

## RESOLUÇÃO Nº 47 DE 11 DE NOVEMBRO DE 2025

**Dispõe sobre Aprovação da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais.**

**O PRESIDENTE DO CONSELHO SUPERIOR DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo Estatuto da Instituição, republicado com alterações no Diário Oficial da União do dia 08/05/2018, Seção 1, Páginas 09 e 10, e pelo Decreto da Presidência da República de 11 de setembro de 2023, publicado no DOU de 12 de setembro de 2023, Seção 2, Edição no 174, página 01.**

**RESOLVE:**

Art. 1º **APROVAR** a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais - IFMG.

Art. 2º Estabelecer que, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, contados da entrada em vigor desta Política, deverá ser elaborado e aprovado o Plano Institucional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, alinhado às diretrizes ora estabelecidas.

Art. 3º Determinar que o Reitor do IFMG adote as providências cabíveis à aplicação da presente Resolução.

Art. 4º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

**POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS**

**CAPÍTULO I**  
**OBJETIVOS E DIRETRIZES**

Art. 1º A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais - IFMG é o conjunto de princípios e diretrizes que estabelecem a organização e os responsáveis pela implantação de ações e de fluxos institucionais que promovam a prevenção e o enfrentamento do assédio e da discriminação nos ambientes institucionais.

Art. 2º Esta Política abrange as violências relacionadas ao assédio e a todas as formas de discriminação, incluindo aquelas relacionadas à manifestação das diferentes identidades e expressões de gênero, ao racismo, capacitismo, etarismo, conforme Anexo I.

Parágrafo único. Reconhecem-se as vulnerabilidades que atravessam, de modo interseccional, essas experiências, considerando aspectos sociais como os associados à diversidade sexual, religiosa, etária, de classe, de raça e etnia, e os que envolvem pessoas com deficiências.

Art. 3º É objetivo geral desta Política estabelecer diretrizes, normas e fluxos a serem seguidos pela comunidade acadêmica no ambiente educacional, físico ou virtual, visando proporcionar mecanismos de acolhimento, prevenção e combate nos temas referentes ao assédio e à discriminação.

§ 1º Para fins de interpretação e aplicação desta Política, consideram-se como integrantes da comunidade acadêmica quaisquer pessoas que frequentam os ambientes e eventos institucionais, independentemente do tipo de vínculo formal com a instituição, contemplando servidores, trabalhadores temporários ou terceirizados, estudantes ativos e egressos, estagiários, bolsistas e colaboradores voluntários.

§ 2º A legislação a ser utilizada como referência para atuação deverá ser a vigente no momento, sendo o Anexo II desta Resolução um instrumento de consulta para as principais normativas pertinentes à temática.

Art. 4º São objetivos específicos desta Política:

I - uniformizar conceitos pertinentes aos fenômenos do Assédio e da Discriminação;

II - orientar a comunidade acadêmica quanto à rede de acolhimento, aos fluxos e procedimentos institucionais referentes aos temas aqui tratados;

III - instituir protocolos de acolhimento e acompanhamento para noticiantes, vítimas e testemunhas das violências aqui tratadas;

IV - garantir a capacitação necessária para os diferentes segmentos da comunidade acadêmica, estimulando processos de formação contínua acerca das temáticas;

V - atuar no encorajamento de vítimas e testemunhas do Assédio e da Discriminação para o registro de denúncias nos canais institucionais;

VI - estabelecer ações permanentes de enfrentamento e prevenção em todas as unidades;

VII - fomentar campanhas e eventos com ênfase na identificação e na prevenção;

VIII - estimular a criação de materiais com orientações quanto às possibilidades de denúncias e mecanismos de monitoramento;

IX - estimular a criação da cultura institucional de monitoramento sistemático, promoção de pesquisas, e construção e divulgação de relatórios que abordem ações realizadas e resultados alcançados acerca do Assédio e da Discriminação no IFMG;

X - estimular a paridade de gênero, raça e etnia nos espaços de participação, representação e gestão do IFMG;

XI - prevenir e enfrentar a violência institucional no âmbito do IFMG, revisando e criando protocolos, orientações e procedimentos que fomentem ações, atendimentos e intervenções humanizadas;

XII - instituir os parâmetros da escuta especializada para o acolhimento de todos os casos de violência abarcados por esta Política, garantindo um atendimento ético e humanizado, respeitando as especificidades de cada situação e pessoa envolvida;

XIII - reafirmar o compromisso do IFMG em ser uma instituição inserida e ativa no sistema de garantia de direitos, comprometida com a proteção integral e a promoção de um ambiente seguro, inclusivo e livre de violências; e

XIV - implementar as diretrizes do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD), conforme estabelecido pelo Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, e pela Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024.

Art. 5º Esta Política obedecerá aos seguintes princípios e diretrizes:

I - fomento de uma cultura institucional pautada pela igualdade de gênero, raça e etnia, o respeito mútuo, equidade de tratamento e preservação da dignidade das pessoas;

II - promoção de um clima institucional saudável e respeitoso, de não discriminação, de valorização da diversidade e da proteção a toda a comunidade acadêmica;

III - manutenção de processos sistemáticos e contínuos de prevenção e combate a todas as formas de Assédio e Discriminação;

IV - preservação da vítima, da pessoa denunciante e das testemunhas, evitando práticas que possam suscitar a ocorrência de violência institucional, represálias e outras formas de violência;

V - garantia do tratamento adequado à pessoa denunciada, preservando seus direitos e assegurando que não seja submetida a práticas que possam configurar violência institucional, incluindo exposições indevidas, julgamento antecipado ou represálias, respeitando o devido processo legal e a presunção de inocência no decorso das ações de Processo Administrativo Disciplinar - PAD, nos procedimentos das Comissões Disciplinares e demais procedimentos;

VI - proteção da privacidade e da confidencialidade de todas as pessoas envolvidas nos casos tratados;

VII - integração com o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação e com a Rede Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação; e

VIII - garantia de sigilo dos dados pessoais e proteção contra eventuais ações praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar.

## CAPÍTULO II

### ESTRUTURA E ORGANIZAÇÃO DO IFMG PARA A PREVENÇÃO E O ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO

Art. 6º Fica instituída no IFMG a rede de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, composta pelas seguintes instâncias:

I - Reitoria:

a) Reitor;

b) Gabinete;

c) Pró-Reitorias e suas respectivas diretorias, setores e coordenadorias;

d) Assessoria de Integridade e Normas;

e) Corregedoria;

f) Ouvidoria;

g) Comissão de Ética; e

h) Diretorias Sistêmicas.

II - Campi:

a) Direção Geral, diretorias sistêmicas e suas respectivas seções e setores;

b) setores onde estejam alocados servidores de Serviço Social e Psicologia; e

c) Núcleos de Diversidade e Inclusão - NEABI, NAPNEE, NEGEDS e afins.

III - Coletivos organizados nos campi ou multicampi; e

IV - Comunidade acadêmica.

Parágrafo único. As diretrizes previstas nesta Política deverão ser mantidas e seguidas pelos setores mesmo em caso de alterações no organograma da instituição.

Art. 7º Cada instância integrante da rede deverá trabalhar de forma articulada para promover ações específicas de prevenção e combate às violências citadas no art. 2º.

Art. 8º Cabe a cada instância integrante da rede de prevenção e enfrentamento:

I - atuar na implementação das diretrizes preconizadas pela presente Política, dentro de suas atribuições legais, definidas nos respectivos regimentos, em articulação com os demais, evitando sobreposição de ações;

II - ter atenção aos indícios de Assédio e Discriminação, bem como omissão ou negligência relacionadas, no ambiente institucional e educacional;

III - participar das capacitações e demais atividades relativas aos temas aqui tratados;

IV - nas ocorrências de assédio e discriminação envolvendo crianças e adolescentes, formalizar a ocorrência de forma obrigatória junto à Ouvidoria do IFMG, sediada na reitoria, via Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação - Fala.BR ou por meio do canal de atendimento da ouvidoria, com o máximo de informações sobre o fato, os envolvidos, vítima e possíveis testemunhas;

V - em caso de dúvida sobre a idade do envolvido, presumir que se trata de criança ou adolescente, até que se prove o contrário;

VI - orientar as vítimas ou testemunhas com dezoito anos ou mais sobre a possibilidade de acionarem a Ouvidoria do IFMG de forma autônoma, respeitando a escolha da pessoa denunciante, com vistas ao recebimento de acolhimento e orientações específicas acerca do registro formal e encaminhamentos possíveis;

VII - quando solicitado pela pessoa denunciante, formalizar ou auxiliar no registro junto à Ouvidoria via Fala.BR; e

VIII - promover a propagação, dentro dos seus quadros de pessoal, dos deveres contidos nos incisos IV, V, VI e VII, contribuindo para a sua efetivação.

Parágrafo único. O IFMG deve garantir a cada componente da rede de enfrentamento os recursos necessários para atuação, especialmente a alocação de pessoal com capacitação e atualização adequadas, autonomia, disponibilidade de tempo e estrutura física para dedicação às atividades que lhe são atribuídas.

Art. 9º Cabe à Reitoria do IFMG:

I - monitorar e garantir as condições adequadas para a implementação da presente Política;

II - publicizar as informações relativas aos temas aqui tratados; e

III - planejar, realizar e acompanhar os resultados de ações de prevenção e combate.

Art. 10. Cabe também à Reitoria do IFMG articular junto às instâncias competentes:

I - Reitor:

a) exercer representação institucional pautada pela bandeira da tolerância zero ao Assédio e à Discriminação;

b) promover práticas e políticas institucionais de caráter protetivo e pró-ativo na prevenção e enfrentamento do Assédio e da Discriminação; e

c) firmar o compromisso de garantir a atuação de uma mulher na Ouvidoria do IFMG para atendimento em casos de Assédio e Discriminação.

II - Gabinete:

a) dar prioridade na tramitação dos atos administrativos que envolvam direta ou indiretamente casos de Assédio e Discriminação; e

b) dar prioridade absoluta para os atos relacionados a casos que envolvam crianças ou adolescentes.

III - Pró-Reitoria de Ensino e Assuntos Estudantis - PROEN:

a) viabilizar e contribuir com a elaboração de materiais e realizar ações para conscientização dos estudantes, bem como materiais de orientação para docentes sobre como abordar os temas em aulas e demais ações educativas;

b) viabilizar a inclusão de conteúdos obrigatórios que abordem a discussão de gênero, raça e etnia de forma explícita e articulada com outras temáticas de direitos humanos nos projetos político-pedagógicos dos cursos ofertados pela instituição;

c) instituir a Semana Escolar de Combate à Violência contra a Mulher, conforme Lei nº 14.164, de 10 de junho de 2021;

d) viabilizar discussões e trabalhos inter ou multidisciplinares sobre a temática desta Política nos projetos político-pedagógicos dos cursos ofertados pela instituição;

e) promover capacitação de integrantes de comissões disciplinares discentes acerca de discussões de gênero, raça e etnia de forma explícita e articulada com outras temáticas de direitos humanos;

f) promover encontros periódicos destinados às comissões disciplinares discentes dos campi, como estratégia de criação de espaços de troca de experiências e incentivo de boas práticas;

g) contribuir para a construção de uma política de acolhimento com a presença de psicólogos e assistentes sociais para atendimento a estudantes;

h) promover, em conjunto com a Pró-Reitoria de Gestão com Pessoas - PROGEP, a capacitação de docentes e de técnicos administrativos em educação, voltada especificamente para a identificação, acolhimento e encaminhamento de casos de assédio e discriminação;

i) viabilizar, em conjunto com a PROGEP, Pró-Reitoria de Administração e Planejamento - PROAP, Pró-Reitoria de Extensão, Esporte e Cultura - PROEXC e demais setores responsáveis, condições adequadas para a participação de docentes e técnicos administrativos na ministração de cursos do/no IFMG e demais ações de capacitação previstas nesta Política;

j) desenvolver políticas indutoras para a realização de ações de ensino que envolvam o enfrentamento das diversas formas de violência tipificadas nesta Política, inclusive por meio de editais e financiamentos específicos; e

k) instituir ações que promovam o estudo da história e cultura afro-brasileira e indígena nos termos das Leis 10.639/2003 e 11.645/2008.

IV - Pró-Reitoria de Extensão, Esporte e Cultura - PROEXC:

a) implementar os Núcleos de Estudos em Gênero, Diversidade e Sexualidade - NEGEDS, núcleo propositivo e consultivo voltado para a coordenação, planejamento, assessoramento e monitoramento de ações de ensino, pesquisa, extensão e gestão institucional, com foco na temática das relações de gênero, diversidade e sexualidade;

b) viabilizar, em conjunto com a PROGEP, PROAP, PROEN e demais setores responsáveis, condições adequadas para a participação de docentes e técnicos administrativos na ministração de cursos do/no IFMG e demais ações de capacitação previstas nesta Política; e

c) desenvolver políticas indutoras para a realização de ações de extensão que envolvam o enfrentamento das diversas formas de violência tipificadas nesta Política, inclusive por meio de editais e financiamentos específicos.

V - Pró-Reitoria de Inovação, Pesquisa e Pós-Graduação - PRIPPG:

a) implementar políticas que incentivem a realização de pesquisas, eventos científicos e publicações focadas no enfrentamento do assédio e da discriminação;

b) promover a formação de grupos de pesquisa especializados nas temáticas desta Política, criando espaços que favoreçam o diálogo e o desenvolvimento acadêmico;

c) buscar editais e oferecer suporte à submissão de propostas que valorizem abordagens interdisciplinares e diversas perspectivas sobre a temática desta Política;

d) comunicar oportunidades para intercâmbio e troca de conhecimento e experiências, que facilitem o compartilhamento de informações relevantes e boas práticas no combate ao assédio e à discriminação;

e) promover canais de divulgação para garantir a ampla disseminação dos resultados das pesquisas e incentivar a publicação científica dos trabalhos, com o objetivo de gerar desdobramentos positivos no enfrentamento das violências tratadas nesta Política; e

f) desenvolver políticas indutoras para a realização de ações de pesquisa, pós-graduação e inovação que envolvam o enfrentamento das diversas formas de violência tipificadas nesta Política, inclusive por meio de editais e financiamentos específicos.

VI - Pró-Reitoria de Administração e Planejamento - PROAP:

a) priorizar a destinação de recursos para ações de capacitação da comunidade acadêmica, campanhas e demais atividades referentes a esta Política;

b) incluir nos contratos de funcionários terceirizados a obrigação de participação nas capacitações sobre as temáticas dessa Política realizadas pelo IFMG, sem exclusão da obrigação de capacitação ofertada pelo próprio contratante;

c) notificar as empresas contratadas e o Ministério Público do Trabalho sobre Assédio e Discriminação, quando praticados por funcionários terceirizados; e

d) viabilizar, em conjunto com a PROGEP, PROEXC, PROEN e demais setores responsáveis, condições adequadas para a participação de docentes e técnicos administrativos na ministração de cursos do/no IFMG e demais ações de capacitação previstas nesta Política.

VII - Pró-Reitoria de Gestão com Pessoas - PROGEP:

a) propor e fomentar a formação continuada de todos os servidores em ações de desenvolvimento sobre prevenção às diversas formas de violência tratadas nesta Política, com promoção de capacitações internas e/ou previsão de recursos financeiros para participação em ofertas externas, com prioridade para os membros atuantes diretamente na rede de enfrentamento;

b) promover capacitações específicas de servidores para implementação do acolhimento ou acolhida;

c) contribuir para a construção de uma política de acolhimento com a presença de psicólogos e assistentes sociais para atendimento a servidores;

d) identificar e acolher servidores, terceirizados e estagiários da reitoria vítimas de Assédio e Discriminação;

e) promover mecanismos para suporte aos servidores específicos que atuam diretamente no acolhimento e encaminhamento das denúncias;

f) viabilizar, em conjunto com a PROEN, PROAP, PROEXC e demais setores responsáveis, condições adequadas para a participação de docentes e técnicos administrativos na ministração de cursos do/no IFMG e demais ações de capacitação previstas nesta Política; e

g) dar ciência desta Política aos servidores no ato de posse, integrar a Política aos processos permanentes de formação e capacitação institucional e fazer constar expressamente no termo de posse, garantindo o conhecimento formal e a responsabilização dos servidores pela promoção de ambientes de trabalho seguros, inclusivos e livres de assédio e discriminação.

VIII - Assessoria de Integridade e Normas:

a) em conjunto com a Corregedoria, desenvolver articulação com o Poder Judiciário para construção de parceria e fluxo relativo ao depoimento especial em sede de antecipação de prova nos casos que envolvam adolescentes vítimas de assédio ou discriminação no

IFMG;

b) articular, em conjunto com a Ouvidoria e Corregedoria, para construção do fluxo de notificação aos Conselhos Tutelares acerca de denúncia de suspeita de violação de direitos de crianças ou adolescentes; e

c) atuar em conjunto com a Unidade de Gestão de Integridade com vistas à prevenção, identificação e mitigação de vulnerabilidades suscitadas por práticas institucionais que poderiam levar à ocorrência de violência institucional.

X - Corregedoria:

a) receber, examinar e dar tratamento às denúncias, representações e outras demandas que versem sobre possíveis infrações disciplinares cometidas pelos servidores, instruindo-as, conforme Regimento Geral do IFMG;

b) avaliar o momento e a necessidade de comunicar à direção docampus a existência de denúncia para a realização de medidas administrativas;

c) implementar ações que assegurem um atendimento acolhedor e respeitoso em procedimentos de investigação preliminar e em processos acusatórios relacionados ao assédio ou à discriminação;

d) colaborar na criação de um fluxo de notificação ao Conselho Tutelar para casos envolvendo vítimas crianças ou adolescentes;

e) desenvolver um protocolo de comunicação com o Poder Judiciário para a realização de depoimentos especiais devítimas e testemunhas crianças ou adolescentes;

f) priorizar a apuração de casos que envolvam crianças ou adolescentes;

g) promover capacitações regulares para a equipe da Corregedoria sobre práticas de escuta e acolhimento; e

h) garantir que a composição das comissões de investigação preliminar e dos processos acusatórios no âmbito correccional seja diversa, preferencialmente incluindo mulheres, pessoas negras, indígenas, integrantes da população LGBTQIAPN+ e pessoas com deficiência.

XI - Ouvidoria:

a) realizar escuta ativa e acolhimento humanizado às vítimas;

b) orientar, receber e encaminhar denúncias, em canal específico (Fala.BR), às instâncias institucionais competentes;

c) oferecer orientação às vítimas quanto aos encaminhamentos e possíveis desdobramentos institucionais;

d) garantir o anonimato das vítimas quando solicitado e o sigilo das informações compartilhadas; e

e) notificar o Conselho Tutelar em casos que envolvam vítimas crianças ou adolescentes.

XII - Comissão de Ética:

a) orientar os servidores sobre condutas que caracterizem ou fomentem a ocorrência de Assédio e Discriminação, adotando medidas para evitar ou sanar desvios éticos relativos à temática.

XIII - Diretoria de Comunicação:

a) desenvolver materiais educativos e de comunicação, a partir desta Política e seus documentos complementares, a serem divulgados nos canais oficiais de comunicação da instituição;

b) gerenciar e monitorar redes sociais institucionais a partir dos princípios desta Política e sua temática;

c) divulgar datas importantes relacionadas à temática nas redes sociais e e-mails institucionais;

d) atuar em parceria com as pró-reitorias nas campanhas institucionais de capacitação, divulgação de fomento para programas e projetos relacionados a esta temática;

e) atuar na difusão e divulgação das ações da Semana Escolar de Combate à Violência contra a Mulher; e

f) atuar na difusão e divulgação das ações que promovam o estudo da história e cultura afro-brasileira e indígena.

XIV - Diretoria de Avaliação Institucional:

a) implementar ações relacionadas à temática desta Política junto à Comissão Própria de Avaliação - CPA, de modo a utilizar os dados coletados como instrumento de aprimoramento institucional, bem como ações que envolvam a Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD e a publicização de painéis com dados quantitativos consolidados acerca desta temática.

XV - Diretoria de Desenvolvimento Institucional - DDI:

a) fomentar projetos que contribuam para a prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação, com destaque para projetos vinculados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS;

b) incorporar práticas que fortaleçam um ambiente institucional inclusivo e responsável, promovendo a sustentabilidade social e organizacional; e

c) apoiar a inclusão e implementação de boas práticas de governança institucional que promovam políticas integradas, transparentes e éticas no enfrentamento ao assédio e à discriminação.

XVI - Unidade de Gestão da Integridade - UGI:

a) incluir, no Plano de Integridade do IFMG, ações de prevenção e mitigação da vulnerabilidade de vítimas de Assédio e Discriminação nas atividades ligadas ao IFMG.

XVII - Centro de Referência de Educação a Distância - CREAD:

a) garantir que todas as iniciativas do CREAD estejam alinhadas aos princípios e diretrizes desta Política;

b) viabilizar a oferta de cursos de educação a distância sobre Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação;

c) criar uma seção dedicada à temática no Ambiente Virtual de Aprendizagem - AVA MOODLE, onde a comunidade acadêmica possa acessar materiais, cursos, campanhas e informações atualizadas;

d) contribuir na promoção de campanhas de conscientização sobre assédio e discriminação, com foco na prevenção, no acolhimento às vítimas e na promoção de uma cultura institucional de respeito e igualdade;

e) contribuir para a distribuição de materiais didáticos, como cartilhas, vídeos, podcasts e infográficos, que abordem a temática de forma clara e acessível;

f) contribuir na organização de eventos online, como webinars, palestras e debates, com a participação de especialistas e representantes da comunidade acadêmica;

g) divulgar, por meio das redes sociais e dos ambientes virtuais de aprendizagem, datas importantes relacionadas à temática desta Política; e

h) contribuir para a implementação e o fortalecimento desta Política institucional, atuando como um agente de disseminação de conhecimento e práticas educativas.

Art. 11. Cabe à Direção Geral dos campi:

I - garantir que todas as iniciativas do campus estejam alinhadas aos princípios e diretrizes desta Política;

- II - dar apoio ao trabalho realizado pela rede de enfrentamento;
- III - garantir condições de participação de servidores e estudantes nos eventos e ações propostas pela rede de enfrentamento;
- IV - produzir e divulgar os materiais de conscientização e orientação produzidos;
- V - colaborar nos processos de acolhimento, acompanhamento e tratativas de denúncias em casos de assédio e discriminação em suas unidades;
- VI - encaminhar ao Conselho Tutelar (Anexo III) todas as suspeitas ou confirmações de violação de direitos de crianças e adolescentes, conforme art. 13, art. 56 e art. 94-A da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 - Estatuto da Criança e do Adolescente;
- VII - assegurar que a composição da Comissão Disciplinar Discente seja diversa, incluindo, de forma preferencial, mulheres, pessoas negras, indígenas, integrantes da população LGBTQIAPN+ e pessoas com deficiência;
- VIII - realizar e fortalecer campanhas de enfrentamento e prevenção do assédio e da discriminação, periodicamente;
- IX - viabilizar a inclusão de disciplinas específicas que abordem questões de gênero, raça e etnia de forma explícita e articulada com outras temáticas de direitos humanos nos projetos político-pedagógicos dos cursos de sua unidade;
- X - viabilizar trabalhos inter ou multidisciplinares sobre a temática desta Política nos projetos político-pedagógicos dos cursos de sua unidade;
- XI - realizar campanhas de conscientização sobre o papel comum a todo servidor da realização do acolhimento ou acolhida, na forma como conceituada no art. 4º, inciso XII desta Política;
- XII - promover a capacitação obrigatória de todos os servidores do *campus* sobre prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação;
- XIII - garantir que os contratos de terceirizados incluam cláusulas sobre prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação;
- XIV - implementar ações de monitoramento e avaliação das políticas de enfrentamento ao assédio e à discriminação no âmbito do *campus*; e
- XV - articular com redes de proteção locais para casos que demandem encaminhamentos externos.

Art. 12. Cabe à Direção de Administração e Planejamento - DAP dos *campi*:

- I - viabilizar a aplicação de recursos para capacitação e campanhas em suas unidades; e
- II - fazer cumprir os termos determinados pela PROAP para contratos de funcionários terceirizados quando da obrigação de participação nas capacitações sobre as temáticas dessa Política realizadas pelo IFMG, sem exclusão da obrigação de capacitação ofertada pelo próprio contratante.

§ 1º Cabe à Direção de Administração e Planejamento, juntamente com os ocupantes de função de gestor ou fiscal local de contratos, a viabilização da participação dos trabalhadores terceirizados nas capacitações e campanhas realizadas nos *campi*.

§ 2º Cabe também à Direção de Administração e Planejamento, em conjunto com os ocupantes de função de gestor ou fiscal local de contratos, a notificação das empresas contratadas e do Ministério Público do Trabalho sobre assédio e discriminação praticados por trabalhadores terceirizados.

Art. 13. Cabe à Direção de Ensino dos *campi*, em conjunto com a Seção de Apoio Educacional, Seção Pedagógica ou similar:

- I - sob os parâmetros da escuta especializada, realizar o acolhimento humanizado e a escuta ativa de discentes, mantendo uma postura ativa no sentido de identificar possíveis vítimas e se colocar à disposição para o acolhimento e orientações sobre eventuais desdobramentos e encaminhamentos;
- II - no caso de vítimas, acusados ou testemunhas serem adolescentes estudantes do IFMG, comunicar os responsáveis legais acerca do fato e orientar sobre encaminhamentos aos órgãos internos e externos competentes;
- III - garantir que a notificação de casos de assédio ou discriminação envolvendo adolescentes seja obrigatória à Ouvidoria do IFMG, através da Plataforma Fala.BR, e que qualquer servidor que tomar conhecimento realize esse registro, evitando a violência institucional;
- IV - no caso de vítimas, acusados ou testemunhas adultas, orientar sobre encaminhamentos junto à Ouvidoria do IFMG ou demais órgãos externos competentes;
- V - notificar o Conselho Tutelar (Anexo III) diretamente, conforme art. 13, art. 56 e art. 94-A do Estatuto da Criança e do Adolescente, no caso de quaisquer tipo de violência ou suspeita de violência, incluindo violência intrafamiliar, contra crianças e adolescentes estudantes da instituição;
- VI - viabilizar atendimento psicológico e acompanhamento especializado às vítimas e testemunhas, quando houver disponibilidade de profissionais (psicólogos e assistentes sociais) nos *campi* ou Diretoria de Assuntos Estudantis - DIRAE, ou encaminhar para outros órgãos e serviços, tais como rede municipal de saúde e assistência social;
- VII - viabilizar atendimento psicológico e acompanhamento especializado aos adolescentes acusados, ou encaminhá-los para outros órgãos e serviços, como a rede municipal de saúde e assistência social, com foco na orientação pedagógica e na transformação de valores pessoais e sociais, quando houver disponibilidade de profissionais (psicólogos e assistentes sociais) nos *campi* ou na Diretoria de Assuntos Estudantis - DIRAE;
- VIII - certificar que a vítima recebeu todas as informações e o suporte pactuados, e averiguar se persiste alguma necessidade de atendimento;
- IX - viabilizar a inclusão de disciplinas específicas que abordem questões de gênero, raça e etnia de forma explícita e articulada com outras temáticas de direitos humanos nos projetos político-pedagógicos dos cursos de sua unidade; e
- X - viabilizar trabalhos inter ou multidisciplinares sobre a temática desta Política nos projetos político-pedagógicos dos cursos de sua unidade.

Art. 14. Cabe às Comissões Disciplinares Discentes dos *campi*:

- I - receber, examinar e dar tratamento às comunicações oficiais envolvendo estudantes que versem sobre possíveis infrações disciplinares, conforme Regulamento Disciplinar Discente;
- II - garantir a paridade de gênero e raça na condução de apurações relativas a casos envolvendo a temática desta Política, sempre que possível;
- III - garantir a proteção das vítimas enquanto as ações e procedimentos das Comissões Disciplinares estão sendo desenvolvidos, colocando-as a salvo de situações vexatórias, ameaçadoras ou constrangedoras;
- IV - garantir que as vítimas sejam informadas a respeito do andamento dos procedimentos de apuração da Comissão Disciplinar e consultadas quanto aos encaminhamentos a serem realizados;
- V - certificar que as ações desenvolvidas pela Comissão Disciplinar estão de acordo com as previsões do Estatuto da Criança e do Adolescente, respeitando a condição peculiar de desenvolvimento dos estudantes adolescentes e seu lugar de sujeito de direitos;
- VI - garantir que os procedimentos de apuração sejam conduzidos de forma a evitar a revitimização e a violência institucional;
- VII - promover a capacitação de seus membros sobre as temáticas desta Política;

VIII - articular com a rede de enfrentamento para garantir o acolhimento adequado às vítimas e testemunhas; e

IX - participar dos encontros promovidos pela Pró-Reitoria de Ensino entre as Comissões Disciplinares de cada campus para troca de experiências e incentivo de boas práticas.

Art. 15. Cabe à Gestão com Pessoas dos campi:

I - realizar acolhimento humanizado e escuta ativa às vítimas de casos envolvendo a temática desta Política, seguindo o preconizado pelos parâmetros da escuta especializada;

II - orientar, auxiliar ou formalizar o registro da denúncia, respeitando a vontade das vítimas, na plataforma Fala.BR, não excluída a possibilidade de acionamento à Ouvidoria;

III - respeitando a vontade das vítimas, articular encaminhamentos para acolhimento com a presença de psicólogos e assistentes sociais para atendimento a servidores;

IV - construir campanhas e eventos locais acerca da temática desta Política;

V - viabilizar a realização e a participação de servidores em capacitações promovidas pela PROGEP, bem como por outras instituições; e

VI - articular a realização de capacitações voltadas a realidades e necessidades específicas docampus.

Art. 16. Cabe às Ouvidorias Locais:

I - sempre que possível, garantir que o acolhimento humanizado e a escuta ativa às vítimas de casos envolvendo a temática desta Política sejam feitos por uma mulher, que atuará na Ouvidoria Local, seguindo o preconizado nos parâmetros da escuta especializada;

II - orientar, auxiliar ou formalizar o registro da denúncia na plataforma Fala.BR, respeitando a vontade das vítimas adultas;

III - orientar as vítimas quanto aos encaminhamentos e possíveis desdobramentos institucionais;

IV - garantir o anonimato das vítimas quando solicitado e o sigilo das informações compartilhadas;

V - nos casos que envolvam crianças ou adolescentes como vítimas ou agressores, inserir essa informação de forma obrigatória, clara e direta na manifestação, para possibilitar que a Ouvidoria do IFMG faça a comunicação oficial do caso ao Conselho Tutelar conforme ordenado no Estatuto da Criança e do Adolescente;

VI - nos casos previstos no inciso V, a comunicação oficial ao Conselho Tutelar e registro na Plataforma Fala.BR devem ser precedidos de sensibilização e esclarecimento com a criança ou adolescente envolvidos, frisando ao mesmo tempo a sua obrigatoriedade, respeitando o seu direito à participação nos procedimentos que lhe digam respeito e também no direito à informação adequada ao seu desenvolvimento;

VII - comunicar de forma oficial às equipes do Núcleo de Apoio Educacional - NAE ou similares, em especial ao Serviço Social e Psicologia, e em casos da ausência desses profissionais no campus acionar a Diretoria de Assuntos Estudantis na Reitoria, para tratativas relacionadas aos casos envolvendo adolescentes;

VIII - participar de capacitações que tratam da temática dessa Política, garantindo que todos os servidores que atuam nas Ouvidorias Locais tenham conhecimento sobre a dinâmica específica que envolve os casos de assédio e discriminação; e

IX - participar dos encontros promovidos pela Ouvidoria do IFMG para troca de experiências e incentivo de boas práticas.

§ 1º Quando a Ouvidoria do IFMG receber registros no Fala.BR relacionados a funcionário terceirizado ou estudante como possível autor do fato, a manifestação será tramitada para a Ouvidoria Local e o órgão competente no campus para as providências cabíveis.

§ 2º A Ouvidoria Local não fará apuração de informações sobre denúncias, cabendo a ela o acionamento das autoridades competentes em cada caso, conforme as partes envolvidas.

Art. 17. Os coletivos dos campi poderão colaborar com o desenvolvimento das atividades locais pertinentes à temática desta Política, sendo-lhes garantido o direito de participação ativa na construção e execução de tais atividades.

Art. 18. Cabe à comunidade acadêmica dos campi:

I - atuar como agente ativa da prevenção e enfrentamento, observando atentamente o ambiente e acontecimentos docampus, alertando os órgãos e autoridades competentes sempre que detectar ou suspeitar sobre a ocorrência de assédio ou discriminação;

II - realizar comunicação oficial que envolva a temática desta Política, valendo-se da plataforma Fala.BR, Ouvidoria Local, Ouvidoria do IFMG ou qualquer um dos atores da rede de prevenção e enfrentamento com o qual se sinta mais segura e à vontade para relatar os fatos;

III - construir um ambiente acolhedor, prestando apoio e solidariedade às vítimas sempre que possível;

IV - acompanhar a atuação dos diferentes atores da rede de prevenção e enfrentamento; e

V - contribuir com sugestões voltadas para o aprimoramento das ações da instituição para a prevenção e o enfrentamento do assédio e da discriminação.

### **CAPÍTULO III** **DA RESPONSABILIDADE COMPARTILHADA**

Art. 19. A construção de um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e harmonioso é de responsabilidade de toda a comunidade acadêmica, bem como de todos os integrantes da rede de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação.

Art. 20. No âmbito do IFMG, entende-se que o acolhimento da revelação espontânea pode ser feito por qualquer profissional da educação com o qual a vítima se sinta mais confortável.

Art. 21. O acolhimento previsto no art. 20 deve ser sempre realizado sob o parâmetro da escuta especializada quando se tratar de vítima criança ou adolescente.

§ 1º Nos casos que envolvam vítima adulta, o acolhimento deve tomar os parâmetros da escuta especializada como uma boa prática.

§ 2º O acolhimento e os parâmetros da escuta especializada devem ser conhecidos por toda comunidade escolar, independente da formação profissional ou cargo que ocupa, sendo dever destes realizar atendimentos éticos, acolhedores e tecnicamente adequados às vítimas ou testemunhas de violência.

§ 3º É responsabilidade do profissional da educação que realiza o acolhimento da revelação espontânea garantir que o relato da vítima ou testemunha seja colhido de forma a evitar a revitimização, respeitando a dignidade e os direitos da pessoa atendida.

Art. 22. É dever de todo e qualquer cidadão:

I - prevenir e denunciar a violação ou ameaça de violação de direitos de crianças e adolescentes, conforme determinação do Estatuto da Criança e do Adolescente; e

II - sendo a vítima criança, adolescente, adulta ou idosa, denunciar a ocorrência e colaborar com os procedimentos administrativos internos e externos relativos à apuração de casos ou suspeita de assédio e discriminação, conforme prevê a Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023 e Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024.

§ 1º A denúncia pode ser feita mediante ação de qualquer um dos integrantes da rede de acolhimento, com prioridade da Ouvidoria, via plataforma Fala.BR, sem excluir a possibilidade de utilização de canais externos de denúncia, tais como o Disque 100, Disque 180 e similares.

§ 2º Em qualquer comunicação envolvendo criança ou adolescente vítima ou agressor, é de suma importância que essa condição seja expressamente mencionada no registro.

Art. 23. Cabe a todo servidor público ser leal às instituições a que servir, observar as normas legais e regulamentares, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, e tratar as pessoas com urbanidade, conforme disposto no art. 116, incisos II, IV, IX e XI, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

§ 1º A presente Política integra o conjunto de normas regulamentares do IFMG, tornando-se, portanto, de observância obrigatória dos servidores da instituição, incluindo o que envolve as formas e fluxos relacionados aos casos de assédio e discriminação na instituição.

§ 2º Para fins dessa Política, a moralidade administrativa engloba a conduta colaborativa dos servidores para a prevenção e o enfrentamento do assédio e discriminação, bem como na conduta pró-ativa no sentido de identificar possíveis vítimas e se colocar à disposição para o acolhimento e orientações.

§ 3º Para fins desta Política, o tratamento com urbanidade envolve o acolhimento humanizado das vítimas sempre que essas procurarem espontaneamente qualquer servidor público da instituição, não podendo estes se recusar a ouvi-la e orientá-la.

## **CAPÍTULO IV** **DA PREVENÇÃO**

Art. 24. As ações de prevenção compreendem formação, sensibilização e promoção da saúde e da qualidade de vida no trabalho, além da prevenção de riscos e agravos, destinadas a consolidar uma cultura organizacional pautada no respeito, na inclusão, na igualdade, na diversidade, na equidade, na acessibilidade e na integridade.

Art. 25. São ações de prevenção obrigatórias:

I - capacitação de todos os membros da comunidade acadêmica sobre a prevenção e o enfrentamento do assédio e da discriminação, abrangendo os conteúdos mínimos estabelecidos pela Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023, e pelo Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024;

II - realização de campanhas educativas e de sensibilização sobre condutas e comportamentos que caracterizam o assédio e a discriminação;

III - fornecimento e ampla divulgação de materiais educativos e informativos;

IV - implementação de boas práticas institucionais voltadas à prevenção;

V - divulgação da legislação pertinente e de políticas públicas de proteção, acolhimento e enfrentamento;

VI - instituição da Semana Escolar de Combate à Violência contra a Mulher;

VII - promoção de ações que valorizem o estudo da história e da cultura afro-brasileira e indígena; e

VIII - inclusão de conteúdos obrigatórios sobre direitos humanos, diversidade e combate ao assédio e à discriminação nos projetos político-pedagógicos.

Art. 26. A formação deverá estar prevista nos instrumentos estratégicos de gestão de pessoas, tais como a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), os Planos de Desenvolvimento a de Pessoas (PDP) e os Planos de Integridade, devendo abordar, entre outros, os temas assédio, discriminação, comunicação não violenta e gestão humanizada.

Art. 27. A sensibilização ocorrerá por meio de campanhas, eventos e materiais informativos, com vistas a promover a equidade, a qualidade de vida no trabalho e o conhecimento sobre práticas abusivas, de modo fortalecer ambientes laborais éticos, respeitosos e inclusivos.

Art. 28. A promoção da saúde compreenderá a adoção de medidas preventivas, o monitoramento do clima organizacional e a implementação de ações de enfrentamento de riscos psicossociais, com foco no bem-estar e na integridade de todas as pessoas que exercem atividade pública.

Art. 29. Tomando como base a indicação contida no art. 5º da Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023 e Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, e considerando a realidade da instituição, a capacitação deverá contemplar, a partir de uma abordagem interseccional, as seguintes diretrizes:

I - esclarecimento sobre os elementos que caracterizam o assédio e a discriminação, bem como os demais crimes contra a dignidade sexual e as formas de violência sexual;

II - fornecimento de materiais educativos e informativos com exemplos de condutas que possam ser caracterizadas como assédio e discriminação, ou outro crime contra a dignidade sexual, ou qualquer forma de violência sexual, de modo a orientar a atuação de agentes públicos e da sociedade em geral;

III - implementação de boas práticas para a prevenção do assédio e da discriminação e demais crimes contra a dignidade sexual, ou a qualquer forma de violência sexual, no âmbito da administração pública;

IV - divulgação desta Política, da legislação pertinente e de políticas públicas de proteção, de acolhimento, de assistência e de garantia de direitos às vítimas;

V - divulgação de canais acessíveis para a denúncia aos servidores, aos órgãos, às entidades e aos demais atores envolvidos; e

VI - divulgação e esclarecimentos quanto aos procedimentos de encaminhamento das denúncias, com foco na garantia do sigilo e do devido processo legal.

Art. 30. Com base na Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023 e Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, deverá ser criado um programa de capacitação, na modalidade presencial ou à distância, que abranja, a partir de uma abordagem interseccional, ao menos os seguintes conteúdos:

I - conceitos fundamentais e tipos de violência;

II - tipos de violência;

III - causas estruturantes do assédio, da discriminação e demais crimes contra a dignidade sexual e da violência sexual;

IV - redes de proteção e enfrentamento;

V - consequências para a saúde física e mental das vítimas;

VI - possíveis desdobramentos administrativos, trabalhistas, cíveis e jurídicos;

VII - direitos das vítimas, incluindo o acesso à justiça e à reparação; e

VIII - acolhimento, escuta especializada, mecanismos e canais de denúncia.

Art. 31. Deverão ser instituídos mecanismos que assegurem a obrigatoriedade da participação da comunidade acadêmica em programas de capacitação, observadas as seguintes disposições:

I - para os servidores, a participação deverá estar vinculada ao estágio probatório e à progressão por capacitação;

II - para os trabalhadores terceirizados, a participação deverá ocorrer no momento da contratação ou em períodos específicos de formação;

III - para os estudantes, a participação deverá ocorrer:

a) na Semana de Acolhimento;

b) na Semana Escolar de Combate à Violência contra a Mulher;

c) nas ações destinadas a assegurar o cumprimento do requisito legal relativo ao estudo da história e da cultura afro-brasileira e indígena, em conformidade com a Lei nº 10.639/2003 e a Lei nº 11.645/2008, que alteraram a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394/1996);

d) nas ações voltadas ao cumprimento da obrigatoriedade de inclusão de abordagens fundamentadas nas experiências e perspectivas femininas nos conteúdos curriculares do ensino médio, em observância à Lei nº 14.986/2024, que alterou a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394/1996);

e) na Semana de Valorização de Mulheres que Fizeram História, em cumprimento ao disposto na Lei nº 14.986/2024;

f) na Semana Integrada da Consciência Negra; e

g) em outros momentos específicos de formação definidos pela instituição.

Art. 32. O perfil do ofertante da capacitação deverá atender aos seguintes requisitos:

I - ser, preferencialmente, servidor do IFMG;

II - comprovar participação em oficina ou curso relacionado à temática desta Política ou notório saber, reconhecido em razão de sua atuação efetiva na temática;

III - possuir experiência comprovada na temática desta Política; e

IV - assegurar que o programa do curso contemple os princípios laicos da Administração Pública Federal.

Art. 33. As capacitações terão periodicidade anual, com prioridade para pessoas que não tenham participado nos dois exercícios anteriores.

Art. 34. No ato de posse do servidor, deverá ser dada ciência do Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, que integrará os processos permanentes de formação e capacitação.

## **CAPÍTULO V** **ACOLHIMENTO ÀS VÍTIMAS**

Art. 35. O acolhimento às vítimas no IFMG será realizado, preferencialmente, no âmbito da Rede de Acolhimento, composta por espaços institucionais responsáveis pela escuta inicial das situações relatadas, pela prestação de informações e esclarecimentos, pela orientação e acolhimento das pessoas envolvidas, bem como, pela busca de soluções institucionais em casos de assédio, discriminação e outras formas de violência.

Art. 36. O atendimento prestado deverá observar os princípios e diretrizes estabelecidos nesta Política, assegurando-se o respeito, a confidencialidade, a empatia, a escuta qualificada e a prevenção da revitimização.

Art. 37. A Rede de Acolhimento compreende, entre outras, as seguintes unidades e instâncias institucionais:

I - Setor de Integridade e Normas do IFMG;

II - Ouvidorias Locais nos *campi* e Ouvidoria do IFMG;

III - Unidades de Gestão de Pessoas;

IV - Comissão de Ética;

V - Setor de Diversidade e Inclusão;

VI - Gestoras e Gestores das unidades organizacionais do IFMG;

VII - Corregedoria;

VIII - Unidades do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS), quando houver;

IX - Setor de Psicologia, Serviço Social ou outra instância do *campus* voltada ao atendimento ao educando, quando houver; e

X - demais setores ou instâncias correlatas existentes ou que venham a ser instituídas no âmbito do IFMG.

Parágrafo único. O acolhimento será composto por três pilares: acolhimento inicial, escuta ativa e orientações primárias, conforme o art. 20 desta Política.

### **Seção I** **Do Acolhimento Inicial**

Art. 38. Todo indivíduo tem direito ao acolhimento, entendido como o atendimento inaugural destinado à abordagem de suas necessidades e à escuta inicial de suas vivências.

Art. 39. O acolhimento compreende, primordialmente, a prática da escuta ativa, qualificada e respeitosa, configurando-se como elemento essencial desse procedimento.

Art. 40. Para a realização do acolhimento, devem ser observados os seguintes requisitos:

I - atendimento humanizado e sigiloso, preferencialmente em local que assegure privacidade e ambiente livre de interferências externas;

II - observância à preferência no atendimento por profissionais da saúde e, sempre que possível, por pessoa do mesmo gênero e/ou raça da vítima;

III - confidencialidade das informações compartilhadas pela vítima, garantindo a proteção de sua privacidade; e

IV - tempo suficiente para a escuta integral, sem pressa ou interrupções, de modo a proporcionar um espaço acolhedor e empático.

Art. 41. Todo servidor do IFMG deve estar apto a receber uma revelação espontânea de situação de assédio, discriminação ou outra forma de violência, devendo proceder à escuta nos moldes da escuta especializada, observando os princípios de empatia, sigilo, respeito, acolhimento e não revitimização.

§ 1º Considera-se revelação espontânea a manifestação livre e não solicitada da vítima ou testemunha sobre fatos que configurem ou indiquem situação de assédio, discriminação, violência ou outra violação de direitos.

§ 2º Caso a revelação espontânea ocorra fora do âmbito da Rede de Acolhimento, o servidor que acolher a vítima ou testemunha deverá acompanhá-la até um dos setores que integram a Rede de Acolhimento, à escolha da vítima ou testemunha, para fins de registro da denúncia, formalização dos encaminhamentos cabíveis e prestação das orientações subsequentes.

§ 3º O acompanhamento à vítima na Rede de Acolhimento, obrigatório a todo servidor que receber revelação espontânea, tem a finalidade de oferecer apoio e suporte à vítima, evitando sua revitimização, devendo o servidor, sempre que possível e consentido pela vítima, auxiliar no fornecimento das informações necessárias para o acolhimento pela Rede.

§ 4º O servidor que realizar a escuta inicial deverá abster-se de julgar, aconselhar ou questionar excessivamente, limitando-se a acolher o relato de forma empática e a garantir que a vítima ou testemunha seja encaminhada com segurança e privacidade ao setor competente.

§ 5º A não observância do disposto neste artigo pode configurar prática de violência institucional, sujeita à adoção de medidas disciplinares e, quando cabível, à responsabilização legal, nos termos da legislação vigente.

## **Seção II**

### **Da escuta ativa**

Art. 42. A escuta ativa e respeitosa se destaca pela demonstração de interesse, compreensão e valorização do relato da vítima, sem questionamentos sobre sua veracidade.

Art. 43. A escuta ativa deve ser realizada levando sempre em consideração:

- I - a garantia de privacidade;
- II - o sigilo sobre as informações prestadas;
- III - a disponibilização do tempo necessário para a escuta ativa;
- IV - um ambiente propício para que a pessoa se sinta ouvida e compreendida;
- V - o estabelecimento de uma relação de confiança que preze pela empatia;
- VI - a inexistência de culpabilização ou julgamentos de ordem moral, religiosa, pessoal ou qualquer outro;
- VII - a inexistência de pressões desnecessárias, livre de imposições do que a vítima deve fazer; e
- VIII - a pertinência e necessidade de questionamentos, evitando-se o excesso de perguntas detalhadas.

Art. 44. Durante a realização da escuta ativa, é importante demonstrar interesse pela fala da vítima, evitando:

- I - permanecer de braços cruzados;
- II - perder contato visual;
- III - priorizar registros escritos ao invés da escuta;
- IV - manusear equipamentos e similares; e
- V - qualquer outra distração que possa gerar na vítima o sentimento de estar sendo ignorada ou deixada em segundo plano.

Art. 45. São condutas proibidas:

- I - exigir assinatura de documentos;
- II - forçar tomada de decisões de maneira imediata;
- III - confrontar vítima e agressor;
- IV - convidar outras pessoas para a escuta sem o consentimento da vítima;
- V - invalidar o sentimento da vítima verbalizando frases que minimizem sua narrativa; e
- VI - desacreditar o relato da vítima.

Art. 46. Finalizado o acolhimento, deverão ser realizadas as orientações primárias.

## **Seção III**

### **Das orientações primárias**

Art. 47. São consideradas orientações primárias as apresentações das possibilidades de encaminhamentos institucionais e seus possíveis desdobramentos, tais como:

I - orientações sobre a formalização do registro na Plataforma Fala.BR, por meio de denúncia identificada ou anônima e seus possíveis desdobramentos;

II - orientações sobre possíveis acionamentos aos órgãos externos competentes, tais como Conselho Tutelar, Ministério Público, Delegacias Especializadas, Disque 100 e Disque 180, conforme cabível em cada caso; e

III - em se tratando de casos envolvendo criança ou adolescente, a comunicação ao Conselho Tutelar (Anexo III) deve ocorrer em um prazo máximo de até um dia útil, subsequente ao conhecimento do fato, independente de mais informações ou quaisquer atendimentos.

Art. 48. Nos casos em que a vítima for criança ou adolescente e o suspeito um servidor, será obrigatório o registro no Fala.BR, o qual pode ser feito pela própria vítima, pelo seu responsável legal, pelo servidor que o acolheu ou ainda pela própria Ouvidoria do órgão caso tenha ciência do fato e não localize registro no referido sistema; devendo os responsáveis legais ser cientificados, nos termos do art. 13, inciso II, desta Política.

Art. 49. Quando se tratar de vítima adulta, deverão ser respeitados os limites e as vontades externadas pela vítima, inclusive sobre formalizar ou não o registro da denúncia.

§ 1º O responsável pelo acolhimento deverá respeitar o desejo manifestado pela vítima, realizando apenas um registro interno do atendimento, de modo a criar um histórico de informações para eventuais necessidades futuras.

§ 2º O registro interno tem apenas o caráter de memória documental, não possuindo desdobramentos de qualquer natureza, preservando a identidade da vítima.

§ 3º Este registro poderá ser realizado conforme prática do setor a qual pertence ou direcionado a sua chefia imediata.

§ 4º O responsável pelo acolhimento deverá informar neste registro que a vítima não deseja que seja formalizada a denúncia, preservando a sua identidade.

Art. 50. Finalizado o atendimento, passa-se para a etapa do registro formal da denúncia.

Art. 51. São ações de acolhimento no âmbito do IFMG:

- I - atendimento inicial;
- II - recebimento de denúncias através de canais oficiais;
- III - orientação às vítimas quanto aos encaminhamentos e possíveis desdobramentos institucionais;
- IV - garantia do anonimato das vítimas quando solicitado;
- V - articulação com redes de proteção externa quando necessário;
- VI - acompanhamento psicossocial das vítimas; e
- VII - orientação e suporte aos denunciantes e testemunhas.

Parágrafo único. No IFMG, o acompanhamento psicossocial previsto no inciso VI deste artigo será realizado, conforme cada caso e o desejo manifestado pela vítima:

I - para estudantes, por profissionais de Serviço Social e Psicologia do Campus, ou, na ausência destes, pela Diretoria de Assuntos Estudantis da Reitoria; e

II - para servidores e terceirizados, pela PROGEP ou pela Gestão com Pessoas do Campus.

Art. 52. Os canais de denúncia disponíveis são:

I - Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação - Fala.BR;

II - canal de atendimento da Ouvidoria (ouvidoria@ifmg.edu.br); e

III - atendimento presencial ou por videochamadas nas ouvidorias locais dos campi ou na ouvidoria do IFMG.

§ 1º - Nos casos em que as denúncias envolvam estudantes apontados como possíveis agressores, a denúncia pode ser feita também direto à Comissão Disciplinar Discente de cada campus.

§ 2º - Nos casos em que as denúncias envolvam trabalhadores terceirizados apontados como possíveis agressores, a denúncia pode ser feita também direto ao fiscal do contrato, que deverá registrar a ocorrência e notificar formalmente a empresa contratada, a fim de que sejam adotadas as providências cabíveis.

## **CAPÍTULO VI** **DO TRATAMENTO DE DENÚNCIAS**

Art. 53. O tratamento de denúncias observará os princípios do devido processo legal, presunção de inocência, celeridade processual, prevenção da revitimização, proteção contra retaliação e confidencialidade.

Parágrafo único. O fluxo no trâmite de denúncia será referenciado, no que couber, no Guia Lilás: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal.

Art. 54. O registro formal da denúncia será realizado preferencialmente por meio dos canais de atendimento da Ouvidoria, seja de forma presencial ou por meio da plataforma Fala.BR, por iniciativa da própria vítima ou com auxílio de qualquer integrante da rede de enfrentamento ao assédio e a discriminação do IFMG.

Parágrafo único. Nos casos envolvendo estudantes apontados como agressores, a formalização poderá ser feita junto à Comissão Disciplinar Discente para as providências cabíveis.

Art. 55. O registro da denúncia pode ser feito de forma anônima ou identificada, conforme a vontade da vítima ou denunciante.

§ 1º Nas denúncias anônimas, o denunciante não receberá um número de protocolo e resposta através da Plataforma Fala.BR sobre o encaminhamento ao órgão apuratório ou arquivamento, uma vez que não é registrada nenhuma informação de nome, e-mail, telefone ou outro dado cadastral no sistema.

§ 2º Nas denúncias identificadas:

a) a identidade do denunciante é protegida, conforme o Decreto nº 10.153, de 3 de dezembro de 2019, e o manifestante receberá um número de protocolo do registro, bem como resposta através da Plataforma Fala.BR sobre o encaminhamento ao órgão apuratório ou arquivamento; e

b) o denunciante conseguirá acompanhar informações sobre as medidas adotadas em relação aos fatos denunciados através do Fala.BR.

§ 3º Independentemente da escolha, tanto para a denúncia anônima quanto para a identificada, o denunciante poderá realizar o registro sozinho ou com o apoio da Ouvidoria do IFMG, Ouvidoria Local ou qualquer integrante da rede de acolhimento.

Art. 56. A formalização da denúncia é opcional nos casos de vítima adulta, cabendo única e exclusivamente a ela essa decisão.

Art. 57. Na formalização da denúncia, é importante que o registro contenha, sempre que possível:

I - máximo de informações sobre a situação de assédio ou discriminação, indicando dados como: data ou período da ocorrência do fato; campus; local do fato; pessoas envolvidas, especialmente o autor do fato e, quando possível, a vítima; eventuais testemunhas; históricos de violências semelhantes; históricos de denúncias anteriores; indicação de outras possíveis vítimas; providências já tomadas; e

II - apresentar, sempre que possível, elementos de provas como mensagens, vídeos, gravações, bilhetes, entre outras.

Parágrafo único. Os elementos de provas registrados na denúncia contribuirão e facilitarão a apuração do fato, e sua eventual ausência não pode ser considerada um empecilho para o registro da denúncia.

Art. 58. Após o registro da denúncia na Plataforma Fala.BR, a Ouvidoria do IFMG receberá a manifestação e fará uma análise prévia para identificar elementos mínimos de autoria, materialidade e relevância.

Art. 59. Sempre que necessário, a Ouvidoria do IFMG poderá solicitar uma complementação da denúncia, quando entender que há necessidade de alguma informação adicional.

§ 1º O denunciante terá um prazo de vinte dias para responder ao pedido de complementação via Fala.BR.

§ 2º Caso o denunciante não responda ao pedido de complementação de informações, a manifestação será automaticamente arquivada no Fala.BR.

§ 3º A solicitação de complementação de informações não ocorrerá nos casos de denúncia anônima, dada a impossibilidade de ação do denunciante.

Art. 60. A Ouvidoria do IFMG realizará o tratamento da denúncia e de seus anexos, de forma a retirar informações que possam identificar o denunciante.

Parágrafo único. O órgão de apuração poderá requisitar informações sobre a identidade do denunciante quando indispensável à análise dos fatos relatados na denúncia, nos termos do art. 7º do Decreto nº 10.153/2019.

Art. 61. Antes do encaminhamento da denúncia ao órgão competente para apuração, a Ouvidoria do IFMG avaliará se há elementos suficientes para dar prosseguimento à denúncia.

§ 1º Caso a Ouvidoria do IFMG entenda que não há elementos suficientes para dar prosseguimento à denúncia, a manifestação será arquivada no Fala.BR.

§ 2º O arquivamento da manifestação será comunicado ao denunciante, quando identificado, através da Plataforma Fala.BR.

Art. 62. Havendo elementos suficientes, a Ouvidoria do IFMG encaminhará a denúncia ao órgão competente para apuração, conforme as partes envolvidas:

I - quando o denunciado for servidor do IFMG, a denúncia será encaminhada à Corregedoria do IFMG;

II - quando o denunciado for estudante do IFMG, a denúncia será encaminhada à Comissão Disciplinar Discente *docampus* onde o estudante está matriculado; e

III - quando o denunciado for funcionário terceirizado, a denúncia será encaminhada à Direção de Administração e Planejamento ou Direção Geral do *campus* onde o funcionário presta serviços.

Art. 63. Após realizada a análise no âmbito da Ouvidoria do IFMG, o processo segue para o órgão apuratório, que realizará procedimento segundo suas normativas próprias.

Art. 64. Serão apuradas eventuais retaliações contra:

I - vítimas de assédio e discriminação;

II - testemunhas;

III - denunciantes; e

IV - auxiliares em investigações ou em processos que apurem a prática de assédio e discriminação.

Parágrafo único. A ocorrência da prática de atos de retaliação deverá ser registrada no Fala.BR, devendo fazer menção à denúncia anterior, e encaminhada à Controladoria-Geral da União para o devido processamento.

## **Seção I**

### **Casos envolvendo estudantes acusados**

Art. 65. Nos casos envolvendo estudantes, o encaminhamento para apuração e providências se dará através da Comissão Disciplinar Discente do respectivo *campus*.

Art. 66. A Ouvidoria do IFMG ao receber as manifestações de casos envolvendo estudantes apontados como autores de violências aqui tratadas, deve encaminhar à Comissão Disciplinar Discente.

Art. 67. Compete à Comissão Disciplinar Discente:

I - a análise preliminar da situação, resguardando a proteção integral dos direitos dos estudantes; e

II - tão logo tenha conhecimento da situação, encaminhar a informação ao gestor da unidade para que este faça, obrigatoriamente, a comunicação oficial ao Conselho Tutelar, sempre que envolver crianças e adolescentes para acompanhamento dos envolvidos.

Parágrafo único. O acompanhamento a que se refere o inciso II do art. 60 deve ser realizado nos casos envolvendo vítimas, acusados e testemunhas adolescentes.

## **Seção II**

### **Casos envolvendo servidores acusados**

Art. 68. Nos casos envolvendo servidores acusados, os registros formalizados no Fala.BR serão encaminhados para a Corregedoria do IFMG, que realizará a apuração conforme normativa própria.

Parágrafo único. Em todos os casos, as denúncias serão registradas e protocoladas, garantindo a proteção da identidade do denunciante.

Art. 69. Caso a denúncia não apresente provas suficientes ou seja anônima, poderá ser instaurado um processo de Investigação Preliminar Sumária (IPS), procedimento de caráter preparatório no âmbito correccional, não contraditório e não punitivo, de acesso restrito, que objetiva a coleta de elementos de informação para a análise acerca da existência dos elementos de autoria e materialidade relevantes para a instauração de processo correccional.

Art. 70. Havendo indícios suficientes ou se forem coletadas informações que determinem a autoria e a materialidade durante a IPS, será instaurado um processo acusatório.

Art. 71. Deverá ser avaliada a necessidade de afastamento preventivo do acusado, considerando a gravidade da denúncia e o impacto sobre a vítima e a comunidade escolar, observados os ritos legais e os seguintes princípios:

I - o afastamento preventivo tem por finalidade preservar o direito e a imagem do servidor acusado, da instituição e do interesse público, bem como garantir a proteção integral das vítimas e testemunhas;

II - o afastamento preventivo não possui natureza punitiva; compreende o afastamento do exercício das funções do acusado e implica a proibição de acesso às dependências internas do IFMG no *campus* de lotação e exercício, aos sistemas institucionais, à posse de equipamentos e documentos, bem como o contato com a vítima ou testemunhas, durante a vigência da Portaria de afastamento preventivo;

III - o afastamento preventivo, nos termos da Lei nº 8.112/1990, será determinado pelo Reitor, mediante decisão motivada, pelo prazo de até 60 (sessenta) dias, podendo ser prorrogado por igual período; e

IV - o afastamento também poderá ser determinado com fundamento na Lei nº 9.784/1999, como medida cautelar, desde que comprovada a adequação da medida ao caso concreto.

Art. 72. No âmbito da gestão local, deverão ser tomadas medidas administrativas que busquem resguardar as vítimas, testemunhas e acusados, conforme Lei nº 9.784/1999, com adoção de medidas como, mas não limitado a:

I - Mudança de lotação, ainda que temporariamente, de modo a interromper relação funcional entre as partes;

II - Teletrabalho;

III - Alteração física do posto de trabalho;

IV - Mudança de turno ou de regência de turma; e

V - Adoção de outras medidas administrativas que visem cessar a suposta prática, que mantenham o adequado nível de serviço.

Art. 73. A comissão responsável conduzirá o processo, assegurando os direitos de defesa do acusado e a proteção integral da vítima.

Art. 74. Ao final do processo acusatório, se ficar configurada a ocorrência de assédio ou discriminação, o IFMG terá a obrigação de notificar o Ministério Públco Federal (MPF) em todos os casos apurados, além de informar o Conselho Tutelar sempre que houver envolvimento de crianças ou adolescentes nas denúncias.

Art. 75. De forma preventiva ou com o objetivo de evitar reincidências, a gestão local deverá promover ações educativas no campus, tais como palestras, seminários, rodas de conversa, oficinas, minicursos e outras atividades de caráter pedagógico e formativo.

### **Seção III** **Casos envolvendo funcionários terceirizados acusados**

Art. 76. Nos casos de terceirizados acusados, o encaminhamento inicial pela vítima ou rede de apoio deverá acontecer de uma das seguintes formas:

- I - preferencialmente por meio dos canais de atendimento da Ouvidoria, seja de forma presencial ou por meio da plataforma Fala.BR;
- II - comunicação ao fiscal do contrato e na falta deste à Direção Geral do Campus.

Art. 77. O Fiscal do Contrato deverá notificar formalmente a empresa contratada, na pessoa do responsável pela empresa, para ciência do ocorrido e solicitação de medidas corretivas, conforme modelo (Anexo IV).

Parágrafo único. Nos casos em que a vítima for funcionária de empresa terceirizada, independentemente da autoria da conduta ofensiva, o IFMG deverá comunicar formalmente à empresa contratada, conforme modelo constante do Anexo V, informando as medidas adotadas pela Instituição no caso concreto.

Art. 78. O Fiscal do Contrato deverá acompanhar as ações que estão sendo implementadas pela empresa terceirizada em resposta à denúncia.

Art. 79. Tão logo tenha conhecimento da situação, o fiscal do contrato deverá encaminhar a informação ao gestor da unidade para que este faça, obrigatoriamente, a comunicação oficial ao Conselho Tutelar (Anexo III), sempre que envolver crianças e adolescentes para acompanhamento dos envolvidos.

Art. 80. Nos casos em que apresentem indícios de prática de crime, o Fiscal do Contrato ou Direção Geral do Campus deverá encaminhar as informações à Polícia Civil ou ao Ministério Público Estadual para apuração e responsabilização.

Art. 81. O Fiscal do Contrato será responsabilizado administrativamente caso deixe de adotar os encaminhamentos necessários, conforme disposto no Art. 77, sujeitando-se à apuração por omissão ou negligência no exercício de suas funções.

Art. 82. A Corregedoria, em parceria com a PROAP, deverá adotar medidas para garantir a efetivação do Decreto nº 12.174, de 11 de setembro de 2024, no âmbito do IFMG.

Parágrafo único. A implementação do disposto neste artigo não se limita à previsão de cláusulas contratuais, devendo ser assegurada a criação e manutenção de mecanismos práticos e eficazes para a recepção e o tratamento adequado de denúncias de assédio e discriminação no ambiente de trabalho.

Art. 83. Nos casos em que o terceirizado seja a pessoa em situação de violência e que envolvam possíveis violações à legislação trabalhista, o Fiscal do Contrato ou a Direção Geral do Campus deverá notificar o Ministério do Trabalho e Emprego, com o objetivo de assegurar a proteção dos direitos dos trabalhadores e promover a fiscalização das condições laborais.

### **Seção IV** **Possíveis encaminhamentos à rede de apoio externa**

Art. 84. No acolhimento e nos demais desdobramentos envolvendo vítimas vinculadas ao IFMG, deverão ser pactuados, em conjunto com a vítima ou testemunha, os encaminhamentos adicionais, de caráter não obrigatório, mas indispensáveis à salvaguarda de sua integridade, mediante acionamento da rede de serviços e proteção, conforme a realidade local, entre os quais se incluem:

- I - Centro de Referência de Assistência Social - CRAS;
- II - Centro de Referência Especializado de Assistência Social - CREAS;
- III - Centro de Atenção Psicossocial - CAPS ou Centro de Referência em Saúde Mental - CERSAM;
- IV - Centro de Referência e Acolhimento LGBT+ - CRALGBT+;
- V - Defensoria Pública;
- VI - Ministério Público através de suas Promotorias;
- VII - Conselho Tutelar;
- VIII - Projeto Justiceiras;
- IX - Casa da Mulher Brasileira;
- X - Centro de Referência de Atendimento à Mulher - CRAM; e
- XI - Delegacias Especializadas.

§ 1º A rede de apoio externa compreende órgãos, entidades e serviços que podem contribuir para o acolhimento e a proteção de vítimas e testemunhas, variando de acordo com a estrutura existente em cada localidade.

§ 2º Para a efetividade das medidas de apoio, deverá ser realizado o mapeamento das instituições disponíveis, contemplando, entre outros:

- I - serviços de atendimento psicológico e de saúde física;
- II - orientação e assistência jurídica;
- III - delegacias especializadas, tais como: Delegacia da Mulher; Delegacia Especializada em Crimes Raciais e de Intolerância - DECRIN; Delegacia Especializada de Atendimento à Pessoa com Deficiência e ao Idoso;
- IV - Conselhos Tutelares; e
- V - demais entidades e parcerias institucionais que possam ser acionadas pela equipe responsável pelo acolhimento, de modo a qualificar e ampliar a efetividade das ações implementadas.

### **CAPÍTULO VII** **DA DISCRIMINAÇÃO**

Art. 85. Para os fins desta Política, considera-se discriminação toda forma de distinção, exclusão, restrição, preferência ou violência fundada em marcadores sociais da diferença, tais como: raça, cor, etnia, ascendência, sexo, gênero, identidade ou expressão de gênero, orientação sexual, classe social, condição econômica, idade, deficiência, religião ou crença.

§ 1º A prática discriminatória caracteriza-se sempre que tenha por objetivo ou por efeito anular, prejudicar ou restringir o reconhecimento, o gozo ou o exercício, em condições de igualdade, de direitos humanos e liberdades fundamentais.

§ 2º As disposições deste artigo aplicam-se a todas as relações, práticas e interações desenvolvidas no âmbito do IFMG ou em função do vínculo institucional das partes com o IFMG.

§ 3º A discriminação pode se manifestar de forma individual, institucional, estrutural e interseccional.

Art. 86. Constituem formas de discriminação, sem prejuízo de outras não listadas:

I - Discriminação Étnico-Racial e Racismo: Toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica. Manifesta-se de diversas formas, incluindo:

- a) Racismo Individual: Expressão de preconceitos e discriminações de forma direta e intencional por um indivíduo contra outro;
- b) Racismo Institucional: Ações ou omissões de instituições públicas ou privadas que resultam em desvantagens e exclusões para grupos raciais ou étnicos específicos, manifestadas em normas, práticas e comportamentos discriminatórios;
- c) Racismo Estrutural: Conjunto de práticas, hábitos, situações e falas embutido em nossos costumes e que promove, direta ou indiretamente, a segregação ou o preconceito racial;
- d) Racismo Recreativo: Ofensas e hostilidades disfarçadas de piada ou brincadeira, que ridicularizam e humilham grupos historicamente discriminados; e
- e) Racismo Religioso: Ataques e ofensas dirigidos a religiões de matriz africana, associando-as a práticas negativas e reforçando estigmas raciais.

II - Discriminação de Gênero e por Orientação Sexual (LGBTfobia): Qualquer distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo, identidade de gênero, expressão de gênero ou orientação sexual. Inclui, mas não se limita a:

- a) Machismo e Misoginia: Atitudes e comportamentos que expressam ódio, desprezo ou preconceito contra mulheres, resultando em violência, desqualificação e desigualdade;
- b) Transfobia: Preconceito, discriminação e violência contra pessoas transgênero, transexuais e travestis, motivados pela não conformidade com os padrões de gênero socialmente impostos (cisnatividade); e
- c) Homofobia e Lesbofobia: Aversão, preconceito e discriminação contra pessoas homossexuais e lésbicas.

III - Capacitismo: Discriminação e preconceito contra pessoas com deficiência, baseados na ideia de que a ausência de deficiência é o padrão de normalidade e que pessoas com deficiência são inherentemente menos capazes. Manifesta-se por meio de barreiras atitudinais, comunicacionais, arquitetônicas ou institucionais que impedem a plena participação social e educacional, conforme a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015);

IV - Etarismo ou Idadismo: Preconceito, discriminação e opressão em razão da idade, afetando especialmente pessoas idosas, mas também jovens. Baseia-se em estereótipos que associam a idade à incapacidade ou inadequação, desvalorizando a contribuição e a participação de indivíduos em função de sua faixa etária, em desacordo com o Estatuto da Pessoa Idosa (Lei nº 10.741, de 1 de outubro de 2023);

V - Discriminação por Crença ou Religião: Atos de intolerância, perseguição, desrespeito ou impedimento da livre manifestação de crença, culto ou ausência de religião, afetando a liberdade de consciência e de expressão religiosa;

VI - Discriminação por Classe Social ou Condição Econômica: Qualquer forma de marginalização, estigmatização ou desigualdade de tratamento em função da renda, ocupação, origem ou posição socioeconômica do indivíduo; e

VII - Discriminação Múltipla ou Interseccional: Fenômeno que ocorre quando diferentes eixos de subordinação, como raça, gênero, classe e deficiência, se sobrepõem e interagem, criando formas únicas e agravadas de discriminação e desvantagem para determinados indivíduos ou grupos.

Art. 87. O IFMG repudia e se compromete a combater todas as formas de discriminação, por meio das seguintes ações:

I - Prevenção: Desenvolver e implementar programas de caráter educativo, formativo e institucional, com o objetivo de desconstruir preconceitos, estereótipos e práticas discriminatórias. Isso inclui a promoção de campanhas de conscientização, a inclusão de conteúdos sobre diversidade e direitos humanos nos currículos e a formação continuada de servidores e estudantes;

II - Acolhimento e Suporte: Assegurar a existência de canais de denúncia acessíveis e seguros, garantindo o acolhimento humanizado, a escuta qualificada e o encaminhamento adequado das vítimas de discriminação, com a devida proteção de sua privacidade e integridade;

III - Responsabilização: Adotar os procedimentos cabíveis para a apuração rigorosa das denúncias de discriminação, aplicando as sanções administrativas previstas em lei aos responsáveis por condutas discriminatórias, assegurando o devido processo legal, a ampla defesa e o contraditório; e

IV - Promoção da Cultura de Respeito: Fomentar um ambiente acadêmico e de trabalho que valorize a diversidade, a equidade e a inclusão, promovendo a cultura do respeito mútuo e da convivência pacífica entre todos os membros da comunidade do IFMG.

Art. 88. A prevenção e o enfrentamento às discriminações serão fortalecidos pela atuação dos Núcleos e Coletivos do IFMG, que contribuirão para a promoção de práticas inclusivas, para a formação cidadã e para a consolidação de um ambiente acadêmico e laboral livre de preconceito, violência e exclusão.

§ 1º O IFMG reconhece, apoia a criação e o funcionamento de Núcleos e Coletivos voltados à promoção da diversidade, da equidade, da inclusão e da integridade, bem como à prevenção e ao enfrentamento de todas as formas de discriminação, violência e opressão no âmbito institucional.

§ 2º O reconhecimento institucional dos Coletivos não implica subordinação hierárquica ou administrativa, preservando-lhes a autonomia de atuação.

§ 3º O IFMG fomentará a interlocução entre Núcleos e Coletivos, de modo a ampliar o alcance e a efetividade das ações de inclusão, diversidade e integridade.

§ 4º O reconhecimento institucional dos Coletivos será disciplinado em regulamento próprio, o qual disporá sobre os critérios e procedimentos de credenciamento junto ao IFMG.

## **CAPÍTULO VIII** **DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 89. Esta Política integra o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD) e a Rede Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (RFPEAD).

Art. 90. No processo de implementação desta Política, deverá ser instituída comissão intersetorial e multicampi, com a finalidade específica de monitorar, avaliar e acompanhar as ações previstas, especialmente durante o seu primeiro ano de execução. A portaria que instituir a comissão deverá definir suas competências, atribuições e forma de atuação.

Art. 91. Compete a essa comissão elaborar relatórios contendo indicadores sobre o processo de implementação, apresentar recomendações e sugestões para o aprimoramento desta Política, bem como apresentar relatório anual ao Comitê Gestor do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, contendo informações sobre o desenvolvimento das ações deste Política, conforme determina o art. 12 do Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024.

## ANEXO I

### GLOSSÁRIO - TERMOS E DEFINIÇÕES

Para fins desta Resolução, entende-se por:

- I. **Acolhimento humanizado:** o acolhimento humanizado é uma postura ética que implica na escuta da pessoa em situação de violência. No contexto da educação, aplica-se ao cuidado no acolhimento de vítimas de assédio e discriminação, reconhecendo a sensibilidade dessas situações e a responsabilidade da instituição em oferecer uma resposta efetiva. Esse acolhimento requer um ambiente seguro, confortável e profissionais capacitados para ouvir sem julgamentos, respeitando as necessidades e limites das vítimas.
- II. **Acolhimento ou acolhida:** consiste em uma postura ética e humanizada adotada pelo profissional durante o processo de atendimento à criança, ao adolescente e às suas famílias, com o propósito de identificar suas necessidades, promover o cuidado, a responsabilização e a resolutividade nas ações empreendidas. Essa prática deve também contemplar o atendimento a pessoas adultas em situação de vulnerabilidade ou vítimas de violências, assegurando o mesmo compromisso ético e técnico no acolhimento.
- III. **Ambiente institucional:** é o conjunto de relações interpessoais e de normas, condutas e políticas institucionais estabelecidas entre as pessoas que compõem a comunidade escolar. O ambiente institucional inclui estudantes, familiares de estudantes, docentes, técnicos administrativos, gestores, trabalhadores terceirizados e aqueles que, ainda que não estejam dentro da estrutura administrativa do IFMG, façam parte das relações de trabalho e educacionais.
- IV. **Assédio moral:** violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, independentemente de intencionalidade, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, podendo se caracterizar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de causar sofrimento, dano físico ou psicológico (redação dada pela Resolução CNJ n. 518/2023).
  - a) **Assédio moral organizacional:** processo contínuo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais (redação dada pela Resolução CNJ n. 518/2023);
  - b) **Assédio moral vertical:** ocorre quando há relação de hierarquia entre o(a) agressor(a) e o(a) assediado(a), podendo ser descendente ou ascendente. Descendente: quando o assédio é praticado por uma pessoa em posição hierárquica superior. Ascendente: quando o assédio é praticado por uma pessoa em posição hierárquica inferior (redação dada pelo Guia Lilás, 2023);
  - c) **Assédio moral horizontal ou "bullying hexagonal":** ocorre quando o assédio é praticado entre pessoas de mesma hierarquia (redação dada pelo Guia Lilás, 2023);
  - d) **Assédio moral misto ou "bullying misto":** ocorre quando, de forma coordenada, uma pessoa é assediada por superiores hierárquicos e por colegas de trabalho com os quais não possui relação de subordinação (redação dada pelo Guia Lilás, 2023).
- V. **Assédio sexual:** ato de constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função (redação dada pelo art. 216-A do Código Penal).
  - a) O assédio sexual pode se manifestar por meio de mensagens escritas, gestos, cantadas, piadas, insinuações, chantagens ou ameaças; ou seja, de maneira sutil ou explícita, não sendo o contato físico requisito para a configuração do assédio sexual, bastando que ocorra a perseguição indesejada (redação dada pelo Guia Lilás, 2023);
  - b) Para tipificar o assédio sexual não é necessária a repetição ou sistematização da conduta, bastando um único ato de investida com teor sexual indesejado pela vítima, em que ocorra a intimidação com incitações sexuais inoportunas (redação dada pelo Guia Lilás, 2023).
- VI. **Capacitismo, neste contexto estão incluídos:**
  - a. **Acessibilidade:** Condição que torna espaços, produtos, serviços e informações acessíveis a todas as pessoas, independentemente de suas características, como idade, estatura, percepção ou limitação de mobilidade. A acessibilidade visa à eliminação de barreiras que podem ser urbanísticas, arquitetônicas, de transporte, de comunicação, de informação, atitudinais ou tecnológicas.
  - b. **Audio descrição:** Recurso de tecnologia assistiva que traduz imagens em palavras, permitindo que pessoas cegas ou com baixa visão compreendam conteúdos audiovisuais ou imagens estáticas, como filmes, fotografias e peças de teatro.
  - c. **Capacitismo:** O termo "capacitismo" é usado para identificar discriminação e preconceito contra pessoas com deficiência. Consiste na desvalorização e desqualificação dessas pessoas com base no preconceito em relação à sua capacidade corporal e/ou cognitiva. Em sociedades capacitistas, a ausência de qualquer deficiência é vista como o padrão "normal" e desejável, enquanto as deficiências são percebidas como características que precisam ser superadas ou corrigidas.
  - d. **Deficiência:** Segundo a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015), considera-se pessoa com deficiência (PcD) aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. A deficiência não é sinônimo de incapacidade, mas uma característica humana.
  - e. **Educação Inclusiva:** Prática de inclusão de todos os estudantes em um ambiente escolar múltiplo e diverso, sem segregação de qualquer natureza. Garante o direito de pessoas com deficiência acessarem a rede de ensino regular, que deve se adaptar para recebê-las, promovendo a convivência e o aprendizado conjunto.
  - f. **Inclusão Social:** Conjunto de ações para combater as desigualdades de oportunidades, possibilitando o acesso igualitário a bens e serviços para todas as pessoas. Pressupõe a convivência de indivíduos com diferentes características nos mesmos espaços, que devem estar preparados para receber a todos sem segregação.
  - g. **Tecnologias Assistivas:** Recursos e serviços que visam a proporcionar maior independência, qualidade de vida e inclusão social para pessoas com deficiência. Exemplos incluem auxílios visuais, softwares especiais, aparelhos de escuta assistida e materiais protéticos.
- VII. **Comunidade escolar:** coletivo que participa, de maneira direta ou indireta, dos processos educativos desenvolvidos em uma instituição escolar. De um modo geral, pode-se dizer que a comunidade escolar abrange professores e demais servidores e funcionários que atuam e/ou prestam serviço na instituição, estudantes e seus familiares.
- VIII. **Conselho Tutelar:** É um órgão permanente, autônomo e não jurisdicional, criado pela Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA). Sua função principal é zelar pelo cumprimento dos direitos da criança e do adolescente previstos

em lei. Entre suas atribuições, destaca-se o atendimento a crianças e adolescentes vítimas ou testemunhas de violência doméstica e familiar, maus-tratos ou tratamento cruel, bem como o aconselhamento de suas famílias e testemunhas, com orientações sobre direitos e os devidos encaminhamentos. No contexto escolar, em casos de suspeita ou identificação de situações de risco envolvendo alunos, como violência, abuso ou abandono, o Conselho Tutelar deve ser acionado pela instituição de ensino, que tem o dever de adotar as medidas necessárias para proteger os direitos da criança e do adolescente.

- IX. **Constrangimento ilegal:** constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda (redação dada pelo Art. 146 do Código Penal);
- X. **Depoimento especial:** procedimento de oitiva da pessoa em situação de violência ou testemunha de violência perante autoridade policial ou judiciária com a finalidade de produção de provas.
- XI. **Dignidade sexual:** uma das facetas da dignidade da pessoa, objeto jurídico de todos os crimes contra dignidade sexual, mesmo de maneira indireta, para aqueles tipos em que se visa proteger a liberdade sexual. A dignidade sexual decorre da dignidade humana, ou seja, a dignidade humana é violada sempre que a dignidade sexual é violada. Não há direitos humanos se não há dignidade sexual. Dentre as violências de gênero, a que fere a dignidade sexual é uma das mais agressivas contra a dignidade humana, representando a submissão e utilização sexual.
- XII. **Discriminação:** Toda forma de distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em marcadores sociais da diferença que tenha por objetivo ou resultado anular, prejudicar ou restringir o reconhecimento, o gozo ou o exercício de direitos humanos e liberdades fundamentais em condições de igualdade.
- XIII. **Discriminação Múltipla ou Interseccional:** Fenômeno que ocorre quando um indivíduo ou grupo é alvo de discriminação com base em mais de um marcador social da diferença. Por exemplo, uma mulher negra e com deficiência pode enfrentar formas de discriminação que são diferentes e mais complexas do que as enfrentadas por uma mulher branca, um homem negro ou uma pessoa com deficiência branca.
- XIV. **Diversidade:** Reconhecimento e valorização das diferenças entre as pessoas, incluindo características como raça, gênero, orientação sexual, deficiência, idade, religião, classe social, entre outras. A diversidade é vista como uma riqueza que enriquece os ambientes sociais, educacionais e de trabalho.
- XV. **Equidade:** Princípio que reconhece que as pessoas têm necessidades diferentes e que, portanto, podem precisar de recursos e oportunidades diferenciados para alcançar resultados similares. A equidade busca corrigir desigualdades históricas e estruturais.
- XVI. **Escuta ativa:** escuta ativa é um processo de acolhimento humanizado e cuidadoso, caracterizado pela demonstração de interesse, compreensão e valorização do relato da vítima. É essencial no contexto de denúncias de assédio e discriminação, exigindo ausência de julgamento e evitando perguntas excessivas ou detalhistas. Para garantir a eficiência desse processo, é necessário um ambiente discreto, tranquilo e seguro, com a presença de, pelo menos, uma mulher e, preferencialmente, em dupla, para assegurar maior solidariedade e registro adequado das informações. O acolhedor deve reconhecer as vulnerabilidades interseccionais que atravessam os relatos, considerando aspectos sociais como gênero, classe, raça, idade, deficiência, religião e etnia. Após a escuta, cabe orientar a vítima sobre o registro da denúncia no Fala.BR e seus desdobramentos, respeitando suas decisões e limites.
- XVII. **Escuta especializada:** procedimento realizado pelos órgãos da rede de proteção nos campos da educação, da saúde, da assistência social, da segurança pública e dos direitos humanos, com o objetivo de assegurar o acompanhamento da vítima ou da testemunha de violência, para a superação das consequências da violação sofrida, limitado ao estritamente necessário para o cumprimento da finalidade de proteção social e de provimento de cuidados.
- XVIII. **Espaço escolar:** qualquer espaço, físico ou virtual, no qual se desenvolvem relações que surgiram por meio da vivência escolar ou em função dela. No âmbito dos estudos sobre cotidiano escolar, mais do que um projeto arquitetônico e um conjunto de materialidades, o espaço escolar é constituído social e culturalmente, enquanto uma comunidade que se move em torno do processo de ensino e aprendizagem, criando laços e também enfrentando embates.
- XIX. **Estereótipo:** Imagem ou ideia simplificada e generalizada sobre um grupo de pessoas, que reduz a diversidade e complexidade dos indivíduos a características supostamente comuns. Os estereótipos podem ser positivos ou negativos, mas sempre limitam a percepção da realidade.
- XX. **Etarismo e Discriminação Intergeracional, neste contexto estão incluídos:**
- a. **Discriminação Intergeracional:** Discriminação de indivíduos com base em critérios geracionais, ou seja, a partir da idade que as pessoas têm. Embora geralmente ocorra contra pessoas mais velhas, também pode se manifestar contra pessoas mais jovens em posições de liderança ou em contextos tradicionalmente ocupados por pessoas mais velhas.
  - b. **Intergeracionalidade:** Relações e interações entre pessoas de diferentes gerações. A intergeracionalidade promove a troca de conhecimentos e experiências de vida, em um processo de coeducação e aprendizado recíproco. Não se limita à interação da velhice com outras gerações, e todos os envolvidos ensinam e aprendem.
  - c. **Etarismo / Idadismo:** Preconceito, discriminação e opressão em razão da idade. Em sociedades etaristas, a velhice é frequentemente vista como indesejável ou um fardo, e baseia-se no estereótipo de que a idade é um empecilho para a participação em diversas atividades sociais. Essa discriminação afeta especialmente pessoas idosas, mas também pode ocorrer contra jovens.
  - d. **Pessoa Idosa:** De acordo com o Estatuto da Pessoa Idosa (Lei nº 10.741/2003), é a pessoa com idade igual ou superior a 60 anos. O termo reforça que a idade é apenas uma característica do indivíduo, e não um fator que o defina ou limite.
  - e. **Relações Intergeracionais:** Interações entre pessoas de diferentes faixas etárias, que podem ocorrer em diversos espaços sociais. Essas relações podem ser de afeto, aprendizado e cooperação, mas também podem ser palco de conflitos e preconceitos, como o idadismo. O Estatuto da Pessoa Idosa incentiva a promoção de relações intergeracionais saudáveis.
- XXI. **Gênero:** conjunto de construções sociais associadas ao sexo biológico, como comportamentos, aparências e papéis sociais. Tais construções sociais determinam relações de poder.
- XXII. **Gênero e Diversidade Sexual, neste contexto estão incluídos:**
- a. **Cisgênero/Pessoa CIS:** Pessoa cuja identidade de gênero corresponde ao gênero que lhe foi atribuído no nascimento. Se uma pessoa se identifica com o gênero (masculino ou feminino) que lhe foi designado ao nascer, ela é considerada cisgênera.
  - b. **Cisnatividade:** Estrutura sociocultural que impõe a identidade cisgênera como o padrão "natural" e "normal" de comportamento, em conformidade com os papéis socialmente atribuídos a homens e mulheres. Indivíduos que não se adéquam a esse padrão podem ser alvos de repressão, violência e discriminação.
  - c. **Estereótipos de Gênero:** Imagens e expectativas predefinidas sobre quais características, papéis e comportamentos são apropriados para homens e mulheres. Em uma sociedade heterocisnativa, esses estereótipos colocam os homens em posição de vantagem e superioridade, reforçando desigualdades.
  - d. **Expressão de Gênero:** Forma como uma pessoa expressa sua identidade de gênero para o mundo exterior, por meio de roupas, cabelo, maquiagem, comportamento, voz e outras características. A expressão de gênero pode ser masculina, feminina, androgina ou uma combinação delas.
  - e. **Identidade de Gênero:** Refere-se à experiência interna e individual do gênero de cada pessoa, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído no nascimento. Inclui o senso pessoal do corpo e outras expressões de gênero, como vestimenta, modo de falar e

maneirismos.

**f. Gênero:** Construção social que atribui significados e expectativas a homens e mulheres. O conceito de gênero é uma ferramenta de análise que ajuda a combater a discriminação e a violência, reconhecendo que as identidades de gênero podem ou não corresponder ao sexo biológico.

**g. LGBTfobia:** Termo que engloba o preconceito, a discriminação e a violência contra pessoas lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros, travestis e outras identidades de gênero e orientações sexuais não hegemônicas. Inclui a homofobia, a lesbofobia e a transfobia.

**h. Machismo:** Comportamento que expressa a crença na superioridade do gênero masculino sobre o feminino, resultando em atitudes de controle, dominação e desvalorização das mulheres.

**i. Misoginia:** Ódio, aversão ou desprezo pelas mulheres e por tudo o que é associado ao feminino. Manifesta-se em diversas formas de violência, desde o assédio verbal até a violência física e o feminicídio.

**j. Orientação Sexual:** Atração afetiva, romântica e/ou sexual de uma pessoa por outras. A orientação sexual pode ser heterossexual, homossexual (gay ou lésbica), bissexual, pansexual, asexual, entre outras.

**XXIII. Importunação sexual:** praticar contra alguém e sem sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro (redação dada pelo Art. 215-A do Código Penal);

**XXIV. Inclusão:** Processo de garantir que todas as pessoas, independentemente de suas características ou diferenças, tenham acesso igualitário a oportunidades, recursos e participação plena na sociedade. A inclusão vai além da simples presença física, buscando a participação efetiva e o sentimento de pertencimento.

**XXV. Interseccionalidade:** Ferramenta analítica que busca compreender como diferentes eixos de subordinação, como raça, gênero, classe, orientação sexual, deficiência e idade, se cruzam e interagem, criando formas únicas e agravadas de discriminação e desvantagem. A interseccionalidade reconhece que as experiências de opressão não podem ser entendidas de forma isolada, mas sim como o resultado da sobreposição de múltiplas identidades e marcadores sociais.

**XXVI. Intolerância Religiosa, neste contexto estão incluídos:**

**a. Discriminação Religiosa:** toda e qualquer forma de violência, exclusão, constrangimento, intolerância, perseguição ou violação de direitos praticada contra pessoa ou grupo em razão de sua crença, fé, religiosidade, espiritualidade ou da ausência delas.

**b. Intolerância Religiosa:** Atos de desrespeito, preconceito, discriminação ou violência contra indivíduos ou grupos por causa de suas crenças ou práticas religiosas, ou pela ausência de religião. A intolerância religiosa viola o direito à liberdade de consciência e de crença.

**c. Liberdade de Crença e Culto:** Direito fundamental, garantido pela Constituição Federal, de ter ou não ter uma religião, de escolher livremente suas crenças e de praticar os ritos e cultos correspondentes, sem ser discriminado ou perseguido por isso.

**XXVII. Manifestação:** é um registro destinado à Ouvidoria. A classificação da manifestação dependerá do teor do registro e poderá ser classificada como:

**1. Sugestão:** quando se referir a uma proposição de ideia ou formulação de proposta de aprimoramento de políticas e serviços prestados;

**2. Elogio:** quando for uma demonstração ou reconhecimento ou satisfação sobre o serviço oferecido ou atendimento recebido;

**3. Solicitação:** quando se tratar de um requerimento de adoção de providência por parte da Administração;

**4. Reclamação:** quando se tratar de uma demonstração de insatisfação relativa ao serviço público;

**5. Denúncia:** quando uma comunicação de prática de ato ilícito cuja solução dependa da atuação de órgão de controle interno ou externo; ou

**6. Simplifique:** quando se tratar de uma proposta de simplificação de determinado serviço público.

**XXVIII. NAPNEE:** Núcleo de Atendimento às Pessoas com Necessidades Educacionais Específicas.

**XXIX. NEABI:** Núcleo de Estudos Afro-brasileiro e Indígena.

**XXX. NEGEDS:** Núcleo de Estudos sobre Gênero, Diversidade e Sexualidade.

**XXXI. Negligência:** é a falta de cuidado ou aplicação em uma situação, tarefa ou ocorrência. É uma inação, inércia, passividade, conduta omissiva. Nos termos desta resolução, a negligência pode ser caracterizada pela displicência ou desprezo, por parte de qualquer pessoa da comunidade escolar, diante do conhecimento da prática de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou qualquer forma de violência sexual e/ou de gênero praticada no espaço escolar (redação baseada na Lei nº 14.540/2023).

**XXXII. Omissão:** pode ser conceituada como a abstenção ou negligência em realizar uma ação ou tomar uma atitude que seria exigida, esperada ou obrigatória em determinadas circunstâncias. Trata-se da ausência de comportamento ou intervenção quando, de acordo com a lei, regulamentos ou deveres morais, haveria a obrigação de agir para evitar danos, corrigir uma situação ou cumprir determinada responsabilidade. No âmbito jurídico, a omissão pode configurar uma conduta ilícita quando a inércia resulta em prejuízo ou dano a outrem, especialmente quando o agente tinha o dever de agir, seja por força de lei, contrato ou relação jurídica preexistente.

**XXXIII. Órgão apuratório:** órgão responsável por instaurar o procedimento de apuração das denúncias de violência de gênero, assédio sexual, assédio moral e discriminação no âmbito do IFMG. Por procedimento de apuração entende-se um processo administrativo que obedeça aos princípios estabelecidos na Constituição Federal, principalmente no que se refere ao cumprimento do devido processo legal, resguardando o direito à ampla defesa (redação baseada na Resolução 03/20219 do MP do estado da Bahia).

**XXXIV. Orientações primárias (acolhimento):** orientações primárias referem-se às primeiras informações e encaminhamentos fornecidos às vítimas de violência de gênero e assédio sexual e assédio moral durante o processo de acolhimento. Essas orientações têm o objetivo de esclarecer os passos iniciais para garantir proteção, apoio e acesso aos direitos da vítima, além de oferecer segurança emocional em um momento de grande vulnerabilidade. No contexto do acolhimento humanizado, as orientações primárias incluem explicar os procedimentos para formalização da denúncia, como o uso de plataformas específicas (ex.: Fala.BR), informar sobre os canais de apoio disponíveis e os possíveis desdobramentos do caso. Essas informações devem ser transmitidas com clareza, respeito e sensibilidade, assegurando que a vítima compreenda as opções sem sentir-se pressionada ou julgada. É essencial que as orientações respeitem os limites e as decisões da vítima, priorizando seu bem-estar e sua autonomia ao longo do processo.

**XXXV. Parâmetros da Escuta Especializada:** mapeados a partir do Decreto nº 9603/2018, representam os pontos que estruturam e direcionam a realização da escuta. Buscam garantir que o acolhimento seja feito com o único objetivo de assegurar o acompanhamento da vítima ou da testemunha de violência, devendo ser limitado ao estritamente necessário para o cumprimento da finalidade de proteção social e de provimento de cuidados pela nossa instituição. Nesse sentido, são parâmetros a serem considerados:

1. Nenhuma ação de acolhimento no âmbito do IFMG pode ter o escopo de produzir prova para o processo de investigação e de responsabilização. Prioriza-se o sujeito, e não os eventuais processos;

2. A pessoa acolhida deve ser informada, em linguagem clara e compatível com o seu desenvolvimento, acerca dos procedimentos formais pelos quais terá que passar e sobre a existência de serviços específicos da rede de proteção, de acordo com as demandas de

cada situação;

3. Ao invés da realização exaustiva de perguntas diretamente à vítima, a busca de informações para o acompanhamento deverá ser priorizada com os profissionais envolvidos no atendimento, com seus familiares ou acompanhantes;

4. Deve ser priorizada a liberdade de expressão da pessoa acolhida, evitando questionamentos que fujam aos objetivos do acolhimento em si;

5. O relato da vítima não deve ser desacreditado, minimizado ou colocado em dúvida;

6. A apresentação das possibilidades de desdobramentos e ações não pode ser feita de maneira a pressionar ou forçar a pessoa acolhida a tomar decisões;

7. Culpabilização ou julgamentos de ordem moral, religiosa, pessoal ou de qualquer outra natureza não são aceitáveis;

8. Vítima e agressor nunca devem ser confrontados;

9. O sigilo e confidencialidade das informações são fundamentais; por isso, o compartilhamento de informações, incluindo o convite para participação no momento do acolhimento, só pode ser feito mediante o expresso consentimento da pessoa acolhida.

**XXXVI. Perseguição:** perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade (redação dada pelo Art. 147-A do Código Penal).

**XXXVII. Porta de entrada:** é a via de recepção de denúncia e/ou outro tipo de manifestação referente aos casos relativos ao objeto desta Resolução. Para os fins aqui dispostos, a porta de entrada preferencial da denúncia e/ou manifestação é a Ouvidoria Local do campus ou a Ouvidora do IFMG, sem prejuízo da atuação de outros participantes da rede de enfrentamento ao assédio e a discriminação do IFMG.

**XXXVIII. Preconceito:** Opinião ou sentimento, geralmente de natureza hostil, formado antecipadamente e sem fundamento sério ou imparcial sobre pessoas, grupos ou situações. O preconceito é uma atitude mental que pode levar à discriminação.

**XXXIX. Prioridade absoluta:** é o princípio constitucional, estabelecido pelo artigo 227 da Constituição, que reconhece o “dever da família, da sociedade e do Estado” de assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, seus direitos fundamentais, colocando-os a salvo de toda forma de violência (redação baseada na Constituição Federal de 1988). Conforme o Estatuto da Criança e do Adolescente (1990), esse princípio assegura a prioridade absoluta de tramitação de processos e procedimentos que envolvam os direitos a eles garantidos.

**XL. Raça, Etnia e Racismo, neste contexto estão incluídos:**

**a. Etnia:** Grupo de pessoas que compartilham uma identidade cultural, linguística, histórica ou religiosa comum. A etnia está relacionada ao sentimento de pertencimento a uma comunidade específica.

**b. Raça:** Construção social que classifica as pessoas em grupos com base em características físicas, como cor da pele, tipo de cabelo e traços faciais. Embora não tenha base biológica, a raça é um conceito poderoso que tem sido usado para justificar a discriminação e a desigualdade.

**c. Racismo:** Discriminação ou preconceito contra indivíduos ou grupos com base em sua raça ou etnia.

**d. Racismo Algorítmico:** Discriminação racial embutida em algoritmos e sistemas de inteligência artificial, que podem perpetuar e ampliar vieses existentes na sociedade.

**e. Racismo Estrutural:** Conjunto de práticas, hábitos e costumes embutidos na sociedade que promovem, direta ou indiretamente, a segregação ou o preconceito racial.

**f. Racismo Individual:** Expressão de preconceitos e discriminações de forma direta e intencional por um indivíduo contra outro.

**g. Racismo Institucional:** Ações ou omissões de instituições que resultam em desvantagens e exclusões para grupos raciais ou étnicos específicos.

**h. Racismo Recreativo:** Ofensas e hostilidades disfarçadas de piada ou brincadeira, que ridicularizam e humilham grupos historicamente discriminados.

**i. Racismo Religioso:** Ataques e ofensas dirigidos a religiões de matriz africana, associando-as a práticas negativas e reforçando estigmas raciais.

**XLI. Revitimização:** determinadas práticas e atitudes reproduzidas por instituições e servidores(as) do Estado, seja por inabilidade na atuação, seja por negligência, acabam por favorecer e perpetuar a violência de gênero, como solicitar à vítima que repita reiteradas vezes o seu depoimento, ou a sua fala.

**XLII. Violência:** o uso de força física ou poder, em ameaça ou na prática, contra si próprio, outra pessoa ou contra um grupo ou comunidade que resulte ou possa resultar em sofrimento, morte, dano psicológico, desenvolvimento prejudicado ou privação (redação dada pela OMS - Organização Mundial da Saúde, 1996).

**XLIII. Violência contra a mulher:** qualquer ação ou omissão baseada no gênero que cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual, psíquico, dano moral ou patrimonial. Incluem-se no conceito de violência contra mulher o assédio e a prática abusiva motivados pela especificidade do gênero, explícitos ou velados, que se manifestem por meio de gestos, palavras e atos que desrespeitem de forma sistemática a integridade física e/ou psicológica de uma mulher ou grupo de mulheres (redação dada pela Resolução CUNI/UFOP no. 2249/2019).

**XLIV. Violência de gênero:** é um tipo de violência física ou psicológica exercida contra qualquer pessoa ou grupo de pessoas sobre a base de seu sexo ou gênero que impacta de maneira negativa em sua identidade e bem-estar social, físico ou psicológico. Violência de gênero abarca a violência contra mulher e amplia os sujeitos da violência para aquela sofrida por quaisquer pessoas cuja identidade não corresponda aos papéis sociais de gênero determinados socialmente. Homens e meninos podem ser vítimas de violência de gênero, especialmente violência sexual (redação baseada em ONU Mulheres, 2010).

**XLV. Violência institucional:** entendida como a praticada por instituição pública ou conveniada, inclusive quando gerar revitimização (redação baseada na lei 13.431/2017).

**XLVI. Violência psicológica:** causar dano emocional que a prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise a degradar ou a controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, chantagem, ridicularização, limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que cause prejuízo à sua saúde psicológica e autodeterminação (redação baseada pelo Art. 147-B do Código Penal).

**ANEXO II**  
**PRINCIPAIS NORMATIVAS DE REFERÊNCIA**

- Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 - Lei Maria da Penha: cria mecanismos para reprimir a violência doméstica e familiar contra a mulher e estabelece medidas de assistência e de proteção;

- Mandado de Injunção nº 7452, do Supremo Tribunal Federal, que estende a proteção da Lei Maria da Penha a casais homoafetivos e a

travestis e transexuais;

- Lei nº 12.737, de 30 de novembro de 2012 - Lei Carolina Dieckmann: tornou crime a invasão de aparelhos eletrônicos para ter acesso a dados particulares;
- Lei nº 12.845, de 1º de agosto de 2013 - Lei do Minuto Seguinte: oferece garantias às vítimas de violência sexual, como atendimento imediato pelo Sistema Único de Saúde - SUS, amplos médicos, psicológico e social, exames preventivos e informações sobre direitos;
- Lei nº 12.650, de 17 de maio de 2012 - Lei Joanna Maranhão: alterou o prazo de prescrição de crimes de abuso sexual de crianças e adolescentes para após a vítima completar dezoito anos;
- Lei nº 13.104, de 9 de março de 2015 - Lei do Feminicídio: prevê o feminicídio como circunstância qualificadora do crime de homicídio, ou seja, quando crime for praticado contra a mulher em razão de seu gênero;
- Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994 - Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal;
- Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 - Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD;
- Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 - Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência/ Estatuto da Pessoa com Deficiência: Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania;
- Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003 - Estatuto da Pessoa Idosa: Regula os direitos assegurados às pessoas com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos;
- Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003 - Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira";
- Lei nº 11.645, de 10 de março de 2008 - Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, modificada pela Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da rede de ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena";
- Decreto nº 65.810, de 8 de dezembro de 1969 - Promulga a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial;
- Portaria MGI n. 6.719, de 13 de setembro de 2024. Institui o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, suas Autarquias e Fundações.

### **ANEXO III** **MODELO DE NOTIFICAÇÃO AO CONSELHO TUTELAR**

Prezado(a) Sr (a) Presidente do Conselho Tutelar do Município \_\_\_\_\_

Conforme preconiza a legislação vigente, e por se tratar de situação que envolve adolescente, a Lei nº 8069/90 determina como obrigatório que a Escola faça a comunicação de quaisquer suspeitas ou indícios de violação de direitos ao Conselho Tutelar do Município imediatamente, para que sejam aplicadas as medidas protetivas que forem cabíveis.

Assim, o Instituto Federal de Minas Gerais Campus \_\_\_\_\_ vem comunicar a situação de suspeita com indícios de violação de direitos do/a adolescente \_\_\_\_\_.

Residente na Rua \_\_\_\_\_ Contato: \_\_\_\_\_. Nomes dos responsáveis \_\_\_\_\_.

A observância dessa medida é de primordial importância, já que os órgãos da rede de proteção, ao tomar conhecimento de criança ou adolescente em situação de violência deverão comunicar a esse conselho, na forma do art. 13 do Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA, acompanhando o caso posteriormente, dentro de suas atribuições específicas.

Atenciosamente,

Nome e contato.

### **ANEXO IV** **MODELO DE NOTIFICAÇÃO ÀS EMPRESAS TERCEIRIZADAS EM CASOS ENVOLVENDO FUNCIONÁRIOS TERCEIRIZADOS ACUSADOS**

Prezado(a) [Nome do Responsável pela Empresa Terceirizada],

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais (IFMG), no exercício de sua responsabilidade institucional e compromisso com um ambiente de trabalho seguro e respeitoso, vem, por meio desta, notificá-los acerca de uma denúncia recebida nesta data. Segundo relatos, o/a funcionário/a \_\_\_\_\_ (incluir nome completo), vinculado/a a essa empresa terceirizada e prestador/a de serviços no IFMG, teria, em tese, praticado ato de \_\_\_\_\_ (assédio ou discriminação) contra um/a \_\_\_\_\_ (estudante, servidor/a, funcionário/a terceirizado/a, estagiária/o). Segundo os relatos recebidos, o/a \_\_\_\_\_ referido/a funcionário/a teria, em tese, \_\_\_\_\_ (descrição breve do ocorrido). O IFMG não compactua, sob nenhuma circunstância, com práticas que violem a integridade física, psíquica ou moral dos profissionais que atuam em suas dependências. Assim, considerando a gravidade do caso e a necessidade de imediata adoção de medidas corretivas, solicitamos que essa empresa implemente, com máxima urgência, as seguintes providências:

1. Afastamento preventivo do/a funcionária/o a contar da presente data \_\_\_\_\_ de suas atividades no IFMG e sua substituição por outro profissional qualificado, garantindo que a prestação do serviço não seja interrompida; (outras possibilidades: troca de horário ou alteração de setor do funcionário)
2. Apuração dos fatos, com eventual aplicação das medidas cabíveis previstas na legislação trabalhista;
3. Comunicação formal ao IFMG sobre as ações adotadas, para acompanhamento da resolução do caso. Informamos, ainda, que o IFMG forneceu orientação à possível vítima para o registro da ocorrência junto à autoridade policial e/ou demais órgãos externos.

Ressaltamos que cabe integralmente à empresa prestadora de serviços a responsabilidade pela investigação e pela adoção das providências disciplinares e legais cabíveis, conforme determina a legislação vigente. O IFMG acompanhará de perto a evolução do caso e se mantém à disposição para colaborar no esclarecimento dos fatos, dentro de suas atribuições institucionais.

Reiteramos a gravidade dos relatos e a necessidade de pronta atuação desta empresa, sempre zelando pelo respeito aos direitos dos profissionais envolvidos.

Certos de sua imediata atenção e providências, permanecemos à disposição para eventuais esclarecimentos.

Atenciosamente,

---

#### ANEXO V

#### MODELO DE NOTIFICAÇÃO ÀS EMPRESAS TERCEIRIZADAS EM CASOS ENVOLVENDO VÍTIMAS FUNCIONÁRIAS TERCEIRIZADAS

Assunto: Comunicado de ocorrência e medidas adotadas pelo IFMG

Prezado(a) [Nome do Responsável pela Empresa Terceirizada],

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais (IFMG) vem, por meio deste, informar que, na data de hoje, tomou conhecimento de denúncia relacionada ao possível cometimento de \_\_\_\_\_ (assédio ou discriminação) supostamente cometido nas suas dependências contra um/uma funcionário/a terceirizado/a vinculado/a a esta empresa.

Logo após tomar ciência do fato, o IFMG \_\_\_\_\_ (breve descrição das ações tomadas), visando resguardar a integridade física e psíquica do/a funcionário/a envolvido/a no caso.

Ademais, orientamos o/a funcionário/a a realizar possível registro junto à autoridade policial e demais órgãos externos, oferecendo todo o suporte necessário, incluindo eventual acompanhamento à delegacia para formalização da denúncia caso necessário.

Reiteramos que o IFMG não tolera, sob nenhuma circunstância, condutas que atentem ou possam atentar contra a dignidade e os direitos de qualquer profissional que atue em suas instalações. Comprometemo-nos a acompanhar de perto o andamento do caso até sua completa apuração.

Colocamo-nos à disposição para quaisquer esclarecimentos adicionais que se fizerem necessários.

Atenciosamente,

---

#### REFERÊNCIAS

BRASIL. Advocacia-Geral da União. **Parecer da AGU fixa pena de demissão para casos de assédio sexual nas autarquias e fundações públicas federais**. [Brasília, DF], ago. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/agu/pt-br/comunicacao/noticias/parecer-da-agu-fix-a-pena-de-demissao-para-casos-de-assedio-sexual-nas-autarquias-e-fundacoes-publicas-federais>. Acesso em: 7 out. 2025.

BRASIL. Advocacia-Geral da União. Procuradoria-Geral Federal. **Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual no âmbito das Autarquias e Fundações Públicas Federais**. [Brasília, DF], 2023. Disponível em: [https://www.gov.br/agu/pt-br/composicao/procuradoria-geral-federal-1/prevencao-e-enfrentamento-ao-assedio-sexual/cartilha\\_v3\\_assedio-sexual-no-ambito-das-autarquias-federais\\_digital.pdf](https://www.gov.br/agu/pt-br/composicao/procuradoria-geral-federal-1/prevencao-e-enfrentamento-ao-assedio-sexual/cartilha_v3_assedio-sexual-no-ambito-das-autarquias-federais_digital.pdf). Acesso em: 16 ago. 2023.

BRASIL. Controladoria-Geral da União. **Guia Lilás: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal**. Brasília, DF, 2022. Disponível em: [https://www2.ifmg.edu.br/portal/noticias/cgu-lanca-guia-para-contra-assedio-moral-e-sexual-no-governo-federal/guia\\_para\\_prevencao\\_assedio.pdf](https://www2.ifmg.edu.br/portal/noticias/cgu-lanca-guia-para-contra-assedio-moral-e-sexual-no-governo-federal/guia_para_prevencao_assedio.pdf). Acesso em: mar. 2023.

BRASIL. Controladoria-Geral da União. **Guia Lilás - 2ª edição: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal**. Brasília, DF, 2024. Disponível em: [https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2024/12/cgu-lanca-versao-atualizada-do-guia-lilas-contra-assedios-e-discriminacao-no-governo/22nov24-vfinal\\_cgu-guialilas2024.pdf](https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2024/12/cgu-lanca-versao-atualizada-do-guia-lilas-contra-assedios-e-discriminacao-no-governo/22nov24-vfinal_cgu-guialilas2024.pdf). Acesso em: dez. 2024.

BRASIL. Ministério da Educação. **Combata o Capacitismo**. [S. I.], 2024. Disponível em: [https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2024/janeiro/Guia\\_Capacitismo\\_03\\_11\\_23.pdf/view](https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2024/janeiro/Guia_Capacitismo_03_11_23.pdf/view). Acesso em: 7 out. 2025.

CÂMARA MUNICIPAL DO RIO DE JANEIRO. **Projeto de Lei nº 3149/2024, de 7 de maio de 2024**. Dispõe sobre conjunto de ações e campanhas de conscientização e combate ao capacitismo nas escolas do município do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: Câmara Municipal do

[https://aplicnt.camara.ri.gov.br/API/Legislativos/scpro.nsf/be427c4dca9c884e0325863200569357/03258c16006f052703258b170069a715\\_OpenDocument](https://aplicnt.camara.ri.gov.br/API/Legislativos/scpro.nsf/be427c4dca9c884e0325863200569357/03258c16006f052703258b170069a715_OpenDocument). Acesso em: 7 out. 2025.

COSTA, L. S. et al. **Combata o capacitismo: orientações para o respeito à diversidade humana**. 2. ed. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2024. Disponível em: [https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/pessoa-com-deficiencia/acoes-e-programas/campanha-combata-o-capacitismo/1-cartilha\\_combata\\_o\\_capacitismo.pdf](https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/pessoa-com-deficiencia/acoes-e-programas/campanha-combata-o-capacitismo/1-cartilha_combata_o_capacitismo.pdf). Acesso em: 7 out. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/25844-desigualdades-sociais-por-cor-ou-raca.html>. Acesso em: 7 out. 2025.

MINISTÉRIO PÚBLICO DE MINAS GERAIS (MPMG). **Glossário Antidiscriminatório**. 6 v. Belo Horizonte: MPMG, 2024. Disponível em: <https://www.mpmg.mp.br/portal/menu/areas-de-atuacao/direitos-humanos/enfrentamento-as-discriminacoes/glossario-antidiscriminatorio.htm>. Acesso em: 7 out. 2025.

NOGUEIRA, Ingrid Rochelle Rêgo; BATISTA, Adriana Costa. **Intergeracionalidade: prevenção ao idadismo e construção de uma sociedade para todas as idades**. Brasília, DF: SESC/DF, 2022. Disponível em: [https://www.mpbm.mp.br/sites/default/files/biblioteca/direitos-humanos/direitos-da-pessoa-idosa/obras\\_digitalizadas/livro\\_intergeracionalidade\\_sesc\\_df.pdf](https://www.mpbm.mp.br/sites/default/files/biblioteca/direitos-humanos/direitos-da-pessoa-idosa/obras_digitalizadas/livro_intergeracionalidade_sesc_df.pdf). Acesso em: 7 out. 2025.

ROSA, Mariana; LUIZ, Karla Garcia. **Como educar crianças anticapacitistas**. Florianópolis, SC: Ed. das Autoras, 2023. E-book. Disponível em: [https://www.udesc.br/arquivos/cead/id\\_cpmenu/4647/livrete\\_v8\\_16915865291588\\_4647\\_1691588551302\\_4647.pdf](https://www.udesc.br/arquivos/cead/id_cpmenu/4647/livrete_v8_16915865291588_4647_1691588551302_4647.pdf). Acesso em: 7 out. 2025.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS (TJDFT). **Inclusão e Acessibilidade no TJDFT**. Brasília, DF: TJDFT, 2023. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/acessibilidade/pu>. Acesso em: 07 out. 2025.



Documento assinado eletronicamente por **Rafael Bastos Teixeira, Presidente do Conselho Superior**, em 11/11/2025, às 18:27, conforme Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://sei.ifmg.edu.br/consultadocs> informando o código verificador **2520534** e o código CRC **152714FB**.