

CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA - CELSO SUCKOW DA FONSECA

Portaria CEFET-RJ nº 90, de 29 de janeiro de 2025

O **DIRETOR-GERAL DO CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA CELSO SUCKOW DA FONSECA**, no uso das atribuições legais e estatutárias que lhe foram conferidas pela Portaria MEC nº 165, de 24/03/2021, publicada no D.O.U. de 25/03/2021, Seção 2, pág. 23, considerando o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional instituído por meio do Decreto nº 12.122, de 30 de julho 2024 e o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, suas Autarquias e Fundações instituído pela Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro 2024,

RESOLVE:

Art. 1º Instituir o Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca – Cefet/RJ, na forma do Anexo, com objetivo de estabelecer diretrizes para promoção de ações eficazes de prevenção, acolhimento, apuração, responsabilização e autocomposição de conflitos para construção de ambientes de trabalho livres de assédio, discriminação e demais tipos de violência.

Art. 2º São objetivos específicos do Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do Cefet/RJ:

- I - desenvolver um conjunto de ações coordenadas para prevenir o assédio e a discriminação, por meio de estratégias educativas que abordem tanto a formação quanto a sensibilização de pessoas que exercem atividade pública;
- II - fomentar a gestão humanizada nos espaços institucionais, sejam eles físicos ou virtuais, com foco contínuo na avaliação da cultura organizacional para assegurar que as ações de prevenção promovam a mudança cultural desejada;
- III - definir e estruturar instâncias direcionadas a promover acolhimento, escuta ativa, orientação e acompanhamento das pessoas afetadas por assédio e discriminação para mitigar os riscos psicossociais da violência no trabalho;
- IV - assegurar às pessoas denunciante o sigilo dos dados pessoais e a proteção contra ações praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar;
- V - assegurar que os procedimentos administrativos correcionais não promovam a revitimização;

VI- contribuir para a efetividade do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação.

Parágrafo único. Todas as fases de execução do Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do Cefet/RJ deverão adotar o uso de linguagem simples, inclusiva e não violenta.

Art. 3º São diretrizes gerais do Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do Cefet/RJ:

I - compromisso institucional: promoção de ambiente organizacional de respeito à diversidade e à inclusão, baseada em políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis;

II - universalidade: inclusão de todas as pessoas na esfera de proteção do presente Plano, incluindo servidoras e servidores efetivos, temporárias e temporários, comissionadas e comissionados, empregadas públicas e empregados públicos, estagiárias e estagiários, e trabalhadoras e trabalhadores terceirizados;

III - acolhimento: ações de escuta, fornecimento e esclarecimento de informações sobre caminhos possíveis para soluções focadas na pessoa assediada ou discriminada;

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

V - integralização: o atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio e discriminação serão orientados por abordagem sistêmica e fluxos de trabalho integrados entre as unidades e especialidades profissionais;

VI - resolutividade: o tratamento correcional das denúncias de assédio ou discriminação deverá ser célere, controlado e definido como prioritário;

VII - confidencialidade: identidades de todas as partes envolvidas, incluindo as testemunhas, deverão ser protegidas a fim de evitar exposição ou retaliações. O sigilo e a confidencialidade das informações fornecidas deverão ser assegurados; e

VIII - transversalidade: a abordagem das situações de assédio e discriminação deverá levar em conta sua relação com a organização, a gestão do trabalho e suas dimensões sociocultural, institucional e individual.

Art. 4º O Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do Cefet/RJ, organiza-se em torno de três eixos:

I – prevenção: com ações de formação, de sensibilização e de promoção à saúde;

II - acolhimento: com ações para organização de redes e canais de acolhimento; e

III - tratamento de denúncias: com o estabelecimento de diretrizes e de orientações que evitem a revitimização e a retaliação.

Art. 5º As ações previstas no Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do Cefet/RJ, constantes do Anexo, tratam-se de um conjunto inicial de ações, que podem ser modificadas e complementadas ao longo da implementação do Plano.

Parágrafo único. O Cefet/RJ possui flexibilidade para fazer adaptações nas ações ao longo do tempo, sem a necessidade de republicação frequente desta portaria. Maiores diretrizes e responsabilidades serão definidas na Política Institucional de Prevenção, Acolhimento, Enfrentamento, Monitoramento e Tratamento do Assédio e da Discriminação do Cefet/RJ, que passará por consulta pública e será encaminhada para aprovação pelo Conselho Diretor.

Art. 6º O Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do Cefet/RJ considera as seguintes definições:

I - assédio moral: conduta praticada no ambiente de trabalho, por meio de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham a pessoa a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física, degradando o clima de trabalho e colocando em risco sua vida profissional;

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

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

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

V - rede de acolhimento: espaços institucionais responsáveis por realizar uma primeira escuta da situação, prestar informações e esclarecimentos, orientar e acolher as vítimas, informando os princípios deste Plano, dentre os quais estão o Departamento de Gestão de Pessoas, a Ouvidoria, a Comissão de Ética, e outras instâncias a serem instituídas pela Política Institucional de Prevenção, Acolhimento, Enfrentamento, Monitoramento e Tratamento do Assédio e da Discriminação do Cefet/RJ;

VI - organização do trabalho: conjunto de normas, instruções, práticas e processos que modulam as relações hierárquicas e as competências das pessoas envolvidas, os mecanismos de deliberação, a divisão do trabalho, o conteúdo das tarefas, os modos operatórios, os critérios de qualidade e de desempenho;

VII - saúde no trabalho: dinâmica de construção contínua, em que estejam assegurados os meios e condições para a construção de uma trajetória em direção ao bem-estar físico, mental e social, considerada em sua relação específica e relevante com o trabalho.

Art. 7º O monitoramento do Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do Cefet/RJ será feito por meio de relatório anual de informações sobre o desenvolvimento das ações, a ser elaborado pelo Cefet/RJ, a partir de orientações a serem dadas pelo Comitê Gestor instituído pela Portaria Conjunta MGI/CGU Nº 79 de 10 de setembro de 2024.

Parágrafo único. A elaboração do relatório anual com o acompanhamento das ações previstas no anexo deste plano ficará sob a responsabilidade do Comitê de Integridade do Cefet/RJ e deverá ser encaminhado para aprovação pelo Comitê de Governança, Riscos e Controles do Cefet/RJ.

Art. 8º Revogar a Portaria CEFET-RJ nº 84, de 23 de janeiro de 2025.

Art. 9º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

MAURICIO SALDANHA MOTTA

Documento assinado eletronicamente por MAURICIO SALDANHA MOTTA, Diretor(a) Geral, em 29/01/2025, às 15:01,
conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020



A autenticidade deste documento poderá ser verificada acessando o link:

<https://boletim.sigepe.gov.br/publicacao/detalhar/324861>

Sistema de Gestão de Pessoas - Sigepe