



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL**  
**MEC - INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO**  
**TRIÂNGULO MINEIRO**

---

RESOLUÇÃO IFTM Nº 373 DE 29 DE NOVEMBRO DE 2023

Dispõe sobre a Política de enfrentamento ao assédio, discriminação e violências no Instituto Federal do Triângulo Mineiro (IFTM)

O CONSELHO SUPERIOR DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO TRIÂNGULO MINEIRO, no uso das atribuições que lhe confere a Lei nº 11.892/2008 e a Portaria nº 635 de 08/06/2021, publicada no DOU de 09/06/2021 e Portaria nº 1.446 de 30 de novembro de 2021, publicada no D.O.U. do dia 01 de dezembro de 2021, e

Considerando a 11ª reunião ordinária do Conselho Superior do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Triângulo Mineiro realizada nos dias 29 e 30 de novembro de 2023;

Considerando os autos dos processos 23199.012046/2023-00 e 23199.014610/2023-11, RESOLVE:

Art. 1º - Aprovar a Política de enfrentamento ao assédio, discriminação e violências no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Triângulo Mineiro, conforme anexo.

Art. 2º Esta Resolução entra em vigor em 02 de janeiro de 2024.

Uberaba, 29 de novembro de 2023.

**DEBORAH SANTESSO**  
**BONNAS:67120091620**

Assinado de forma digital por DEBORAH  
SANTESSO BONNAS:67120091620  
Dados: 2023.12.01 12:03:22 -03'00'

Deborah Santesso Bonnas  
Presidente do Conselho Superior do IFTM

**\*Republicado em 16/01/2024 para correção da formatação do texto do anexo**

**POLÍTICA DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO, DISCRIMINAÇÃO E VIOLÊNCIAS NO IFTM**

CONSIDERANDO os direitos e garantias fundamentais previstos na Constituição Federal de 1988;

CONSIDERANDO os princípios e fins da educação nacional, descritos na Lei no 9.394/1996, Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional;

CONSIDERANDO o Decreto-lei no 2.848/1940, que instituiu o Código Penal Brasileiro;

CONSIDERANDO a Lei no 7.716/1989, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor;

CONSIDERANDO a Lei no 8.069/1990, que dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente;

CONSIDERANDO o Decreto no 99.710/1990, que Promulga a Convenção sobre os Direitos da Criança;

CONSIDERANDO a Lei no 8.112/1990, a qual dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais;

CONSIDERANDO a Lei no 8.429/1992, que dispõe sobre as sanções aplicáveis em virtude da prática de atos de improbidade administrativa;

CONSIDERANDO o Decreto nº 1.171/1994, que aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal;

CONSIDERANDO o Decreto nº 1.973/1996, que promulga a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher;

CONSIDERANDO A Lei nº 10.224/2001, tipificou o assédio sexual por chantagem como crime, conferindo a seguinte redação ao artigo 216-A do Código Penal:

CONSIDERANDO a Lei nº 12.288/2010, que institui o Estatuto da Igualdade Racial;

CONSIDERANDO a Lei nº 12.852/2013, 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;

CONSIDERANDO a Lei nº 13.185/2015 que institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying);

CONSIDERANDO a Lei nº 13.431/2017, que estabelece o sistema de garantia de direitos da criança e do adolescente vítima ou testemunha de violência;

CONSIDERANDO a Lei no 13.718/2018, que tipifica os crimes de importunação sexual e de divulgação de cena de estupro, torna pública incondicionada a natureza da ação penal dos crimes contra a liberdade sexual e dos crimes sexuais contra vulnerável, estabelece causas de aumento de pena para esses crimes e define como causas de aumento de pena o estupro coletivo e o estupro corretivo;

CONSIDERANDO o Decreto nº 4.377/2002, que promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher;

CONSIDERANDO 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, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal.

CONSIDERANDO a adesão do Governo Federal ao pacto pela implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU, entre os quais estão o apoio e o respeito à proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente, bem como com a sua não participação em violações destes direitos;

CONSIDERANDO a Convenção Interamericana sobre Toda Forma de Discriminação e Intolerância; a Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância; a Convenção sobre a

Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher; a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com

Deficiência, a Convenção no 111 da OIT e os Princípios de Yogyakarta;

CONSIDERANDO que as práticas de assédio e discriminação são formas de violência psicológica que afetam a vida de qualquer pessoa, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, podendo ocasionar graves danos à saúde física e mental, inclusive a morte, constituindo risco psicossocial concreto e relevante nas relações laborais e acadêmicas de uma instituição de ensino;

## CAPÍTULO I - OBJETIVOS E DIRETRIZES

**Art. 1º** A Política Institucional de Enfrentamento ao Assédio, Discriminação e Violências no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Triângulo Mineiro (IFTM) é o conjunto de princípios e diretrizes que estabelecem a organização e os responsáveis para a implantação de ações que promovam a prevenção e o combate ao assédio e às violências nos ambientes institucionais.

**Art. 2º** É objetivo geral desta política estabelecer diretrizes e normas a serem seguidas pela comunidade acadêmica no ambiente educacional e no seu cotidiano, visando proporcionar mecanismos de acolhimento, prevenção e combate nos temas referentes a assédio, violências e discriminações.

**Parágrafo único.** Esta política se aplica, no que couber, a quaisquer pessoas que frequentem os ambientes e eventos institucionais, independente do tipo de vínculo formal com a instituição, contemplando, mas não se limitando a servidores(as), trabalhadores(as) temporários(as) ou terceirizados(as), estudantes ativos(as) e egressos(as), estagiários(as), bolsistas, colaboradores(as) voluntários(as).

**Art. 3º** São objetivos específicos desta política:

- I - estabelecer ações permanentes de enfrentamento e prevenção em todas as unidades;
- II - orientar a comunidade acadêmica quanto à rede de acolhimento, os fluxos e procedimentos institucionais referentes aos temas aqui tratados;
- III - fomentar campanhas e eventos sobre o tema, com ênfase na prevenção;
- IV - instituir protocolos de acolhimento e acompanhamento para noticiantes (vítimas e testemunhas) de assédio e outras violências, bem como materiais com orientações quanto a denúncias e mecanismos de monitoramento;
- V - garantir a capacitação necessária para todos os participantes da rede de enfrentamento;
- VI - estimular a formação contínua de servidores e estudantes sobre os temas aqui tratados;
- VII - monitorar sistematicamente e promover pesquisas pontuais que avaliem os temas aqui tratados, produzindo e divulgando relatórios com as ações realizadas e resultados alcançados.

**Art. 4º** Esta política obedecerá aos seguintes princípios e diretrizes:

- I - Fomento de uma cultura institucional pautada pelo respeito mútuo, equidade de tratamento e preservação da dignidade das pessoas;
- II - Promoção de um clima institucional saudável e respeitoso, de não discriminação e de valorização da diversidade;
- III - Manutenção de processos sistemáticos e contínuos de prevenção e combate a todas as formas de assédio e demais violências;
- IV - Preservação do denunciante e das testemunhas à revitimização e a represálias;
- V - Preservação do denunciado, para evitar punição prévia ou dupla punição;
- VI - Garantia do princípio da presunção da inocência, com direito ao contraditório e à ampla defesa, bem como do encaminhamento de queixa em caso de confirmação de denúncia infundada;
- VII - Proteção da privacidade e da confidencialidade de todos os indivíduos envolvidos nos casos tratados.

## CAPÍTULO II - TERMOS E DEFINIÇÕES

**Art. 5º** Para fins desta política, entende-se por:

- I - 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);
- II - Assédio sexual: a 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 (redação dada pela Lei 14.612/2023);
  - a) Importunação sexual: praticar contra alguém e sem sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lasciva ou a de terceiro (redação dada pela Lei nº 13.718/2018);
- III - Violência: uso intencional da força ou poder em uma forma de ameaça ou efetivamente, contra si mesmo, outra pessoa ou grupo, ou comunidade, que ocasiona ou tem grandes probabilidades de ocasionar lesão, morte, dano psíquico, alterações do desenvolvimento ou privações (redação dada pela Organização Mundial da Saúde, 2002). Consideram-se violências contempladas no escopo desta política, mas não se limitando a elas:
  - a) Violência sexual: todo ato sexual, tentativa de consumir um ato sexual ou insinuações sexuais indesejadas; ou ações para comercializar ou usar de qualquer outro modo a sexualidade de uma pessoa por meio da coerção por outra pessoa, independentemente da relação desta com a vítima, em qualquer âmbito, incluindo o lar e o local de trabalho (OMS, 2002);
  - b) 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 na Lei nº 14.188/2021);
  - c) Bullying: considera-se intimidação sistemática (bullying) todo ato de violência física ou psicológica, intencional e repetitivo que ocorre sem motivação evidente, praticado por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidá-la ou agredi-la, causando dor e angústia à vítima, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas (redação dada pela Lei n. 13.185/2015);
  - d) Discriminação: toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em sexo, gênero, idade, orientação sexual, deficiência, crença religiosa, convicção filosófica ou política, raça, cor, descendência, origem nacional ou étnica, que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos

político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada (redação dada pela Lei 12.288/2010).

### CAPÍTULO III - REDE DE ENFRENTAMENTO, ESTRATÉGIAS E ATRIBUIÇÕES

**Art. 6º** Configuram-se como ações que devem ser instituídas e sustentadas pelos membros da comunidade acadêmica do IFTM:

- I - Respeitar e ser respeitado(a) pelos membros da comunidade acadêmica, combatendo o bullying ou qualquer tipo de preconceito, seja social, econômico, etário, de gênero, raça, cor, etnia, orientação sexual, deficiência física ou intelectual, opção religiosa ou de qualquer outra natureza;
- II - Manter-se atento aos indícios de assédio, violência de qualquer natureza, omissão ou negligência em seu ambiente de trabalho e estudo;
- III - Reportar, por meio dos canais adequados, qualquer ação da qual tenha participado, testemunhado ou tenha conhecimento relacionada a assédio, violência de qualquer natureza, negligência ou omissão; IV. Participar das capacitações e demais atividades relativas aos temas aqui tratados.

**Art. 7º** O IFTM deverá articular e fortalecer a rede de enfrentamento ao assédio e violências, composta pelas seguintes instâncias, já existentes, que irão trabalhar de forma articulada para promover ações específicas de prevenção e combate às violências:

- I - Unidade de Gestão da Integridade (UGI);
- II - Núcleos de acolhimento;
- III - Núcleos de inclusão de diversidade (Nedseg, Neabi, Napne) e Coordenação de Ações Inclusivas e Diversidade (CAID);
- IV - Comissão de Ética ;
- V - Ouvidoria;
- VI - Comissão Permanente de Processo Administrativo (CPPAD).

**§1º** Cada componente da rede de enfrentamento ao assédio deverá 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.

**§2º** O IFTM 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. 8º** Caberá à Unidade de Gestão da Integridade (UGI):

- I - Monitorar a implementação da presente política e garantir a publicização das informações relativas aos temas aqui tratados;
- II - Planejar, realizar e acompanhar os resultados de ações de prevenção e combate;
- III - Promover ações de conscientização da comunidade acadêmica, direcionadas a cada público, incluindo momentos de formação continuada para servidores.
- IV - Articular junto às instâncias competentes, como segue, mas não se limitando a:
  - a) Pró-reitoria de Desenvolvimento Institucional: proposição e fomento da formação continuada de todos os servidores em ações de desenvolvimento sobre prevenção às diversas formas de violência, 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) Pró-reitoria de Ensino: elaboração de materiais e realização de ações para conscientização dos estudantes, bem como materiais de orientação para docentes sobre como abordar os temas em aulas e demais ações educativas.
- c) Pró-reitoria de Pesquisa e Inovação: implementação de políticas de indução para a realização de pesquisas, eventos científicos e publicações que envolvam o enfrentamento das diversas formas de violência, inclusive por meio de editais e financiamento.
- d) Pró-reitoria de Extensão e Cultura: implementação de políticas de indução para a realização de ações de extensão que envolvam o enfrentamento das diversas formas de violência, inclusive por meio de editais e financiamento.
- e) Diretoria de Comunicação Social: desenvolvimento de materiais de comunicação, a partir desta política e seus documentos complementares, a serem divulgados nos campi e nos canais oficiais de comunicação da instituição.
- f) Direção-Geral dos campi: apoio ao trabalho realizado pela rede de enfrentamento, garantia de condições de participação de servidores e estudantes nos eventos e ações propostas, divulgação dos materiais de conscientização e orientação produzidos e colaboração nos processos de acolhimento, acompanhamento e tratativas de denúncias em casos de violência ou assédio em suas unidades.

**Art. 9º** Caberá aos Núcleos de Acolhimento:

- I - Orientar a comunidade acadêmica quanto ao fluxo de procedimentos a serem adotados em casos de suspeita de assédio ou violência;
- II - Acolher, orientar, encaminhar e acompanhar notificantes de casos de suspeita de assédio ou violência, garantindo anonimato e sigilo das informações compartilhadas;
- III - Realizar o acompanhamento dos processos de tratativa da denúncia;
- IV - Alimentar as ferramentas de monitoramento com as informações relativas às ações acima mencionadas, em sua unidade;

**Art. 10** Caberá aos Núcleos de inclusão de diversidade (Nedseg, Neabi, Napne) e à Coordenação de Ações Inclusivas e Diversidade (CAID) colaborar na elaboração de materiais de comunicação, na promoção de eventos e ações de conscientização e acompanhar os processos de acolhimento e acompanhamento de notificantes quando solicitado pelos Núcleos de Acolhimento.

**Art. 11** Caberá à Comissão de Ética, Ouvidoria e Comissão Permanente de Processo Administrativo (CPPAD) atuar segundo as atribuições que lhe competem nos procedimentos de tratativas de denúncias formalizadas.

#### CAPÍTULO IV - ACOLHIMENTO, DENÚNCIA E MONITORAMENTO

**Art. 12** Todo noticiante (suposta vítima ou testemunha) de situações de violência, independente de formalização de denúncia, tem direito a receber acolhimento e acompanhamento, que consiste em escuta, amparo e orientação para formalização de denúncia e demais encaminhamentos que se fizerem necessários, sempre evitando a revitimização.

**Art. 13** O acolhimento e o acompanhamento serão realizados pelos membros dos Núcleos de Acolhimento, seguindo o Protocolo de Acolhimento e Acompanhamento, podendo ser assistidos pelos núcleos de inclusão (Neabi, Nedseg, Napne), caso pertinente.

**Art. 14** Caso sejam verificados indícios de autoria e materialidade nas situações relatadas, deve-se orientar e apoiar o(a) noticiante na formalização da denúncia por meio da Ouvidoria e, caso pertinente nos demais órgãos competentes, conforme orientações do Protocolo de Acolhimento e Acompanhamento.

**§ 1º.** Caso a situação relatada no acolhimento envolva suspeita ou confirmação de violência contra criança ou adolescente, deve-se remeter a denúncia à autoridade máxima da unidade (Diretores Gerais nos *campi* e *campi* avançados ou Reitor(a), na reitoria), que deverá obrigatoriamente e tempestivamente notificar os órgãos de proteção ao menor, sem prejuízo de outras providências legais.

**§ 2º.** Caso haja suspeita de conduta criminosa, deve-se remeter a denúncia à autoridade máxima da unidade, que deverá obrigatoriamente e tempestivamente notificar os órgãos competentes.

**§ 3º.** Caso seja verificada necessidade de atendimento especializado, como psicológico, jurídico e serviço social, realizar o encaminhamento para instituições ou profissionais externos à instituição.

**§ 4º.** Caso haja formalização de denúncia de violência sofrida por estudante em situação de convivência com o(s) suposto(s) agressor(es), causando constrangimento ou outros prejuízos à integridade mental do(a) noticiante, ele(a) pode solicitar enquadramento no Regime Especial Domiciliar, pelo período de tratativa da denúncia, apresentando parecer favorável emitido pelo responsável pelo acolhimento.

**Art. 15** As denúncias relacionadas a assédio e violências podem ser feitas por qualquer pessoa que tenha ciência dos fatos e devem ser formalizadas obrigatoriamente pela Ouvidoria, que é responsável pela análise preliminar, tratamento e encaminhamento para a unidade de apuração mais adequada, bem como envio da resposta ao cidadão, quando o registro não for anônimo.

**§ 1º.** A Ouvidoria pode ser acessada pela Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação - FalaBR, pelos endereços eletrônicos [falabr.cgu.gov.br](http://falabr.cgu.gov.br) ou [iftm.edu.br/ouvidoria](http://iftm.edu.br/ouvidoria). A plataforma tem acesso com o login único do Portal GovBR ou de forma anônima, permitindo que o registro possa ser feito por qualquer pessoa, de qualquer idade.

**§ 2º.** Para que a denúncia seja apurada, ela deve conter a descrição do fato com o maior detalhamento possível e elementos que identifiquem a(s) suposta(s) vítima(s) e autor(es) da violência, o local, data e hora dos fatos e a identificação de eventuais testemunhas.

**§ 3º.** Não é imprescindível apresentar provas no momento da denúncia, mas caso existam, elas podem ser anexadas na formalização junto à Ouvidoria.

**§ 4.** Em caso de denúncias anônimas, apenas o contato com o denunciante fica prejudicado, devendo as instâncias responsáveis prosseguir com a apuração dos fatos.

**Art. 16** O monitoramento das ações e dos casos de violência e assédio contemplará:

- I - O registro dos acolhimentos, com detalhamento dos fatos e do perfil de todos(as) os(as) envolvidos nos fatos relatados, de acordo com o Protocolo de Acolhimento e Acompanhamento;
- II - O registro das tratativas, incluindo tempos de resposta, ações decorrentes relacionadas a todos os envolvidos e punições aplicadas, de acordo com o Protocolo de Acolhimento e Acompanhamento;
- III - A análise quantitativa dos dados referentes às ações, eventos, casos atendidos e tratativas;
- IV - A publicização das análises realizadas, garantindo a não identificação de nenhum envolvido.

## CAPÍTULO V - DISPOSIÇÕES FINAIS

**Art. 17** Serão disponibilizados acesso ao conteúdo desta política, bem como dos fluxos e procedimentos a serem adotados, de forma que qualquer membro da comunidade acadêmica que se sinta agredido(a) ou tenha testemunhado condutas que possam configurar modalidade de assédio ou violência nas relações socioprofissionais e acadêmicas possa encaminhar notícia desses atos.

**Art. 18** Esta resolução entra em vigor após sua aprovação pelo Conselho Superior do IFTM.