertencentes à UNIFEI, compatível com a sua Carteira Nacional de Habilitação:

Nome: Márcia Viana Lisboa Martins

SIAPE: 2328324

CNH: 006\*\*\*\*\*998 (categoria B)

Justificativa: a referida professora coordena o projeto de extensão PJ 084/2024 - Implantação de unidade modelo de tratamento de esgoto doméstico no bairro rural Pessegueiro - e, por conta das atividades inerentes à função, terá de usar veículos oficiais com frequência para realizar trabalhos e pesquisas de campo.

**Art. 2º** Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação no Boletim Interno de Serviços (BIS).

#### **PORTARIA Nº 1200, DE 03 DE JULHO DE 2024**

O Reitor da Universidade Federal de Itajubá, no uso de suas atribuições legais, estatutárias e regimentais, e de acordo com o que consta no Memorando Eletrônico nº 19/2024-CPA de 01/07/2024, **RESOLVE**:



**Art. 1º ALTERAR** a composição dos membros da Comissão Própria de Avaliação (CPA) da UNIFEI, prevista na Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004, e regulamentada pela Portaria Ministerial nº 2.051, de 9 de julho de 2004, para o triênio 2023- 2026:

I - Excluir:

Luis Gustavo Sampaio Bueno, matrícula nº 2021001460, discente efetivo;

Maria Estevez Monteiro, matrícula nº 2020005616, discente efetivo.

II - Incluir:

Giovane Renó Ribeiro, matrícula nº 2020006936, discente efetivo, campus Itajubá;

Renato Gonçalves de Souza, matrícula nº 2022211462, discente efetivo, campus Itajubá;

Willian Alves Moreira, matrícula nº 2024002461, discente efetivo, campus Itajubá;

Gabrielli Mayumi Takeda Ribeiro, matrícula nº 2024000565, discente suplente, campus Itajubá;

Luís Gustavo Sampaio Bueno, matrícula nº 2024101530, discente suplente, campus Itajubá;

Thalita Victoria Monteiro do Carmo, matrícula nº 2022006891, discente efetivo, campus Itabira;

Criciany Mendes Santos, matrícula nº 2024011068, discente efetivo, campus Itabira;

Thaís Ribeiro Santiago, matrícula nº 2022005965, discente suplente campus Itabira;

Raffael Hiago da Silva Alves, matrícula nº 2020023733, discente suplente campus Itabira.

**Art. 2º** A CPA terá a seguinte composição:

I - Representantes do Corpo docente - Campus Itajubá - Mandato vigente até 07 de junho de 2026.

- a. Maximilian Joachim Hodapp, matrícula SIAPE nº 2274874 - efetivo;
- b. Mateus Augusto Faustino Chaib Junqueira (reconduzido), matrícula SIAPE nº 2269653- efetivo;
- c. Jesus Antônio Garcia Sanchez, matrícula SIAPE nº 2305664 - efetivo;
- d. Rodrigo Maximiano Antunes de Almeida (reconduzido), matrícula SIAPE nº 1732597 - 1º suplente;
- e. VAGO - 2º suplente;
- f. VAGO - 3º suplente.

II - Representantes do corpo docente - Campus Itabira - Mandato vigente até 07 de junho de 2026.

- a. André Pereira Feitosa, matrícula SIAPE nº 1917262 - efetivo;
- b. Danúbia Junca Cuzzuol, matrícula SIAPE nº 1644204 - efetivo;
- c. Ricardo Luiz Perez Teixeira (reconduzido), matrícula SIAPE nº 2058408 - 1º suplente;
- d. Priscilla Chantal Duarte Silva, matrícula SIAPE nº 1844566 - 2º suplente.

III - Representantes do corpo técnico-administrativo - Campus Itajubá - Mandato vigente até 07 de junho de 2026.

- a. Felipe Rodrigo de Moraes Mendes, matrícula SIAPE nº 2915018 - efetivo;
- b. Elisângela Cristina Romão (reconduzida), matrícula SIAPE nº 2114722 - efetivo;
- c. Douglas Lima Kistmann (reconduzido), matrícula SIAPE nº 748223- efetivo;
- d. VAGO - 1º suplente;
- e. VAGO - 2º suplente;
- f. VAGO - 3º suplente.

IV - Representantes do corpo técnico-administrativo - Campus Itabira - Mandato vigente até 07 de junho de 2026.



- a. Cleide Beatriz Gomes dos Reis (reconduzida), SIAPE: 1646266 - efetivo;
- b. Mariza Suely Assis Meireles (reconduzida), matrícula SIAPE nº 1642813 - efetivo;
- c. Ana Amélia de Souza (reconduzida), matrícula SIAPE nº 1667890- 1º suplente;
- d. VAGO - 2º suplente.

V - Representantes do corpo discente - Campus Itajubá - Mandato de um ano (até 03 de julho de 2025).

- a. Giovane Renó Ribeiro, matrícula nº 2020006936, efetivo;
- b. Renato Gonçalves de Souza, matrícula nº 2022211462, efetivo;
- c. Willian Alves Moreira, matrícula nº 2024002461, efetivo;
- d. Gabrielli Mayumi Takeda Ribeiro, matrícula nº 2024000565, suplente;
- e. Luís Gustavo Sampaio Bueno, matrícula nº 2024101530, suplente;
- f. VAGO - 3º suplente.

VI - Representantes do corpo discente - Campus Itabira - Mandato de um ano (até 03 de julho de 2025).

- a. Thalita Victoria Monteiro do Carmo, matrícula nº 2022006891, efetivo;
- b. Criciany Mendes Santos, matrícula nº 2024011068, efetivo;
- c. Thaís Ribeiro Santiago, matrícula nº 2022005965, suplente;
- d. Raffael Hiago da Silva Alves, matrícula nº 2020023733, suplente.

VII - Representante da sociedade civil - Campus Itajubá - Mandato vigente até 03 de julho de 2025.

- a. VAGO.

VIII - Representante da sociedade civil - Campus Itabira - Mandato vigente até 03 de julho de 2025.

- a. Laura de Souza Silva – efetivo

**Art. 3º** Fica revogada a Portaria Nº 148 / 2024 - RT, de 01 de fevereiro de 2024, publicada no BIS Ano 23, de 05/02/2024.

**Art. 4º** Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação do Boletim Interno de Serviços (BIS).

#### **PORTARIA Nº 1206, DE 04 DE JULHO DE 2024**

O Reitor da UNIVERSIDADE FEDERAL DE ITAJUBÁ, no uso de suas atribuições legais, estatutárias e regimentais, **RESOLVE:**

**Art. 1º DESIGNAR** os membros abaixo relacionados para, sob a presidência do primeiro, constituírem a Comissão para Revisão da Norma de Capacitação Docente:

1. Prof. Edmilson Otoni Correa, SIAPE nº 2277717;
2. Prof. Claudio Ernani Martins Oliveira, SIAPE nº 1644468;
3. Prof. Renato da Silva Lima, SIAPE nº 1424726;
4. Prof. Marcelo de Paula Correa, SIAPE nº 1512419;
5. Profª Elizabete Ribeiro Sanches da Silva, SIAPE nº 1810324;
6. Aliny Cristina dos Santos, SIAPE nº 1672246;
7. André Luiz Alves Dias, SIAPE nº 2228140;
8. João Paulo Emidio Rufino, SIAPE nº 1239489.



**Art. 2º** Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação no Boletim Interno de Serviços (BIS).

**PORTARIA Nº 1208, DE 04 DE JULHO DE 2024**

O Reitor da UNIVERSIDADE FEDERAL DE ITAJUBÁ, no uso de suas atribuições legais, estatutárias e regimentais, e considerando o que consta na SOLICITAÇÃO Nº 1346/2024-CCI, de 03 de julho de 2024 - Processo nº 23088.028420/2023-38 -, **RESOLVE:**

**Art. 1º ALTERAR** a composição do **Conselho do Campus de Itabira** da Universidade Federal de Itajubá - UNIFEI:

Excluir:

Voniclesse de Queiroz Melo - matrícula SIAPE Nº 3998411

**Art. 2º** O Conselho do Campus de Itabira da Universidade Federal de Itajubá - UNIFEI - fica composto pelos seguintes membros, conforme estabelecido pelo art. 7º da RESOLUÇÃO CONSUNI Nº10/2019 - Regimento do Campus de Itabira (RCI) e pelo resultado do processo eletivo para seus membros, realizados pelos Editais Nº547/2023 e Nº585/2023 CCI:

I - Diretor Geral do Campus de Itabira: Gilberto Duarte Cuzzuol - matrícula SIAPE nº 1645434.

II - Vice-diretora Geral do Campus de Itabira: Fabiana Costa Guedes - matrícula SIAPE nº 1645384.

III - Diretores de Unidades Acadêmicas (art. 7º, III, do Regimento do Conselho de Campus):

a) Instituto De Ciências Puras e Aplicadas - ICPA

1. Efetivo: James Lacerda Maia - matrícula SIAPE nº 1768050;

2. Suplente: Daniel Cristian Ferreira Soares - matrícula SIAPE nº 2039079 .

b) Instituto de Ciências Tecnológicas - ICT

1. Efetivo: Diogo Leonardo Ferreira da Silva - matrícula SIAPE nº 2995356;

2. Suplente: Luiz Felipe Pugliese - matrícula SIAPE nº 2356891.

c) Instituto de Engenharias Integradas - IEI

1. Efetivo: Claudio Ernani Martins Oliveira - matrícula SIAPE nº 1644468;

2. Suplente: Marcio Roberto de Freitas - matrícula SIAPE nº 1107725.

IV) Representantes servidores docentes, lotados nas Unidades Acadêmicas do Campus (art. 7º, IV, do Regimento do Conselho de Campus)

a) Instituto De Ciências Puras e Aplicadas - ICPA

1. Marcio Tsuyoshi Yasuda - matrícula SIAPE nº 1610508 (efetivo);

2. Danubia Junca Cuzzuol - matrícula SIAPE nº 1644204 (efetivo);

3. Ernesto Soares De Freitas Neto - matrícula SIAPE nº 1969213 (efetivo);

4. Clinton Andre Merlo - matrícula SIAPE nº 1849288 (efetivo);

5. Marcio Martins Lage Junior - matrícula SIAPE nº 1280214 (Efetivo);

6. André Pereira Feitosa - matrícula SIAPE nº 1917262 (1º Suplente);

7. Fabio Nakagomi - matrícula SIAPE nº 2194388 (2º Suplente);

8. Edelma Eleto Da Silva - matrícula SIAPE nº 1420494 (3º Suplente);



9. João Paulo Roquim Romanelli - matrícula SIAPE nº 1766955 (4º suplente);
10. Flávia da Silva Cordeiro - matrícula SIAPE nº 2328035 (5º suplente).

b) Instituto de Ciências Tecnológicas - ICT

1. Geovane Luciano Dos Reis - matrícula SIAPE Nº 3760520 (efetivo);
2. Eduardo Ribeiro Felipe - matrícula SIAPE Nº 1412106 (efetivo);
3. Sandro Carvalho Izidoro - matrícula SIAPE Nº 1183761 (efetivo);
4. Carlos Henrique d Silveira - matrícula SIAPE nº 2641790 (efetivo);
5. Fernanda Rodrigues da Silva - matrícula SIAPE nº 1841268 (1º suplente);
6. Claudia Akemi Izeki - matrícula SIAPE nº 1766298 (2º suplente);
7. Walter Aoima Nagai - matrícula SIAPE nº 1766284 (3º suplente);
8. Willian Gomes de Almeida - matrícula SIAPE nº 1131849 (4º suplente).

c) Instituto de Engenharias Integradas - IEI

1. Gustavo Rodrigues De Moraes - matrícula SIAPE nº 1857336 (efetivo);
2. Washington Batista Vieira - matrícula SIAPE nº 2222644 (efetivo);
3. Ruben Alexis Miranda Carrillo - matrícula SIAPE nº 2142430 (efetivo);
4. Fabio Santos Nascimento - matrícula SIAPE nº 2253965 (efetivo);
5. Leonardo Albergaria Oliveira - matrícula SIAPE nº 1118256 (1º suplente);
6. Ricardo Luiz Perez Teixeira - matrícula SIAPE nº 2058408 (2º suplente);
7. Marcos Moura Galvão - matrícula SIAPE nº 1829027 (3º suplente);
8. Rogério Fernandes Brito - matrícula SIAPE nº 2498045 (4º suplente);

V - Representantes dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação (STAES) lotados no Campus em quantidade idêntica ao número dos representantes dos discentes (art. 7º, V, do Regimento do Conselho de Campus):

- a) Gleicimares Maria Marques - matrícula SIAPE Nº 1652897 (efetivo);
- b) Antonio Rubens de Castro Almeida - matrícula SIAPE Nº 1827915 (efetivo);
- c) Rosângela Moreira Martins - matrícula SIAPE nº 1159083 (1º suplente);
- d) Mariza Suely Assis Meireles - matrícula SIAPE nº 1642813 (2º suplente);
- e) Manoel Jabour Filho - matrícula SIAPE nº 1732419 (3º suplente).

VI - Representantes discentes (art. 7º, VI, do Regimento do Conselho de Campus):

a) Instituto De Ciências Puras e Aplicadas - ICPA

- 1.VAGO (efetivo);
- 2.VAGO (suplente).

b) Instituto de Ciências Tecnológicas - ICT

- 1.VAGO (efetivo);
- 2.VAGO (suplente).

c) Instituto de Engenharias Integradas - IEI

- 1.VAGO (efetivo);
- 2.VAGO (suplente).



VII - Representante da Comunidade Local, sem vínculo funcional com a UNIFEI (art. 7º, VII, do Regimento do Conselho de Campus):

- a) Jaider Lage do Carmo (Efetivo);
- b) Kátia Andrade Moura (Suplente).

**Art. 3º** Os mandatos dos membros relacionados no art. 1º desta Portaria terão início a contar da posse na primeira portaria publicada no BIS Ano 23 nº 03 de 15 de janeiro de 2024, com a seguinte duração:

I - enquanto durarem seus mandatos para os membros natos relacionados nos incisos I, II e III (art. 2º, § 8º, do Regimento do CONSUNI);

II - 2 (dois) anos conforme o RCI, para os membros representantes servidores docentes, lotados nas Unidades Acadêmicas do Campus (inciso IV; alíneas "a", "b" e "c") e Representantes dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação (STAES) lotados no Campus (inciso V; alíneas "a", "b", "c", "d", "e" e "f").

III - 1 (um) ano para os membros representantes discentes (inciso VI) e representante da comunidade local (inciso VII).

**Art. 4º** Fica revogada a Portaria nº 60/2024-RT de 12 de janeiro de 2024, publicada no BIS Ano 23 nº 03, de 15 de janeiro de 2024.

**Art. 5º** Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação no Boletim Interno de Serviços.

#### **PORTARIA Nº 1212, DE 04 DE JULHO DE 2024**

O Reitor da Universidade Federal de Itajubá, no uso de suas atribuições legais, estatutárias e regimentais, e em conformidade com o Memorando Eletrônico nº 40/2024-DTI de 04/07/2024,

**RESOLVE:**

**Art. 1º DESIGNAR** os membros abaixo relacionados para, sob a coordenação do primeiro, constituírem o Grupo de Trabalho que terá como objetivo monitorar e atualizar o Acordo de Níveis de Serviço (ANS) da DTI, bem como divulgar os indicadores na página de monitoramento da DTI (<https://dti.unifei.edu.br/monitoramento/>):

I - Diretor da DTI

II - Assistente da DTI

III - Coordenador da Central de Serviços da DTI

IV - Coordenador de Planejamento e Aquisição de Tecnologia da DTI

V - Coordenador de Tecnologia e Serviços em Nuvem da DTI

VI - Coordenador de Telecomunicações da DTI

VII - Coordenador dos Sistemas Acadêmicos da DTI

VIII - Coordenador dos Sistemas Administrativos da DTI

IX - Coordenador dos Sistemas de Recursos Humanos da DTI

**Art. 2º** As revisões do documento devem ser anuais e as publicações semestrais (janeiro e agosto de cada ano).

**Art. 3º** Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação no BIS.



**PORTARIA Nº 1213, DE 04 DE JULHO DE 2024**

O Reitor da Universidade Federal de Itajubá, no uso de suas atribuições legais, estatutárias e regimentais, e em conformidade com o Memorando Eletrônico nº 40/2024-DTI de 04/07/2024, **RESOLVE:**

**Art. 1º DESIGNAR** os membros abaixo relacionados para, sob a coordenação do primeiro, constituírem o Grupo de Trabalho que terá como objetivo elaborar o Plano de contingência para tratamento dos riscos relacionados à indisponibilidade de internet e dos principais sistemas institucionais:

I - Coordenador de Telecomunicações da DTI

II - Substituto do Coordenador de Telecomunicações da DTI

III - Diretor da DTI

IV - Coordenador de Tecnologia e Serviços em Nuvem da DTI

**Art. 2º** O prazo para elaboração do documento será até o dia 15/10/2024, o qual deverá ser encaminhado para apreciação e aprovação do CEPEAd para implementação a partir de 31/12/2024.

**Art. 3º** Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação no BIS.

**PORTARIA Nº 1214, DE 04 DE JULHO DE 2024**

O Reitor da Universidade Federal de Itajubá, no uso de suas atribuições legais, estatutárias e regimentais, e em conformidade com o Memorando Eletrônico nº 40/2024-DTI de 04/07/2024, **RESOLVE:**

**Art. 1º DESIGNAR** os membros abaixo relacionados para, sob a coordenação do primeiro, constituírem o Grupo de Trabalho que terá como objetivo elaborar a Norma de utilização de ativos de TIC:

I - Coordenador da Central de Serviços da DTI

II - Coordenador de Tecnologia e Serviços em Nuvem da DTI

III - Diretor da DTI

IV - Coordenador de Telecomunicações da DTI

**Art. 2º** O prazo para elaboração do documento será até o dia 31/12/2024, o qual deverá ser encaminhado para apreciação e aprovação do CEPEAd para implementação a partir de 30/06/2025.

**Art. 3º** Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação no BIS.

**PORTARIA Nº 1215, DE 04 DE JULHO DE 2024**

O Reitor da Universidade Federal de Itajubá, no uso de suas atribuições legais, estatutárias e regimentais, e em conformidade com o Memorando Eletrônico nº 40/2024-DTI de 04/07/2024, **RESOLVE:**



**Art. 1º DESIGNAR** os membros abaixo relacionados para, sob a coordenação do primeiro, constituírem o Grupo de Trabalho que terá como objetivo revisar a Política de Segurança e Comunicação da Unifei - POSIC:

I - Diretor da DTI

II - Coordenador de Telecomunicações da DTI

III - Coordenador de Planejamento e Aquisição de Tecnologia da DTI

VI - Coordenador de Tecnologia e Serviços em Nuvem da DTI

V - Coordenador da Central de Serviços da DTI

VI - Coordenador dos Sistemas Acadêmicos da DTI

VII - Coordenador dos Sistemas Administrativos da DTI

VIII - Coordenador dos Sistemas de Recursos Humanos da DTI

IX - Coordenador de TIC do Campus de Itabira

X - Encarregado pelo Tratamento de Dados Pessoais da Unifei

**Art. 2º** O prazo para revisão do documento será até o dia 01/03/2025, o qual deverá ser encaminhado para apreciação e aprovação do CEPEAd e CONSUNI para implementação a partir de 30/06/2025.

**Art. 3º** Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação no BIS.

#### **PORTARIA Nº 1228, DE 05 DE JULHO DE 2024**

O Reitor da UNIVERSIDADE FEDERAL DE ITAJUBÁ, no uso de suas atribuições legais, estatutárias e regimentais, em conformidade com o Memorando Eletrônico nº 4/2024 - CONSUNI, de 02/07/2024 e seguindo a Resolução nº 9/2005, - Art. 2º do Regimento do Conselho Curador (CoC), **RESOLVE:**

**Art. 1º ALTERAR** a Portaria Nº 997/2023-RT, de 29/05/2024, publicada no Boletim Interno de Serviços - BIS Ano 23, Nº 23, de 03/06/2024, que compôs os membros do Conselho Curador da UNIFEI, conforme a seguir:

I - Incluir:

Giovane Renó Ribeiro - Efetivo - Representante dos Discentes, campus Itajubá/Itabira;

Arthur Pamplona - Suplente - Representante dos Discentes, campus Itajubá/Itabira.

**Art. 2º** O Conselho Curador - CoC - da Universidade Federal de Itajubá (UNIFEI) fica composto pelos seguintes membros, conforme estabelecido pelo art. 2º da Resolução CONSUNI nº9/2005, alterado pela Resolução nº 2 de 20/03/2027 - Regimento do Conselho Curador (CoC):

I - Representantes da Categoria dos Servidores Docentes - **Mandato até 21/06/2025**

a) Campus Itajubá

1. Prof. Marcel Fernando da Costa Parentoni - Efetivo;

2. Prof. Andreas Nascimento - Efetivo;

3. Prof. José Alberto Ferreira Filho - Efetivo;

4. Prof. Daniel Clemente Vieira Rego da Silva - Efetivo;

5. Prof. José Carlos Grilo Rodrigues - Efetivo;

6. Prof. Carlos Eduardo Corrêa Molina - 1º Suplente;

7. Prof. Roberto Akira Yamachita - 2º Suplente;



8. Profa. Adinele Gomes Guimarães - 3º Suplente
9. André Pereira Feitosa - 4º Suplente;
10. Profa. Danúbia Junca Cuzzuol - 5º Suplente.

b) Campus Itabira

1. Prof. Rafael Balbino Cardoso - Efetivo;
2. Prof. Washington Batista Vieira - Efetivo;
3. Prof. Luiz Felipe Pugliese - 1º Suplente;
4. Prof. Rogério Fernandes Brito - 2º Suplente.

II - Representante dos Servidores Técnico-administrativo em Educação - **Mandato até 05.03.2025:**

a) *Campi* Itajubá/Itabira

1. Cleide Beatriz Gomes dos Reis - Efetivo;
2. VAGO - Suplente.

III - Representante dos Discentes - **Mandato 04/07/2025.**

a) *Campi* Itajubá/Itabira

1. Giovane Renó Ribeiro - Efetivo;
2. Arthur Pamplona - Suplente.

IV. Representante do Ministério da Educação - **Mandato até 30/05/2025.**

1. Prof. Ronaldo Sales Abranches

Parágrafo único - O representante do Ministério da Educação foi nomeado pela Portaria nº 90, de 30/05/2023, publicada no DOU Nº 1013 - DE 31/05/2023.

**Art. 3º** Os mandatos dos representantes dos servidores docentes, dos representantes técnico-administrativos em educação e do representante do Ministério da Educação serão de 2 (dois) anos, permitidas reconduções, conforme o Art. 4º - § 8º da Resolução do CONSUNI Nº 9/2005 - alterado pela Resolução nº 16 de 13/12/2021 - Regimento do Conselho Curador - CoC.

**Art. 4º** O Mandato dos discentes será de 1 (um) ano, sendo permitidas reconduções, conforme o Art. 2º - 5º da Resolução do CONSUNI nº 9/2005 - alterado pela Resolução nº 6 de 11/03/2019 - Regimento do Conselho Curador - CoC.

**Art. 5º** Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação no Boletim Interno de Serviços (BIS-UNIFEI).

**PORTARIA Nº 1229, DE 05 DE JULHO DE 2024**

O Reitor em Exercício da Universidade Federal de Itajubá, no uso de suas atribuições legais, estatutárias e regimentais e de acordo com o que consta no Memorando Eletrônico nº4/2024, - CONSUNI, de 02/07/2024; **RESOLVE:**



**Art. 1º ALTERAR** a Portaria Nº 996/2024 - RT, de 29 de maio de 2024, publicada no Boletim Interno de Serviços (BIS), Ano 23, Nº 23, de 03 de junho de 2024, que compôs os membros do Conselho de Ensino, Pesquisa, Extensão e Administração - CEPEAD da Universidade Federal de Itajubá - conforme a seguir:

I - Excluir:

Efetivo: Wellerson Henrique Araújo Oliveira;

Suplente: Tatiane Santos da Silva.

II - Incluir:

Efetivo: Arthur Pamplona 2022015809, campus Itajubá

Suplente: Giuseppe Magdalena Stephan 2022211865, campus Itajubá

Efetivo: Alessandra Meireles Teixeira Gomes 2024005427, campus Itabira

**Art. 2º** O CEPEAD passa a ter a seguinte composição:

I - Reitor: Prof. Edson da Costa Bortoni.

II - Pró-reitores:

a) Pró-reitora de Gestão de Pessoas: Rosana das Graças Pereira;

b) Pró-reitor Adjunto de Gestão de Pessoas: Zaqueu Oliveira dos Santos;

c) Pró-reitor de Graduação: Prof. Edmilson Marmo Moreira;

d) Pró-reitora Adjunta de Graduação: Profª Thatyana de Faria Piola Seraphim;

e) Pró-reitor de Administração: Prof. Rero Marques Rubinger;

f) Pró-reitor Adjunto de Administração: Adm. Daniel Ribeiro dos Santos Silva;

g) Pró-reitor de Pesquisa e Pós-Graduação: Prof. Edmilson Otoni Corrêa;

h) Pró-reitor Adjunto de Pesquisa e Pós-Graduação: Prof. Daniel Cristian Ferreira Soares;

i) Pró-reitora de Extensão: Profª Giselle de Paula Queiroz Cunha;

j) Pró-reitora Adjunta de Extensão: Taísa Correa.

III- Diretores dos *Campi* fora de sede:

a) Diretor do Campus de Itabira: Prof. Gilberto Duarte Cuzzuol - Mandato até 12.09.2025;

b) Vice-Diretora do Campus de Itabira: Profª Fabiana Costa Guedes - Mandato até 12.09.2025.

IV - Diretores das Unidades Acadêmicas:

a) Instituto de Sistemas Elétricos e Energia - ISEE:

1) Efetivo: Prof. Maurício Campos Passaro (Diretor) - Mandato até 17.05.2027;

2) Suplente: Prof. Estácio Tavares Wanderley Neto (Vice-Diretor) - Mandato até 17.05.2027.

b) Instituto de Engenharia de Sistemas e Tecnologia da Informação - IESTI:

1) Efetivo: Prof. Robson Luiz Moreno (Diretor) - Mandato até 24.05.2025;

2) Suplente: Luís Henrique de Carvalho Ferreira (Vice-Diretor) - Mandato até 24.05.2025.

c) Instituto de Física e Química - IFQ:

1) Efetivo: Profª Geise Ribeiro (Diretora) - Mandato até 01.01.2025;

2) Suplente: Prof. Marcelos Lima Peres (Vice-Diretor) - Mandato até 01.01.2025.

d) Instituto de Matemática e Computação - IMC:

1) Efetivo: Prof. Rodrigo Duarte Seabra (Diretor) - Mandato até 01.01.2025;

2) Suplente: Profª Mariza Stefanello Simsen (Vice-Diretora) - Mandato até 01.01.2025.



e) Instituto de Engenharia Mecânica - IEM:

- 1) Efetivo: Prof.ª Silmara Cristina Baldissera Kabayama (Diretora) - Mandato até 08.10.2027;
- 2) Suplente: professor Jean Carlo Cescon Pereira (Vice-Diretor) - Mandato até 08.10.2027.

f) Instituto de Engenharia de Produção e Gestão - IEPG:

- 1) Efetivo: Prof. Renato da Silva Lima (Diretor) - Mandato até 03.04.2026;
- 2) Suplente: Prof. Rafael de Carvalho Miranda (Vice-Diretor) - Mandato até 03.04.2026.

g) Instituto de Recursos Naturais - IRN:

- 1) Efetivo: Prof. Marcelo de Paula Corrêa (Diretor) - Mandato até 05.04.2026;
- 2) Suplente: Prof. Paulo César Gonçalves (Vice-Diretor) - Mandato até 05.04.2026.

h) Instituto de Ciências Tecnológicas - ICT:

- 1) Efetivo: Prof. Diogo Leonardo Ferreira da Silva (Diretor) - Mandato até 20.05.2026;
- 2) Suplente: Prof. Luiz Felipe Pugliese (Vice-Diretor) - Mandato até 20.05.2026.

i) Instituto de Engenharias Integradas - IEI:

- 1) Efetivo: Prof. Claudio Ernani Martins Oliveira (Diretor) - Mandato até 31.03.2026;
- 2) Suplente: Prof. Márcio Roberto de Freitas (Vice-Diretor) - Mandato até 31.03.2026.

j) Instituto de Ciências Puras e Aplicadas - ICPA:

- 1) Efetivo: Prof. James Lacerda Maia (Diretor) - Mandato até 20.05.2026;
- 2) Suplente: Prof. Daniel Cristian Ferreira Soares (Vice-Diretor) - Mandato até 20.05.2026.

V - Um representante dos STAEs, de cada um dos campi:

a) Campus Itajubá - Mandato até 05/03/2025:

- 1) Efetivo: Émerson Luciano dos Santos;
- 2) Suplente: Paulo Rodrigo Pinto.

b) Campus Itabira:

- 1) Efetivo: Cleide Beatriz Gomes dos Reis
- 2) Suplente: VAGO

VI- Um representante dos discentes, de cada um dos campi:

a) Campus Itajubá - Mandato de 01 (um) ano a partir da emissão desta Portaria:

- 1) Efetivo: Arthur Pamplona
- 2) Suplente: Giuseppe Magdalena Stephan

b) Campus Itabira - Mandato de 01 (um) ano a partir da emissão desta Portaria:

- 1) Efetivo: Alessandra Meireles Teixeira Gomes;
- 2) Suplente: VAGO.

**Art. 3º** Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação no Boletim Interno de Serviços (BIS).

**PORTARIA Nº 1230, DE 05 DE JULHO DE 2024**

O Reitor da Universidade Federal de Itajubá, no uso de suas atribuições legais, estatutárias e regimentais, e de acordo com o que consta no Memorando Eletrônico Nº 4/2024 - CONSUNI, de 02 de julho de 2024; **RESOLVE:**

**Art. 1º ALTERAR** a composição dos membros do Conselho Universitário - CONSUNI da UNIFEI, conforme a seguir:

I - Excluir:

- 1) Discente Efetivo: Nicollas Lima de Santana, Campus Itabira;
- 2) Discente Suplente: Maria Gabryelle Marinho Heleno, Campus Itabira.

II - Incluir:

Os representantes discentes efetivos e suplentes, sendo 04 do Campus sede e 01 do Campus fora de sede:

a) Campus Itajubá

- 1) Giovane Renó Ribeiro (Efetivo);
- 2) Elizangela Santos (Efetivo);
- 3) Pedro Henrique Dias de Alvarenga Vitor (Efetivo);
- 4) Frederico Barbieri Lima Filho (Efetivo);
- 5) Gabrielli Mayumi Takeda Ribeiro (1ª Suplente)
- 6) Luís Gustavo Sampaio Bueno (2ª Suplente)

b) Campus Itabira

- 1) Nicollas Lima de Santana (Efetivo)
- 2) Vitória Lourenço (Efetivo)

**Art. 2º** O Conselho Universitário - CONSUNI da Universidade Federal de Itajubá (UNIFEI) passa a ter a seguinte composição:

I - Reitor: Prof. Edson da Costa Bortoni

II - Vice-Reitor: Prof. Antonio Carlos Ancelotti Junior

III - Diretores de Unidades Acadêmicas

a) Instituto de Sistemas Elétricos e Energia - ISEE:

- 1) Efetivo: Prof. Maurício Campos Passaro (Diretor) - Mandato até 17.05.2027;
- 2) Suplente: Prof. Estácio Tavares Wanderley Neto (Vice-Diretor) - Mandato até 17.05.2027;

b) Instituto de Engenharia de Sistemas e Tecnologia da Informação - IESTI:

- 1) Efetivo: Prof. Robson Luiz Moreno (Diretor) – Mandato até 24.05.2025;
- 2) Suplente: Luís Henrique de Carvalho Ferreira (Vice-Diretor) – Mandato até 24.05.2025

c) Instituto de Física e Química - IFQ:

- 1) Efetivo: Prof.ª Geise Ribeiro (Diretora) – Mandato até 01.01.2025;
- 2) Suplente: Prof. Marcelos Lima Peres (Vice-Diretor) – Mandato até 01.01.2025.

d) Instituto de Matemática e Computação - IMC:

- 1) Efetivo: Prof. Rodrigo Duarte Seabra (Diretor) – Mandato até 01.01.2025;



2) Suplente: Prof.<sup>a</sup> Mariza Stefanello Simsen (Vice-Diretora) – Mandato até 01.01.2025.

e) Instituto de Engenharia Mecânica - IEM:

1) Efetivo: Prof.<sup>a</sup> Silmara Cristina Baldissera Kabayama (Diretora) – Mandato até 08.10.2027;

2) Suplente: JEAN CARLO CESCO PEREIRA (Vice-Diretor) – Mandato até 08.10.2027.

f) Instituto de Engenharia de Produção e Gestão - IEPG:

1) Efetivo: Prof. Renato da Silva Lima (Diretor) – Mandato até 03.04.2026;

2) Suplente: Prof. Rafael de Carvalho Miranda (Vice-Diretor) – Mandato até 03.04.2026.

g) Instituto de Recursos Naturais - IRN:

1) Efetivo: Prof. Marcelo de Paula Corrêa (Diretor) – Mandato até 05.04.2026;

2) Suplente: Prof. Paulo César Gonçalves (Vice-Diretor) – Mandato até 05.04.2026.

h) Instituto de Ciências Tecnológicas - ICT:

1) Efetivo: Prof. Diogo Leonardo Ferreira da Silva (Diretor) – Mandato até 20.05.2026;

2) Suplente: Prof. Luiz Felipe Pugliese (Vice-Diretor) – Mandato até 20.05.2026;

i) Instituto de Engenharias Integradas - IEI:

1) Efetivo: Prof. Claudio Ernani Martins Oliveira (Diretor) – Mandato até 31.03.2026;

2) Suplente: Prof. Márcio Roberto de Freitas (Vice-Diretor) – Mandato até 31.03.2026.

j) Instituto de Ciências Puras e Aplicadas - ICPA:

1) Efetivo: Prof. James Lacerda Maia (Diretor) – Mandato até 20.05.2026;

2) Suplente: Prof. Daniel Cristian Ferreira Soares (Vice-Diretor) – Mandato até 20.05.2026;

IV - Diretores de Campus fora da Sede

1) Efetivo: Prof. Gilberto Duarte Cuzzuol (Diretor) – Mandato até 12/09/2025

2) Suplente: Prof.<sup>a</sup> Fabiana Costa Guedes (Vice-Diretora) – Mandato até 12/09/2025

V - Representantes dos Servidores Docentes - Mandato até 09/05/2025

a) Representantes de Unidades Acadêmicas

1) Instituto de Engenharia de Sistemas e Tecnologia da Informação - IESTI:

1.1) Efetivo: Prof. Otávio de Souza Martins Gomes

1.2) Suplente: Prof. Guilherme Sousa Bastos.

2) Instituto de Sistemas Elétricos e Energia - ISEE:

2.1) Efetivo: Prof. Marcel Fernando da Costa Parentoni;

2.2) Suplente: Prof. Ricardo Elias Caetano.

3) Instituto de Física e Química - IFQ:

3.1) Efetivo: Prof.<sup>a</sup> Denise Pereira de Alcântara Ferraz.

3.2) Suplente: Prof.<sup>a</sup> Juliana Fedoce Lopes

4) Instituto de Matemática e Computação -IMC:

4.1) Efetivo: Prof. Luiz Olmes Carvalho;



4.2) Suplente: Prof.<sup>a</sup> Márcia Sayuri Kashimoto.

5) Instituto de Engenharia Mecânica - IEM:

5.1) Efetivo: Prof. Edmilson Otoni Correa;

5.2) Suplente: Prof. Jesús Antonio Garcia Sanchez.

6) Instituto de Engenharia de Produção e Gestão - IEPG:

6.1) Efetivo: Prof. Carlos Alberto Máximo Pimenta;

6.2) Suplente: Prof.<sup>a</sup> Valéria Fonseca Leite.

7) Instituto de Recursos Naturais - IRN:

7.1) Efetivo: Prof.<sup>a</sup> Janaina Roberta dos Santos;

7.2) Suplente: Prof. Daniel Clemente Vieira Rego da Silva.

8) Instituto de Engenharias Integradas - IEI:

8.1) Efetivo: Prof. Washington Batista Vieira

8.2) Suplente: Prof.<sup>a</sup> Gabriela da Fonseca de Amorim

9) Instituto de Ciências Tecnológicas - ICT:

9.1) Efetivo: Prof. André Chaves Magalhães

9.2) Suplente: Prof. Roger Junio Campos.

10) Instituto de Ciências Puras e Aplicadas - ICPA:

10.1) Efetivo: Prof. Márcio Tsuyoshi Yasuda;

10.2) Suplente: Prof.<sup>a</sup> Danúbia Junca Cuzzuol.

b) Representantes das Classes de Professores – Mandato até 09/05/2025

1) Classe Professores Titulares - Campus Itajubá

1.1) Prof. Rogério José da Silva (Efetivo)

1.2) Prof. Paulo Fernando Ribeiro (Efetivo)

1.3) Prof. Edson de Oliveira Pamplona (Efetivo)

1.4) Prof.<sup>a</sup> Adriana Prest Mattedi (Efetivo)

1.5) Prof. Paulo Sizuo Waki (Efetivo)

1.6) Prof. Tales Cleber Pimenta (Efetivo)

1.7) Prof. Fábio Roberto Fowler (1ºsuplente)

1.8) Prof. Rero Marques Rubinger (2ºsuplente)

1.9) Prof. Robson Celso Pires (3ºSuplente - 2º Processo eleitoral)

1.10) Prof. Carlos Henrique Pereira Mello (4ºSuplente - indicado conforme §4º do Art. 11 do Regimento Geral)

1.11) Prof. Carlos Barreira Martinez (5º Suplente - indicado conforme § 4º do Art. 11 do Regimento Geral)

1.12) Prof. Osvaldo José Venturini (6ºSuplente - indicado conforme §4º do Art.11 do Regimento Geral)

2) Classe Professores Associados, Adjuntos, Assistentes e Auxiliares - Campus de Itajubá

2.1) Prof.<sup>a</sup> Vanessa Silveira Barreto Carvalho (Efetivo)

2.2) Prof.<sup>a</sup> Juliana Maria Sampaio Furlani (Efetivo)



- 2.3) Prof<sup>a</sup>. Karina Arruda Almeida (Efetivo)
- 2.4) Prof. Luiz Felipe Silva (Efetivo)
- 2.5) Prof. Ricardo Risso Chaves (Efetivo)
- 2.6) Prof. Airton Violin (Efetivo)
- 2.7) Prof. Phyllipe de Souza Lima Francisco (1ºSuplente)
- 2.8) Prof. Roberto Claudino da Silva (2ºSuplente)
- 2.9) Prof. André Luiz Medeiros (3ºSuplente)
- 2.10) Prof. Andreas Nascimento (4ºSuplente)
- 2.11) Prof. Rossano Gimenes (5ªSuplente)
- 2.12) Prof. Adilson da Silva Mello (6ºsuplente)

3) Classe Professores Associados - Campus de Itabira

- 3.1) Prof. José Eugenio Lopes de Almeida (Efetivo)
- 3.2) Prof. Davidson Passos Mendes (Efetivo)
- 3.3) Prof. Márcio Tsuyoshi Yasuda (1ºsuplente)
- 3.4) Prof. Rogério Fernandes Brito (2ºsuplente)

4) Classe Professores Adjuntos, Assistentes e Auxiliares - Campus de Itabira

- 4.1) Prof. Eduardo Ribeiro Felipe (Efetivo)
- 4.2) Prof. Tarcísio Gonçalves de Brito (Efetivo)
- 4.3) Prof.<sup>a</sup> Ronara Cristina Bozi dos Reis (1ºsuplente)
- 4.4) Prof. Ricardo Luiz Perez Teixeira (2ºsuplente)

VI – 05 Representantes dos Servidores Técnico-administrativos em Educação - STAE - Mandato até 09/05/2025

a) Representantes STAE - Campus de Itajubá (4 vagas)

- 1) Letícia Aparecida Gonçalves (Efetivo)
- 2) Adriano Ramos Job (Efetivo)
- 3) Érika Aparecida Silva Oliveira (Efetivo)
- 4) Yascara Fabrina Fernandes da Costa e Silva (Efetivo)
- 5) Robson Leopoldino Ferreira (1ºsuplente)
- 6) Felipe Rodrigo de Moraes Mendes (2º suplente)
- 7) Natan dos Santos (3º suplente)
- 8) VAGO(4ºsuplente)

b) Representantes STAE do Campus de Itabira

- 1.1) Márcia das Dores Evangelista (Efetivo)
- 1.2) Rosangela Moreira Martins(suplente)

VII - 5 Representantes discentes, sendo 04 do Campus sede e 01 do Campus fora de sede: Mandato até 04/07/2025

a ) Campus Itajubá

- 1) Giovane Renó Ribeiro (Efetivo)
- 2) Elizangela Santos (Efetivo)
- 3) Pedro Henrique Dias de Alvarenga Vitor (Efetivo)
- 4) Frederico Barbieri Lima Filho (Efetivo)



- 5) Gabrielli Mayumi Takeda Ribeiro (1ª Suplente)
- 6) Luís Gustavo Sampaio Bueno (2º Suplente)
- 7) VAGO (3º Suplente)
- 8) VAGO (4º Suplente)

b) Campus Itabira: Mandato até 04/07/2025

- 1) Nicollas Lima de Santana (Efetivo)
- 2) Vitória Lourenço (Efetivo)
- 3) VAGO (Suplente)
- 4) VAGO (Suplente)

VIII - Um Representante de cada campus, sem vínculo funcional com a Universidade – Mandato até 04/07/2025

a) Representante da comunidade de Itajubá

- 1) Benedito Antunes da Silva Filho – Associação Itajubense de Inovação e Empreendedorismo (Efetivo)
- 2) William Henry MC Faden Junior – Associação Itajubense de Inovação e Empreendedorismo (Suplente).

b) Representante da comunidade de Itabira

- 1) Jaider Lage do Carmo - Prefeitura Municipal de Itabira (Efetivo)
- 2) Kátia Andrade Moura - Prefeitura Municipal de Itabira (Suplente)

IX-Representante dos ex-alunos, sem vínculo funcional com a UNIFEI - Mandato até 09/05/2025

- 1) Edson Roberto Pontes (Efetivo)
- 2) Dagmar Luz de Andrade (Suplente).

**Art. 3º** Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação no Boletim Interno de Serviços (BIS).

---

## 4 - PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

### DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL

#### **PORTARIA Nº 1193, DE 02 DE JULHO DE 2024**

O Diretor de Administração de Pessoal da UNIVERSIDADE FEDERAL DE ITAJUBÁ, no uso da competência que lhe foi delegada pelo Reitor, conforme Portaria nº 283, de 27/02/2020, publicada no Diário Oficial da União de 28/02/2020, e de acordo com o que consta no Processo nº 23088.014824/2024-25, **RESOLVE:**

**CONCEDER** aposentadoria por incapacidade permanente para o trabalho, à servidora SIMONE ELISABETH ALVES, matrícula SIAPE nº 3273727, ocupante do cargo de Técnico em Contabilidade (Classe D, Nível de Capacitação II, Padrão de Vencimento 01), do Quadro Permanente desta Universidade, com fundamento no artigo 10, § 1º, inciso II, da Emenda Constitucional nº 103/2019. Os proventos serão calculados pela média aritmética, com base no art. 26, §2º, da referida emenda.

Em consequência, declara vago o cargo acima mencionado. Código da vaga: 902763

**PORTARIA Nº 1209, DE 04 DE JULHO DE 2024**

O Diretor de Administração de Pessoal da UNIVERSIDADE FEDERAL DE ITAJUBÁ, no uso da competência que lhe foi delegada pelo Reitor, conforme Portaria nº 283, de 27/02/2020, publicada no Diário Oficial da União, de 28 de fevereiro de 2020, e de acordo com o Processo nº 23088.001380/2024-26, **RESOLVE:**

**Art. 1º. CONCEDER** horário especial de 30 (trinta) horas semanais, sem compensação, ao servidor GEUDERSON TRASPADINI MARCHIORI, matrícula SIAPE nº 1760338, com fundamento no § 2º do art. 98 da Lei nº 8.112/90, com redação dada pela Lei nº 13.370/2016.

**Art. 2º** Fica estabelecida a data para a reavaliação em 20/01/2025.

## 5 - PRÓ-REITORIA DE ADMINISTRAÇÃO

### DIRETORIA DE COMPRAS E CONTRATOS

**PORTARIA Nº 1191, DE 02 DE JULHO DE 2024**

O Diretor de Compras e Contratos da UNIVERSIDADE FEDERAL DE ITAJUBÁ, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo Art. 120, III do Regimento da Administração Central da UNIFEI, e de acordo com o que consta no Memorando nº 109/2024 - IEM, de 01/07/2024, **RESOLVE:**

**DESIGNAR** para a Equipe de Fiscalização de Contrato o Servidor CHRISTIAN JEREMI CORONADO RODRIGUEZ, SIAPE: 1844454, e o Servidor MARCOS HENRIQUE DA SILVA, SIAPE: 1646232, como respectivamente Fiscal e Fiscal Substituto (Técnico), conforme a seguinte descrição:

**Contrato nº:** 017/2024

**Processo nº:** 23088.009530/2024-81

**Dispensa de Licitação nº:** 90.210/2024

**Objeto:** Contratação de serviços para manutenção da bomba injetora do gerador diesel do Laboratório de Máquinas Térmicas (LMT) do Instituto de Engenharia Mecânica da Universidade Federal de Itajubá.

**PORTARIA Nº 1192, DE 02 DE JULHO DE 2024**

O Diretor de Compras e Contratos da UNIVERSIDADE FEDERAL DE ITAJUBÁ, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo Art. 120, III do Regimento da Administração Central da UNIFEI, e de acordo com o que consta no Memorando nº 29/2024 - CTR, de 01/07/2024, **RESOLVE:**

**DESIGNAR** o servidor RAFAEL CASTELO BRANCO DE OLIVEIRA TORRES, SIAPE nº 1041948, como Fiscal Técnico do contrato nº 019/2022 com a empresa **Ecos Turismo Ltda.**

Esta Portaria **COMPLEMENTA** a Portaria nº 1340/2022 - DCC, de 30 de junho de 2022.

**PORTARIA Nº 1203, DE 04 DE JULHO DE 2024**

O Diretor de Compras e Contratos da UNIVERSIDADE FEDERAL DE ITAJUBÁ, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo Art. 120, III do Regimento da Administração Central da UNIFEI, conforme consta no Parecer Técnico nº 91/2024 - DOBI, de 03/07/2024, **RESOLVE:**

**DESIGNAR** para a Equipe de Fiscalização de Contrato o Servidor FRANCISCO CARLOS DE OLIVEIRA, SIAPE: 1640292, e o Servidor ANDRÉ GUERREIRO DA MOTTA, SIAPE: 2396699, como respectivamente Fiscal e Fiscal Substituto (Técnico - Área: Civil); e o Servidor ANTONIO SERGIO DA SILVA, SIAPE: 1721719, e a Servidora LAUREN CAROLINE LIMA COSTA RIBEIRO, SIAPE: 1861283, como respectivamente Fiscal e Fiscal Substituto (Administrativo), conforme a seguinte descrição:

**Contrato: nº:** 020/2024

**Processo nº:** 23088.010200/2024-39

**Dispensa Eletrônica nº:** 90.211/2024

**Objeto:** Contratação de Empresa Especializada em sondagem a Percussão, do tipo SPT, para subsidiar o projeto estrutural do Galpão Multiuso do CEFE (Centro de Educação Física e Esportes) e o Prédio para os Laboratórios de Ensino de Química no campus Itajubá da Universidade Federal de Itajubá.

**PORTARIA Nº 1220, DE 04 DE JULHO DE 2024**

O Diretor da Diretoria de Compras e Contratos da UNIVERSIDADE FEDERAL DE ITAJUBÁ, no uso da competência que lhe foi delegada pelo senhor Reitor, conforme Portaria nº 114/2021, de 18/01/2021, publicada no DOU de 20/01/2021, e de acordo com o que consta no Memorando nº 96/2024 - IRN, de 25/06/2024, **RESOLVE:**

**DISPENSAR** a servidora CENIRA MOTA PEREIRA - SIAPE nº 1860106, da função de AGENTE DE COMPRAS SUBSTITUTA (Instituto de Recursos Naturais - IRN), designada pela Portaria nº 1.757/2018 - DAP, de 22/10/2018.

Esta Portaria REVOGA o item II da Portaria nº 1.757/2018 - DAP, de 22/10/2018.

**PORTARIA Nº 1222, DE 04 DE JULHO DE 2024**

O Diretor da Diretoria de Compras e Contratos da UNIVERSIDADE FEDERAL DE ITAJUBÁ, no uso da competência que lhe foi delegada pelo senhor Reitor, conforme Portaria nº 114/2021, de 18/01/2021, publicada no DOU de 20/01/2021, e de acordo com o que consta no Memorando nº 96/2024 - IRN, de 25/06/2024, e no Memorando nº 101/2024 - IRN, de 01/07/2024, **RESOLVE:**

**DESIGNAR** o servidor VINÍCIUS TADEU MOREIRA COSTA - SIAPE nº 2114733, para a função de AGENTE DE COMPRAS (Instituto de Recursos Naturais - IRN).

**DESIGNAR** o servidor MARCOS LÚCIO MOTA - SIAPE nº 0209691, para a função de AGENTE DE COMPRAS - SUBSTITUTO (Instituto de Recursos Naturais - IRN).

Esta Portaria ALTERA o item II da Portaria nº 1.495/2016 - DAP, de 22/08/2016.

**PORTARIA Nº 1237, DE 08 DE JULHO DE 2024**

O Diretor de Compras e Contratos da UNIVERSIDADE FEDERAL DE ITAJUBÁ, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo Art. 120, III do Regimento da Administração Central da UNIFEI, conforme consta no Memorando Eletrônico nº 2/2024 - NUVEM, de 04/07/2024, **RESOLVE:**

**DESIGNAR** para a Equipe de Fiscalização de Contrato o Servidor JOSE EVERALDO CAMPOS, SIAPE: 6980766, o Servidor DOMINGOS SAVIO FARIA PAES, SIAPE: 2114964, e o Servidor PABLO MARQUES DE OLIVEIRA, SIAPE: 1452269, como respectivamente Fiscal e Fiscais Substitutos (Técnico), conforme a seguinte descrição:

**Contrato nº:** 019/2024

**Processo nº:** 23088.010465/2024-37

**Dispensa de Licitação nº:** 049/2024

**Objeto:** Contratação de serviço de acesso à internet dedicado - link de 1GB - canal de comunicação alternativo, a ser instalado nas dependências do DataCenter da UNIFEI campus Itajubá, rack de conectividade, localizado no prédio da Administração Central, 1º Andar - Diretoria de Tecnologia da Informação, campus prof. José Rodrigues Seabra.

---

## 6 - PRÓ-REITORIA DE EXTENSÃO

**PORTARIA Nº 1238, DE 08 DE JULHO DE 2024**

A Pró-Reitora de Extensão da UNIVERSIDADE FEDERAL DE ITAJUBÁ, no uso de suas atribuições legais, estatutárias e regimentais, **RESOLVE:**

**ART. 1º DISPENSAR**, a partir desta data, o servidor CARLOS EYMEL CAMPOS RODRIGUEZ, matrícula SIAPE nº 2317678, da função de substituto do Diretor de Extensão Tecnológica e Empresarial da PROEX.

**Art. 2º DESIGNAR**, a partir desta data, a servidora FULVIA STEFANY SILVA DE OLIVEIRA, matrícula SIAPE nº 1241372, para substituir o Diretor de Extensão Tecnológica e Empresarial da Proex em seus afastamentos e impedimentos legais.

**PORTARIA Nº 1239, DE 08 DE JULHO DE 2024**

A Pró-Reitora de Extensão da UNIVERSIDADE FEDERAL DE ITAJUBÁ, no uso de suas atribuições legais, estatutárias e regimentais, **RESOLVE:**

**Art. 1º DISPENSAR**, a partir desta data, a servidora ELAINE CRISTINA REIS SILVA, matrícula SIAPE nº 1760536, da função de substituta da Coordenadora dos Projetos Acadêmicos de Competição Tecnológica da PROEX.



**Art. 2º DESIGNAR**, a partir desta data, o servidor EZEQUIEL MARTINS GONÇALVES, matrícula SIAPE nº 1966575, para substituir a Coordenadora de Projetos Acadêmicos de Competição Tecnológica da Pró-Reitoria de Extensão, em seus afastamentos e impedimentos legais.

---

## **7 - DIRETORIA DO CAMPUS DE ITABIRA**

### **PORTARIA Nº 1190, DE 02 DE JULHO DE 2024**

O Diretor do Campus de Itabira da Universidade Federal de Itajubá, no uso da competência que lhe foi delegada pelo Reitor, Portaria nº 133, de 19 de janeiro de 2021, publicada no DOU de 20 de janeiro de 2021, **RESOLVE**:

**DISPENSAR** o servidor GUSTAVO VIANA ROSA, matrícula SIAPE nº 1316159, da função de substituto da Coordenadora de Gestão de Pessoas do Campus Itabira, em seus afastamentos e impedimentos legais.

### **COORDENAÇÃO DE COMPRAS E CONTRATOS DO CAMPUS DE ITABIRA**

#### **PORTARIA Nº 1231, DE 05 DE JULHO DE 2024**

A Coordenadora de Compras e Contratos do Campus de Itabira, da UNIVERSIDADE FEDERAL DE ITAJUBÁ, no uso da competência que lhe foi delegada pelo senhor Reitor, conforme Portaria nº 1173/2022, de 17/05/2022, publicada no BIS de 13/06/2022, de acordo com o que consta no Memorando Eletrônico nº 63/2024 - CGP-CI, de 04/07/2024, **RESOLVE**:

**DESIGNAR** a servidora TÁBATA BORGES RIBEIRO, matrícula SIAPE nº 3326179, para a função de AGENTE DE COMPRAS SUBSTITUTA da CGP/Capacitação/Treinamento e Concursos.

Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação no BIS.

### **COORDENAÇÃO DE GESTÃO DE PESSOAS DO CAMPUS DE ITABIRA**

#### **PORTARIA Nº 1187, DE 02 DE JULHO DE 2024**

O Coordenador de Gestão de Pessoas do Campus de Itabira da Universidade Federal de Itajubá, no uso de suas atribuições legais, estatutárias e regimentais e de acordo com o que consta no art.44, §2º do Regimento do Campus de Itabira, **RESOLVE**:

**DESIGNAR**, a partir desta data, a servidora KEVINNY CHAVES FLORENCIO, matrícula SIAPE nº 3351869, para substituir o Coordenador de Gestão de Pessoas do Campus Itabira, em seus afastamentos e impedimentos legais.

---



## 8 - INSTITUTO DE CIÊNCIAS PURAS E APLICADAS

### PORTARIA Nº 1182, DE 02 DE JULHO DE 2024

O DIRETOR DO INSTITUTO DE CIÊNCIAS PURAS E APLICADAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE ITAJUBÁ - CAMPUS DE ITABIRA, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 85, inciso X do Regimento Geral da Unifei, **RESOLVE**:

**Art. 1º DESIGNAR** os seguintes membros docentes para a composição do Colegiado do Curso de Bacharelado em Ciência e Tecnologia, para mandato de dois anos:

#### MEMBROS EFETIVOS DA ÁREA ESPECÍFICA

- EDUARDO JABBUR MACHADO, SIAPE 1163026
- HUGO JOSÉ RIBEIRO JÚNIOR, SIAPE 2619705
- LUCAS ANTÔNIO DE OLIVEIRA, SIAPE 3400565
- MARIA ELIZABETE VILLELA SANTIAGO, SIAPE 1772647

#### MEMBRO SUPLENTE DA ÁREA ESPECÍFICA

- FISCHER JÔNATAS FERREIRA, SIAPE 1254965

#### MEMBROS EFETIVOS DA ÁREA NÃO ESPECÍFICA

- GUSTAVO HENRIQUE DE MAGALHÃES GOMES, SIAPE1239430

**Art. 2º** Esta portaria entra em vigor na data de sua assinatura, devido à necessidade de atuação do Colegiado.

### PORTARIA Nº 1183, DE 02 DE JULHO DE 2024

O DIRETOR DO INSTITUTO DE CIÊNCIAS PURAS E APLICADAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE ITAJUBÁ - CAMPUS DE ITABIRA, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 85, inciso X do Regimento Geral da Unifei, **RESOLVE**:

**Art. 1º DESIGNAR** os seguintes membros discentes para a composição do Colegiado do Curso de Bacharelado em Ciência e Tecnologia (BCTec), para mandato de um ano:

- KAMILA EVELYN DE JESUS, RA nº 2024009462, como representante discente titular;
- CHRISTIANO HENRIQUE PIRES LACERDA, RA nº 2024007860, como representante discente suplente.

**Art. 2º** Esta portaria entra em vigor na data de sua assinatura, devido à necessidade de atuação do Colegiado.

**PORTARIA Nº 1192, 02 DE JULHO DE 2024**

O DIRETOR DO INSTITUTO DE CIÊNCIAS PURAS E APLICADAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE ITAJUBÁ - CAMPUS DE ITABIRA, no uso das atribuições que lhe confere o art. 85, inciso X, do Regimento Geral da Universidade Federal de Itajubá e de acordo com a deliberação, em Ata de 1ª Reunião Extraordinária ocorrida em 10/05/2024, do Núcleo Docente Estruturante do Curso de Graduação de Matemática Tecnológica, **RESOLVE:**

**Art. 1º DESIGNAR** o professor JOÃO PAULO ROQUIM ROMANELLI matrícula SIAPE nº 1766955, para exercer a função de Presidente do Núcleo Docente Estruturante do curso de Matemática Tecnológica, campus Itabira.

**Art. 2º** Esta portaria entra em vigor a partir da sua publicação no BIS.

**DECISÃO ADMINISTRATIVA Nº 21, DE 24 DE JUNHO DE 2024**

O PRESIDENTE DO CONSELHO DIRETOR DO INSTITUTO DE CIÊNCIAS PURAS E APLICADAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE ITAJUBÁ - CAMPUS DE ITABIRA, no uso de suas atribuições conferidas pelo inciso IV do art. 16 do Regimento do ICPA, e em conformidade com o que foi deliberado em sua 2ª Reunião Ordinária de 2024 realizada em 20 de junho de 2024, **DECIDE:**

**Art. 1º HOMOLOGAR** a permuta entre 15 (quinze) gabinetes da marca Lenovo, modelo Think Centre M90s, do ICPA com 26 (vinte e seis) Computadores - cada qual com monitor e gabinete - da marca Positivo, do IEI.

**Art. 2º** Encaminha esta Decisão à Secretaria do ICPA para providências.

**Art. 3º** Esta Decisão entra em vigor na data de sua publicação no Boletim Interno de Serviços da UNIFEI (BIS).

**DECISÃO ADMINISTRATIVA Nº 22, DE 25 DE JUNHO DE 2024**

O PRESIDENTE DO CONSELHO DIRETOR DO INSTITUTO DE CIÊNCIAS PURAS E APLICADAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE ITAJUBÁ – CAMPUS DE ITABIRA, no uso de suas atribuições conferidas pelo inciso IV do art. 16 do Regimento do ICPA, e em conformidade com o que foi deliberado em sua 2ª Reunião Ordinária do Conselho Diretor de 2024 realizada em 20 de junho de 2024, **DECIDE:**

**Art. 1º APROVAR** a ata da 1ª Reunião Ordinária do Conselho Diretor do ICPA realizada em 19/01/2024.

**Art. 2º** Encaminha esta Decisão à Secretaria do ICPA para providências.

**Art. 3º** Esta Decisão entra em vigor na data de sua publicação no Boletim Interno de Serviços da UNIFEI (BIS).

---



## 9 - INSTITUTO DE ENGENHARIAS INTEGRADAS

### PORTARIA Nº 1233, DE 05 DE JULHO DE 2024

O Diretor do Instituto de Engenharias Integradas (IEI) do *campus* de Itabira da Universidade Federal de Itajubá, no uso da atribuição que lhe é conferida pelo Art. 21, Inciso XI, do Regimento do IEI, **RESOLVE:**

**DESIGNAR** a professora Mercês Coelho da Silva, matrícula Siape nº 1817175, para exercer a função de Coordenadora de Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) do curso de graduação em Engenharia de Materiais do *campus* de Itabira. Mandato: 05/07/2024 a 04/07/2026.

**REVOGAR** a Portaria Nº 1103/2022 por exaurimento.

### PORTARIA Nº 1234, DE 05 DE JULHO DE 2024

O Diretor do Instituto de Engenharias Integradas (IEI) do *campus* de Itabira da Universidade Federal de Itajubá, no uso da atribuição que lhe é conferida pelo Art. 21, Inciso XI, do Regimento do IEI, **RESOLVE:**

**DESIGNAR** o Professor Guilherme Oliveira Siqueira, matrícula SIAPE nº 1801371, para exercer a função de coordenador de Mobilidade Acadêmica do curso de graduação em Engenharia de Materiais do *campus* de Itabira.

Mandato: 05/07/2024 a 04/07/2026.

**REVOGAR** a Portaria Nº 1106/2022 por exaurimento.



**Política Institucional de  
Prevenção e Enfrentamento  
ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e  
à Discriminação  
da Universidade Federal de Itajubá**

**Itajubá, julho de 2024**

# HISTÓRICO DE REVISÕES

Versão	Aprovação	Normativo
01	01/07/2024	Decisão CONSUNI nº 12/2024, da 3ª Reunião Extraordinária do Conselho Universitário, realizada em 01/07/2024.



---

**REITORIA DA UNIFEI**

Av. BPS, 1303, Caixa Postal 50, CEP: 37500-903, Pinheirinho, Itajubá/MG, Brasil  
Campus Prof. José Rodrigues Seabra, Bloco ADC, 5º andar  
Tel.: (35) 3629-1107 | -1108 | E-mail: reitoria@unifei.edu.br

# UNIVERSIDADE FEDERAL DE ITAJUBÁ



## **Reitor**

Edson da Costa Bortoni

## **Vice-Reitor**

Antonio Carlos Ancelotti Junior

## **Chefe de Gabinete**

Paulo Sizuo Waki

## **Diretor do *Campus* de Itabira**

Gilberto Duarte Cuzzuol

## **Pró-Reitor de Administração**

Rero Marques Rubinger

## **Pró-Reitora de Gestão de Pessoas**

Rosana das Graças Pereira

## **Pró-Reitor de Pesquisa e Pós-Graduação**

Edmilson Otoni Corrêa

## **Pró-Reitor de Graduação**

Edmilson Marmo Moreira

## **Pró-Reitor de Extensão**

Giselle de Paula Queiroz Cunha

---

### **REITORIA DA UNIFEI**

Av. BPS, 1303, Caixa Postal 50, CEP: 37500-903, Pinheirinho, Itajubá/MG, Brasil  
Campus Prof. José Rodrigues Seabra, Bloco ADC, 5º andar  
Tel.: (35) 3629-1107 | -1108 | E-mail: reitoria@unifei.edu.br

# EQUIPE DE TRABALHO



## PORTARIA Nº 574, DE 20 DE ABRIL DE 2023

Comissão de Trabalho para Elaboração de Política Institucional para Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

### **Itajubá:**

1. Antonio Carlos Ancelotti Junior, SIAPE nº 1842622 - docente
2. Paulo Cesar Nunes Junior, SIAPE nº 1767335 - docente
3. Paulo Sizuo Waki, SIAPE nº 395102 - docente
4. André Bernardi, SIAPE nº 1310498 - docente
5. Nancy Carolina Chachapoyas Siesquen, SIAPE nº 2214898 - docente
6. Heloisa Helena dos Santos, SIAPE nº 988356 - STAE
7. Patrícia Santucci Vivas Plum de Oliveira, SIAPE nº 1672653 - STAE
8. Ana Carolina de Almeida Sousa, matrícula 2021029238 - discente DCE
9. Vitoria da Silva de Oliveira, matrícula nº 2021021712 - discente DCE

### **Itabira:**

1. Hathos Garcia Dias, SIAPE nº 3070970 - STAE
2. Tabata Borges Ribeiro, SIAPE nº 3326179 - STAE
3. Claudia Akemi Izeki, SIAPE nº 1766298 - docente
4. Rafael de Barros Vaz, SIAPE nº 2217071 - STAE
5. Giovanna Tulio Pereira da Cruz, matrícula nº 2020023060 - discente DCE

---

#### **REITORIA DA UNIFEI**

Av. BPS, 1303, Caixa Postal 50, CEP: 37500-903, Pinheirinho, Itajubá/MG, Brasil  
Campus Prof. José Rodrigues Seabra, Bloco ADC, 5º andar  
Tel.: (35) 3629-1107 | -1108 | E-mail: reitoria@unifei.edu.br

## RESUMO EXECUTIVO

Este documento de Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação da Universidade Federal de Itajubá se destina a orientar a comunidade da UNIFEI (servidores docentes e técnico-administrativos, discentes e demais colaboradores) em busca da construção de um ambiente organizacional propício à convivência harmoniosa entre os seus membros.

A prevenção é o objetivo primordial a ser buscado, pois o sucesso na implementação de ações que se antecipem aos problemas propiciará uma redução das ações de enfrentamento decorrentes de situações reativas a acontecimentos prévio.

Neste sentido, este documento apresenta os conceitos de assédio moral, assédio sexual e discriminação, pois é fundamental que todos(as) estejam devidamente instruídos (as) sobre o que é cada um desses atos e, mais, estejam conscientes quanto aos males que afetam as vítimas e, também, as penalidades legais que podem incidir sobre quem comete tais atos.

Além de apresentar os conceitos, a Política prevê programas permanentes de conscientização da comunidade e procedimentos de acolhimento das denúncias sobre casos de assédio ou discriminação, com foco na vítima e não no agressor.

O tratamento dos casos, em que a denúncia apresenta a materialidade requerida, é apresentado no documento e, neste caso, os procedimentos serão estabelecidos de forma a manter o sigilo necessário, tanto para salvaguardar a vítima quanto o possível agressor. O processo administrativo deve ser conduzido de forma equilibrada, evitando tanto o linchamento prematuro quanto tentativas de abafar o caso. Nestes casos a justiça pura e simples é o melhor remédio.

Em suma, deve-se ressaltar que a prevenção e o enfrentamento do assédio e da discriminação requerem uma cultura de solidariedade, ajuda mútua e estratégias coletivas para enfrentar estes problemas. A pessoa assediada precisará do suporte emocional dos amigos, colegas e de psicólogos para superar os traumas. E, mesmo o agressor, que deve sofrer as consequências legais de seus atos, deve ser tratado de forma a preservar a possibilidade de ser reintegrado às suas atividades rotineiras após o cumprimento das penalidades.

---

### REITORIA DA UNIFEI

Av. BPS, 1303, Caixa Postal 50, CEP: 37500-903, Pinheirinho, Itajubá/MG, Brasil  
Campus Prof. José Rodrigues Seabra, Bloco ADC, 5º andar  
Tel.: (35) 3629-1107 | -1108 | E-mail: reitoria@unifei.edu.br



## LISTA DE SIGLAS

<b>CGU</b>	<i>Controladoria Geral da União</i>
<b>TCU</b>	<i>Tribunal de Contas da União</i>
<b>PPEA</b>	<i>Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação</i>
<b>CPEA</b>	<i>Comitê de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação</i>
<b>PFU</b>	<i>Procuradoria Federal na UNIFEI</i>
<b>USC</b>	<i>Unidade Setorial de Correição</i>



---

### REITORIA DA UNIFEI

Av. BPS, 1303, Caixa Postal 50, CEP: 37500-903, Pinheirinho, Itajubá/MG, Brasil  
Campus Prof. José Rodrigues Seabra, Bloco ADC, 5º andar  
Tel.: (35) 3629-1107 | -1108 | E-mail: reitoria@unifei.edu.br

# SUMÁRIO

<b>1 DISPOSIÇÕES INICIAIS</b>	<b>8</b>
<b>2 CONCEITOS</b>	<b>9</b>
<b>2.1 Assédio moral</b>	<b>9</b>
<b>2.2 Diferença entre assédio moral e abuso de autoridade</b>	<b>10</b>
<b>2.3 Assédio moral organizacional</b>	<b>11</b>
<b>2.4 Assédio sexual</b>	<b>11</b>
<b>✦ Diferença entre assédio sexual e importunação sexual</b>	<b>12</b>
<b>2.5 Discriminação.</b>	<b>13</b>
<b>3 DIRETRIZES E PROTOCOLOS</b>	<b>16</b>
<b>3.1 Prevenção aos assédios moral e sexual e à discriminação</b>	<b>16</b>
<b>✦ Orientações sobre programas de prevenção</b>	<b>18</b>
<b>3.2 Enfrentamento aos assédios moral e sexual e à discriminação</b>	<b>19</b>
<b>3.2.1 Acolhimento da denúncia</b>	<b>19</b>
<b>3.2.2 Proteções e garantias</b>	<b>20</b>
<b>3.2.3 Protocolo de denúncia</b>	<b>21</b>
<b>✦ Premissas deste protocolo</b>	<b>21</b>
<b>✦ Início do procedimento</b>	<b>22</b>
<b>✦ Quem pode denunciar</b>	<b>23</b>
<b>✦ Quem pode ser denunciado</b>	<b>24</b>
<b>✦ Informações contidas na denúncia</b>	<b>24</b>
<b>✦ Providências após o registro da denúncia</b>	<b>24</b>
<b>✦ Passos e prazos de encaminhamento</b>	<b>25</b>



3.2.4 Medidas em caso de retaliação	26
<b>4 COMPETÊNCIAS E ATRIBUIÇÕES</b>	<b>27</b>
4.1 Comitê de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação	27
4.1.1 Composição do CPEA	28
<b>5 ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO</b>	<b>29</b>
5.1 Acompanhamento	29
5.2 Avaliação	29
5.2.1 Estrutura de acolhimento das denúncias	29
5.2.2 Estatística de denúncias recebidas e das medidas decorrentes	30
<b>6 DISPOSIÇÕES FINAIS</b>	<b>30</b>
<b>7 ANEXOS</b>	<b>31</b>
Anexo 1 – Exemplos de condutas de assédio moral	31
Anexo 2 – Exemplos de assédio moral contra mulheres	32
Anexo 3 – Exemplos de condutas de assédio sexual	33
Anexo 4 – Exemplos de discriminação	33
Anexo 5 – Tratamento de denúncias: fluxo de processamento	34
<b>8 REFERÊNCIAS</b>	<b>36</b>



## 1 DISPOSIÇÕES INICIAIS

A Administração Pública deve se conduzir pelo princípio da dignidade da pessoa humana. A proibição de todas as formas de discriminação, o direito à saúde, à segurança e à valorização do trabalho estão previstos nos artigos 1º, incisos III e IV; 3º, IV; 5º, 6º; 7º, inciso XXII; 37 e 39, § 3º; 170, caput, da Constituição Federal.

Os agentes públicos não podem permitir a violação dos direitos humanos mediante assédio moral e sexual e as demais formas de discriminação, que colocam em risco a igualdade de oportunidades de aprendizado e de trabalho.

A Administração da Universidade Federal de Itajubá reconhece e entende que este é o momento de se intensificar ações de promoção da integridade no serviço público, zelando por medidas e ações preventivas contra comportamentos de natureza ofensiva no local de trabalho traçando estratégias para evitar situações conflituosas de humilhação e constrangimento no ambiente universitário.

Este instrumento de política reúne algumas propostas de diretrizes para Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, e se apoia fortemente no "Guia Lilás: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal", instituído pela Portaria Normativa SE/CGU nº 58, de 7 de março de 2023, e que integra a Política de Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação no Poder Executivo Federal, coordenada pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos.

O documento apresenta orientações para a prevenção e combate ao assédio: práticas e modelo para implantação de orientação a gestores públicos, mecanismos para institucionalização, para prevenção, detecção, correção, assistência e denúncia, entre outras informações úteis para o

---

### REITORIA DA UNIFEI

Av. BPS, 1303, Caixa Postal 50, CEP: 37500-903, Pinheirinho, Itajubá/MG, Brasil  
Campus Prof. José Rodrigues Seabra, Bloco ADC, 5º andar  
Tel.: (35) 3629-1107 | -1108 | E-mail: reitoria@unifei.edu.br



enfrentamento dessas práticas abusivas, em conformidade com o Guia do Tribunal de Contas da União - TCU



---

**REITORIA DA UNIFEI**

Av. BPS, 1303, Caixa Postal 50, CEP: 37500-903, Pinheirinho, Itajubá/MG, Brasil  
Campus Prof. José Rodrigues Seabra, Bloco ADC, 5º andar  
Tel.: (35) 3629-1107 | -1108 | E-mail: reitoria@unifei.edu.br

## 2 CONCEITOS

Os conceitos aqui apresentados foram extraídos do “Guia Lilás: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal”, da Controladoria Geral da União (CGU), com adaptações às realidades do ambiente universitário.

### 2.1 ASSÉDIO MORAL

O assédio moral consiste na violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva. Manifesta-se por meio de gestos, palavras (orais ou escritas), comportamentos ou atitudes que exponham a pessoa, individualmente ou em grupo, a situações humilhantes, constrangedoras, intimidativas, agressivas degradando o clima do local de trabalho e muitas vezes impactando a estabilidade emocional e física da vítima.

A pessoa assediada integra, muitas vezes, algum grupo que já sofre discriminação social, tais como mulheres, pessoas com deficiência, pessoas idosas, negras, minorias étnicas ou população LGBTQIAP+.

São características do assédio moral, independentemente da intencionalidade da conduta, ações que excluem a pessoa de suas funções ou que deterioram o ambiente universitário, podendo ocorrer não só durante a jornada de trabalho/estudo, mas também fora dela, desde que o seu exercício esteja relacionado à relação desenvolvida no âmbito universitário.

A prática do assédio acontece com mais frequência em relações hierarquizadas. Por isso, o ambiente universitário institucionalizado revela-se um local bastante propício à sua ocorrência.

Quando praticado pelo chefe (ou docente) em relação ao(a) subordinado(a) (ou discente) é denominado de assédio moral vertical descendente. Todavia, também pode ser praticado entre colegas de mesmo nível hierárquico, caracterizando o assédio moral horizontal; ou mesmo por

---

#### REITORIA DA UNIFEI

Av. BPS, 1303, Caixa Postal 50, CEP: 37500-903, Pinheirinho, Itajubá/MG, Brasil  
Campus Prof. José Rodrigues Seabra, Bloco ADC, 5º andar  
Tel.: (35) 3629-1107 | -1108 | E-mail: reitoria@unifei.edu.br



um ou mais subordinados(as) (ou alunos) em relação à chefia (ou professor), no caso do assédio moral vertical ascendente, o que é mais raro de ocorrer.

São exemplos de assédio moral: contestar ou criticar constantemente o trabalho da pessoa; sobrecarregá-la com novas tarefas ou deixá-la propositalmente no ócio, provocando a sensação de inutilidade e incompetência; ignorar deliberadamente a presença da vítima; divulgar boatos ofensivos sobre a sua pessoa; dirigir-se a ela aos gritos; ameaçar sua integridade física; dentre outros. Uma lista mais extensa, com exemplos, encontra-se no Anexo 1

O assédio moral traz consequências nefastas tanto à pessoa que sofre o assédio, como também à instituição onde sua prática ocorre, pois, não raras vezes, se verifica uma redução nos níveis de produtividade, aumento da rotatividade de pessoal, aumento de erros e acidentes, absenteísmo, licenças médicas frequentes e exposição negativa do nome do órgão ou instituição.

## **2.2 DIFERENÇA ENTRE ASSÉDIO MORAL E ABUSO DE AUTORIDADE**

Assédio moral e abuso de autoridade são conceitos comumente confundidos. Ao contrário do abuso de autoridade, o assédio moral é um conjunto de condutas abusivas repetitivas, que podem ou não ser crimes, mediante palavras, gestos ou comportamentos, ferindo a dignidade pessoal ou a integridade física de uma pessoa, prejudicando o desempenho de suas funções e tornando o ambiente tóxico.

Por outro lado, o abuso de autoridade é crime previsto em lei e abrange os atentados aos direitos e garantias legais assegurados ao exercício profissional. Constitui-se em abuso de poder conferido a alguém, seja poder público (administrativo) como poder privado, além do excesso de limites nas funções administrativas cujas atribuições são definidas e determinadas em lei ou até mesmo o emprego de violência para execução de um ato, que se efetiva sob proteção de um princípio de autoridade.

---

### **REITORIA DA UNIFEI**

Av. BPS, 1303, Caixa Postal 50, CEP: 37500-903, Pinheirinho, Itajubá/MG, Brasil  
Campus Prof. José Rodrigues Seabra, Bloco ADC, 5º andar  
Tel.: (35) 3629-1107 | -1108 | E-mail: reitoria@unifei.edu.br



## 2.3 ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

O assédio moral organizacional, coletivo ou institucional, ocorre quando há o incentivo e/ou a tolerância ao assédio dentro da organização. Caracterizado pelo processo contínuo de hostilidades estruturado por meio de política organizacional cujo propósito é atingir o(a) trabalhador(a) ou estudante por meio de estratégias organizacionais de constrangimento, explícitas ou sutis, com o objetivo de melhorar os indicadores, a produtividade, reforçar o controle, diminuir custos, excluir alguém que a organização não deseja manter em seu quadro ou demonstrar poder.

## 2.4 ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual é crime e não deve ser tolerado. É definido por lei como o ato de 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 (Código Penal, art. 216-A).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define assédio sexual como insinuações, contatos físicos forçados que devem caracterizar-se como condição para dar ou manter o emprego, influir nas promoções ou na carreira do assediado, prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima; ameaçar e fazer com que as vítimas cedam por medo de denunciar o abuso.

O assédio sexual pode se manifestar por meio de mensagens escritas, gestos, cantadas, piadas, insinuações, chantagens ou ameaças; ou seja, de maneira sutil ou explícita, não sendo o contato físico requisito para a configuração do assédio sexual, bastando que ocorra a perseguição indesejada. É um comportamento ou atitude, não consentido, de teor íntimo e sexual, considerado desagradável, ofensivo e impertinente pela vítima. Para

---

### REITORIA DA UNIFEI

Av. BPS, 1303, Caixa Postal 50, CEP: 37500-903, Pinheirinho, Itajubá/MG, Brasil  
Campus Prof. José Rodrigues Seabra, Bloco ADC, 5º andar  
Tel.: (35) 3629-1107 | -1108 | E-mail: reitoria@unifei.edu.br



sua tipificação basta um único ato de investida com teor sexual indesejado pela vítima.

A doutrina distingue dois tipos de assédio sexual: assédio por chantagem e assédio por intimidação.

Assédio sexual por chantagem ou *quid pro quo* é o que ocorre quando há a exigência de uma conduta sexual, em troca de benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho, ou seja, o objetivo do assediador é obter um favorecimento sexual,

Assédio sexual por intimidação ou ambiental é o que ocorre quando há provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho, com o objetivo de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, de intimidação ou humilhação. A finalidade do agressor é tornar o ambiente de trabalho hostil para uma pessoa ou para um grupo de pessoas.

Portanto, a diferença entre um e outro é que enquanto no assédio sexual por chantagem o objetivo do assediador é obter um favorecimento sexual, no assédio sexual por intimidação a finalidade do agressor é tornar o ambiente de trabalho hostil para uma pessoa ou para um grupo de pessoas.

#### ✦ DIFERENÇA ENTRE ASSÉDIO SEXUAL E IMPORTUNAÇÃO SEXUAL

O assédio sexual exige que o criminoso use sua condição de ocupar cargo superior no local de trabalho, com objetivo de constranger a vítima a lhe conceder vantagem sexual. Por exemplo, o professor que ameaça reprovar a aluna, se ela não atender seus convites para saírem juntos, ou o chefe que se insinua para a secretária.

A importunação sexual está prevista na Lei nº 13.718/2018, como: “praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro”. Em outras palavras, significa a

realização de ato de cunho sexual sem o consentimento da vítima, como toques inapropriados ou beijos "roubados", por exemplo.

## 2.5 DISCRIMINAÇÃO

Discriminação é toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em sexo, gênero, idade, orientação sexual, deficiência, crença religiosa, convicção filosófica ou política, raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada (art. 1º, I, da Lei 12.288/2010). A discriminação viola o exposto no art. 5º da Constituição Federal estabelece que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza

Deve-se explicitar que há condutas discriminatórias que poderão configurar crime de assédio sexual, crime de injúria racial ou crime de preconceito, desde que cumpram os requisitos para tanto.

---

### REITORIA DA UNIFEI

Av. BPS, 1303, Caixa Postal 50, CEP: 37500-903, Pinheirinho, Itajubá/MG, Brasil  
Campus Prof. José Rodrigues Seabra, Bloco ADC, 5º andar  
Tel.: (35) 3629-1107 | -1108 | E-mail: reitoria@unifei.edu.br



### 3 DIRETRIZES E PROTOCOLOS

Existem várias formas de prevenção, inibição, eliminação dos assédios moral e sexual no trabalho, mas a principal é a informação quanto às características do assédio, comportamentos e ações inaceitáveis no ambiente laboral. Garantir que todos saibam o que caracteriza assédio e quais são os comportamentos e ações aceitáveis no ambiente de trabalho contribui para a redução e até para a eliminação dessa prática.

Essa conscientização aliada à promoção da cultura de integridade no serviço público são requisitos essenciais para o aumento da confiança da sociedade no Estado e em suas instituições. Em especial, quando se trata da universidade pública que constitui um ambiente de formação de pessoas que integrarão importantes extratos de gestão, tanto pública quanto da iniciativa privada, a integridade deve ser encarada como fator mandatório em todos os atos.

O desenvolvimento de uma cultura organizacional baseada em elevados padrões de conduta deve constituir política fundamental da Universidade, sendo constantemente promovida e incentivada pelos dirigentes e gestores da Instituição.

#### 3.1 PREVENÇÃO AOS ASSÉDIOS MORAL E SEXUAL E À DISCRIMINAÇÃO

As situações de assédio no ambiente universitário nem sempre são percebidas pelos gestores, servidores e estudantes, pois não faz parte da cultura institucional estar atento a estes fatos.

Por outro lado, muitas vezes, situações de assédio estão relacionadas à existência de discriminação (de gênero, raça, social etc.). Tais práticas inaceitáveis, podem ser combatidas por meio da disseminação dos amparos legais e mecanismos internos à disposição da vítima.

---

#### REITORIA DA UNIFEI

Av. BPS, 1303, Caixa Postal 50, CEP: 37500-903, Pinheirinho, Itajubá/MG, Brasil  
Campus Prof. José Rodrigues Seabra, Bloco ADC, 5º andar  
Tel.: (35) 3629-1107 | -1108 | E-mail: reitoria@unifei.edu.br



Tendo em vista que assédio (moral e sexual) e a discriminação são fatos, reais e concretos, as instituições podem e devem tomar medidas preventivas de modo a evitar essas situações:

As ações, listadas a seguir, podem ser utilizadas no combate e prevenção do assédio e da discriminação:

- Promoção de palestras, oficinas e cursos abordando as questões relacionadas a assédio moral, assédio sexual e discriminação;
- Estruturação de rodas de conversas com os 03 segmentos da UNIFEI: docentes, técnico-administrativos em educação (TAEs) e discentes. E, por extensão, eventuais colaboradores e pessoal de serviço terceirizado. Mesmo com as promoções de grandes eventos, seminários, rodas de conversas sobre a temática assédios, é necessário que haja, também, conversas em pequenos grupos, para que aos poucos toda a comunidade seja conscientizada;
- Implantação de ações periódicas de esclarecimento e orientação sobre como realizar denúncias em caso de assédio, seja por meio de panfletagem em lugares estratégicos, ou utilizando “pop ups” ou “banners” no site da UNIFEI;
- Incentivo a efetiva participação de todos os colaboradores na vida da instituição, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho ou estudo;
- Treinamento e capacitação dos gestores para identificação e administração dos conflitos, e a observação do aumento súbito e injustificado de faltas ao trabalho, bem como de mudanças de atitudes;
- Estabelecimento nos Regulamentos Internos da instituição os atos caracterizadores de assédio e discriminação, bem como a



---

**REITORIA DA UNIFEI**

Av. BPS, 1303, Caixa Postal 50, CEP: 37500-903, Pinheirinho, Itajubá/MG, Brasil  
Campus Prof. José Rodrigues Seabra, Bloco ADC, 5º andar  
Tel.: (35) 3629-1107 | -1108 | E-mail: reitoria@unifei.edu.br

responsabilização dos membros da comunidade que violarem as regras de Universidade;

- Conscientização dos membros da comunidade de modo a evitar ou mesmo denunciar eventuais assédios e/ou discriminações, cometidos por colegas ou superiores;
- Incentivo às boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;
- Garantia de que práticas administrativas e gerenciais na instituição sejam aplicadas a todos os membros de forma igual, com tratamento justo e respeitoso;
- Promoção de mudanças na administração ou mesmo no quadro de pessoal de forma a combater a prática de assédio e discriminação;
- Medição e acompanhamento do clima organizacional a fim de identificação de eventuais conflitos, incentivando as boas relações no ambiente institucional, proporcionando um clima mais harmonioso;
- Estabelecimento e divulgação dos canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias;
- Realização, apuração e punição das ocorrências.

#### ✦ **ORIENTAÇÕES SOBRE PROGRAMAS DE PREVENÇÃO**

A efetividade dos programas que visam a prevenção dos assédios e discriminações requer cuidados a serem observados:

- Conscientização e envolvimento dos gestores, em especial os membros da alta gestão da Instituição;
- Estruturação de um conjunto de programas de ação, que conste do calendário anual de atividades;

---

#### **REITORIA DA UNIFEI**

Av. BPS, 1303, Caixa Postal 50, CEP: 37500-903, Pinheirinho, Itajubá/MG, Brasil  
Campus Prof. José Rodrigues Seabra, Bloco ADC, 5º andar  
Tel.: (35) 3629-1107 | -1108 | E-mail: reitoria@unifei.edu.br

- Registro e estatística de casos de assédio e de discriminação, que venham a compor indicadores a auxiliarem na condução da política de prevenção e enfrentamento;
- Utilização das mídias sociais e das facilidades tecnológicas (p.ex. QR code que abre vídeos sobre assédio) para ampla divulgação e educação sobre o assunto;
- Envolvimento dos grupos organizados com atuação no combate de algumas das formas de assédio ou discriminação.

### 3.2 ENFRENTAMENTO AOS ASSÉDIOS MORAL E SEXUAL E À DISCRIMINAÇÃO

A prevenção representa a primeira linha de resistência aos assédios e discriminações. No entanto, é necessário prontidão para o enfrentamento a eventos ocorridos, como os designados a seguir.

#### 3.2.1 ACOLHIMENTO DA DENÚNCIA

O registro da denúncia se dará pela Ouvidoria. No entanto, ações de atendimento inicial para escuta às demandas podem se dar através das pró-reitorias e das unidades acadêmicas, que devem estar preparadas para demonstração de uma postura que proporcione acolhimento, disponibilidade, confiança, empatia, segurança, respeito, atenção, discrição, privacidade, sigilo, compreensão e zelo pelo(a) denunciante.

Após essa escuta inicial, os órgãos devem orientar os(as) denunciante(s) a procurarem a Ouvidoria, a quem caberá o reconhecimento dos fatores estruturais, circunstanciais e as situações de vulnerabilidades reveladas pelos marcadores sociais de gênero, classe, raça, idade, impedimento ou deficiência, religião e etnia.

Considerando que há situações de assédio que não são comumente reconhecidas como tal por parte de quem as sofre, caso seja pertinente e de forma complementar, não se configurando como uma obrigatoriedade, as

---

#### REITORIA DA UNIFEI

Av. BPS, 1303, Caixa Postal 50, CEP: 37500-903, Pinheirinho, Itajubá/MG, Brasil  
Campus Prof. José Rodrigues Seabra, Bloco ADC, 5º andar  
Tel.: (35) 3629-1107 | -1108 | E-mail: reitoria@unifei.edu.br

unidades de Ouvidoria podem fazer perguntas mais específicas, de acordo com a situação descrita.

Após a escuta, caberá à Ouvidoria transmitir orientações sobre como o registro da denúncia ocorre e seus possíveis desdobramentos, respeitando a vontade e os limites externados pelo(a) denunciante.

A efetivação do registro formal da denúncia deverá ser realizado diretamente na Plataforma Fala.BR, individualmente ou com apoio da Ouvidoria, de modo cuidadoso, observando a segurança das informações e dos meios utilizados para registro. A plataforma garante a sistematização dos dados e o seu acompanhamento.

### 3.2.2 PROTEÇÕES E GARANTIAS

Ao realizar uma denúncia na forma como aqui descrita, o denunciante passa a contar com uma série de proteções e garantias.

A primeira delas diz respeito ao fato de que, inserida no sistema, a denúncia precisará ser tratada pela Ouvidoria, e, caso o tratamento não pareça adequado, é possível realizar uma reclamação diretamente à Ouvidoria-Geral da União da CGU, que é responsável, por monitorar e supervisionar todas as ouvidorias do Poder Executivo federal.

A segunda garantia diz respeito à confidencialidade, visto que os protocolos de atendimento da Ouvidoria são desenhados para garantir a proteção da identidade de quem denuncia. É importante ressaltar, no entanto, que, como nos casos de assédio muitas vezes o denunciante é a própria vítima, a sua identidade provavelmente deverá ser revelada ao longo do processo de apuração do fato denunciado.

A terceira garantia diz respeito ao sistema de proteção contra a retaliação, pois, quando a identidade do denunciante é revelada, ele poderá estar sujeito a ato de retaliação. A legislação brasileira enumera alguns tipos de retaliação:

---

#### REITORIA DA UNIFEI

Av. BPS, 1303, Caixa Postal 50, CEP: 37500-903, Pinheirinho, Itajubá/MG, Brasil  
Campus Prof. José Rodrigues Seabra, Bloco ADC, 5º andar  
Tel.: (35) 3629-1107 | -1108 | E-mail: reitoria@unifei.edu.br



- demissão arbitrária;
- alteração injustificada de funções ou atribuições;
- imposição de sanções, de prejuízos remuneratórios ou materiais de qualquer espécie;
- retirada de benefícios, diretos ou indiretos; e
- negativa de fornecimento de referências profissionais positivas.

Em tais circunstâncias, é imprescindível o apoio institucional para eliminação do ato de retaliação. É importante também o relato de tais situações ao CGU, órgão competente para o recebimento dessas denúncias e determinação, em caráter acautelatório, a suspensão dos efeitos de qualquer ato praticado em retaliação, mesmo antes do final do processo de apuração.

### **3.2.3 PROTOCOLO DE DENÚNCIA**

O protocolo é o guia prático de orientações em relação aos tramites das denúncias de assédio moral e sexual ou discriminação na Universidade Federal de Itajubá, promovendo uma apuração célere.

Trata-se de uma ferramenta que padroniza procedimentos de atuação visando a construção de espaços de trabalho seguros, livres de violência, assédio e discriminação.

#### **✦ PREMISSAS DESTES PROTOCOLO**

- Adoção por provocação da vítima ou por quem apresente a denúncia;
- Garantia de confidencialidade ao relato de assédio ou discriminação e seu respectivo tratamento;
- Aplicação imediata quando diante de uma situação de assédio ou discriminação;
- Atualização constante, podendo ser evoluído e melhorado no decorrer do tempo;

---

#### **REITORIA DA UNIFEI**

Av. BPS, 1303, Caixa Postal 50, CEP: 37500-903, Pinheirinho, Itajubá/MG, Brasil  
Campus Prof. José Rodrigues Seabra, Bloco ADC, 5º andar  
Tel.: (35) 3629-1107 | -1108 | E-mail: reitoria@unifei.edu.br

- Apoio na assistência, a orientação e o acompanhamento dos envolvidos, incluído o acompanhamento de colega de trabalho ou de representante de sindicato ou associação;
- Possibilidade de juntada de documentos probatórios da situação de assédio ou discriminação;
- Respeito a expressão de sentimentos sem fazer juízos de valor;
- Transmissão de mensagens com uma linguagem acessível, clara, simples e objetiva; e
- Comunicação clara ao denunciante com precisão os prazos e as ações contempladas no presente Protocolo.

#### ✦ INÍCIO DO PROCEDIMENTO

O procedimento de apuração de situação de assédio moral, sexual e de discriminação é iniciado pela formalização da denúncia.

A denúncia deverá ser realizada por meio da Plataforma Fala.BR – Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação, acessando a opção "denúncia", disponível no endereço <<https://falabr.cgu.gov.br>>. A denúncia pode ser direcionada ao órgão onde ocorreu o fato ou ainda à CGU), com os assuntos "assédio moral", "assédio sexual" ou "discriminação".

A denúncia de assédio ou discriminação poderá ser também recebida presencialmente, em atendimento realizado pela equipe de Ouvidoria do órgão ou entidade responsável, ou ainda na CGU.

Caso o denunciante se sinta mais confortável em receber o acolhimento em outra unidade, como por exemplo na área de recursos humanos, é importante que, ao final do acolhimento, seja realizado o registro da manifestação na Plataforma Fala.BR.

As denúncias de assédio sexual e de discriminação também podem ser apresentadas na Delegacia da Polícia Civil do seu estado, quando a situação relatada configurar crime.

---

#### REITORIA DA UNIFEI

Av. BPS, 1303, Caixa Postal 50, CEP: 37500-903, Pinheirinho, Itajubá/MG, Brasil  
Campus Prof. José Rodrigues Seabra, Bloco ADC, 5º andar  
Tel.: (35) 3629-1107 | -1108 | E-mail: reitoria@unifei.edu.br

## ✦ QUEM PODE DENUNCIAR

Qualquer pessoa pode denunciar. Não é necessário advogado ou procurador para apresentar uma denúncia. A denúncia pode ser realizada de forma escrita ou verbal, nos termos deste protocolo.

O registro da denúncia pode ser feito de forma identificada ou anônima. A escolha fica a critério do denunciante. Nas denúncias anônimas não é registrada nenhuma informação de nome, e-mail, telefone ou outro dado cadastral do denunciante – no entanto, nesses casos o denunciante não terá acesso às informações sobre o andamento e os desdobramentos do processo.

São três os principais tipos de denunciante de assédio moral, sexual ou discriminação:

- **Quem sofre o assédio ou discriminação:**

É direito de quem sofre o assédio ou discriminação ser acolhido pelas unidades competentes do órgão ou entidade a que está vinculado, ou ainda na CGU, de forma que possa apresentar sua denúncia presencialmente na Ouvidoria ou por meio da Plataforma Fala.BT

- **A chefia de quem sofre o assédio ou discriminação:**

Caso a chefia se depare com alguma situação de assédio ou discriminação no ambiente de trabalho, tem o dever de orientar a pessoa assediada ou discriminada acerca dos seus direitos e da possibilidade de registro de denúncia nos termos do presente protocolo;

- **Colegas de trabalho que observam a situação de assédio ou discriminação:**

Aos colegas de trabalho que presenciarem situação de assédio ou discriminação cabe orientar a pessoa assediada a buscar a unidade de Ouvidoria do seu órgão ou entidade para que possa conhecer os seus

---

### REITORIA DA UNIFEI

Av. BPS, 1303, Caixa Postal 50, CEP: 37500-903, Pinheirinho, Itajubá/MG, Brasil  
Campus Prof. José Rodrigues Seabra, Bloco ADC, 5º andar  
Tel.: (35) 3629-1107 | -1108 | E-mail: reitoria@unifei.edu.br



direitos e os detalhes do fluxo de recebimento e tratamento de uma denúncia.

#### ❖ **QUEM PODE SER DENUNCIADO**

As denúncias abrangidas por este Protocolo são aquelas em que a pessoa assediadora ou discriminadora é um agente público (servidor docente ou técnico-administrativo) ou discente.

#### ❖ **INFORMAÇÕES CONTIDAS NA DENÚNCIA**

É importante relatar com o máximo de detalhes a situação de assédio ou discriminação e apresentar, sempre que possível, provas como mensagens, vídeos, gravações, bilhetes, entre outras, pois as provas contribuirão e facilitarão a apuração da conduta irregular, trazendo materialidade e autoria à denúncia. Caso o evento ocorra na presença de outras pessoas, também é importante registrar datas e testemunhas, para que estas, porventura, sejam ouvidas no âmbito da apuração.

#### ❖ **PROVIDÊNCIAS APÓS O REGISTRO DA DENÚNCIA**

A Ouvidoria é a unidade responsável pelo acolhimento e proteção do denunciante. Ela também é responsável pela garantia de que as denúncias que sejam enviadas às unidades de apuração tenham um conjunto mínimo de informações necessárias para a instauração de um procedimento, seja ele investigativo ou de responsabilização.

Inicialmente, a denúncia passa por análise prévia no âmbito da unidade de Ouvidoria do órgão ou entidade envolvidos. Essa análise busca identificar se a denúncia possui elementos mínimos de autoria, materialidade e relevância que permitam o seu encaminhamento para unidade de apuração, a exemplo da Corregedoria do órgão ou entidade.



Sempre que necessário, a Ouvidoria poderá solicitar complementação da denúncia, considerada habilitada, na análise prévia da unidade de Ouvidoria, a denúncia é encaminhada à Corregedoria.

Antes do encaminhamento para unidade de apuração, é realizada a pseudonimização da denúncia e de seus anexos, com a remoção de identificadores pessoais dos dados. O órgão de apuração poderá requisitar informações sobre a identidade do denunciante quando indispensável à análise dos fatos relatados na denúncia, nos termos do art. 7º do Decreto 10.153/2019. Essa é uma circunstância comum nos casos de assédio, visto que muitas vezes o denunciante é a própria vítima.

Uma vez encaminhada à unidade correcional, será iniciado o processo de apuração.

Quando diante de uma situação que apresente indícios de responsabilidade penal, a unidade correcional levará a denúncia ao conhecimento das autoridades penais competentes.

#### ✦ **PASSOS E PRAZOS DE ENCAMINHAMENTO**

Após o registro da denúncia na Plataforma Fala.BR, Plataforma Fala.BR, a unidade de Ouvidoria em um prazo de trinta dias, prorrogáveis por mais trinta, emite a resposta conclusiva sobre encaminhamento da denúncia para a unidade de apuração ou seu arquivamento

O processo apuratório será iniciado na Unidade Correcional, órgão responsável pelas diligências, convocação de testemunhas, realização de oitivas, acareações, observação ao respeito do princípio da ampla defesa e do contraditório, conforme o Manual De Processo Administrativo Disciplinar, disponível em [https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/68219/10/Manual\\_PAD%20\\_2022%20%281%29.pdf](https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/68219/10/Manual_PAD%20_2022%20%281%29.pdf).

---

#### **REITORIA DA UNIFEI**

Av. BPS, 1303, Caixa Postal 50, CEP: 37500-903, Pinheirinho, Itajubá/MG, Brasil  
Campus Prof. José Rodrigues Seabra, Bloco ADC, 5º andar  
Tel.: (35) 3629-1107 | -1108 | E-mail: reitoria@unifei.edu.br

Em caso de necessidade de outras formas de apuração, como a penal, a Unidade Correcional poderá levar ao conhecimento das autoridades o conteúdo da denúncia,

Concluído o processo de apuração no âmbito da Unidade Correcional, a Ouvidoria, de posse das informações, atualiza a Plataforma Fala.BR com os resultados apurados, para prestar as informações ao denunciante, quando couber.

Durante todo o processo, o conteúdo da denúncia é de acesso restrito, nos termos do Decreto nº 10.153/2019, sendo acessados apenas por pessoas autorizadas

### **3.2.4 MEDIDAS EM CASO DE RETALIAÇÃO**

Se por alguma razão for verificado que a pessoa denunciada ou pessoas da instituição estão praticando ações para prejudicar o denunciante, em razão da realização da denúncia, pode-se configurar uma retaliação.

Nesse caso, deve-se denunciar ao órgão competente, CGU, via Plataforma Fala.BR, formulário "Denúncia", identificando a CGU como órgão destinatário o órgão onde ocorre a retaliação como "órgão de interesse".

É importante que na denúncia de retaliação seja indicado o número de protocolo da denúncia original que teria gerado a retaliação, bem como a juntada de provas das ações de retaliação. Também é importante que a denúncia original tenha sido habilitada pela unidade de ouvidoria responsável - isto é, ela precisará ter sido considerada apta e enviada para área de apuração do órgão.

Nesses casos a CGU poderá determinar ao órgão que cesse as ações de retaliação, tornando-as sem efeito, mesmo de forma acautelatória, isto é, antes de terminado o processo de apuração.



## 4 COMPETÊNCIAS E ATRIBUIÇÕES

A construção de um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e harmonioso é de responsabilidade de todos, em especial da alta administração.

No caso da UNIFEI, essa responsabilidade caberá, em primeira instância, à Administração Central que deverá atuar em conjunto com as Unidades Acadêmicas, na implementação de campanhas de sensibilização e programas de conscientização sobre assédio moral, assédio sexual e importunação sexual e discriminação.

### 4.1 COMITÊ DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO

O Comitê de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação – CPEA, será constituído com a incumbência de coordenar e monitorar, no âmbito da UNIFEI, a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação – PPEA.

O CPEA não visa substituir a atuação dos órgãos formalmente instituídos (Ouvidoria, Unidade Correccional e Procuradoria Federal) para receber e tratar as denúncias. A sua atuação deve focar os aspectos institucionais relacionados à Política, contemplando os aspectos abaixo:

- I. recebimento das notícias de assédio moral ou sexual e discriminação e providências cabíveis
- II. contribuição para o desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de assédio moral ou sexual e discriminação;
- III. solicitação de relatórios, estudos e pareceres às unidades competentes, resguardados o sigilo e o compromisso ético-profissional das áreas técnicas envolvidas;
- IV. sugestão de medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio moral ou sexual e discriminação no trabalho;

---

#### REITORIA DA UNIFEI

Av. BPS, 1303, Caixa Postal 50, CEP: 37500-903, Pinheirinho, Itajubá/MG, Brasil  
Campus Prof. José Rodrigues Seabra, Bloco ADC, 5º andar  
Tel.: (35) 3629-1107 | -1108 | E-mail: reitoria@unifei.edu.br



- V. representação aos órgãos disciplinares a ocorrência de quaisquer formas de retaliação àquele(a) que, de boa-fé, busque os canais próprios para a descrição das práticas de assédio moral ou sexual e discriminação;
- VI. alertas, de ofício ou por provocação, sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio moral ou assédio sexual e discriminação;
- VII. recomendações aos(às) gestores(as) da necessidade de realização de alterações temporárias para garantia da proteção de pessoas envolvidas e a preservação de provas;
- VIII. recomendação de mudanças na organização do trabalho e revisão de estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que possam configurar assédio moral organizacional;
- IX. proposição da realização de ações de capacitação e campanhas institucionais de informação e orientação, o acompanhamento de unidades, gestores(as) e/ou servidores(as) e o aperfeiçoamento de práticas de gestão de pessoas;
- X. realização do acompanhamento e da avaliação da implementação da PPEA na UNIFEI.

#### 4.1.1 COMPOSIÇÃO DO CPEA

O CPEA será composto por membros representativos dos diversos segmentos da UNIFEI (docentes, técnico-administrativos, discentes e terceirizados), devendo contemplar em sua composição a diversidade necessária para abranger as minorias geralmente envolvidas nas situações de assédio e discriminação.

De uma forma ampla, o CPEA será composto por:

- ✓ representante(s) da Reitoria;
- ✓ representante(s) da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas;

---

#### REITORIA DA UNIFEI

Av. BPS, 1303, Caixa Postal 50, CEP: 37500-903, Pinheirinho, Itajubá/MG, Brasil  
Campus Prof. José Rodrigues Seabra, Bloco ADC, 5º andar  
Tel.: (35) 3629-1107 | -1108 | E-mail: reitoria@unifei.edu.br

- ✓ representante(s) da Pró-Reitoria de Graduação;
- ✓ representante(s) da Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação;
- ✓ representante(s) das Instâncias de Integridade;
- ✓ representante(s) das Unidades Acadêmicas;
- ✓ representante(s) dos Técnico-Administrativos em Educação;
- ✓ representante(s) dos Discentes;
- ✓ representante(s) dos Docentes;
- ✓ representante(s) dos Terceirizados.



---

**REITORIA DA UNIFEI**

Av. BPS, 1303, Caixa Postal 50, CEP: 37500-903, Pinheirinho, Itajubá/MG, Brasil  
Campus Prof. José Rodrigues Seabra, Bloco ADC, 5º andar  
Tel.: (35) 3629-1107 | -1108 | E-mail: reitoria@unifei.edu.br

## 5 ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO

O CPEA fará o acompanhamento permanente da implementação das ações previstas na PPEA, estruturando mecanismos de avaliação da Política visando a melhoria permanente do ambiente organizacional da Instituição.

### 5.1 ACOMPANHAMENTO

O acompanhamento do CPEA se dará por meio de:

- questionários semestrais aos órgãos diretamente envolvidos nas ações;
- questionário anual aberto a todos da comunidade para verificar o alcance dos programas de divulgação e de conscientização;
- estatística das denúncias recebidas e dos encaminhamentos dados;
- elaboração de relatório anual contendo os dados relativos às denúncias e medidas tomadas e um estudo sobre a evolução do clima organizacional. Esse relatório deverá contemplar sugestões sobre melhorias da PPEA.

### 5.2 AVALIAÇÃO

A avaliação da PPEA contemplará dois aspectos fundamentais: a estrutura de acolhimento das denúncias e a estatística das denúncias recebidas e das medidas decorrentes.

#### 5.2.1 ESTRUTURA DE ACOLHIMENTO DAS DENÚNCIAS

Por se tratar de etapa crucial para o sucesso, o acolhimento das denúncias merece uma avaliação especial. Assim, deve-se priorizar a breve estruturação e funcionamento de um Comitê de Acolhimento e de um Protocolo de Acolhimento



### 5.1.1A COMITÊ DE ACOLHIMENTO

A composição do Comitê deve contemplar a diversidade de perfis requerida para uma atuação eficiente diante das diferentes situações que se apresentarão. A presença de profissionais com formação humanística é essencial, assim como a representatividade dos diversos extratos da comunidade universitária (docentes, técnico-administrativos e discentes), mulheres, membros da comunidade LGBTQIA+ e outros.

### 5.1.1B PROTOCOLO DE ACOLHIMENTO

Apesar de a ouvidoria ser a porta de entrada de denúncias sobre possíveis casos de assédio, é importante que todas as pró-reitorias, institutos e demais órgãos estejam preparados para o recebimento inicial dos relatos e imediato encaminhamento do(a) denunciante ao Comitê de Acolhimento, para o atendimento inicial, diagnóstico dos fatos relatados, orientação e, caso necessário, a requisição de medidas protetivas ao depoente

A atuação do Comitê de Acolhimento e o correto funcionamento do Protocolo devem ser acompanhados e avaliados permanentemente, pois a própria dinâmica da evolução social deve levar à necessidade de adaptações.

### 5.2.2 ESTATÍSTICA DE DENÚNCIAS RECEBIDAS E DAS MEDIDAS DECORRENTES

A estatística de denúncias recebidas e das medidas tomadas na resolução dos problemas fornece indicadores para a avaliação da PPEA, principalmente a evolução dos números ao longo dos anos.

Num primeiro momento os dados estatísticos devem mostrar uma tendência de crescimento na quantidade de denúncias, que pode ser interpretado como sucesso dos procedimentos de acolhimento e de tratamento das denúncias, levando a maior confiança dos usuários no processo.

---

#### REITORIA DA UNIFEI

Av. BPS, 1303, Caixa Postal 50, CEP: 37500-903, Pinheirinho, Itajubá/MG, Brasil  
Campus Prof. José Rodrigues Seabra, Bloco ADC, 5º andar  
Tel.: (35) 3629-1107 | -1108 | E-mail: reitoria@unifei.edu.br



Num segundo momento, deve-se observar a diminuição dos casos, decorrente da eficácia das medidas de enfrentamento e, também, maior conscientização de todos sobre os aspectos envolvidos nos assédios e discriminação.



---

**REITORIA DA UNIFEI**

Av. BPS, 1303, Caixa Postal 50, CEP: 37500-903, Pinheirinho, Itajubá/MG, Brasil  
Campus Prof. José Rodrigues Seabra, Bloco ADC, 5º andar  
Tel.: (35) 3629-1107 | -1108 | E-mail: reitoria@unifei.edu.br

## 6 DISPOSIÇÕES FINAIS

Este documento de Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação busca consolidar uma nova cultura no seio da comunidade acadêmica da UNIFEI, visando a melhoria do clima organizacional.

A efetiva implantação das medidas apontadas na PPEA requer a estruturação e implementação de programas de divulgação e de conscientização que deverão envolver todos os membros da comunidade, por meio de seminários, palestras, rodas de conversa, cartilhas, vídeos e demais formas de comunicação.

Por fim, é importante o empenho da alta gestão da Universidade para a estruturação dos procedimentos para acolhimento e tratamento da denúncia, propiciando à vítima a necessária segurança em todas as etapas do processo.

Itajubá, 01 de junho de 2024.

---

### REITORIA DA UNIFEI

Av. BPS, 1303, Caixa Postal 50, CEP: 37500-903, Pinheirinho, Itajubá/MG, Brasil  
Campus Prof. José Rodrigues Seabra, Bloco ADC, 5º andar  
Tel.: (35) 3629-1107 | -1108 | E-mail: reitoria@unifei.edu.br



## 7 ANEXOS

A fim de esclarecer os casos de assédio e discriminação, neste anexo são listados exemplos de condutas que configuram essas situações.

### ANEXO 1 – EXEMPLOS DE CONDUTAS DE ASSÉDIO MORAL

- Privar a pessoa do acesso aos instrumentos necessários para realizar o seu trabalho;
- Sonegar informações necessárias à realização de suas tarefas ou fornecer informações que induzam ao erro;
- Não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência, ou colocando-a em uma situação humilhante frente aos colegas de trabalho;
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões e criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto, em especial na frente de outras pessoas;
- Entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente a seus colegas;
- Exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente e desnecessária;
- Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou superiores, distintas das suas atribuições;
- Controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiro;
- Pressionar para que não exerçam seus direitos estatutários ou trabalhistas;
- Dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas;
- Segregar a pessoa assediada no ambiente de trabalho, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação;

---

#### REITORIA DA UNIFEI

Av. BPS, 1303, Caixa Postal 50, CEP: 37500-903, Pinheirinho, Itajubá/MG, Brasil  
Campus Prof. José Rodrigues Seabra, Bloco ADC, 5º andar  
Tel.: (35) 3629-1107 | -1108 | E-mail: reitoria@unifei.edu.br



- Agredir verbalmente, gritar, dirigir gestos de desprezo, ou ameaçar com outras formas de violência física e/ou emocional;
- Criticar a vida privada, as preferências ou as convicções pessoais ou políticas;
- Espalhar boatos ou fofocas a respeito da pessoa assediada, ou fazer piadas, procurando desmerecê-la ou constrangê-la perante seus superiores, colegas ou subordinados;
- Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas;
- Realizar um controle excessivo e desproporcional apenas sobre a pessoa assediada;
- Evitar a comunicação direta com a pessoa assediada, ocorrendo normalmente quando a comunicação se dá apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas indiretas de comunicação;
- Isolar a pessoa assediada de confraternizações, almoços e atividades realizadas em conjunto com os demais colegas;
- Fazer comentários indiscretos quando a pessoa falta ao serviço;
- Ameaçar a pessoa com violência física ou agredir fisicamente, ainda que de forma leve;
- Invadir a intimidade da pessoa, procedendo a escutas de ligações telefônicas, leituras de correspondências, mensagens em aplicativos ou e-mails;
- Ignorar a presença da pessoa;
- Atribuir tarefas vexatórias ou humilhantes à pessoa.

## **ANEXO 2 – EXEMPLOS DE ASSÉDIO MORAL CONTRA MULHERES**

- Fazer insinuações ou afirmações de incompetência ou incapacidade da pessoa pelo fato de ser mulher;
- Questionar a sanidade mental da pessoa pelo fato de ser mulher;

---

### **REITORIA DA UNIFEI**

Av. BPS, 1303, Caixa Postal 50, CEP: 37500-903, Pinheirinho, Itajubá/MG, Brasil  
Campus Prof. José Rodrigues Seabra, Bloco ADC, 5º andar  
Tel.: (35) 3629-1107 | -1108 | E-mail: reitoria@unifei.edu.br



- Apropriar-se das ideias de mulheres, sem dar-lhes os devidos créditos e reconhecimento;
- Interromper constantemente mulheres no ambiente de trabalho e/ou em atividades relacionadas ao trabalho;
- Tratar mulheres de forma infantilizada e/ou condescendente, com apresentação de explicações e/ou opiniões não solicitadas;
- Dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas fora do ambiente de trabalho;
- Interferir no planejamento familiar das mulheres, sugerindo que não engravidem;
- Emitir críticas ao fato de a mulher ter engravidado;
- Desconsiderar recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas;
- Desconsiderar sumária e repetitivamente a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento;
- Proferir piadas de cunha sexista.

### **ANEXO 3 – EXEMPLOS DE CONDUTAS DE ASSÉDIO SEXUAL**

- Emitir conversas indesejáveis sobre sexo;
- Narrar piadas ou usar expressões de conteúdo sexual;
- Forçar contato físico não desejado;
- Solicitar favores sexuais;
- Realizar convites impertinentes;
- Fazer pressão para participar de “encontros” e saídas;
- Praticar atos de exibicionismo;
- Criar ambiente pornográfico;
- Realizar insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- Promover gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- Evidenciar promessas de tratamento diferenciado;

---

#### **REITORIA DA UNIFEI**

Av. BPS, 1303, Caixa Postal 50, CEP: 37500-903, Pinheirinho, Itajubá/MG, Brasil  
Campus Prof. José Rodrigues Seabra, Bloco ADC, 5º andar  
Tel.: (35) 3629-1107 | -1108 | E-mail: reitoria@unifei.edu.br

- Chantagear para permanência ou promoção no emprego;
- Ameaçar, velada ou explicitamente, atos de represálias, como a perda do emprego;
- Emitir comentários e observações insinuanes e comprometedoras sobre a aparência física ou sobre a personalidade da pessoa assediada;
- Forçar contato físico não solicitado e além do formal, com intimidade não construída, como toques, beijos, carícias, tapas e abraços;
- Insistir em qualquer um dos comportamentos anteriores, especialmente se houver uma relação de hierarquia ou diferença de gênero.

#### **ANEXO 4 – EXEMPLOS DE DISCRIMINAÇÃO**

- Pagar salário menor a uma mulher que desempenhe as mesmas funções de um homem;
- Não contratar ou não promover uma pessoa em razão de sua cor, deficiência, idade, orientação sexual ou gênero;
- Ofender ou agredir em razão de sua orientação sexual ou identidade de gênero (homofobia e transfobia);
- Isolar ou excluir pessoas com deficiência de espaços sem acessibilidade;
- Não contratar, não promover, exonerar mulheres de cargos de chefia por motivos de gravidez ou licença maternidade;
- Preterir pessoas devidamente qualificadas para o trabalho em razão de sua idade.

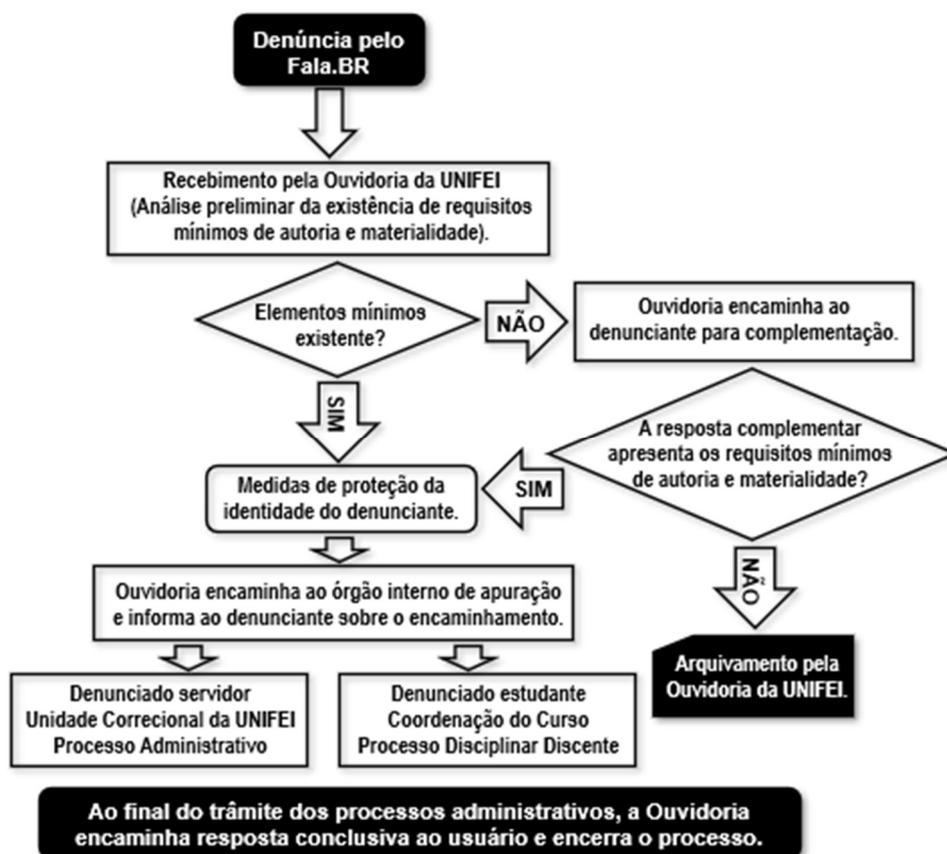
---

#### **REITORIA DA UNIFEI**

Av. BPS, 1303, Caixa Postal 50, CEP: 37500-903, Pinheirinho, Itajubá/MG, Brasil  
Campus Prof. José Rodrigues Seabra, Bloco ADC, 5º andar  
Tel.: (35) 3629-1107 | -1108 | E-mail: reitoria@unifei.edu.br

## ANEXO 6 – TRATAMENTO DE DENÚNCIAS: FLUXO DE PROCESSAMENTO

O prazo para todo o processamento da denúncia é de 30 dias, podendo ser prorrogado por mais 30 dias mediante justificativa.



## 8 REFERÊNCIAS

[1] **GUIA LILÁS – Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal**, de 2023. Disponível em: [https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/4/Guia\\_para\\_prevencao\\_assedio.pdf](https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/4/Guia_para_prevencao_assedio.pdf). Acesso em 24 de janeiro de 2024.

[2] **Política de Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação da Controladoria-Geral da União**, agosto de 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2023/08/nova-politica-da-cgu-combate-o-assedio-moral-sexual-e-todas-as-formas-de-discriminacao-no-ambiente-de-trabalho/POLITICADEFRENTAMENTOAOASSDIOMORALNACGU.pdf>. Acesso em 20 de fevereiro de 2024.

[3] **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual – TST/CSJT**, de 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/26144164/Campanha+ass%C3%A9dio+moral+e+sexual+-+a5+-+12092022.pdf/f10d0579-f70f-2a1e-42ae-c9dcfcc1fd47?t=1665432735176>. Acesso em 24 de janeiro de 2024.

[4] **Cartilha de Prevenção aos Assédios Moral e Sexual – CAPES**, de 2023. Disponível em: [https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/documentos/16102023\\_Cartilha\\_de\\_Preveno\\_aos\\_assdios\\_moral\\_e\\_sexual.pdf](https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/documentos/16102023_Cartilha_de_Preveno_aos_assdios_moral_e_sexual.pdf). Acesso em 31 de janeiro de 2024.

[5] **Assédio Moral e Sexual, Previna-se**, de 2016. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/publicacoes/245-cartilhas-e-manuais/9982-assedio-moral-e-sexual-previna-se>. Acesso em 31 de janeiro de 2024.

### Outros materiais considerados na elaboração desta política:

- **Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010**. Institui o Estatuto da Igualdade Racial. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2010/Lei/l12288.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/Lei/l12288.htm). Acesso em 31 de janeiro de 2024.

---

#### REITORIA DA UNIFEI

Av. BPS, 1303, Caixa Postal 50, CEP: 37500-903, Pinheirinho, Itajubá/MG, Brasil  
Campus Prof. José Rodrigues Seabra, Bloco ADC, 5º andar  
Tel.: (35) 3629-1107 | -1108 | E-mail: reitoria@unifei.edu.br



- **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em:  
[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/Lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Lei/l13467.htm)  
Acesso em 31 de janeiro de 2024.
- **Lei nº 14.132, de 31 de março de 2021.** Inseriu no Código Penal o art. 147-A, denominado "crime de perseguição ou *stalking*". Disponível em:  
[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2021/Lei/l14132.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/Lei/l14132.htm) Acesso em 31 de janeiro de 2024.
- **Lei nº 14.540, de 03 de abril de 2023.** 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. Disponível em:  
[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2023-2026/2023/Lei/L14540.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Lei/L14540.htm). Acesso em 24 de janeiro de 2024.



---

**REITORIA DA UNIFEI**

Av. BPS, 1303, Caixa Postal 50, CEP: 37500-903, Pinheirinho, Itajubá/MG, Brasil  
Campus Prof. José Rodrigues Seabra, Bloco ADC, 5º andar  
Tel.: (35) 3629-1107 | -1108 | E-mail: reitoria@unifei.edu.br