



CONSULTA PÚBLICA

MINUTA - RESOLUÇÃO Nº XX DE XX DE XX de 2025

Dispõe sobre a aprovação da Política de Prevenção e Enfrentamento à Violência de Gênero, Assédio Sexual e Assédio Moral 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 de 17 de setembro de 2019, publicado no DOU de 18 de setembro de 2019, Seção 2, página 01,

Considerando que a violência de gênero se constitui como um fenômeno social recorrente e que perpassa, sobretudo, a vida das mulheres em diferentes âmbitos;

Considerando que o espaço escolar é um dos ambientes nos quais vivenciam-se experiências relacionadas ao assédio sexual, uma das modalidades, mas não a única, de violência de gênero a que as mulheres estão historicamente sujeitas;

Considerando 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;

Considerando Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990, que dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente, em especial os artigos 56, 70 e 70-B;

Considerando 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;

Considerando o estabelecido no Regulamento Disciplinar Discente em vigência no IFMG;

Considerando o Guia Lilás: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal, instituído pela Portaria

Normativa SE/CGU nº 58, de 7 de março de 2023, que integra o Plano de Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação no Poder Executivo Federal, coordenada pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos;

Considerando a segunda edição do Guia Lilás: Orientações para prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal;

Considerando 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;

Considerando o Parecer nº 0001/2023/PG-ASSEDIO/SUBCONSUS/PGF/AGU. Ementa: Direito Administrativo, Processo Administrativo Disciplinar, Programa de Auxílio à Prevenção e de Combate ao Assédio Sexual nas Autarquias e Fundações Públicas Federais da Procuradoria-Geral Federal. Uniformização de atuação e entendimento no âmbito da Procuradoria-Geral Federal como medida de segurança jurídica;

Considerando a Reunião do Conselho Superior do dia XX de XX de 2025.

RESOLVE:

Art. 1º APROVAR a Política de Prevenção e Enfrentamento à Violência de Gênero, Assédio Sexual e Moral do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais - IFMG, conforme abaixo.

Art. 2º Determinar que o Reitor do IFMG adote as providências cabíveis à aplicação da presente Resolução.

Art. 3º Esta Resolução entra em vigor nesta data.

POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA DE GÊNERO, ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS

CAPÍTULO I

OBJETIVOS E DIRETRIZES

Art. 1º A Política de Prevenção e Enfrentamento à Violência de Gênero, Assédio Sexual e Moral 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 à violência de gênero, ao assédio sexual e ao assédio moral nos ambientes institucionais.

Art. 2º Esta Resolução abrange as violências relacionadas à manifestação das diferentes identidades e expressões de gênero. Reconhecem-se, para tanto, 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 e no seu cotidiano, visando proporcionar mecanismos de acolhimento, prevenção e combate nos temas referentes a assédio sexual, moral e violências.

§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, independente do tipo de vínculo formal com a instituição, contemplando, mas não se limitando a servidoras(es), trabalhadoras(es) temporárias(os) ou terceirizadas(os), estudantes ativas(os) e egressas(os), estagiárias(os), bolsistas, colaboradoras(es) voluntárias(os).

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

Art. 4º São objetivos específicos desta política:

- I. uniformizar conceitos pertinentes ao fenômeno da violência de gênero, assédio sexual e moral;
- 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 de violência de gênero, assédio sexual e assédio moral 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 da violência de gênero, assédio sexual e assédio moral no IFMG;
- X. prevenir e enfrentar a violência institucional no âmbito do IFMG, revisando e criando protocolos, orientações e procedimentos que fomentem ações, atendimentos e intervenções humanizadas.
- XI. instituir os parâmetros da escuta especializada para o acolhimento de todos os casos de violência abarcados por esta resolução, garantindo um atendimento ético e humanizado, respeitando as especificidades de cada situação e pessoa envolvida.
- XII. 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.

Art. 5º Esta política obedecerá os seguintes princípios e diretrizes:

- I. Fomento de uma cultura institucional pautada pela igualdade de gênero, 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 violência de gênero, assédio sexual e assédio moral;
- 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 decurso das ações de PAD, nos procedimentos das Comissões Disciplinares e demais procedimentos;
- VI. Proteção da privacidade e da confidencialidade de todas as pessoas envolvidas nos casos tratados.

CAPÍTULO II

ESTRUTURA E ORGANIZAÇÃO DO IFMG PARA O COMBATE À VIOLÊNCIA DE GÊNERO, ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL

Art. 6º Fica instituída no IFMG a rede de prevenção e enfrentamento à violência de gênero, assédio sexual e assédio moral, composta pelas seguintes instâncias, já existentes:

I. Reitoria:

- a. Reitor(a);
- 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;
- h. Diretorias Sistêmicas.

II. *Campi*:

- a. Direção Geral, diretorias sistêmicas e suas respectivas seções e setores;
- b. Setores onde estejam alocados servidores(as) de Serviço Social e Psicologia;
- c. Núcleos de Diversidade e Inclusão (NEABIs, NAPNEEs e NEGEDs e afins).

III Coletivos organizados nos *campi* ou *multicampi*.

IV Comunidade acadêmica.

Parágrafo único: As diretrizes previstas nesta resolução 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 *caput* do artigo anterior.

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 violência de gênero, assédio sexual e assédio moral, 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 violência de gênero, assédio sexual ou assédio moral 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 (ouvidoria@ifmg.edu.br), com o máximo de informações sobre o fato, os envolvidos, vítima e possíveis testemunhas;
- V. orientar as vítimas ou testemunhas com 18 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;

- VI. quando solicitado pela pessoa denunciante, formalizar ou auxiliar no registro junto à Ouvidoria via Fala.BR; e
- VII. promover a propagação, dentro dos seus quadros de pessoal, dos deveres contidos nos itens IV, V e VI, 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;

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, como segue, mas não se limitando a:

I. Reitor (a)

- A. exercer representação institucional pautada pela bandeira da tolerância zero à violência de gênero, assédio sexual e assédio moral;
- B. promover práticas e políticas institucionais de caráter protetivo e pró-ativo na prevenção e enfrentamento da violência de gênero, assédio sexual e assédio moral;
- C. firmar o compromisso de garantir a atuação de uma mulher na Ouvidoria do IFMG para atendimento em casos de violência de gênero, assédio sexual e assédio moral.

II. Gabinete:

- A. dar prioridade na tramitação dos atos administrativos que envolvam direta ou indiretamente casos de violência de gênero, assédio sexual e assédio moral;
- 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 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 14.164/2021;
- D. viabilizar discussões e trabalhos inter ou multidisciplinares sobre a temática desta resolução nos projetos político-pedagógicos dos cursos ofertados pela instituição;
- E. promover capacitação de integrantes de comissões disciplinares discentes acerca de discussões de gênero 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 violência de gênero, assédio sexual e assédio moral;
- I. viabilizar, em conjunto com a PROGEP, PROAP, PROEXC e demais setores responsáveis, condições adequadas para a participação de docentes e técnicos administrativos na ministração de cursos do IFMG e demais ações de capacitação previstas nesta resolução;
- J. desenvolver políticas indutoras para a realização de ações de ensino que envolvam o enfrentamento das diversas formas de violência tipificadas nesta resolução, inclusive por meio de editais e financiamentos específicos.

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. Os NEGEDs atuarão como multiplicadores de educação para a convivência e respeito à diversidade, contribuindo para a equidade e promoção da educação das relações de gênero, diversidade e sexualidade;

- B. viabilizar, em conjunto com a PROGEP, PROAP, PROGEN e demais setores responsáveis, condições adequadas para a participação de docentes e técnicos administrativos na ministração de cursos do IFMG e demais ações de capacitação previstas nesta resolução;
 - C. desenvolver políticas indutoras para a realização de ações de extensão que envolvam o enfrentamento das diversas formas de violência tipificadas nesta resolução, inclusive por meio de editais e financiamentos específicos;
- V. Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa e Inovação:
- A. implementar políticas que incentivem a realização de pesquisas, eventos científicos e publicações focadas no enfrentamento da violência de gênero, do assédio sexual e do assédio moral;
 - B. promover a formação de grupos de pesquisa especializados nas temáticas desta resolução, 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 resolução;
 - D. comunicar oportunidades para intercâmbio e troca de conhecimento e experiências, que facilitem o compartilhamento de informações relevantes e boas práticas no combate à violência de gênero, ao assédio sexual e ao assédio moral;
 - 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 resolução;
 - 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 resolução, 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 resolução.
 - 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 violência de gênero, assédio sexual e assédio moral, quando praticados por funcionários terceirizados;
 - D. viabilizar, em conjunto com a PROGEP, PROEXC, PROGEN e demais setores responsáveis, condições adequadas para a participação de

docentes e técnicos administrativos na ministração de cursos do IFMG e demais ações de capacitação previstas nesta resolução.

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

- A. propor e fomentar a formação continuada de todos(as) os(as) servidores(as) em ações de desenvolvimento sobre prevenção às diversas formas de violência tratadas nesta resolução, 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(as) para implementação da escuta especializada;
- C. contribuir para a construção de uma política de acolhimento com a presença de psicólogos e assistentes sociais para atendimento a servidores(as);
- D. identificar e acolher servidoras, terceirizadas e estagiárias da reitoria vítimas de violência de gênero, assédio sexual e assédio moral;
- E. promover mecanismos para suporte aos(as) servidores(as) específicos(as) que atuam diretamente no acolhimento e encaminhamento das denúncias;
- F. viabilizar, em conjunto com a PROEN, PROAP, PROGEP e demais setores responsáveis, condições adequadas para a participação de docentes e técnicos administrativos na ministração de cursos do IFMG e demais ações de capacitação previstas nesta resolução.

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 violência de gênero, assédio sexual ou assédio moral no IFMG;
- B. articulação, 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;
- C. atuação conjunta 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.

IX. Corregedoria:

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

- B. avaliar o momento e a necessidade de comunicar à direção do campus 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 à violência de gênero, assédio sexual ou assédio moral;
 - 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 de vítimas 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;
 - H. garantir a paridade de gênero nas comissões de investigação preliminar e nos processos acusatórios no âmbito correcional.
- X. 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. notificar o Conselho Tutelar em casos que envolvam vítimas crianças ou adolescentes.
- XI. Comissão de Ética:
- A. orientar os(as) servidores(as) sobre condutas que caracterizem ou fomentem a ocorrência de violência de gênero, assédio sexual e assédio moral, adotando medidas para evitar ou sanar desvios éticos relativos à temática.
- XII. 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 resolução 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 do 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 (Lei nº 14.164/2021).

XIII. Diretoria de Avaliação Institucional:

- A. implementar ações relacionadas à temática desta resolução 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.

XIV. Diretoria de Desenvolvimento Institucional (DDI):

- A. fomentar projetos que contribuam para a prevenção e enfrentamento do assédio sexual, moral e da violência de gênero, 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;
- C. apoiar a inclusão e implementação de boas práticas de governança institucional que promovam políticas integradas, transparentes e éticas no enfrentamento ao assédio sexual, moral e à violência de gênero;

XV. Unidade de Gestão da Integridade - UGI:

- A. incluir, no Plano de Integridade do IFMG, ações de prevenção e mitigação da vulnerabilidade de vítimas de violência de gênero, assédio sexual e assédio moral nas atividades ligadas ao IFMG.

XVI. 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 EaD sobre prevenção e enfrentamento à violência de gênero, assédio sexual e assédio moral;
- C. criar uma seção dedicada à temática no AVA MOODLE, onde a comunidade acadêmica possa acessar materiais, cursos, campanhas e informações atualizadas;
- D. contribuir na promoção de campanhas de conscientização sobre violência de gênero, assédio sexual e assédio moral, 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 resolução;

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(as) e estudantes nos eventos e ações propostas pela rede de enfrentamento;
- IV. divulgar os materiais de conscientização e orientação produzidos;
- V. colaborar nos processos de acolhimento, acompanhamento e tratativas de denúncias em casos de violência ou assédio em suas unidades;
- VI. encaminhar ao Conselho Tutelar todas as suspeitas ou confirmações de violação de direitos de crianças e adolescentes, conforme arts. 13, 56 e 94-A do ECA;
- VII. assegurar, sempre que possível, que a Comissão Disciplinar tenha uma composição com paridade de gênero e raça;
- VIII. realizar e fortalecer campanhas de enfrentamento e prevenção da violência de gênero, assédio sexual e assédio moral, periodicamente;
- IX. viabilizar a inclusão de disciplinas específicas que abordem questões de gênero 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 (eventos, rodas de conversa, seminários e similares) sobre a temática desta resolução nos projetos político-pedagógicos dos cursos de sua unidade;
- XI. realizar campanhas de conscientização sobre o papel comum a todo(a) servidor(a) da realização da escuta especializada, na forma como conceituada no art.4º, inciso XI desta resolução.

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;
- 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 (conforme Art. 10, VI, B).

§1º Cabe à Direção de Administração e Planejamento, juntamente com os ocupantes de função de gestor/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/fiscal local de contratos, a notificação das empresas contratadas e do Ministério Público do Trabalho sobre violência de gênero, assédio sexual e assédio moral 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 violência de gênero, assédio sexual ou assédio moral envolvendo adolescentes seja obrigatória à Ouvidoria do IFMG, através da Plataforma Fala.BR, e que qualquer servidor(a) 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 e/ou demais órgãos externos competentes;
- V. notificar o Conselho Tutelar diretamente, conforme arts. 13, 56 e 94-A do ECA, 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 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 (eventos, rodas de conversa, seminários e similares) sobre a temática desta resolução nos projetos político-pedagógicos dos cursos de sua unidade.

Art. 14 Cabe às Comissões Disciplinares 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 resolução, 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, conforme art. 6º do ECA;
- VI. participar de capacitações que tratam da temática dessa resolução, garantindo que todos(as) os(as) servidores(as) que atuam nas Comissões tenham conhecimento sobre a dinâmica específica que envolve os casos de violência de gênero, assédio sexual e assédio moral;
- VII. 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. participar de capacitações sobre o acolhimento humanizado, escuta ativa de servidores(as), violência de gênero, assédio sexual e assédio moral;
- II. sob o formato da escuta especializada, realizar o acolhimento humanizado e escuta ativa de servidoras quando necessário, mantendo ainda uma postura ativa no sentido de identificar possíveis vítimas e se colocar à disposição para o acolhimento e orientações sobre possíveis desdobramentos e encaminhamentos;
- III. orientar, auxiliar ou formalizar o registro da denúncia, respeitando a vontade das vítimas, na plataforma Fala.BR, não excluindo a possibilidade de acionamento à Ouvidoria;
- IV. respeitando a vontade das vítimas, articular encaminhamentos para acolhimento com a presença de psicólogos e assistentes sociais para atendimento a servidores;
- V. construir campanhas e eventos locais acerca da temática desta resolução;

- VI. viabilizar a realização e a participação de servidores(as) em capacitações promovidas pela PROGEPI, bem como por outras instituições;
- VII. articular a realização de capacitações voltadas a realidades e necessidades específicas do *campus*.

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 resolução sejam feitos por uma mulher, que atuará na Ouvidoria Local, seguindo o preconizado pela 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 nos arts. 13, 56 e 94-A do ECA;
- 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 NAE, 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 resolução, garantindo que todos(as) os(as) servidores(as) que atuam nas Ouvidorias Locais tenham conhecimento sobre a dinâmica específica que envolve os casos de violência de gênero, assédio sexual e assédio moral;
- 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, exceto nos casos previstos no art. 45, 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 resolução, 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 do *campus*, alertando os órgãos e autoridades competentes sempre que detectar ou suspeitar sobre a ocorrência de violência de gênero, assédio sexual ou assédio moral;
- II. realizar comunicação oficial que envolva a temática desta resolução, 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;
- V. contribuir com sugestões voltadas para o aprimoramento das ações da instituição para a prevenção e o enfrentamento da violência de gênero, assédio sexual e assédio moral.

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 da violência de gênero, assédio sexual e assédio moral.

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

Art. 21 O acolhimento previsto no artigo 20 deve ser sempre realizado sob o formato 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 A escuta especializada e seus parâmetros 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 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, e, quando necessário, encaminhar o caso aos órgãos competentes, em conformidade com os protocolos institucionais e com esta resolução.

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 dos artigos 13, 56 e 94-A do ECA;
- 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 violência de gênero, assédio sexual e assédio moral, conforme prevê a Lei nº 14.540/2023.

§1º A denúncia pode ser feita mediante acionamento de qualquer um dos integrantes da rede de prevenção e enfrentamento, 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(a) servidor(a) público(a) 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 nos incisos II, IV, IX e XI do art. 116, da Lei nº 8.112/90.

- I. A presente resolução integra o conjunto de normas regulamentares do IFMG, tornando-se, portanto, de observância obrigatória dos(as) servidores(as) da instituição, incluindo o que envolve as formas e fluxos relacionados aos casos de violência de gênero, assédio sexual e assédio moral na instituição;
- II. Para fins dessa resolução, a moralidade administrativa engloba a conduta colaborativa dos(as) servidores(as) para a prevenção e o enfrentamento da violência de gênero, assédio sexual e assédio moral, bem como na conduta pró-ativa no sentido de identificar possíveis vítimas e se colocar à disposição para o acolhimento e orientações;

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

CAPÍTULO IV

ACOLHIMENTO ÀS VÍTIMAS

Art. 24 O acolhimento às vítimas no IFMG é composto por três pilares, sendo eles o acolhimento inicial, a escuta ativa e orientações primárias.

Seção I - Do acolhimento inicial

Art. 25 Todo indivíduo tem direito ao acolhimento, entendido como o atendimento inaugural destinado à abordagem de suas necessidades.

Art. 26 O acolhimento compreende, primordialmente, a prática da escuta ativa e respeitosa, configurando-se como elemento essencial nesse procedimento.

Art. 27 Para a realização do acolhimento, devem ser observados os seguintes requisitos:

- I. o atendimento humanizado às vítimas deve ocorrer preferencialmente em local dotado de privacidade, assegurando um ambiente livre de interferências externas e propício para uma escuta respeitosa acerca das experiências vivenciadas;
- II. as informações compartilhadas pela vítima devem ser tratadas com absoluto sigilo, garantindo a confidencialidade dos relatos e protegendo a privacidade da pessoa atendida;
- III. deve ser destinado ao atendimento às vítimas tempo suficiente para a escuta integral de suas narrativas, sem pressa ou interrupções, visando proporcionar um espaço adequado para a expressão de sentimentos e relatos.

Parágrafo único. A não observância destes requisitos configura prática de violência institucional, sujeita a medidas disciplinares e, quando cabível, a responsabilização legal nos termos da legislação vigente.

Seção II - Da escuta ativa

Art. 28 A escuta ativa e respeitosa se destaca pela demonstração de interesse, compreensão e valorização do relato da vítima, sem questionamentos sobre sua veracidade.

Art. 29 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;
- VIII. a pertinência e necessidade de questionamentos, evitando-se o excesso de perguntas detalhadas.

Art. 30 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;
- V. qualquer outra distração que possa gerar na vítima o sentimento de estar sendo ignorada ou deixada em segundo plano.

Art. 31 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;
- VI. desacreditar o relato da vítima.

Art. 32 Finalizado o acolhimento inicial, deverão ser realizadas as orientações primárias.

Seção III - Das orientações primárias

Art. 33 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.

Art. 34 Quando se tratar de crianças e adolescentes, o registro no Fala.BR deverá ser obrigatório e os responsáveis legais deverão ser cientificados, conforme indicado no inciso II do art. 13 desta Resolução.

Art. 35 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 Recomenda-se que o responsável pelo acolhimento respeite o desejo manifestado, fazendo apenas um registro interno do atendimento, de forma a criar um histórico de informações anteriores 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. 36 Finalizado o atendimento, passa-se para a etapa do registro formal da denúncia.

CAPÍTULO V

ENCAMINHAMENTOS APÓS O ACOLHIMENTO

Art. 37 O registro formal da denúncia será realizado na Plataforma Fala.BR por iniciativa da própria vítima ou com auxílio da Ouvidoria do IFMG, Ouvidoria Local ou qualquer integrante da rede de enfrentamento à violência de gênero, assédio sexual e assédio moral do IFMG.

Parágrafo único. Nos casos envolvendo estudantes apontados como agressores a formalização deverá ser realizada junto à Comissão Disciplinar Discente para as providências.

Art. 38 O registro da denúncia pode ser feito de forma anônima ou identificada, conforme a vontade da vítima ou denunciante.

I - Nas denúncias anônimas, a(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.

II - Nas denúncias identificadas:

§1º a identidade da(o) denunciante é protegida, conforme o Decreto nº 10.153/2019, e o manifestante receberá um número de protocolo do registro (NUP), bem como resposta através da Plataforma Fala.BR sobre o encaminhamento ao órgão apuratório ou arquivamento.

§2º a(o) denunciante conseguirá acompanhar informações sobre as medidas adotadas em relação aos fatos denunciados através do Fala.BR.

III - Independentemente da escolha, tanto para a denúncia anônima quanto para a identificada, a(o) denunciante poderá realizar o registro sozinha(o) ou com o apoio da Ouvidoria do IFMG, Ouvidoria Local ou qualquer integrante da rede de enfrentamento.

Art. 39 A formalização da denúncia é opcional nos casos de vítima adulta, cabendo única e exclusivamente a ela essa decisão.

Art. 40 Na formalização da denúncia, é importante que o registro contenha, sempre que possível:

- I. máximo de informações a situação de violência de gênero, assédio sexual ou assédio moral, 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;
- 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. 41 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. 42 Sempre que necessário, a Ouvidoria do IFMG poderá solicitar uma complementação da denúncia, quando entender que há necessidade de alguma informação adicional.

§1º A(o) denunciante terá um prazo de 20 dias para responder ao pedido de complementação via Fala.BR.

§2º Caso a(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 acionamento da(o) denunciante.

Art. 43 Antes do encaminhamento para o órgão apuratório, a Ouvidoria do IFMG realizará o tratamento da denúncia e de seus anexos, de forma a retirar informações que possam identificar a(o) denunciante.

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

Art. 44 Após realizada a análise no âmbito da Ouvidoria do IFMG, o processo segue para o órgão apuratório, que realizará procedimento segundo suas normativas próprias.

Seção I

Casos envolvendo estudantes acusados

Art. 45 Nos casos envolvendo estudantes, o encaminhamento para apuração e providências se dará através da Comissão Disciplinar Discente do respectivo campus.

Art. 46 Excepcionalmente, a Ouvidoria do IFMG ou a Ouvidoria Local poderão receber manifestações de casos envolvendo estudantes apontados como autores de violências aqui tratadas, quando:

I - a Comissão Disciplinar não tratar o caso conforme prazo previsto para o processo disciplinar;

II - o retorno do processo disciplinar não for satisfatório.

Art. 47 Compete à Comissão Disciplinar Discente:

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

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. 47 deve ser realizado nos casos envolvendo vítimas, acusados e testemunhas adolescentes.

Seção II

Casos envolvendo servidores acusados

Art. 48 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 da(o) denunciante.

Art. 49 Caso a denúncia não apresente provas suficientes ou seja anônima, será obrigatoriamente instaurado um processo de Investigação Preliminar Sumária (IPS).

Art. 50 Havendo indícios suficientes ou se forem coletadas informações que determinem a autoria e a materialidade durante a IPS, será instaurado um processo acusatório.

Art. 51 Deverá ser avaliado o afastamento preventivo do acusado, considerando a gravidade da denúncia e o impacto sobre a vítima e a comunidade escolar, seguindo os ritos da Corregedoria, que são:

I - o afastamento preventivo do trabalho tem como objetivo 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 tem natureza punitiva; engloba o exercício das funções do acusado; implica na proibição de acesso às repartições internas do IFMG no campus que está lotado e em exercício; na proibição do acesso a sistemas internos; na proibição da posse de equipamentos e de documentos durante a vigência da Portaria de afastamento preventivo, além da proibição do contato com a vítima ou testemunhas do fato.

III - o afastamento será realizado pelo reitor, por decisão motivada, no prazo de até 60 dias, podendo ser prorrogado por mais 60 dias, conforme hipóteses e procedimentos previstos na Lei nº 8.112/1990;

Art. 52 No âmbito da gestão local, deverão ser tomadas medidas administrativas articuladas pela Corregedoria, a partir de uma IPS ou Processo Administrativo Disciplinar (PAD), 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;

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

Art. 53 A comissão responsável conduzirá o processo, assegurando os direitos de defesa do acusado e a proteção integral da vítima.

Art. 54 Ao final do processo acusatório, se ficar configurada a ocorrência de violência de gênero, assédio sexual ou moral, o IFMG terá a obrigação de notificar o Ministério Público Federal (MPF) em todos os casos apurados, além de informar o Conselho Tutelar sempre que houver envolvimento de crianças ou adolescentes nas denúncias.

Art. 55 São medidas administrativas que poderão ser realizadas pelo Campus: ações educativas como palestras, seminários, rodas de conversa, oficinas, minicursos e outras atividades de caráter pedagógico e formativo.

Seção III

Casos envolvendo funcionários terceirizados acusados

Art. 56 Nos casos de terceirizada(os) acusada(os), o encaminhamento inicial pela vítima ou rede de apoio deverá acontecer de uma das seguintes formas:

I - Comunicação ao Fiscal do Contrato e na falta deste à Direção Geral do Campus;

II - Manifestação formalizada na Plataforma Fala.BR;

Art. 57 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).

Art. 58 O Fiscal do Contrato deverá acompanhar as ações que estão sendo implementadas pela empresa terceirizada em resposta à denúncia.

Art. 59 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, sempre que envolver crianças e adolescentes para acompanhamento dos envolvidos.

Art. 60 Nos casos 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.

Art. 61 Nos casos 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. 62 O Fiscal do Contrato será responsabilizado administrativamente caso deixe de adotar os encaminhamentos necessários, conforme disposto no Art. 57, sujeitando-se à apuração por omissão ou negligência no exercício de suas funções.

Art. 63 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 violência de gênero e assédio no ambiente de trabalho.

Seção IV

Possíveis encaminhamentos à rede de apoio externa

Art. 64 No acolhimento ou nos demais desdobramentos envolvendo vítimas vinculadas ao IFMG, deverá ser pactuada com a vítima ou testemunha os encaminhamentos adicionais, não obrigatórios, mas fundamentais para salvaguarda de sua integridade, acionando-se a rede de serviços e proteção na forma possível de acordo com a realidade local, entre elas:

- 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 LGBTQ+ - CRALGBT+;
- V - Defensoria Pública;
- VI - Conselho Tutelar;
- VII - Projeto Justiceiras;
- VIII - Casa da Mulher Brasileira;
- IX - Centro de Referência de Atendimento à Mulher - CRAM;
- X - Delegacias Especializadas.

CAPÍTULO VI

CAPACITAÇÃO DE SERVIDORES(AS), ESTUDANTES, FUNCIONÁRIOS(AS) TERCEIRIZADOS(AS) E COMUNIDADE ACADÊMICA DO IFMG

Art. 65 Conforme a Lei nº 14.540/2023, 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, cabe ao IFMG capacitar periodicamente toda a comunidade acadêmica sobre a temática desta resolução.

Art. 66 Tomando como base a indicação contida no art. 5º da Lei nº 14.540/2023 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 a violência de gênero, o assédio sexual e o assédio moral, 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 violência de gênero, assédio sexual e assédio moral, 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 da violência de gênero, assédio sexual e assédio moral e demais crimes contra a dignidade sexual, ou a qualquer forma de violência sexual, no âmbito da administração pública;

IV – divulgação desta resolução, 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(às) servidores(as), aos órgãos, às entidades e aos demais atores envolvidos;

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

Art. 67 Conforme a Lei nº 14.540/2023, 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;

II - Tipos de violência;

III - Causas estruturantes da violência de gênero, assédio sexual, assédio moral e demais crimes contra a dignidade sexual e da violência sexual;

IV - Redes de proteção e enfrentamento;

V - Consequências para a saúde das vítimas;

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

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

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

Art. 68 Recomenda-se a criação de mecanismos de obrigatoriedade para a participação da comunidade acadêmica em programas de capacitação:

I - Para servidores(as), vinculada ao estágio probatório e progressão por capacitação;

II - Para terceirizados, na contratação ou em momentos específicos de formação;

III - Para estudantes, na semana de acolhimento, na Semana Escolar de Combate à Violência contra a Mulher (Lei nº 14.164/2021) ou em momentos específicos de formação.

Art. 69 Os órgãos e entidades abrangidos pela Lei nº 14.540/2023, deverão manter, pelo período de 5 (cinco) anos, os registros de frequência, físicos ou eletrônicos, dos programas de capacitação ministrados.

Art. 70 Recomenda-se que o perfil do ofertante da capacitação contemple as seguintes características:

I - Ser servidora ou servidor do IFMG;

II - Comprovar participação em oficina ou curso sobre a temática desta resolução;

III - Ter experiência na temática desta resolução;

IV - Apresentar, no programa do curso, princípios laicos da administração pública federal;

Art. 71 Recomenda-se que a periodicidade das capacitações seja anual, priorizando pessoas que não participaram destas formações nos dois exercícios anteriores.

CAPÍTULO VII

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 72 No processo de implementação desta política, recomenda-se a criação de uma comissão intersetorial e multicampi com a finalidade específica de monitoramento e avaliação das ações previstas por esta Resolução em seu primeiro ano de execução.

Art. 73 Cabe a esta comissão elaborar relatórios nos quais constem indicadores sobre o processo de implementação e apontar sugestões para o aprimoramento desta política.

Art. 74 Essa resolução entra em vigor na data de sua publicação.

ANEXO I

LEGISLAÇÃO

I - Lei Maria da Penha (11.340/2006): cria mecanismos para reprimir a violência doméstica e familiar contra a mulher e estabelece medidas de assistência e de proteção;

II - Lei Carolina Dieckmann (12.737/2012): tornou crime a invasão de aparelhos eletrônicos para ter acesso a dados particulares;

III - Lei do Minuto Seguinte (12.845/2013): oferece garantias às vítimas de violência sexual, como atendimento imediato pelo SUS, amparos médico, psicológico e social, exames preventivos e informações sobre direitos;

IV- Lei Joanna Maranhão (12.650/2015): alterou o prazo de prescrição de crimes de abuso sexual de crianças e adolescentes para após a vítima completar 18 anos. O prazo para denúncia aumentou para 20 anos;

V - Lei do Feminicídio (13.104/2015): prevê o feminicídio como circunstância qualificadora do crime de homicídio, ou seja, quando crime for praticado contra a mulher em razão de seu gênero.

VI - Decreto nº 1.171/1994: Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal.

ANEXO II

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 moral, sexual e violência de gênero, 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. **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, gestore(a)s e trabalhadore(a)s terceirizado(a)s e aqueles que, ainda que não estejam dentro da estrutura administrativa do IFMG, façam parte das relações de trabalho e educacionais.
- III. **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);

- IV. **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)
- §1º 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);
- §2º 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).
- V. **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(as) e funcionários(as) que atuam e/ou prestam serviço na instituição, estudantes e seus familiares.
- VI. **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.
- VII. **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).
- VIII. **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.
- IX. **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.

- X. **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 violência de gênero, assédio sexual e assédio moral, 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.
- XI. **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.
- XII. **Espaço escolar:** qualquer espaço, físico ou virtual, no qual se desenvolvam 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.
- XIII. **Gênero:** conjunto de construções sociais associadas ao sexo biológico, como comportamentos, aparências e papéis sociais. Tais construções sociais determinam relações de poder. (redação dada pelo Coletivo BASTA!, 2023).
- XIV. **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).
- XV. **Manifestação:** é um registro destinado à Ouvidoria. A classificação da manifestação dependerá do teor do registro e poderá ser enquadrada como: 1. Sugestão, quando se referir a uma proposição de ideia ou formulação de proposta de aprimoramento de políticas e serviços prestados; como 2. Elogio, quando for uma demonstração ou reconhecimento ou satisfação sobre o serviço oferecido ou atendimento recebido; como 3. Solicitação, quando se tratar de um requerimento de adoção de providência por parte da Administração; como 4. Reclamação, quando se tratar de uma demonstração

de insatisfação relativa ao serviço público ou como 5. Denúncia, quando uma comunicação de prática de ato ilícito cuja solução dependa da atuação de órgão de controle interno ou externo.

- XVI. **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).
- XVII. **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.
- XVIII. **Órgão apuratório:** órgão responsável por instaurar o procedimento de apuração das denúncias de violência de gênero, assédio sexual e assédio moral 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).
- XIX. **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.
- XX. **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).

- XXI. **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 do campus ou a Ouvidora do IFMG, sem prejuízo da atuação de outros participantes da Rede de Enfrentamento à Violência de Gênero, Assédio Sexual e Assédio Moral do IFMG.
- XXII. **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.
- XXIII. **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.
- XXIV. **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).
- XXV. **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).
- XXVI. **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).

- XXVII. **Violência institucional:** entendida como a praticada por instituição pública ou conveniada, inclusive quando gerar revitimização. (redação baseada na lei 13.431/2017).
- XXVIII. **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 III**MODELO DE NOTIFICAÇÃO AO CONSELHO TUTELAR**

Prezado 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 adolescente _____

Residente na Rua _____

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 ECA, acompanhando o caso posteriormente, dentro de suas atribuições específicas.

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 grave denúncia recebida nesta data. Segundo relatos, o funcionário _____ (*incluir nome completo*), vinculado a essa empresa terceirizada e prestador de serviços no IFMG, teria praticado ato de _____ (*importunação sexual, assédio sexual, assédio moral*) contra uma _____ (*estudante, servidora, funcionária terceirizada, estagiária*). Segundo os relatos recebidos, o referido funcionário teria _____ (*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 imediato do funcionário _____ 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 a 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 a _____ (*importunação sexual, assédio sexual, assédio moral*) cometido nas suas dependências contra uma funcionária terceirizada vinculada a esta empresa.

Logo após tomar ciência do fato, o IFMG _____ (*breve descrição das ações tomadas*), visando resguardar a integridade física e psíquica da funcionária envolvida no caso.

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

Reiteramos que o IFMG não tolera, sob nenhuma circunstância, condutas que atentem 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

Advocacia-Geral da União. **Parecer da AGU fixa pena de demissão para casos de assédio sexual nas autarquias e fundações públicas federais.** Ago. 2023. Disponível em:<<https://www.gov.br/agu/pt-br/comunicacao/noticias/parecer-da-agu-fixa-pena-de-demissao-para-casos-de-assedio-sexual-nas-autarquias-e-fundacoes-publicas-federais>>. Acesso em: 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. Disponível em:<https://www2.ifmg.edu.br/portal/noticias/cgu-lanca-guia-para-contr-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. Disponível em:<https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2024/12/cgu-lanca-versao-atualizada-do-guia-lilas-contr-assedios-e-discriminacao-no-governo/22nov24-vfinal_cgu-guialilas2024.pdf>. Acesso em: dez. 2024.

BRASIL. Advocacia-Geral da União. Procuradoria-Geral Federal. **Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual no âmbito das Autarquias e e Fundações Públicas Federais.** 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>. Acesso em: 16 ago. 2023.