



RESOLUÇÃO CD/CEFET-MG Nº 27, DE 31 DE JANEIRO DE 2025

Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, à Discriminação e à Violência no âmbito do CEFET-MG e dá outras providências.

A PRESIDENTA DO CONSELHO DIRETOR DO CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE MINAS GERAIS, autarquia de regime especial vinculada ao Ministério da Educação, no uso das atribuições legais e regimentais que lhe são conferidas,

CONSIDERANDO:

- i) os direitos garantidos na [Constituição da República Federativa do Brasil](#);
- ii) a [Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989](#), que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor;
- iii) a [Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990](#), que dispõe sobre o estatuto da criança e do adolescente e dá outras providências;
- iv) a [Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#), que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da união, das autarquias e das fundações públicas federais;
- v) a [Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996](#), que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional;
- vi) a [Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010](#), que institui o estatuto da igualdade racial;
- vii) a [Lei nº 12.852, de 5 de agosto de 2013](#), que institui o estatuto da juventude e dispõe sobre os direitos dos jovens, os princípios e diretrizes das políticas públicas de juventude e o Sistema Nacional de Juventude - Sinajuve;
- viii) a [Lei nº 13.185, de 6 de novembro de 2015](#), que institui o programa de combate à intimidação sistemática (*bullying*);
- ix) a [Lei nº 13.421, de 27 de março de 2017](#), que dispõe sobre a criação da semana nacional pela não violência contra a mulher e dá outras providências;
- x) a [Lei nº 13.431, de 4 de abril de 2017](#), que estabelece o sistema de garantia de direitos da criança e do adolescente vítima ou testemunha de violência e altera o Estatuto da Criança e do Adolescente;
- xi) a [Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023](#), que institui o programa de prevenção e enfrentamento ao assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e à violência sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal;
- xii) o [Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940](#), que institui o Código Penal;
- xiii) o [Decreto nº 99.710, de 21 de novembro de 1990](#), que promulga a convenção sobre os direitos da criança;

- xiv) o [Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994](#), que aprova o Código de Ética do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal;
- xv) o [Decreto nº 1.973, de 1º de agosto de 1996](#), que promulga a convenção interamericana para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher;
- xvi) o [Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002](#), que promulga a convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, de 1979, e revoga o decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984;
- xvii) o [Decreto nº 7.037, de 21 de dezembro de 2009](#), que aprova o programa nacional de direitos humanos - pndh-3 e dá outras providências;
- xviii) o [Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024](#), que institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;
- xix) a Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, que instituiu o Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação;
- xx) a Resolução ONU 217 A III, de 10 de dezembro 1948 ([Declaração Universal dos Direitos Humanos](#));
- xxi) Resolução CD-069/08, de 2 de junho de 2008, e Portaria MEC nº 312, de 4 de abril de 2018 ([Estatuto do CEFET-MG](#));
- xxii) a [Resolução CD nº 22, de 19 de maio de 2021](#) que aprova os princípios e diretrizes para elaboração do novo regime disciplinar do corpo discente do CEFET-MG;
- xxiii) a [Portaria nº 614, de 1º de julho de 2024](#) que Institui Grupo de Trabalho Técnico com a finalidade de elaborar estudos com vistas a subsidiar a implementação de política educacional voltada ao enfrentamento do bullying, do preconceito e da discriminação na educação, nos termos da Lei nº 13.185, de 6 de novembro de 2015, do art. 146-A da Lei nº 14.811, de 12 de janeiro de 2024, do art. 8º, VIII e IX, da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006, e da Lei nº 14.644, de 2 de agosto de 2023;
- xxiv) o que consta do processo no 23062.001505/2024-48, que encaminha a minuta da a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, à Discriminação e à Violência no âmbito do CEFET-MG para apreciação do Conselho Diretor;
- xxv) o que foi deliberado na 536ª reunião do conselho diretor, realizada em 21 de janeiro de 2025,

RESOLVE:

Art. 1º Aprovar a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, à Discriminação e à Violência no âmbito do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais, anexo desta Resolução.

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

Publique-se e cumpra-se.

Profa. Carla Simone Chamon
Presidenta do Conselho Diretor

ANEXO DA RESOLUÇÃO CD/CEFET-MG Nº 27, DE 31 DE JANEIRO DE 2025
POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO, À DISCRIMINAÇÃO E À VIOLÊNCIA

CAPÍTULO I
DO OBJETIVO E FINALIDADES

Objeto e âmbito de aplicação

Art. 1º Esta Resolução institui a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, à Discriminação e à Violência, em consonância com as políticas públicas nacionais relacionadas, no âmbito do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais.

Art. 2º A Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, à Discriminação e à Violência e suas normas complementares, manuais e demais documentos que a instrumentalizam, aplicam-se a todas as unidades organizacionais da instituição e a todos(as) os(as) seus(suas) servidores(as), prestadores(as) de serviços, trabalhadores(as) terceirizados(as), discentes, estagiários(as), bolsistas e quem, de alguma forma, desempenhe atividades no CEFET-MG, incluindo as atividades realizadas no ambiente virtual.

Parágrafo único. Quando se tratar de trabalhadores(as) terceirizados(as), o CEFET-MG deverá garantir ações de acolhimento, quando o(a) trabalhador(a) for o(a) denunciante ou a vítima, e, na hipótese do(a) trabalhador(a) ser a pessoa acusada, deverá encaminhar a denúncia à empresa contratante, acompanhando o trâmite da denúncia até a adoção da medida adequada.

Art. 3º Essa política de prevenção e enfrentamento ao assédio, à discriminação e à violência no ambiente escolar do CEFET-MG deve assegurar a proteção integral e a prioridade aos direitos das crianças e dos adolescentes.

Art. 4º São diretrizes gerais da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, à Discriminação e à Violência:

- I - compromisso institucional;
- II - universalidade;
- III - acolhimento;
- IV - comunicação não violenta;
- V - integralização;
- VI - resolutividade;
- VII - confidencialidade; e
- VIII - transversalidade.

Finalidades

Art. 5º A Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, à Discriminação e à Violência do CEFET- MG tem como finalidade enfrentar todas as formas de violência decorrentes das relações de trabalho e convívio em ambiente escolar, em especial o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação, por meio de:

I - ações coordenadas de prevenção ao assédio, à discriminação e a toda forma de violência, por intermédio de estratégias educativas que abordem a formação e a sensibilização de agentes públicos, como: campanhas, eventos e formação continuada para a comunidade acadêmica, com ênfase na conceituação, na caracterização e nas consequências individuais e institucionais dos assédios, das discriminações e das violências;

II - gestão humanizada nos espaços institucionais, físicos ou virtuais, contribuindo para a promoção de um ambiente saudável, com respeito à diversidade humana e às diferenças;

III - avaliação permanente do ambiente organizacional para assegurar que as ações coordenadas de prevenção de que trata o inciso I promovam as mudanças desejadas;

IV - destinação de espaços e criação de mecanismos para promover o acolhimento, a escuta ativa, a orientação e o acompanhamento das pessoas afetadas por assédio, discriminação e violência;

V - proteção às pessoas denunciantes contra ações praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar;

VI - garantia do sigilo dos dados pessoais dos envolvidos nas denúncias em relação a terceiros, até a decisão final do processo;

VII - procedimentos administrativos disciplinares que resguardem a vítima, em todas as suas fases, com vistas a evitar a revitimização;

VIII - diretrizes gerais a serem seguidas pela comunidade acadêmica no ambiente institucional e no seu cotidiano, orientando sobre os fluxos e procedimentos institucionais referentes às práticas de assédio, discriminação e violência;

IX - monitoramento e avaliação periódicas das atividades institucionais, de modo a prevenir a prática de assédio, discriminação e violência; e

X - realização de pesquisas institucionais que avaliem anualmente os temas de assédio, discriminação e violência no âmbito do CEFET-MG, com produção e divulgação de relatórios sobre os resultados.

CAPÍTULO II DAS DEFINIÇÕES E CONCEITOS

Art. 6º Para fins da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, à Discriminação e à Violência do CEFET-MG considera-se:

I - acolhimento: procedimento de escuta qualificada, sem emissão de julgamento, com a efetivação de registro dos fatos e realização de encaminhamentos necessários, respeitando-se a intimidade, a vida privada e o sigilo das informações recebidas. Como procedimento complexo que visa à efetividade do atendimento à demanda, inclui tanto a escuta como os encaminhamentos necessários;

II - assédio moral: conduta praticada no ambiente de trabalho, por meio de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham a pessoa a situações humilhantes e

constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física, degradando o clima de trabalho e colocando em risco sua vida profissional;

III - assédio moral organizacional: processo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo ou a excluir pessoas que exercem atividade pública as quais a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais;

IV - assédio sexual: conduta de conotação sexual praticada no exercício profissional ou em razão dele, manifestada fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta à pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual;

V - assédio virtual: conduta praticada no ambiente virtual (internet) para difamar, propagar mensagens de ódio, constranger, importunar, ofender, fazer comentários pessoais e/ou sexuais contra outras pessoas;

VI - comunicação não violenta: utilização de linguagem positiva, inclusiva e não estigmatizante, manifestada pelo compartilhamento da observação de um fato e pela expressão de sentimentos e necessidades;

VII - discriminação: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício em condições de igualdade de direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública. Abrange todas as formas de discriminação; e

VIII - violência: qualquer conduta que ofenda a integridade ou saúde corporal ou psíquica das pessoas, causando dano físico, psíquico e ou social no indivíduo afetado.

CAPÍTULO III DOS PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

Art. 7º Os princípios desta Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, à Discriminação e à Violência são:

- I - o respeito à dignidade da pessoa humana;
- II - a proteção à honra, à imagem e à reputação pessoal;
- III - a preservação dos direitos sociais do trabalho;
- IV - a garantia de um ambiente institucional saudável;
- V - a preservação da vítima e das testemunhas;
- VI - a preservação do(a) denunciado(a), para evitar punição prévia ou dupla punição;
- VII - a promoção e disseminação dos princípios éticos no ambiente institucional; e
- VIII - a manutenção de processos sistemáticos e contínuos na prevenção e combate a todas as formas de assédio, discriminação e violência.

Art. 8º As diretrizes da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, à Discriminação e à Violência no CEFET-MG são embasadas na universalidade, transversalidade, confidencialidade e resolutividade por meio do(a):

- I - fortalecimento de uma cultura institucional pautada pelo respeito mútuo, equidade de tratamento, preservação da dignidade das pessoas e promoção de ambiente organizacional de respeito à diversidade e à inclusão, baseada em políticas, estratégias formativas e métodos gerenciais, que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis;
- II - formação continuada da comunidade acadêmica por meio da realização de atividades sobre os temas assédio, discriminação e violência, voltadas à discussão e à sensibilização de boas práticas no ambiente acadêmico, além da conscientização sobre as consequências de práticas abusivas;
- III - estímulo às boas práticas administrativas para enfrentamento de casos de assédio, discriminação e violência e busca de soluções preventivas evitando o agravamento dos casos;
- IV - estímulo à capacitação de pessoal para mediação de conflitos no âmbito das unidades organizacionais, com utilização de linguagem positiva, inclusiva e não estigmatizante;
- V - aprimoramento dos mecanismos institucionais de atuação para apuração de denúncias e de mediação de conflitos, orientados por abordagem sistêmica e fluxos de trabalho integrados entre os setores e profissionais especializados envolvidos na execução e monitoramento dessa política;
- VI - desenvolvimento de ações de escuta, fornecimento e esclarecimento de informações sobre caminhos possíveis para soluções focadas na pessoa assediada ou discriminada com acolhimento às pessoas que relatam casos de assédio, discriminação e de violência;
- VII - monitoramento das ações desenvolvidas pela comunidade acadêmica e pela sociedade em geral;
- VIII - tratamento correcional das denúncias de assédio ou discriminação de modo célere, controlado e definido como prioritário; e
- IX - confidencialidade e proteção das identidades de todas as partes envolvidas, incluindo as testemunhas, a fim de evitar exposição ou retaliações.

Mecanismos de prevenção e enfrentamento ao assédio, à discriminação e à violência

Art. 9º O enfrentamento e prevenção ao assédio, à discriminação e à violência serão exercidos por meio dos seguintes mecanismos:

- I - prevenção e enfrentamento;
- II - acolhimento;
- III - encaminhamento dos relatos;
- IV - apuração e responsabilização; e
- V - monitoramento das denúncias.

§ 1º A prevenção e enfrentamento se darão por meio de ações formativas que visam à conscientização, letramento e implementação de medidas preventivas para educar a comunidade interna sobre a temática, proporcionando conhecimentos e mudanças de atitude.

§ 2º O acolhimento é baseado no cuidado com os indivíduos expostos a riscos psicossociais e de retaliação, disponibilizando um canal de comunicação aberto e confidencial, para que as vítimas de assédio, discriminação e ou violência possam relatar suas experiências, buscar apoio emocional e obter informações sobre os recursos disponíveis para lidar com a situação.

§ 3º O acolhimento do(a) denunciante poderá ser realizado, de forma isolada ou em conjunto, conforme o caso, pela Ouvidoria, Direção de Campus, Coordenação de Curso, Coordenação de

Desenvolvimento Estudantil (CDE), Secretaria de Gestão de Pessoas (SEGEP), Comissão de Ética, Comitê de Acompanhamento.

§ 4º Quando necessário, pode-se encaminhar o denunciante a atendimento especializado, realizado por médico(a), pedagogo(a), psicólogo(a), psiquiatra ou assistente social, conforme o caso, ficando assegurado seu atendimento e assistência de forma prioritária nos serviços institucionais.

§ 5º Os encaminhamentos dos relatos de discriminação, assédio ou violência serão realizados de acordo com os protocolos e procedimentos padrões (PP) estabelecidos para este fim, ou os documentos que vierem a substituí-los, e tratados de forma sigilosa.

§ 6º O encaminhamento do relato à Ouvidoria não impede a atuação concomitante da CDE ou Divisão de Saúde (SIASS).

§ 7º O mecanismo de monitoramento das denúncias consiste em:

- a) acompanhar de perto a vítima de assédio, discriminação e violência, garantindo que ela se sinta apoiada e protegida durante todo o processo de denúncia e investigação;
- b) acompanhar o ambiente de trabalho institucional em que ocorreu a conduta denunciada para identificar possíveis recidivas;
- c) avaliar a eficácia das medidas preventivas e corretivas implementadas na área; e
- d) acompanhar o ambiente de trabalho institucional, para garantir que seja seguro e respeitoso, implementando medidas corretivas e melhorias, se necessário.

Art. 10. Compete à Ouvidoria realizar o exame preliminar das denúncias e, estando presentes os indícios mínimos de materialidade e autoria, adotar as providências que garantam o sigilo ao(à) denunciante e encaminhar à Corregedoria ou à Comissão de Ética.

§ 1º Quando a denúncia envolver servidor(a) público(a), será encaminhada à Corregedoria para que sejam adotadas as providências relacionadas à apuração. Compete à Corregedoria do CEFET-MG realizar o exame de admissibilidade, indicando a instauração ou não de procedimento investigativo disciplinar.

§ 2º Quando a denúncia envolver trabalhador(a) terceirizado(a) na posição de denunciado(a), a denúncia deverá ser encaminhada à Direção da Campus que, constatando indícios de materialidade e autoria, deverá encaminhar ofício à Prefeitura do CEFET-MG, a quem caberá acionar a empresa prestadora de serviço para que se proceda a eventual substituição do(a) terceirizado(a) e a devida investigação e apuração dos fatos.

§ 3º Quando a denúncia envolver estudante do CEFET-MG, será encaminhada à Direção do Campus, que constituirá comissão específica, a fim de apurar a denúncia, podendo haver o afastamento cautelar do acusado pela autoridade instauradora do Processo Administrativo Disciplinar.

§ 4º Quando a denúncia envolver estudante menor, os pais ou responsáveis legais deverão ser formalmente comunicados, ressalvados casos de confidencialidade recomendados pelo Conselho Tutelar.

CAPÍTULO IV DO MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

Art. 11. A Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, à Discriminação e à Violência será coordenada e acompanhada, no âmbito do CEFET-MG, pelo Comitê de Acompanhamento, Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, à Discriminação e à Violência.

Art. 12. O Comitê será composto por servidores(as) nomeados(as) em portaria do(a) Diretor(a)-Geral, garantindo-se a representação de todos os *campi* do CEFET-MG.

§1º As atribuições e competências do Comitê, assim como o detalhamento de sua composição, serão regulamentadas por Portaria Normativa específica.

§2º A Instituição oferecerá atividades de capacitação voltadas diretamente à formação profissional dos(as) servidores(as) efetivos(as) do CEFET-MG.

Art. 13. Anualmente, deverá ser produzido relatório quantitativo de denúncias recebidas pelo CEFET-MG sobre as temáticas contendo, pelo menos:

I - a identificação quanto ao tipo de assédio, discriminação e violência;

II - se a denúncia foi recebida no modo anônimo;

III - canais utilizados para a denúncia;

IV - informações quanto à abertura de processos nas instâncias apuratórias, quando for o caso, bem como quanto à fase da apuração; e

V - informações detalhadas sobre as ações realizadas pelo CEFET-MG para o cumprimento desta Política, tais como ações de comunicação, capacitação, adoção de boas práticas e de regimentos, entre outros.

§ 1º O relatório anual será consolidado pelo Comitê de Acompanhamento Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, à Discriminação e à Violência, com as informações prestadas pelas demais instâncias envolvidas.

§ 2º O relatório será apresentado à Diretoria de Governança e Desenvolvimento Institucional para apreciação e contribuições e, em seguida, à Diretoria-Geral para aprovação.

§ 3º O relatório deverá ser publicado até o primeiro dia do mês de abril de cada ano, abrangendo informações referentes ao ano civil anterior.

CAPÍTULO V

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 14. As informações públicas sobre as manifestações registradas na Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação, relativas à temática do Programa de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, serão disponibilizadas em painel público de Ouvidoria, mantido pela Controladoria-Geral da União.

Art. 15. As informações públicas sobre as apurações disciplinares serão disponibilizadas no Painel Correição em Dados, mantido pela Controladoria-Geral da União.

Art. 16. Caberá aos(às) Diretores(as) de Campus realizar ações visando a efetiva divulgação do conteúdo desta Política.

Art. 17. A Ouvidoria, ao receber uma denúncia, poderá acionar o Comitê de Acompanhamento Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, à Discriminação e à Violência para a realização de acompanhamento funcional, profissional e emocional da comunidade acadêmica envolvida.

Art. 18. Nenhum integrante da comunidade interna do CEFET-MG poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou sanção disciplinar por ter denunciado ou testemunhado situações definidas nesta Política.

Art. 19. Para fins do disposto nesta Política, deverá ser assegurada à pessoa denunciante e às testemunhas proteção contra ações ou omissões praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar.

§ 1º A ocorrência da prática de atos de retaliação deverá ser registrada no Fala.BR., devendo fazer menção à denúncia anterior, e será encaminhada à Controladoria-Geral da União para o devido processamento.

§ 2º A prática de ações ou omissões de retaliação à pessoa denunciante configurará falta disciplinar grave e sujeitará o(a) agente à demissão a bem do serviço público, nos termos do art. 4º C, § 1º da Lei nº 13.608, de 2018, com redação dada pelo art. 15 da Lei nº 13.964, de 2019.

§ 3º Serão apuradas eventuais retaliações contra vítimas e/ou testemunhas de assédio, discriminação e violência.

§ 4º Constituem atos de retaliação:

- I - a demissão arbitrária;
- II - alteração injustificada de funções, atribuições ou local de trabalho;
- III - imposição de sanções;
- IV - imposição de prejuízos remuneratórios ou materiais de qualquer espécie; e
- V - retirada de benefícios, diretos ou indiretos, entre outros.

Art. 20. Nos casos em que, comprovadamente, houve relato inverídico ou má-fé, a pessoa estará sujeita às sanções administrativas, sem prejuízo das sanções estabelecidas na legislação vigente.

Art. 21. Esta Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, à Discriminação e à Violência do CEFET-MG deverá ser reavaliada no prazo máximo de dois anos, a contar de sua publicação.

Art. 22. Os casos omissos serão avaliados e resolvidos pela Diretoria Geral.

(Assinado digitalmente em 31/01/2025 15:37)
CARLA SIMONE CHAMON
PRESIDENTE - TITULAR
CD (11.38)
Matrícula: 1218048

Visualize o documento original em <https://sig.cefetmg.br/public/documentos/index.jsp>
informando seu número: **27**, ano: **2025**, tipo: **RESOLUÇÃO**, data de emissão: **31/01/2025** e o
código de verificação: **1e9e64a6e2**