



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SUPERINTENDÊNCIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL
COORDENADORIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ**

Campus Universitário Ministro Petrônio Portella,
Bairro Ininga, Teresina, Piauí, Brasil; CEP 64049-550
Telefones: (86) 3215-5525/3215-5526

E-mail: assessoriaufpi@gmail.com ou comunicacao@ufpi.edu.br

BOLETIM DE SERVIÇO

Nº 1241 - Novembro/2024
Resoluções - Nº 235 a 243/2024
(CONSUN/UFPI)

Teresina, 21 de Novembro de 2024



Ministério da Educação
Universidade Federal do Piauí
Gabinete do Reitor

RESOLUÇÃO CONSUN/UFPI Nº 235, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2024

Denomina Miniauditório do bloco de Engenharia de Produção, do Centro de Tecnologia/UFPI, como “Miniauditório Professor Francisco Francielle Pinheiro dos Santos”.

O REITOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ-UFPI e PRESIDENTE DO CONSELHO UNIVERSITÁRIO, no uso de suas atribuições legais e regimentais, tendo em vista decisão do mesmo Conselho em reunião de 12 de novembro de 2024 e, considerando:

- o Processo Eletrônico nº 23111.052387/2024-56;

RESOLVE:

Denominar o Miniauditório do bloco de Engenharia de Produção, do Centro de Tecnologia/UFPI, como “Miniauditório Professor Francisco Francielle Pinheiro dos Santos”, em reconhecimento à relevante contribuição do referido professor ao curso de Engenharia de Produção e ao Centro de Tecnologia da UFPI, conforme processo acima mencionado.

Teresina, 14 de novembro de 2024


GILDÁSIO GUEDES FERNANDES

Reitor



Ministério da Educação
Universidade Federal do Piauí
Gabinete do Reitor

RESOLUÇÃO CONSUN/UFPI Nº 236, DE 18 DE NOVEMBRO DE 2024

Altera Regime de Trabalho de Tempo Parcial - 20 horas para DE – Dedicção Exclusiva.

O REITOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ-UFPI e PRESIDENTE DO CONSELHO UNIVERSITÁRIO, no uso de suas atribuições legais e regimentais, tendo em vista decisão do mesmo Conselho em reunião de 12 de novembro de 2024, e considerando:

- o Processo Eletrônico nº 23111.044422/2023-65;

RESOLVE:

Alterar o Regime de Trabalho da docente Karen Christie Gomes Sales, lotada do Colégio Técnico de Floriano/CTF, solicitando alteração de carga horária de Tempo Parcial - 20 horas para DE – Dedicção Exclusiva.

Teresina, 18 de novembro de 2024


GILDÁSIO GUEDES FERNANDES
Reitor



Ministério da Educação
Universidade Federal do Piauí
Gabinete do Reitor

RESOLUÇÃO CONSUN/UFPI Nº 237, DE 18 DE NOVEMBRO DE 2024

Aprova a Política Institucional de Enfrentamento das Violências de Gênero, Étnico-Racial, Moral e Sexual da Universidade Federal do Piauí.

O REITOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ – UFPI e PRESIDENTE DO CONSELHO UNIVERSITÁRIO – CONSUN, no uso de suas atribuições legais e regimentais, tendo em vista decisão do mesmo Conselho em reunião de 12 de novembro de 2024 e, considerando:

- o processo eletrônico nº 23111.005495/2024-96;
- a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948;
- a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988;
- a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará, 1994);
- a Convenção n.º 190 e a Recomendação n.º 206 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE, 2017), que reconhecem o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo violência de gênero e étnico-racial;
- a Lei nº 11.340/2006 (Lei Maria da Penha);
- a Política Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres de 2011;
- a Lei 14.540, de 3 de abril de 2023, que Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal;
- o Ato da Reitoria de nº 283/2023 AR/UFPI, que criou o GT - Grupo de Trabalho para elaborar um protocolo de enfrentamento às questões relativas à violência de gênero no âmbito da UFPI.

RESOLVE:

Art. 1º Fica aprovada a Política Institucional de Enfrentamento das Violências de Gênero, Étnico-Racial, Moral e Sexual no âmbito da Universidade Federal do Piauí, conforme disposto nessa resolução.

Parágrafo único. Nos termos desta Resolução, entende-se como âmbito da UFPI qualquer local físico ou virtual onde sejam desenvolvidas atividades da Instituição relacionadas a ensino, pesquisa, extensão, cultura, administração e manutenção.

CAPÍTULO I

DA POLÍTICA, PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

Art. 2º A Política Institucional de Enfrentamento das Violências de Gênero, Étnico-Racial, Moral e Sexual da Universidade Federal do Piauí (UFPI) é representada pelo conjunto de princípios, objetivos e procedimentos orientadores para a implantação de ações que promovam a prevenção e o enfrentamento de violências resultantes das desigualdades de gênero, sexualidade, cor/raça, etnia, idade, capacidade e classe na UFPI, promovendo um ambiente digno, seguro e saudável para toda a comunidade acadêmica, em consonância com as legislações vigentes.

Art. 3º Define-se como principal público-alvo resguardado pela Política Institucional de Enfrentamento das Violências de Gênero, Étnico-Racial, Moral e Sexual todas as estudantes, docentes e técnicas administrativas, terceirizadas, colaboradoras, entre outras, da UFPI.

Art. 4º Serão considerados potenciais autores de violência de gênero, étnico-racial, moral e/ou sexual: servidores(as), terceirizados(as), colaboradores(as) ou estudantes que, supostamente, praticaram ato(s) de violência de gênero, étnico-racial, moral e/ou sexual contra pessoas com as quais possuem uma relação acadêmica, laboral ou civil a partir da UFPI.

Parágrafo único. Caso de supostos assédios ou violências de gênero, étnico-racial, moral e/ou sexual que ocorram fora do espaço físico da UFPI referentes às relações acadêmicas ou laborais serão considerados, também, violência institucional.

Art. 5º Política Institucional de Enfrentamento das Violências de Gênero, Étnico-Racial, Moral e Sexual da UFPI orienta-se pelos seguintes princípios:

I – Respeito à dignidade da pessoa humana em sua integralidade e à diversidade sociocultural;

II – A equidade, como garantia de um ambiente universitário que proporcione igualdade de oportunidades sem menosprezar as questões específicas das mulheres, sejam elas cisgêneras, transgêneras ou pessoas LGBTQIAPN+;

III – A autonomia e liberdade de gênero, resguardando-se seu poder de decisão, justiça social e de protagonismo dentro da comunidade universitária;

IV – Construção e consolidação de uma cultura institucional em que prevaleça o respeito recíproco e a equidade de tratamento entre todos/as;

V – A inclusão e oportunidades das relações de gênero na formulação, implementação, avaliação e controle desta política institucional;

VI – A interseccionalidade entre os movimentos pela proteção das mulheres e outros recortes sociais como, por exemplo, os referentes à raça, classe social, sexualidade, pessoas com deficiência, dentre outros;

VII - Proteção à intimidade, à vida privada, à honra, à imagem e à reputação de todos/as os/as membros da comunidade acadêmica da UFPI;

VIII – Sigilo das identidades das partes envolvidas em situações de assédio sexual e/ou moral e do teor das apurações;

IX – Garantia de que o ambiente de estudo e/ou profissional seja saudável para toda a comunidade acadêmica;

X – Proteção das vítimas e denunciantes de violências de gênero, étnico-racial, moral e sexual, bem como de suas testemunhas;

XI – Cumprimento e fortalecimento dos princípios e condutas éticas na UFPI;

XII – Constante elaboração e permanência de ações de prevenção e enfrentamento a todas as formas de violências de gênero, étnico-racial, moral e sexual na UFPI.

Art. 6º São diretrizes da Política Institucional de Enfrentamento das Violências de Gênero, Étnico-Racial, Moral e Sexual no âmbito da Universidade Federal de Piauí:

I - Eliminar todas as formas de violência e discriminação de gênero por meio de instrumentos de educação, prevenção e punição;

II - Garantir ações voltadas à equidade de gênero independentemente de orientação sexual, de princípios religiosos e raciais, assegurando os direitos consagrados na Constituição Federal e nos instrumentos e acordos internacionais assinados pelo Brasil;

III - Garantir a equalização da participação mulheres, sejam elas pessoas cisgêneras ou transgêneras, bem como pessoas LGBTQIAPN+ por meio da garantia da paridade, sempre que possível, nos espaços de debates e gestão;

IV - Alinhar a política institucional da UFPI à Política Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres, resguardando os princípios da Política objeto deste documento;

V- Combater as distintas formas de intolerância, de discriminação e de violência de gênero, étnico-racial, moral e sexual;

VI - Implementar medidas preventivas, em caráter contínuo e em permanente aprimoramento, de maneira integrada e intersetorial dentro da UFPI;

VII - Promover a formação e capacitação dos (as) servidores (as), colaboradores (as) e discentes para a assistência, a participação, o controle social e o enfrentamento à discriminação e às violências de gênero, étnico-racial, moral e sexual produzidas no ambiente universitário;

VIII - Estruturar uma rede interna de apoio às pessoas em situação de violência de gênero, étnico-racial, moral e sexual dentro da UFPI incluindo um espaço de atenção psicossocial;

IX- Criar e definir responsabilidades e funcionalidades das instâncias administrativas, acadêmicas e dos agentes públicos para o acompanhamento da implementação, execução e análise desta Política.

Parágrafo único. Entende-se por agente público, para fins desta Resolução, todo aquele que por força de lei, contrato ou qualquer ato jurídico, preste serviços de natureza permanente, temporária, excepcional ou eventual, ainda que sem retribuição financeira à UFPI.

CAPÍTULO II

DOS OBJETIVOS

 Art. 7º É objetivo geral da Política Institucional de Enfrentamento das Violências de Gênero, Étnico-Racial, Moral e Sexual, no âmbito do UFPI, normatizar e implementar ações relativas às violências de gênero, étnico-racial, moral e sexual nas relações de trabalho e acadêmicas, com a intenção de promover a segurança de profissionais e estudantes, construir um ambiente saudável e acolhedor, desenvolver a equidade e a respeitabilidade social.

Art. 8º São objetivos específicos desta Política:

I - Combater as violências étnico-racial, moral ou sexual que impeçam qualquer pessoa de participar da vida ativa na Instituição e usufruir de todos os seus recursos;

II - Fomentar práticas educativas, formativas, organizacionais, ambientais, entre outras, que promovam a igualdade entre homens e mulheres (a equidade de gênero, raça e a diversidade sexual) e garantam a participação das mulheres nas instâncias de decisão, bem como seu pertencimento ao espaço universitário;

III - Promover a mudança cultural a partir da disseminação de práticas de referência na prevenção e enfrentamento à discriminação, à violência e ao racismo nas relações de gênero, dentro da Universidade;

IV - Consolidar uma cultura institucional livre de ações de assédio sexual e moral, com vistas à promoção da dignidade humana, do respeito mútuo e da equidade;

V - Implementar e divulgar canais de denúncias, específicos para recebimento das demandas, envolvendo violências de gênero, étnico-racial, moral e/ou sexual;

VI - Proporcionar um atendimento humanizado e qualificado em todos os setores que possam ser acessados pelas pessoas em situação de violência de gênero, étnico-racial, moral e/ou sexual dentro da Universidade;

VII - Proporcionar espaços de diálogo e reflexão dentro da comunidade universitária para constante aprimoramento das medidas voltadas à identificação dos casos e à implementação desta Política;

VIII - Reconhecer as violências de gênero, étnico-racial, moral e/ou sexual como estrutural, institucional e histórica, que deve ser tratada como questão de segurança, justiça social, educação e exercício de cidadania nos espaços universitários;

IX - Implantar, no âmbito da Reitoria, a Comissão Permanente de Acompanhamento da Política Institucional de Enfrentamento das Violências de Gênero, Étnico-Racial, Moral e Sexual da UFPI (CPAPG - Central – UFPI);

X - Implementar a CPAPG (Comissão Permanente de Acompanhamento da Política Institucional de Enfrentamento das Violências de Gênero, Étnico-Racial, Moral e Sexual) em todos os campi da UFPI e fortalecê-las para a manutenção e efetividade desta Política;

XI - Averiguar e dar os devidos encaminhamentos aos órgãos responsáveis pelo processamento e aplicação de punições referentes a qualquer violência praticada nos espaços universitários ou relacionada às questões acadêmicas ou laborais da instituição, com base na Lei 14.540, de 3 de abril de 2023 do Governo Federal; na Política Institucional de Enfrentamento das Violências de Gênero, Étnico-Racial, Moral e Sexual da UFPI; no Protocolo Institucional de Enfrentamento das Violências de Gênero, Étnico-Racial, Moral e Sexual da UFPI; e nos seguintes documentos:

a) Regime Jurídico Único (RJU), quando se tratar de ato cometido por servidores (as) da UFPI;

b) Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), quando se tratar de ato cometido pelos(as) terceirizados(as) das empresas contratantes;

c) Regulamento Geral da UFPI, quando se tratar de ato cometido por estudantes de Graduação e da Pós-Graduação;

d) Regulamento de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico ou Regimentos Internos dos Colégios Técnicos vinculados à UFPI, quando se tratar de ato cometido por estudantes do EBTT;

I - Promover formação permanente, preferencialmente, por meio de pessoas do gênero feminino e com atuação reconhecida na área relacionada a esta Política, na temática do assédio sexual e moral, voltada para servidores/as, terceirizados/as, estagiários/as e discentes;

II - Firmar parcerias e fortalecer vínculos com entidades públicas e/ou privadas, como as

das redes de assistência social de atenção à saúde e aos direitos da criança e do adolescente, particularmente nos âmbitos municipal e estadual do Piauí, com vistas a garantir a efetividade desta Política;

III - Fomentar a elaboração nos campi, junto às Diretorias Acadêmicas/Ensino, de um programa curricular unificado que contemple reflexões e ações educativas de prevenção e enfrentamento ao assédio sexual e moral, estudos sobre patriarcado, gênero e violência;

IV - Fomentar e acompanhar, ações de formação especializada para servidores/as das áreas de psicologia, pedagogia e serviço social, com vistas ao atendimento especializado de servidores/as, terceirizados/as, estagiários/as e discentes em situações de assédio sexual e moral.

V - Reafirmar o papel da Universidade como promotora de transformação social e formação humanística.

CAPÍTULO III

DOS CONCEITOS E DEFINIÇÕES

Seção I

Das Violências de Gênero e Sexualidade e Étnico-Raciais

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 11. Consideram-se violações à dignidade da pessoa humana conectadas ao racismo, à injúria racial, à discriminação e ao preconceito, com foco nas questões étnico-raciais e de cor das pessoas, a violência de raça, cor e etnia, assim entendida como qualquer ato, expressão escrita, verbal, por meio de imagem, ou gesto dirigido às pessoas em razão de sua raça, cor ou etnia que causem,

intencionam ou sejam suscetíveis de provocar danos físicos, psicológicos, morais, sexuais, culturais, políticos e econômicos.

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

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

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

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

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

V - menosprezar práticas culturais e simbólicas;

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

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

Seção II

Do Assédio Moral

Art. 13. Considera-se como assédio moral a prática reiterada de conduta abusiva manifestada por comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos humilhantes, constrangedores, torturantes e vexatórios que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física, ou psíquica de uma pessoa; pôr em risco sua atividade profissional ou acadêmica, ou degradar o ambiente de trabalho, ou de aprendizagem.

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

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

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

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

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

Art. 14. São práticas que ensejam assédio moral, dentre outras:

I - ataques à vítima com medidas organizacionais:

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

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

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

III - ataques à vida privada da vítima:

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

IV - agredir verbalmente;

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

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

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

Art. 15. São práticas que ensejam assédio moral contra as mulheres, dentre outras:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

XI - Impedir que discentes, durante o período de gestação, permaneçam na residência universitária.

Art. 16. As disposições da presente Resolução aplicam-se, também, ao assédio moral no contexto do teletrabalho ou de outras atividades remotas, que consiste no assédio moral por meios telemáticos e informatizados, de forma velada ou não, porém, reiterada, na qual a vítima fica exposta à situação vexatória e humilhante relativa ao trabalho, à produção acadêmica ou à sua pessoa, em mensagem por escrito, de áudio ou visual, direcionada em privado, ao grupo ou em público, por meio de correio eletrônico pessoal ou corporativo, aplicativos de mensagens instantâneas, reuniões por teleconferência ou mídias sociais.

Art. 17. Não caracterizam o assédio moral, desde que respeitado o princípio da razoabilidade e exercido de forma racional, sensata, coerente e justa, sem finalidade discriminatória, os atos de gestão administrativa vinculados à consecução do interesse público e à finalidade da administração, tais como:

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

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

III - destituir de funções comissionadas; e

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

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

Seção III

Do Assédio Sexual

Art. 18. Configura-se assédio sexual conduta de natureza sexual manifestada no âmbito de uma relação laboral ou educacional, dentro da instituição, e/ou em locais onde sejam desenvolvidas atividades da Instituição relacionadas ao ensino, à pesquisa, à extensão, à cultura e à administração.

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

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

Art. 19. São situações que caracterizam assédio sexual, dentre outras:

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

CAPÍTULO IV

DA ORGANIZAÇÃO DA POLÍTICA

Art. 20. A Política Institucional de Enfrentamento das Violências de Gênero, Étnico-Racial, Moral e Sexual será organizada por meio dos seguintes Programas, que irão institucionalizar, nortear e apoiar as atividades da Comissão de Acompanhamento da referente Política, sendo eles:

- I - Acolhimento e Acompanhamento;
- II - Enfrentamento, Capacitação e Divulgação;
- III - Ensino, Pesquisa e Extensão;
- IV - Infraestrutura e Segurança.

Art. 21. O Programa de Acolhimento e Acompanhamento será de responsabilidade conjunta dos seguintes órgãos:

- I - Ouvidoria: para o registro institucional e devidos encaminhamentos de denúncias;
- II - Pró-Reitoria de Assistência Estudantil e Comunitária – PRAEC: no caso de envolvimento de discentes da Graduação e Pós-Graduação;

III - Superintendência do EBTT – SEBTT: no caso de envolvimento de discentes do EBTT;

IV - Superintendência de Recursos Humanos – SRH: no caso de envolvimento de docentes e servidores (as);

V - Pró-Reitoria de Administração – PRAD no caso de envolvimento de terceirizados (as) e demais colaboradores (as).

Parágrafo único. O Programa de Acolhimento e Acompanhamento será coordenado por um dos órgãos que o compõem, escolhido entre seus pares e terá os seguintes objetivos:

I - Promover o acolhimento e o apoio psicossocial à vítima e denunciante;

II - Elaborar um protocolo para definição de fluxos e criação do espaço permanente de referência, para o recebimento das denúncias e o registro institucional, a fim de garantir a escuta ativa e os encaminhamentos às pessoas em situação de violência de gênero, por atos discriminatórios, preconceituosos, racistas e violentos e pelas diversas formas de assédio na Instituição, sem prejuízo dessa função às demais instâncias competentes da Universidade;

III - Definir procedimentos formais e informais, de fácil acesso para a comunidade universitária, priorizando a vontade e a intimidade das pessoas envolvidas, sejam elas em situação de violência, denunciante ou autores de violência.

§ 1º Entende-se como procedimento formal o processo de documentação do relato e das evidências para a abertura de processos disciplinares e administrativos e seus devidos encaminhamentos, garantindo o respeito à dignidade humana, à privacidade, à proteção e à diferença, a não revitimização institucional, a prevenção de situações de violência e discriminação, a proteção das vítimas e de denunciante, e a garantia de informação, assistência e reparação.

§ 2º Entende-se por procedimento informal a utilização de técnicas de mediação e conciliação, entre outras ferramentas que se propõem ao diálogo, com mediação externa, visando à solução do conflito, e refere-se a uma comunicação orientada ao entendimento, não recomendável quando se tratar de violência física ou que possa causar riscos à integridade da vítima ou revitimá-la, sendo que a escolha da mediação deve ser dar por livre vontade das partes envolvidas.

I. Estabelecer a comunicação com as unidades acadêmicas e administrativas para o acolhimento e o acompanhamento das denúncias e, por sua vez, a transformação destas denúncias em processo interno disciplinar ou administrativo, além de mediar e apoiar os desdobramentos dos casos em sindicância;

II. Atuar com os coletivos estudantis na formação cidadã relativa às questões sobre a defesa das mulheres, ao enfrentamento e prevenção de violência de gênero, por meio de ações afirmativas para promover a equidade de gênero, étnico-racial e a diversidade sexual no âmbito da UFPI);

III. Desenvolver, em parceria com o Programa de Enfrentamento, Capacitação e Divulgação, ações com a comunidade universitária para orientá-la quanto ao respeito e formas corretas de tratamento tanto das estudantes mulheres quanto das docentes, Técnicas Administrativas e profissionais terceirizadas da Universidade, e o enfrentamento das formas de discriminação e de violência contra as mulheres;

IV. Desenvolver, em conjunto com o Programa de Enfrentamento, Capacitação e Divulgação, campanhas e eventos que promovam o respeito, a diversidade e a igualdade, principalmente para a conscientização da comunidade universitária;

V. Promover, em conjunto com os outros Programas, a inclusão, a implementação e o monitoramento de ações para a valorização e a proteção das mulheres, tanto a longo prazo como em caráter emergencial, com ações imediatas;

VI. Alimentar o Banco de Dados com informações referentes aos tipos de violências e assédios nas relações de gêneros, além da identificação do sexo, gênero, raça, funções/atribuições na Instituição e outros dados relevantes, como também das temporalidades, para o acompanhamento e o encaminhamento das denúncias no intuito de garantir a produção de análises estatísticas e relatórios.

Art. 22. O Programa de Enfrentamento, Capacitação e Divulgação será de responsabilidade conjunta dos seguintes órgãos:

- I. Pró-Reitoria de Ensino de Graduação – PREG;
- II. Pró-Reitoria de Ensino de Pós-Graduação – PRPG;
- III. Superintendência do EBTT – SEBTT;
- IV. Superintendência de Comunicação Social – SCS;
- V. Superintendência de Recursos Humanos – SRH.

Parágrafo único. O Programa de Enfrentamento, Capacitação e Divulgação será coordenado por um dos órgãos que o compõem, escolhido entre seus pares e terá os seguintes objetivos:

I. Criar e promover eventos, debates, campanhas, grupos reflexivos e publicações institucionais voltadas ao reconhecimento e à valorização das mulheres, em conjunto com os outros Programas;

II. Propor ações de capacitação, com cursos e treinamentos, para formação e conscientização dos agentes públicos, sejam servidores(as), colaboradores(as), terceirizados(as), fundacionais ou outros, bem como de estudantes, para o enfrentamento das diferentes violências que afetam a comunidade universitária;

III. Ampliar a participação das mulheres nos espaços de decisão e de gestão universitários, assim como discutir as rotinas administrativas que impactam na permanência das mulheres na Instituição; e

IV. Adotar, para fins de enfrentamento da violência de gênero, étnico-racial, moral e sexual, as medidas previstas nas legislações brasileiras para a garantia de seus direitos, bem como as medidas que o caso concreto demandar para tutela dos interesses das vítimas, em especial:

a) Criar estratégias de prevenção, de caráter pedagógico e/ou cultural;

b) Estimular a adoção de medidas de proteção, apuração e investigação das denúncias;

c) Prestar assistência, com a criação de rede interna estratégica, para apoio e auxílio às pessoas em situação de violência de gênero, étnico-racial, moral e sexual, por meio da garantia de coleta imediata de prova e atendimento em saúde (física ou mental) em casos de violência sexual e/ou assédios; e

d) Prestar assistência para autores(as) de violência, através de uma escuta qualificada psicossocial, para posteriores encaminhamentos aos serviços públicos e/ou parceiros, no âmbito da UFPI.

Art. 23. O Programa de Ensino, Pesquisa e Extensão será de responsabilidade dos seguintes setores/grupos:

- I. Pró-Reitoria de Ensino de Graduação – PREG;
- II. Pró-Reitoria de Ensino de Pós-Graduação – PRPG;
- III. Superintendência do EBTT – SEBTT;

- IV. Pró-Reitoria de Pesquisa e Inovação – PROPESQI;
- V. Pró-Reitoria de Extensão e Cultura – PREXC;
- VI. Grupos de Pesquisas sobre Relações de Gênero e Direitos Humanos.

Parágrafo único. O Programa de Ensino, Pesquisa e Extensão será coordenado por um dos membros que o compõem, escolhido entre seus pares e atuará articulado com as unidades de ensino (Centros, *Campi* e Colégios Técnicos), com os seguintes objetivos:

I. Promover a discussão da temática de proteção às mulheres e de combate à violência, discriminação e racismo nas relações de gênero, no âmbito do ensino, da pesquisa e da extensão e propor sua inserção nas ações formativas da Universidade;

II. Garantir a inclusão de conteúdos referentes às temáticas de prevenção e enfrentamento de violências de gênero nos componentes curriculares nos cursos de graduação, pós-graduação e EBTT, em linhas de pesquisa e no desenvolvimento de projetos e outras ações extensionistas;

III. Oferecer, em parceria com o Programa de Enfrentamento, Capacitação e Divulgação, cursos para formação de docentes, técnicos(as), profissionais terceirizados(as) e discentes, apresentando os modos adequados de abordagem e tratamento das relações de gênero na comunidade universitária;

IV. Atuar, junto às coordenações de ensino de graduação e do EBTT e dos programas de pós-graduação lato e stricto sensu, bem como das coordenações de núcleos e de projetos/atividades de pesquisa e de extensão, na orientação acadêmica sobre assuntos relacionados à proteção das mulheres e na formação dos Núcleos de Atenção e Apoio aos Estudantes para o acolhimento e encaminhamentos nas Unidades Acadêmicas;

V. Produzir, em articulação com as unidades de ensino, informação e dados sobre a situação de discentes, docentes, técnicos (as) e profissionais terceirizados (as) nos indicadores de sexo e gênero nos cursos acadêmicos e alimentar o Banco de dados para a produção de análises e relatórios estatísticos;

VI. Estimular o ensino, a pesquisa acadêmica e as linhas da extensão universitária na área das relações de gêneros, por meio da criação de editais para desenvolvimento de projetos e a constituição de núcleos de pesquisas e extensão, além de incentivar publicações nacionais e internacionais voltadas ao reconhecimento e à valorização das mulheres, ao enfrentamento e à prevenção da violência contra o gênero, étnico-raciais, moral e sexual;

VII.  Requerer o afastamento preventivo, na forma da legislação vigente, de servidores(as), colaboradores(as), terceirizadas(os) e discentes, suspeitos(as) de envolvimento em casos de agressão, discriminação, racismo, assédio e outros e a aplicação de outras medidas administrativas cabíveis para a proteção das pessoas em situação de violência de gênero, evitando, assim, que elas sofram algum prejuízo acadêmico ou funcional; e

VIII. Desenvolver parcerias com entidades e movimentos sociais, agências de financiamento e outras instituições externas, que discutem a temática referente às relações de gênero, objetivando apoiar a comunidade acadêmica para traçar ações voltadas às questões de enfrentamento e prevenção de violência de gênero, étnico-raciais, moral e sexual nos espaços universitários.

Art. 24. O Programa de Infraestrutura e Segurança será de responsabilidade da Prefeitura Universitária – PREUNI e da Pró-Reitoria de Planejamento e Orçamento – PROPLAN, em articulação com os demais Programas, unidades de ensino e demais órgãos da UFPI, sendo coordenado pela PREUNI.

Art. 25. O Programa de Infraestrutura terá os seguintes objetivos:

I. Instituir o protocolo institucional de segurança para a prevenção e o enfrentamento das violências de gênero, étnico-raciais, moral e sexual como estratégia de suporte de acompanhamento, a ser aprovado pela Comissão de Acompanhamento Permanente, por meio da formulação de orientações, estratégias e procedimentos, com intuito de abordar, prevenir e combater a violência, a discriminação de gênero, classe social, crença religiosa, condição física-cognitiva, o racismo e o assédio sexual nos espaços universitários;

II. Alimentar o banco de dados sobre a quantidade de ocorrências registradas na Coordenadoria de Vigilância e Segurança da UFPI acerca dos tipos de violência, discriminação e assédio nas relações de gênero, além dos dados de sexo, gênero, raça, Unidades Acadêmicas ou Administrativas e outros indicadores relevantes (como sexualidade, classe social, crença religiosa, pessoa com deficiência, entre outros), para a produção de análises estatísticas e relatórios.

III. Gerar notificações e relatos das situações, a partir do protocolo institucional definido, favorecendo a adesão a procedimentos efetivos pela comunidade universitária;

IV. Propor parcerias para integração de redes de serviços de segurança e de saúde pública, para garantir os procedimentos adequados e de forma emergencial também para o atendimento médico, psicológico, social e jurídico, a partir do protocolo institucional definido;

V. Incluir, no Plano de Segurança da UFPI, estratégias e a adoção de medidas que garantam a segurança física da comunidade universitária, em especial das mulheres sejam elas cisgêneras, transgêneras e LGBTQIAPN+, criar espaços mais seguros, com o mapeamento dos pontos de insegurança nos campi e/ou estruturas físicas da Universidade, por meio da criação de rotas seguras, com a intensificação de equipamentos e sistemas de monitoramento em locais e horários identificados;

VI. Treinar e capacitar corpo técnico para acolhimento e execução dos protocolos de segurança, em especial, em temas de segurança, noções de direito, legislação universitária, violência de gênero, violência contra a integridade racial, direitos humanos, dentre outros; e

VII. Oferecer atenção integral às vítimas de violência de gênero, em articulação com o Programa de Acolhimento e Acompanhamento, com a devida averiguação dos casos denunciados.

Art. 26. Cada Programa deve ser desenvolvido necessariamente em articulação com as unidades de ensino, considerando os relatos, estudos e demandas oriundos destas unidades sobre as relações de gênero, étnico-racial e diversidade sexual.

Art. 27. Compete aos Programas, atuarem, junto à Comissão Permanente de Acompanhamento, na proposição de alterações nos regimentos e atos normativos da UFPI e de criação de unidades e subunidades, de modo a contemplarem os objetivos definidos nesta Política.

Art. 28. A Coordenação de cada Programa deverá encaminhar, para apreciação da Comissão Permanente de Acompanhamento, o Planejamento e o Relatório anuais de suas atividades.

Art. 29. Caberá aos Programas fazerem uso de forma eficaz dos recursos que tenham sido disponibilizados, pela UFPI, para a implementação de seus objetivos e ações.

Parágrafo único. Os Programas deverão captar recursos externos, através de editais e/ou parcerias, com o intuito de viabilizar a Política que os fundamentam.

CAPÍTULO V

DOS PROCEDIMENTOS E ACOMPANHAMENTO DAS DENÚNCIAS

Art. 30. Ficam estabelecidos os seguintes procedimentos para acolhimento das denúncias a que se refere esta Resolução:

I. a denúncia deve ser formalizada à Ouvidoria da UFPI, pelo canal previsto institucionalmente, por iniciativa da parte ofendida ou de outras pessoas que tiverem conhecimento da prática de violências de gênero, étnico-racial, moral e sexual;

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

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

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

Parágrafo único. Deverão ser apuradas omissões e/ou quaisquer retaliações contra as vítimas de violências de gênero, étnico-racial, moral e sexual, testemunhas ou auxiliares em investigações ou processos que apurem conduta delituosa.

Art. 31. A Ouvidoria encaminhará imediatamente as denúncias relacionadas as violências de gênero, étnico-racial, moral e sexual ao órgão responsável pela apuração, para providências cabíveis.

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

Art. 32. A UFPI oferecerá, à comunidade acadêmica, orientações e apoio apropriado em situações de violências de gênero, étnico-racial, moral e sexual.

§ 1º Serão dados apoio e orientação às pessoas da Universidade que forem vítimas de violências de gênero, étnico-racial, moral e sexual.

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

CAPÍTULO VI

DO ACOMPANHAMENTO INSTITUCIONAL

Seção I

Da Comissão Permanente de Acompanhamento

Art. 33.  A articulação, a coordenação e o acompanhamento do cumprimento dos Programas que constituem, de forma organizacional, a Política de Enfrentamento das Violências de Gênero, Étnico-racial, Moral e Sexual na UFPI serão de responsabilidade da Comissão Permanente de Acompanhamento da referida Política, a ser nomeada pelo Reitor, com o objetivo de:

I. Promover o reconhecimento da UFPI, enquanto agente do Estado e ator social, atuando para que esta Política institucional seja mecanismo de transformação social e mudança cultural, educativa e social, alinhada a um projeto de construção de uma sociedade justa, plural e de combate às violências; e

II. Garantir a prevalência dos direitos humanos que estabelecem, entre outros, o dever de eliminação de todas as formas de discriminação, de criação de instrumentos de prevenção,

punição e erradicação da violência de gênero, étnico-racial, moral e sexual de implementação de políticas eficazes.

Art. 34. A Comissão Permanente de Acompanhamento da Política Institucional de Enfrentamento das Violências de Gênero, Étnico-racial, Moral e Sexual será composta por representantes dos diferentes segmentos da Universidade e representante da sociedade civil que, sempre que possível, deverá apresentar experiência ou conhecimentos sobre a temática envolvendo as relações de gênero, raça, etnia e diversidade sexual a saber:

I. 1 (uma) titular e 1 (uma) suplente representante das Pró-Reitorias. Preferencialmente da Pró-reitoria de Ensino de Graduação – PREG e/ou da Pró-reitoria de Assistência Estudantil e Comunitária – PRAEC que façam parte de um dos Programas da Política;

II. 1 (uma) titular e 1 (uma) suplente representantes das estudantes, indicadas pelo DCE;

III. 1 (uma) titular e 1 (uma) suplente representantes das estudantes da pós-graduação, indicadas pelo APG;

IV. Corregedor(a);

V. Ouvidor(a);

VI. 1 (uma) titular e 1 (uma) suplente representantes das CPAPG locais de diferentes campi;

VII. 1 (uma) titular e 1 (uma) suplente representantes das técnicas- administrativas, indicadas pelo Sindicato dos Trabalhadores da Universidade Federal do Piauí – SINTUFPI;

VIII. 1 (uma) titular e 1 (uma) suplente representantes das docentes, indicadas pela Associação dos Docentes da Universidade Federal do Piauí – ADUFPI;

IX. 1 (uma) titular e 1 (uma) suplente representantes das colaboradoras terceirizadas indicadas por seus pares;

X. 1 (uma) titular e 1 (uma) suplente representantes dos Grupos de Pesquisas da UFPI, que discutam as relações de gênero;

XI. 1 (uma) representante da sociedade civil nos municípios de abrangência da UFPI, preferencialmente, dos Conselhos Municipais dos Direitos das Mulheres.

§ 1º A Comissão Permanente de Acompanhamento central tem caráter consultivo, educativo e deliberativo, não atuando em comissões investigativas de denúncias de violência de gênero, étnico-racial, assédio sexual e moral.

§ 2º É vedada às pessoas que compõem a Comissão Permanente de Acompanhamento central atender, informar ou notificar os acusados sobre processos de denúncia e investigações em andamento, pois tais procedimentos cabem às comissões investigativas.

§ 3º A Comissão Permanente de Acompanhamento deverá eleger a coordenadora da respectiva Comissão entre suas integrantes, a qual deverá apresentar comprovada experiência de ensino e/ou pesquisa e/ou extensão e/ou assistência estudantil na temática sobre os estudos de gênero.

§ 4º O mandato de cada integrante da Comissão Permanente de Acompanhamento terá duração de 2 (dois) anos, sendo permitida sua recondução por mais um mandato.

§ 5º Os participantes da Comissão Permanente de Acompanhamento não devem integrar, durante o mandato, comissões de sindicâncias e processos administrativos disciplinares e/ou Comissões Permanentes Processantes que envolvam denúncias de violências de gênero, étnico-racial, moral e sexual.

Art. 35. São atribuições dessa Comissão:

- I. Apoiar as Pró-Reitorias e demais órgãos na implementação dos Programas;
- II. Buscar a integração dos Programas de que trata esta Política;
- III. Criar ferramentas de sistematização e Banco de Dados para serem alimentados pelos Programas com dados e informações que subsidiarão a produção de análises estatísticas, indicadores e relatórios;
- IV. Atuar, junto à DGOV – Diretoria de Governança da UFPI, na elaboração de indicadores e de relatórios estatísticos sobre a situação das Violências de Gênero, sua prevenção e enfrentamento na UFPI;
- V. Criar critérios, metas e indicadores como mecanismos de acompanhamento e avaliação dessa Política, dos Programas e suas atividades, bem como de eficiência das ações desenvolvidas;
- VI. Aprovar e revisar anualmente de forma qualitativa a implementação do protocolo institucional, por meio de estudos descritivos e exploratórios;
- VII. Avaliar a percepção das mulheres da comunidade universitária sobre os tipos de ações promovidas para o enfrentamento das violências de gênero pela Universidade e a indicação da construção de normativos sobre a temática;
- VIII. Indicar a comissão sindicante nos casos registrados, identificados e/ou suspeitos, conforme previsto no protocolo institucional, no art. 9º, inciso I; e
- IX. Ser referência para as ações voltadas para a defesa das relações equitativas entre os gêneros e para o enfrentamento e a prevenção da violência contra as mulheres na Universidade;
- X. Propor, em articulação com os Programas:
 - a) mudanças nos atos normativos da UFPI para inserir o disposto nessa política, referenciado pelos dados e relatórios apresentados pelos Programas;
 - b) alterações nos Regimentos, Regulamentos e Normas dos órgãos colegiados da UFPI para contemplar a política de institucional de igualdade de gênero;
 - c) a criação de unidades/subunidades que garantam a efetiva implementação da Política de Enfrentamento das Violências de Gênero, Étnico-racial, Moral e Sexual.
- XI. Realizar estudos para o acompanhamento das regulamentações e normatizações da UFPI quanto à aplicação das normas de enfrentamento e prevenção das violências de gênero, étnico-racial, moral e sexual;
- XII. Elaborar o Planejamento e o Relatório anuais das atividades dos Programas, com base nos dados enviados por estes.

§ 1º O Planejamento e o Relatório anuais deverão ser enviados à Diretoria de Governança (DGOV) para ser incluído no Relatório de Gestão da instituição UFPI e nos seus Planejamentos Estratégicos e Operacionais, os quais são aprovados pelo CONSUN.

§ 2º O Planejamento e o Relatório anuais deverão ser publicados na página eletrônica da Comissão Permanente de Acompanhamento e ser de amplo conhecimento da comunidade acadêmica, principalmente da Administração Superior, por meio dos mecanismos de comunicação e informação institucionais, incluindo apresentação à Administração Superior.

Art. 36. Compete à Comissão Permanente de Acompanhamento a indicação de subcomissões, com representantes das Pró-Reitorias e/ou outros setores indicados no Capítulo IV para elaboração dos Programas desta Política.

Art. 37. A Comissão Permanente de Acompanhamento desenvolverá suas atividades de acordo com o Regimento Interno a ser elaborado, como primeiro ato desta comissão, no prazo de 120 (cento e vinte dias), e conforme os princípios do Estatuto e Regimento Geral da Universidade.

Parágrafo único. O regimento interno da Comissão Permanente de Acompanhamento deverá prever a implementação de uma estrutura organizacional administrativa que será constituída pela Comissão Permanente, promovendo a equalização da participação das mulheres nos espaços de debate e de gestão.

Art. 38. A Comissão Permanente de Acompanhamento, em conjunto com a Superintendência de Comunicação Social (SCS), será responsável pelas ações nos veículos de comunicação, a fim de promover ações de sensibilização, educação e prevenção de ocorrências de violência de gênero no contexto universitário.

Art. 39. A Diretoria de Governança da UFPI será o órgão de apoio dos Programas e da Comissão Permanente de Acompanhamento, com as seguintes atribuições:

I. Gerar estatísticas descritivas com indicadores e índices, a partir dos bancos de dados alimentados pelos Programas, para comporem os Relatórios da Comissão Permanente de Acompanhamento;

II. Coordenar os processos referentes à proposição de:

a) atualização dos atos normativos da UFPI, dos Regimentos Internos das unidades e dos Regulamentos e Normas dos colegiados;

b) criação de unidades/subunidades que contemplem a Política Institucional de Enfrentamento das Violências de Gênero, Étnico-racial, Moral e Sexual na UFPI e garantam a sua implementação.

III. Garantir a inclusão, no Relatório de Gestão da UFPI e nos Planejamentos Estratégicos e Operacionais da instituição, os dados e as informações oriundos do:

a) Relatório e Planejamento anuais, enviados pela Comissão Permanente de Acompanhamento da Política de Enfrentamento das Violências de Gênero;

b) Relatórios de Atividades (RA) anuais das Unidades de Ensino e nos seus Planejamentos Operacionais, no que tange aos termos dessa Política.

IV. Orientar e dar suporte, naquilo que lhe é pertinente, quando for demandado pelos Programas ou pela Comissão Permanente de Acompanhamento da Política de Enfrentamento às Violências de Gênero, Étnico-racial, Moral e Sexual.

 Art. 40. A Superintendência de Tecnologia da Informação (STI) atuará como suporte técnico, desenvolvendo uma plataforma digital e dando o apoio necessário para a implantação dessa Política.

Seção II

Da Comissão Permanente de Acompanhamento Local

Art. 41. Deverá ser instituída em todos os campi, a Comissão Permanente de Acompanhamento da Política de Enfrentamento às Violências de Gênero, Étnico-racial, Moral e Sexual Local, com objetivo de promover ações preventivas e educativas, avaliar o contexto de enfrentamento das violências nos campi, acolher e direcionar as denúncias de violências de gênero, étnico-racial, moral e sexual.

§ 1º A CPAPG de cada *campus* deverá elaborar, aprovar e publicar seus próprios regimentos internos, com base nas diretrizes desta política, orientações da CPAPG central e autonomia conferidas a cada *campus*, contendo atribuições de cada membro, período de duração dos mandatos, procedimentos em casos de substituição e vacância, dentre outros que se façam necessários.

§ 2º A CPAPG de cada *campus* está vinculada à CPAPG central e responde administrativamente à Diretoria Geral do respectivo *campus*.

Art. 42. A CPAPG local será composta por 5 (cinco) a 9 (nove) membros titulares, sendo a maioria de mulheres, preferencialmente com paridade entre técnicas-administrativas e docentes e que preencham os requisitos de idoneidade moral, conhecimento sobre a Administração Pública, com trajetória e/ou experiências nas áreas de gênero, sexualidade, cor/raça, direitos humanos, juventude e educação e educação inclusiva.

§ 1º Os/As participantes da CPAPG local não devem integrar, durante o mandato, comissões de sindicâncias e processos administrativos disciplinares e/ou Comissões Permanentes Processantes de denúncias de violências de gênero, étnico-racial, moral e sexual.

§ 2º A CPAPG local tem caráter consultivo, educativo e deliberativo, não atuando em comissões investigativas de denúncias de assédio sexual e moral.

§ 3º É vedada às pessoas que compõem a CPAPG Local atender, informar ou notificar os acusados sobre processos de denúncia e investigações em andamento, pois tais procedimentos cabem às comissões investigativas.

Art. 43. É fundamental garantir em todas as CPAPG locais a representação de ao menos uma categoria profissional que compõe a equipe multidisciplinar. Esta equipe multidisciplinar será responsável pelo acolhimento das vítimas de violências de gênero, étnico-racial, moral e sexual, bem como pelos seus devidos encaminhamentos a rede socioassistencial e de saúde do município.

Parágrafo único. A equipe multidisciplinar do *campus* contará com assessoria técnica da CPAPG Central para auxiliar no desenvolvimento de suas ações, participando de formações visando o atendimento especializado de situações envolvendo estudantes vítimas violências de gênero, étnico-racial, moral e sexual.

Art. 44. A CPAPG local tem autonomia para convidar e firmar parcerias com outros(as) servidores(as), estudantes, profissionais e estagiários(as) da UFPI, profissionais externos, ativistas, especialistas, membros de instituições parceiras, órgãos de controle, para realização de atividades consultivas, técnicas, formativas, preventivas e educativas.

Art. 45. A representação estudantil deverá ser privilegiada nas ações de caráter educativas e preventivas das CPAPG local, de forma a participarem ativamente do planejamento, da formação, da realização e da avaliação das ações. Nas ações de acolhimento e acompanhamento das denúncias, as representações deverão ser totalmente reservadas e desresponsabilizadas dos tratamentos, fluxos e procedimentos institucionais.



Art. 46. São competências das CPAPG em cada campi:

I. Atuar como instância consultiva dos/as diretores/as da UFPI, do *campus* ao qual está inserido, em matéria de prevenção e enfrentamento as violências de gênero, étnico-racial, moral e sexual;

II. Implementar, recomendar, acompanhar e avaliar o desenvolvimento de estratégias à prevenção e enfrentamento as violências de gênero, étnico-racial, moral e sexual a serem adotadas, em parceria com as áreas competentes, envolvendo CPAPG Central, Diretoria de *campus*, Diretoria Acadêmica/Ensino, Coordenação de Correição e demais organizações que levem à disseminação e a maior conscientização dos(as) servidores(as), funcionário(a)s, estagiárias(os) e discentes;

- III. Dar ampla divulgação às ações desenvolvidas pela CPAPG Local no âmbito do *campus*;
- IV. Promover ações formativas para esclarecer sobre condutas que se caracterizam como violências de gênero, étnico-racial, moral e sexual para servidores(as), terceirizados(as), estagiários(as) e discentes;
- V. Elaborar e executar o plano anual de ações da CPAPG Local no âmbito do *campus*, informando periodicamente à Diretoria Geral e Diretoria de Acadêmica/Ensino, o desenvolvimento dos trabalhos realizados;
- VI. Providenciar direcionamento para as instâncias responsáveis, com absoluta celeridade, em razão de denúncia ou de ofício, para apuração de questões que envolvem assédio sexual e moral envolvendo servidores(as), terceirizados(as), estagiários(as) e discentes;
- VII. Sistematizar indicadores de monitoramento das denúncias, dos processos e das tratativas envolvendo assédio no âmbito do *campus* que estão inseridos, avaliar e informar à CPAPG central e Diretoria Geral do *campus*;
- VIII. Recomendar às diretorias de gestão do *campus* ações de proteção às vítimas em casos de identificação de acusadas(os) de violências de gênero, étnico-racial, moral e sexual, sugerindo medidas de afastamento e convívio da vítima com o agressor de forma a garantir o processo de ensino e de aprendizagem e/ou desenvolvimento do trabalho e de forma a preservar a saúde e integridade física e moral da pessoa assediada;
- IX. Construir cartilhas, vídeos, postagens e outros materiais de informação para a prevenção e enfrentamento ao assédio, com constantes revisões e divulgações em parceria com a CPAPG central.

Art. 47. Os membros da CPAPG local serão designados pela Diretoria Geral de cada *campus*, por meio de Portaria, para mandatos de até 2 (dois) anos, não coincidentes, permitida uma única recondução, cujo prazo total não ultrapasse 4 (quatro) anos consecutivos. Parágrafo único: Os(as) servidores(as) que ocupam cargo de Diretoria de Ensino e Coordenação de curso nos campi não poderão ser membros da CPAPG local.

Art. 48. Não poderá integrar a CPAPG local servidores(as) que estiverem respondendo, ou tenham respondido, a processo interno de investigação disciplinar envolvendo denúncias de violências de gênero, étnico-racial, moral e sexual.

CAPÍTULO VII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 49. Os diferentes setores da Universidade poderão sugerir ações voltadas ao aprimoramento desta política à Comissão Permanente de Acompanhamento.

Art. 50. A execução dos Programas está vinculada à disponibilidade orçamentária e financeira da Universidade, por meio de suas Pró-Reitorias e/ou parcerias, editais ou outros órgãos de fomento.

Art. 51. Os recursos destinados para a implementação da Política de Enfrentamento às Violências de Gênero da UFPI serão definidos pela Pró-reitoria de Planejamento e Orçamento (PROPLAN), condicionados à dotação orçamentária da instituição e do Governo Federal, salvo recursos oriundos de editais ou parcerias.

Art. 52. A Universidade poderá fomentar o intercâmbio de integrantes da comunidade interna ou externa, a fim de aprimorar conhecimentos na área desta Política.

Art. 53. Esta Resolução entra em vigor na data da sua publicação.

Teresina, 18 de novembro de 2024


GILDÁSIO GUEDES FERNANDES

Reitor



Ministério da Educação
Universidade Federal do Piauí
Gabinete do Reitor

RESOLUÇÃO CONSUN/UFPI Nº 238, DE 18 DE NOVEMBRO DE 2024

Estabelece normas e procedimentos para remoção de servidores no âmbito da UFPI, de acordo com a legislação vigente.

O REITOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ – UFPI e PRESIDENTE DO CONSELHO UNIVERSITÁRIO – CONSUN, no uso de suas atribuições legais e regimentais, tendo em vista decisão do mesmo Conselho em reunião de 12 de novembro de 2024 e, considerando:

- Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;
- Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005;
- Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008;
- Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012;
- Decreto nº 12.002, de 22 de abril de 2024;
- Instrução Normativa nº 70, de 27 de setembro de 2022, publicada em 30 de setembro de 2022;
- Nota Técnica CGNOR/DENOP/SRH/MP nº 296, de 16 de junho de 2011, publicada em 16 de junho de 2011;
- Nota Técnica CGNOR/DENOP/SEGEP/MP nº 235, de 07 de agosto de 2012, publicada em 07 de agosto de 2012;
- Nota Informativa CGNOR/DENOP/SEGEP/MP nº 141, de 15 de abril de 2013, publicada em 15 de abril de 2013;
- Acórdão TCU nº 1.308/2014, publicado em 28 de maio de 2014;
- Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal - 3ª Edição - Ano 2017
- o processo eletrônico nº 23111.024593/2022-11

RESOLVE:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Estabelecer normas e procedimentos sobre o instituto de deslocamento dos servidores docentes e técnicos administrativos, no âmbito da UFPI.

Art. 2º Para fins desta Instrução Normativa, considera-se:

I - remoção é o deslocamento do servidor, a pedido ou de ofício, no âmbito do mesmo quadro, com ou sem mudança de sede;

II - lotação é a unidade organizacional de origem à qual o servidor está vinculado;

III - localização de Exercício é a subunidade organizacional da lotação do servidor à qual está vinculado e desenvolve as suas atividades;

IV - sede é o município onde está instalada a unidade administrativa ou acadêmica em que o servidor tenha exercício em caráter permanente.

CAPÍTULO II DA REMOÇÃO

Seção I Das disposições gerais

Art. 3º Remoção é o deslocamento do servidor, no âmbito da estrutura organizacional da UFPI, com ou sem mudança de sede.

Art. 4º A remoção do servidor dar-se-á nas seguintes modalidades:

I - de ofício, no interesse da Administração;

II - a pedido, a critério da Administração;

III - a pedido, para outra localidade, independentemente do interesse da Administração.

Parágrafo único. As despesas de deslocamento, na hipótese prevista nos incisos II e III, ocorrerão por conta de quem solicitou a remoção.

Art. 5º Salvo quando devidamente justificada e fundamentada nas hipóteses previstas no inciso I e nas alíneas "a" e "b", do inciso III, do art. 36 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, não será concedida remoção quando o servidor:

I - estiver em estágio probatório;

II - tiver removido ou redistribuído para a UFPI nos últimos 3(três) anos;

III - tiver no exercício de mandato classista, mandato eletivo ou para servir a outra entidade, observado o período de interstício de seis meses após o retorno;

IV - estiver de licença ou afastamento, ressalvado o direito de concorrer a editais de remoção, cuja efetivação dependerá do retorno às atividades mediante pedido formal;

V - ter sofrido penalidades previstas nos incisos I, II, III e IV, no artigo 127, da Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, nos últimos 5 (cinco) anos imediatamente anteriores à data de publicação do pleito;

VI - não ter sido considerado habilitado na sua última avaliação de desempenho no exercício de suas funções na UFPI; ou

VII - ainda não tiver cumprido o prazo previsto no § 4º do art. 96-A da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, após o retorno às atividades.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não se aplica as hipóteses previstas no inciso I do art. 4º, incisos III e IV do art. 12 e subseção I e II desta resolução, em concordância com o art. 36 da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Art. 6º Na hipótese de remoção prevista no inciso III, alíneas "a" e "b" do art. 36 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, ou decorrente de processo judicial, deverá ser realizada a reposição do código de vaga para a unidade de origem do servidor removido, considerando os códigos livres no âmbito da UFPI, preferencialmente, da unidade de destino.

Parágrafo único. Se tratando de servidor docente, a reposição do código de vaga à unidade de origem do servidor removido deve-se considerar o Quadro de Atividade Docente (QAD) da unidade de origem da vacância no âmbito da UFPI, observada a conveniência, oportunidade e devidamente fundamentada no interesse público.

Art. 7º Em nenhuma hipótese o processo de remoção deverá causar prejuízos ao andamento das atividades administrativas ou acadêmicas da UFPI.

Art. 8º A lotação do servidor removido deverá ser compatível com as atribuições do seu cargo efetivo, regime de trabalho, titulação e as finalidades da unidade acadêmica de destino, exceto em casos de readaptação funcional.

Parágrafo único. Em hipótese alguma será permitida remoção que enseje desvio de função.

Art. 9º O servidor que solicitar remoção por qualquer modalidade deverá manter-se em sua unidade de origem até que o ato do Reitor seja publicado no boletim de serviços da UFPI, sob pena de responsabilidade administrativa.

§1º Quando houver mudança de sede, o servidor deverá permanecer em sua unidade de origem até que o ato do Reitor seja publicado no boletim de serviços da UFPI.

§2º O servidor a que se refere o §1º deste artigo terá, no mínimo, dez, e, no máximo, trinta dias de prazo, contados da publicação do ato, para a retomada do efetivo desempenho das atribuições do cargo, incluído, nesse prazo, o tempo necessário para o deslocamento para a nova sede.

§3º O servidor removido sem mudança de sede deverá se apresentar à unidade de destino no primeiro dia útil subsequente ao da publicação do ato do Reitor no boletim de serviço da UFPI.

§4º Na hipótese de o servidor encontrar-se em licença de concessão obrigatória ou em gozo de férias, o prazo a que se refere o caput será contado a partir do término do impedimento.

Seção II

Da remoção de ofício



Art. 10 A remoção de ofício no âmbito da UFPI ocorrerá no interesse da Administração, em processo com a devida justificativa, objetivando a satisfação do interesse público, assim como para atendimento de demandas e necessidades de servidores em caráter estratégico e institucional, adequando a força de trabalho à necessidade de serviço.

Parágrafo único. É competência exclusiva do Reitor a expedição de Ato para remoção de ofício, no interesse da Administração.

Art. 11 É vedada a remoção de ofício na circunscrição da consulta prévia à comunidade universitária, nos três meses que a antecedem e até a posse do dirigente máximo, no âmbito da UFPI,

sob pena de nulidade de pleno direito, nos termos do art. 73, V, da Lei nº 9.504, de 30 de setembro de 1997.

Parágrafo único. Aplica-se a vedação prevista no caput deste artigo nos casos de consulta prévia para escolha de Diretor (a) de *campi*, centros e colégios técnicos.

Seção III

Da remoção a pedido do servidor, a critério da Administração

Art. 12 A remoção a pedido do servidor, a critério da Administração Pública, deverá ser autorizada nos seguintes casos:

I - por solicitação do docente, observada a conveniência, oportunidade e devidamente fundamentada no interesse público, e com a anuência dos órgãos colegiados da unidade de lotação e de destino, e dos órgãos colegiados das respectivas unidades dirigentes de lotação e de destino;

II - por solicitação do técnico-administrativo em educação (TAE), observada a conveniência, oportunidade e devidamente fundamentada no interesse público, e com a anuência da chefia imediata da unidade de lotação e de destino, assim como do dirigente máximo da unidade de lotação e de destino;

III - por permuta, mediante solicitação de 2 (dois) servidores docentes da mesma carreira e cargo ou por cargo vago, observada a conveniência, oportunidade e devidamente fundamentada no interesse público, e com a anuência dos órgãos colegiados da unidade de lotação e de destino, e dos órgãos colegiados das respectivas unidades dirigentes de lotação e de destino; ou

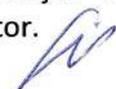
IV - por permuta, mediante solicitação de 2 (dois) TAE, de mesmo cargo ou mesma classe ou por cargo vago, observada a conveniência, oportunidade e devidamente fundamentada no interesse público, e com a anuência da chefia imediata da unidade de lotação e de destino, assim como do dirigente máximo da unidade de lotação e de destino.

Art. 13 A remoção tratada no art. 12 desta Resolução ensejará a reposição imediata de código de vaga junto à unidade de origem do servidor.

Art. 14 O pedido de remoção por solicitação do servidor e por permuta seguirá fluxo contínuo, por meio de abertura de processo eletrônico (Anexos 1 ou 2) pelo(s) servidor(es) interessado(s) e direcionado ao Reitor.

§1º Cabe aos órgãos colegiados da unidade de lotação e de destino, e dos órgãos colegiados das respectivas unidades dirigentes de lotação e de destino, no caso de servidores docentes, e à chefia imediata da unidade de lotação e de destino, assim como do dirigente máximo da unidade de lotação e de destino, no caso dos TAEs, emissão de parecer sobre devida remoção pretendida.

§2º Compete à SRH a instrução técnica do processo eletrônico e, posterior encaminhamento para ciência e decisão do Reitor.



Seção IV

A pedido, para outra localidade, independentemente do interesse da Administração

Subseção I

Da remoção para acompanhamento de cônjuge ou companheiro

Art. 15 A remoção para acompanhamento de cônjuge ou companheiro, no âmbito da UFPI, ocorrerá quando o cônjuge, também servidor público civil ou militar, de qualquer dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, for deslocado no interesse da Administração Pública.

Parágrafo único. A remoção para acompanhamento de cônjuge ou companheiro ocorrerá apenas quando ensejar mudança de localidade.

Art. 16 O pedido de remoção seguirá fluxo contínuo, por meio de abertura de processo eletrônico pelo servidor interessado, direcionado ao Reitor e, com a seguinte documentação:

I - requerimento de remoção (Anexo 3);

II - cópia da certidão de casamento ou declaração de união estável firmada em cartório, ambos com data anterior ao deslocamento; e

III - documento que comprove o deslocamento no interesse da Administração do cônjuge ou companheiro.

Subseção II

Da remoção por motivo de saúde

Art. 17 O servidor poderá ser removido a pedido para outra localidade por motivo de saúde pessoal, do cônjuge, companheiro ou dependente que viva às suas expensas e conste do seu assentamento funcional, condicionada à comprovação da Perícia Médica.

Art. 18 O pedido de remoção seguirá fluxo contínuo, por meio de abertura de processo eletrônico pelo servidor interessado, direcionado ao Reitor e, com a seguinte documentação:

I - requerimento de remoção, conforme Anexo 4;

II - relatório médico que indique a necessidade de remoção por motivo de saúde com histórico da patologia, constando início da doença, tipo e duração do tratamento prescrito (levar original para realização da perícia);

III - comprovante de residência do servidor e de pessoa da família, se for o caso;

IV - declaração expedida pela Secretaria de Saúde do Município de lotação do servidor atestando a existência ou não de tratamento adequado para a patologia identificada na rede pública do município;

V - declaração emitida por órgão da Secretaria de Saúde do Estado onde está localizado o *campus* de lotação do servidor, atestando a existência ou não de tratamento adequado para a patologia identificada na rede pública do município de lotação do servidor;

VI - no caso de o servidor ou pessoa da família figurar como titular ou dependente de plano privado de assistência à saúde, deverá apresentar declaração expedida pela operadora de plano de saúde a qual se encontra vinculado atestando a existência ou não de tratamento adequado para a patologia identificada no município e na microrregião do seu *campus* de lotação;

VII - último contracheque emitido; e

VIII - exames(opcional).

Art. 19 A Perícia Médica emitirá laudo pericial atestando a existência da doença ou motivo de saúde que fundamenta o pedido, respeitadas as formalidades legais e o manual SIASS.

§1º Para fins de avaliação pericial, serão objetos de análise:

- I - razões objetivas para a remoção;
- II - se a localidade onde reside o servidor ou seu dependente legal é agravante de seu estado de saúde ou prejudicial à sua recuperação;
- III - se na localidade de lotação do servidor não há tratamento adequado;
- IV - se a doença é preexistente à lotação do servidor na localidade e, em caso positivo, se houve evolução do quadro que justifique o pedido;
- V - quais os benefícios do ponto de vista de saúde que advirão dessa remoção;
- VI - quais as características das localidades recomendadas;
- VII - se o tratamento sugerido é de longa duração e se não pode ser realizado na localidade de exercício do servidor; e
- VIII - se o servidor é o único parente do seu dependente legal com condições de prestar-lhe assistência.

§2º O laudo pericial deverá expressar de forma conclusiva:

- I - a necessidade de mudança da localidade de exercício do servidor;
- II - constatar a existência da doença ou motivo de saúde que fundamente o pedido;
- III - a inexistência de tratamento na atual localidade de exercício do servidor; e
- IV - as características da localidade recomendada, resguardando, assim, a competência da Administração na indicação de localidade de exercício, observando sua conveniência e oportunidade, desde que satisfaça às necessidades de saúde e tratamento do servidor, de pessoa de sua família ou dependente.

§3º Do parecer da Perícia ou Junta Médica poderá ser solicitada reconsideração em um prazo de 30 (trinta) dias após a ciência do laudo pericial, mediante requerimento e apresentação de documentação que justifique o pedido, sendo a avaliação realizada pelo mesmo perito ou junta oficial.

§4º Na hipótese de novo indeferimento, o servidor poderá solicitar recurso, em um prazo de 30 (trinta) dias após a ciência do laudo pericial, que deverá ser encaminhado a outro perito ou junta, distinto do que apreciou o pedido de reconsideração.

Subseção III

Da remoção por edital

Art. 20 Entende-se remoção por edital o processo seletivo interno de ampla concorrência entre os servidores pertencentes ao quadro da UFPI expressamente decorrente de distribuição pelo Ministério da Educação (MEC) à Universidade Federal do Piauí (UFPI) ou proveniente de vacâncias, nos termos do art. 33 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

§1º Os editais de remoção deverão ser divulgados no site institucional da UFPI, por meio do link: <https://ufpi.br/editais-ufpi>.

§2º O edital de remoção deverá ser *Intercampi*; 

§3º A abertura de editais de remoção precederá, obrigatoriamente, a:

- I - nomeação de candidatos homologados nas vagas excedentes àquelas previstas em edital de concurso vigentes;
- II - redistribuição; e

III - publicação de novo edital de concurso público.

§4º No edital deverá constar a área, as vagas (quantitativo e perfil), os prazos, as normas do processo seletivo e critérios de seleção.

§5º Havendo desistência da remoção, por parte do servidor classificado, após a homologação do resultado, ficará habilitado o candidato de classificação imediatamente posterior.

§6º A desistência da remoção deve ser manifestada antes da emissão do ato e é de responsabilidade do servidor comunicar formalmente à Superintendência de Recursos Humanos, pelo e-mail institucional: srh@ufpi.edu.br.

§7º No caso de criação de unidades administrativas ou acadêmicas poderão ser realizados editais de remoção para composição da equipe de servidores das novas unidades.

§8º O novo edital de concurso público deve obrigatoriamente obedecer aos mesmos critérios do edital de remoção.

Art. 21 O edital de remoção para servidor TAE terá periodicidade de publicação, preferencialmente, a cada 06 (seis) meses.

§1º Compete à SRH a instrução técnica (quantidade de vagas, cargo e unidade de lotação de destino) para abertura do processo eletrônico do edital de remoção para TAE, e posterior encaminhamento para ciência e decisão de autorização pelo Reitor.

§2º Fica estabelecido os seguintes critérios de classificação:

I - com maior tempo de efetivo exercício na última lotação (pontuação mínima de 0,05 por mês e máxima de 02); e

II - pontuação obtida no documento da última progressão.

§3º Fica estabelecido os seguintes critérios de desempate:

I - maior tempo de efetivo exercício na unidade de lotação de origem; e

II - servidor com mais idade.

§4º Todos que obtiveram o mesmo número de pontos, porém não lograram êxito na avaliação dos critérios de desempate, comporão o cadastro de reserva que será válido até o fim da vigência do Edital.

§5º A Comissão de Avaliação de Processo de Remoção TAE será composta por, no mínimo, 05 (cinco) membros, sendo 02 (dois) representantes da SRH e 01 (um) representante de cada *campus* fora de sede da carreira TAE.

Parágrafo único. A pontuação final será dada pela soma simples da pontuação obtida em cada item.

Art. 22 O pedido para abertura do edital de remoção para servidor docente é de fluxo contínuo, sendo solicitado pelas chefias imediatas das unidades acadêmicas, com a anuência do dirigente máximo da unidade acadêmica, sempre que houver vaga disponível para provimento.

§1º Cabe ao órgão colegiado da unidade acadêmica decidir pela área e perfil dos docentes inscritos no edital de remoção docente, observada a conveniência, oportunidade e devidamente fundamentada no interesse público.

§2º Compete à SRH a análise técnica do pedido de abertura do edital de remoção e, posterior encaminhamento para ciência e decisão do Reitor.

§3º O órgão colegiado da unidade acadêmica indicará uma comissão interna para condução do processo de edital de remoção, que será designada pela unidade dirigente, por meio de portaria publicada no boletim de serviço interno da UFPI.

§4º A comissão interna de avaliação de processo de edital de remoção docente será composta por três (03) membros docentes titulares e um (01) membro docente suplente, da mesma área, ou de área afim.

§5º A Comissão interna terá as seguintes competências:

I - elaboração do edital e publicação;

II- condução de todas as etapas previstas no certame, seguindo o cronograma estabelecido;

III- avaliar possíveis recursos dos interessados; e

IV - encaminhar o resultado para publicação em boletim de serviço interno na UFPI pela unidade acadêmica dirigente.

§ 6º Os critérios para avaliação da remoção de servidores docentes do magistério superior deverá ser composto por duas etapas, a saber:

I - etapa eliminatória - inscrição de acordo com a área e perfil do docente deliberado pelo órgão colegiado da unidade acadêmica; e

II - etapa classificatória - análise de *curriculum vitae*, seguindo o Anexo IV da Resolução CONSUN/UFPI Nº 135, de 21 de agosto de 2023, e suas atualizações.

§7º Os critérios para avaliação da remoção de servidores docentes do Ensino Básico Técnico e Tecnológico deverá ser composta por duas etapas, a saber:

I - etapa eliminatória - inscrição de acordo com a área e perfil do docente deliberado pelo órgão colegiado da unidade acadêmica; e

II - etapa classificatória - por ordem de precedência:

a) maior tempo de serviço, como efetivo e no cargo, na UFPI;

b) melhor classificação na avaliação do currículo *lattes* por meio das atividades de ensino, pesquisa, extensão, inovação e gestão/representação desenvolvidas, produção intelectual e demais atividades relacionadas ao cargo, obedecendo itens e pontuação do Anexo XX; e

c) idade, tendo preferência os servidores de maior idade.

§8º Após publicação do resultado, o processo eletrônico deverá ser encaminhado para conferência técnica da SRH, e posterior encaminhamento para ciência e homologação de autorização pelo Reitor, para fins de emissão do ato de remoção para a nova unidade de lotação do servidor.

CAPÍTULO III

DO PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO E DO RECURSO

Art. 23 O servidor que tiver o pedido de remoção indeferido poderá interpor, no prazo de até 2 (dois) dias úteis, contados da data de publicação do resultado no site institucional da UFPI, pedido de reconsideração ou recurso.

§1º O pedido de reconsideração ou recurso deverá ser devidamente fundamentado e apensado ao processo eletrônico inicial, e enviado para a SRH que dará os encaminhamentos devidos ao pleito.

§2º O pedido de reconsideração deverá ser dirigido à mesma autoridade que negou o pleito, enquanto o recurso deverá ser dirigido à autoridade hierarquicamente superior.



§3º O deferimento ou indeferimento do pedido de reconsideração ou recurso deverá ser motivado, com a indicação dos fatos e dos fundamentos da decisão.

§ 4º Em hipótese alguma será aceita revisão de pedido de reconsideração ou recurso do recurso.

CAPÍTULO IV DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 24 A remoção do servidor ensejará a revisão dos adicionais de insalubridade, periculosidade e raio-x, devendo ser solicitado, por meio de processo eletrônico, novo pedido de inclusão dos adicionais à SRH.

Art. 25 Na hipótese de o servidor realizar também suas atividades laborais em outra unidade administrativa ou acadêmica diversa da sua lotação, no sentido de complementar o cumprimento de sua carga horária, não implicará em ato de remoção.

Art. 26 Na hipótese de o servidor assumir cargo de direção ou função comissionada em unidade administrativa ou acadêmica diversa da sua lotação, poderá o Reitor, por meio de portaria, conceder a mudança de localização de unidade em exercício.

Art. 27 Compete ao Reitor a mudança de unidade de localização de exercício do servidor, por tempo determinado, quando o servidor for colaborar em outra unidade diversa da sua lotação, devendo considerar o atendimento ao interesse público demonstrado pela unidade demandante, e sem ocasionar prejuízo a continuidade do serviço público prestado na unidade de lotação do servidor, não implicando em ato de remoção.

Art. 28 A remoção não suspende e nem interrompe o interstício do servidor para fins de progressão funcional, promoção e para o estágio probatório, sendo a avaliação de desempenho do servidor realizada durante o efetivo exercício aferido pela atual unidade de lotação e pela unidade de destino.

Art. 29 Nos casos em que não houver adaptação do (a) servidor (a) à unidade de lotação, esgotados outros encaminhamentos sugeridos pela SRH, a chefia poderá solicitar a remoção do(a) servidor(a) de sua unidade para outra, sendo a reposição futura do código de vaga avaliada pela SRH, considerando as demandas institucionais e disponibilidade de código de vaga.

Art. 30 Revogam-se os seguintes atos normativos:

I - Resolução CONSUN Nº 020/2014; e

II - Resolução CAD Nº 032/13.

Art. 31 Os casos omissos serão tratados pela Superintendência de Recursos Humanos.

Art. 32 Esta Resolução entra em vigor na data da sua publicação.

Teresina, 18 de novembro de 2024


GILDÁSIO GUEDES FERNANDES

Reitor

ANEXO I

Ao Reitor da Universidade Federal do Piauí,

Venho requerer a remoção de servidor a pedido, a critério da administração, nos termos do art. 36, da Lei nº. 8.112/1990, conforme dados a seguir:

1 – Dados do Requerente:

NOME:		
RG Nº:	CPF Nº:	ESTADO CIVIL:
ENDEREÇO:		
CIDADE:	ESTADO:	CEP:
E-MAIL:		TELEFONE:
ÓRGÃO DE ORIGEM:		
MATRÍCULA:	CARGO:	Jornada de Trabalho:
LOTAÇÃO ATUAL:		
NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO/CAPACITAÇÃO:		PADRÃO DE VENCIMENTO:
LOTAÇÃO PRETENDIDA: (Indique, se houver, os setores para os quais teria interesse em ser removida (a) em ordem de preferência)		
1ª -		
2ª -		
3ª -		
2. Justificativa:		
Recebe adicional de insalubridade, periculosidade, gratificação de raios-x ou irradiação ionizante?		
<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não		
1- Estou ciente de que, em razão da alteração da lotação, o pagamento será suspenso, devendo ser gerado novo laudo de concessão de adicional de insalubridade, periculosidade, gratificação de raios-x ou irradiação ionizante, mediante requerimento do servidor.		
Recebe auxílio transporte?		
<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não 		
2- Estou ciente de que, em razão da alteração de Município, o pagamento será suspenso, devendo ser solicitado novamente pelo servidor.		

____/____/____

(Local e Data)

Assinatura do Requerente



ANEXO II

Ao Reitor da Universidade Federal do Piauí,

Venho requerer a remoção de servidor a pedido, a critério da administração, por permuta nos termos do art. 36, da Lei nº. 8.112/1990, conforme dados a seguir:

1 – Dados dos Requerentes:

SERVIDOR 01:		
RG Nº:	CPF Nº:	ESTADO CIVIL:
ENDEREÇO:		
CIDADE:	ESTADO:	CEP:
E-MAIL:		TELEFONE:
ÓRGÃO DE ORIGEM:		
MATRÍCULA:	CARGO:	Jornada de Trabalho:
LOTAÇÃO ATUAL:		
NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO/CAPACITAÇÃO:		PADRÃO DE VENCIMENTO: 
LOTAÇÃO PRETENDIDA:		
<p>Recebe adicional de insalubridade, periculosidade, gratificação de raios-x ou irradiação ionizante?</p> <p>() Sim () Não</p> <p>1- Estou ciente de que, em razão da alteração da lotação, o pagamento será suspenso, devendo ser gerado novo laudo de concessão de adicional de insalubridade, periculosidade, gratificação de raios-x ou irradiação ionizante, mediante requerimento do servidor.</p>		
<p>Recebe auxílio transporte?</p> <p>() Sim () Não</p> <p>2- Estou ciente de que, em razão da alteração de Município, o pagamento será suspenso, devendo ser solicitado novamente pelo servidor.</p>		

SERVIDOR 02:		
RG Nº:	CPF Nº:	ESTADO CIVIL:
ENDEREÇO:		
CIDADE:	ESTADO:	CEP:
E-MAIL:		TELEFONE:
ÓRGÃO DE ORIGEM:		
MATRÍCULA:	CARGO:	Jornada de Trabalho:
LOTAÇÃO ATUAL:		
NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO/CAPACITAÇÃO:		PADRÃO DE VENCIMENTO:
LOTAÇÃO PRETENDIDA:		
<p>Recebe adicional de insalubridade, periculosidade, gratificação de raios-x ou irradiação ionizante?</p> <p>() Sim () Não</p> <p>1 - Estou ciente de que, em razão da alteração da lotação, o pagamento será suspenso, devendo ser gerado novo laudo de concessão de adicional de insalubridade, periculosidade, gratificação de raios-x ou irradiação ionizante, mediante requerimento do servidor.</p> <p style="text-align: right;"></p>		
<p>Recebe auxílio transporte?</p> <p>() Sim () Não</p> <p>2 - Estou ciente de que, em razão da alteração de Município, o pagamento será suspenso, devendo ser solicitado novamente pelo servidor.</p>		

2. Justificativa:

_____/____/____
(Local e Data)

Assinatura do(s) Requerente(s)

ANEXO III

Ao Reitor da Universidade Federal do Piauí,

Venho requerer remoção do servidor a pedido, independentemente do interesse da Administração, nos termos do art. 36, da Lei nº 8.112/1990:

() Para acompanhar cônjuge ou companheiro, também servidor público civil ou militar, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que foi deslocado no interesse da Administração.

1 – Dados do Requerente:

NOME:		
RG Nº:	CPF Nº:	ESTADO CIVIL:
ENDEREÇO:		
CIDADE:	ESTADO:	CEP:
E-MAIL:		TELEFONE:
ÓRGÃO DE ORIGEM:		
CAMPUS:		
MATRÍCULA (SIAPE):	CARGO:	Jornada de Trabalho:
LOTAÇÃO ATUAL:		
NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO/CAPACITAÇÃO:		PADRÃO DE VENCIMENTO:
LOTAÇÃO SUGERIDA: (Indique, se houver, os setores para os quais teria interesse em ser removida (a) em ordem de preferência)		
1ª -	2ª -	3ª - 
2. Justificativa:		
<p>Recebe adicional de insalubridade, periculosidade, gratificação de raios-x ou irradiação ionizante?</p> <p>() Sim () Não</p> <p>1- Estou ciente de que, em razão da alteração da lotação, o pagamento será suspenso, devendo ser gerado novo laudo de concessão de adicional de insalubridade, periculosidade, gratificação de raios-x ou irradiação ionizante, mediante requerimento do servidor.</p> <p>Recebe auxílio transporte?</p> <p>() Sim () Não</p> <p>2- Estou ciente de que, em razão da alteração de Município, o pagamento será suspenso, devendo ser solicitado novamente pelo servidor.</p>		

(Local e Data)

Assinatura do Requerente



Recebe auxílio transporte?

() Sim

() Não

2- Estou ciente de que, em razão da alteração de Município, o pagamento será suspenso, devendo ser solicitado novamente pelo servidor.

_____ / ____ / _____

(Local e Data)

Assinatura do Requerente

DOCUMENTOS A SEREM ANEXADOS A ESTE REQUERIMENTO:

- Relatório médico que indique a necessidade de remoção por motivo de saúde com histórico da patologia, constando início da doença, tipo e duração do tratamento prescrito (levar original para realização da perícia);
- Comprovante de residência do servidor e de pessoa da família, se for o caso;
- Declaração expedida pela Secretaria de Saúde do Município de lotação do servidor atestando a existência ou não de tratamento adequado para a patologia identificada na rede pública do município;
- Declaração emitida por órgão da Secretaria de Saúde do Estado onde está localizado o *campus* de lotação do servidor, atestando a existência ou não de tratamento adequado para a patologia identificada na rede pública do município de lotação do servidor;
- No caso de o servidor ou pessoa da família figurar como titular ou dependente de plano privado de assistência à saúde, deverá apresentar declaração expedida pela operadora de plano de saúde a qual se encontra vinculado atestando a existência ou não de tratamento adequado para a patologia identificada no município e na microrregião do seu *campus* de lotação.
- Exames(opcional)
- Último contracheque emitido



FUNDAMENTAÇÃO LEGAL: Art. 36, Inciso III, b da Lei nº 8.112/1990

OBS: O requerimento junto aos demais documentos deverão ser digitalizados em arquivo único no formato PDF e enviados para o *e-mail* "protocologeral@ufpi.edu.br" para abertura de processo eletrônico.



Ministério da Educação
Universidade Federal do Piauí
Gabinete do Reitor

RESOLUÇÃO CONSUN/UFPI Nº 239, DE 18 DE NOVEMBRO DE 2024

Aprova Criação do Curso de Formação Inicial e Continuada em Operadora de Computador – Programa Mulheres Mil, a ser ofertado pelo Colégio Técnico de Teresina – CTT/UFPI.

O REITOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ-UFPI e PRESIDENTE DO CONSELHO UNIVERSITÁRIO-CONSUN, no uso de suas atribuições legais e regimentais, tendo em vista decisão do mesmo Conselho em reunião de 12 de novembro de 2024 e, considerando:

- o Processo Eletrônico nº 23111.017636/2024-52.

RESOLVE:

Art. 1º Aprovar a criação do Curso de Formação Inicial e Continuada (FIC) em Operadora de Computador – Programa Mulheres Mil, a ser ofertado pelo Colégio Técnico de Teresina - CTT/UFPI, na modalidade presencial, por meio do Programa Mulheres Mil: Educação, Cidadania e Desenvolvimento Sustentável, conforme processo acima mencionado.

Art. 2º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Teresina, 18 de novembro de 2024


GILDÁSIO GUEDES FERNANDES
Reitor



Ministério da Educação
Universidade Federal do Piauí
Gabinete do Reitor

RESOLUÇÃO CONSUN/UFPI Nº 240, DE 18 DE NOVEMBRO DE 2024

Aprova Criação do Curso de Formação Inicial e Continuada em Salgadeira – Programa Mulheres Mil, a ser ofertado pelo Colégio Técnico de Teresina – CTT/UFPI.

O REITOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ-UFPI e PRESIDENTE DO CONSELHO UNIVERSITÁRIO-CONSUN, no uso de suas atribuições legais e regimentais, tendo em vista decisão do mesmo Conselho em reunião de 12 de novembro de 2024 e, considerando:

- o Processo Eletrônico nº 23111.017641/2024-14.

RESOLVE:

Art. 1º Aprovar a criação do Curso de Formação Inicial e Continuada (FIC) em Salgadeira – Programa Mulheres Mil, a ser ofertado pelo Colégio Técnico de Teresina - CTT/UFPI, na modalidade presencial, por meio do Programa Mulheres Mil: Educação, Cidadania e Desenvolvimento Sustentável, conforme processo acima mencionado.

Art. 2º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Teresina, 18 de novembro de 2024


GILDÁSIO GUEDES FERNANDES
Reitor



Ministério da Educação
Universidade Federal do Piauí
Gabinete do Reitor

RESOLUÇÃO CONSUN/UFPI Nº 241, DE 18 DE NOVEMBRO DE 2024

Aprova Criação do Curso de Formação Inicial e Continuada em Manicure e Pedicure – Programa Mulheres Mil, a ser ofertado pelo Colégio Técnico de Teresina – CTT/UFPI.

O REITOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ-UFPI e PRESIDENTE DO CONSELHO UNIVERSITÁRIO-CONSUN, no uso de suas atribuições legais e regimentais, tendo em vista decisão do mesmo Conselho em reunião de 12 de novembro de 2024 e, considerando:

- o Processo Eletrônico nº 23111.043414/2024-21.

RESOLVE:

Art. 1º Aprovar a criação do Curso de Formação Inicial e Continuada (FIC) em Manicure e Pedicure – Programa Mulheres Mil, a ser ofertado pelo Colégio Técnico de Teresina - CTT/UFPI, na modalidade presencial, por meio do Programa Mulheres Mil: Educação, Cidadania e Desenvolvimento Sustentável, conforme processo acima mencionado.

Art. 2º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Teresina, 18 de novembro de 2024


GILDÁSIO GUEDES FERNANDES
Reitor



Ministério da Educação
Universidade Federal do Piauí
Gabinete do Reitor

RESOLUÇÃO CONSUN/UFPI Nº 242, DE 18 DE NOVEMBRO DE 2024

Aprova Criação do Curso de Formação Inicial e Continuada em Operadora de Computador – Programa Mulheres Mil, a ser ofertado pelo Colégio Técnico de Floriano – CTF/UFPI.

O REITOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ-UFPI e PRESIDENTE DO CONSELHO UNIVERSITÁRIO-CONSUN, no uso de suas atribuições legais e regimentais, tendo em vista decisão do mesmo Conselho em reunião de 12 de novembro de 2024 e, considerando:

- o Processo Eletrônico nº 23111.020930/2024-63.

RESOLVE:

Art. 1º Aprovar a criação do Curso de Formação Inicial e Continuada (FIC) em Operadora de Computador – Programa Mulheres Mil, a ser ofertado pelo Colégio Técnico de Floriano - CTF/UFPI, na modalidade presencial, por meio do Programa Mulheres Mil: Educação, Cidadania e Desenvolvimento Sustentável, conforme processo acima mencionado.

Art. 2º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Teresina, 18 de novembro de 2024


GILDÁSIO GUEDES FERNANDES
Reitor



Ministério da Educação
Universidade Federal do Piauí
Gabinete do Reitor

RESOLUÇÃO CONSUN/UFPI Nº 243, DE 18 DE NOVEMBRO DE 2024

Aprova Criação do Curso de Formação Inicial e Continuada em Cuidadora de Idosos – Programa Mulheres Mil, a ser ofertado pelo Colégio Técnico de Floriano – CTF/UFPI.

O REITOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ-UFPI e PRESIDENTE DO CONSELHO UNIVERSITÁRIO-CONSUN, no uso de suas atribuições legais e regimentais, tendo em vista decisão do mesmo Conselho em reunião de 12 de novembro de 2024 e, considerando:

- o Processo Eletrônico nº 23111.020927/2024-47.

RESOLVE:

Art. 1º Aprovar a criação do Curso de Formação Inicial e Continuada (FIC) em Cuidadora de Idosos – Programa Mulheres Mil, a ser ofertado pelo Colégio Técnico de Floriano - CTF/UFPI, na modalidade presencial, por meio do Programa Mulheres Mil: Educação, Cidadania e Desenvolvimento Sustentável, conforme processo acima mencionado.

Art. 2º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Teresina, 18 de novembro de 2024


GILDÁSIO GUEDES FERNANDES
Reitor