FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE FORMIGA-MG - FUOM
CONSELHO SUPERIOR DE NORMAS E DIRETRIZES DA FUOM

CÓDIGO DE CONDUTA DA FUOM PARA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E A OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO ÂMBITO DO TRABALHO

(Ato de Aprovação: Resolução nº 05/2023 de 07/03/2023)

FORMIGA - MG
2023

CÓDIGO DE CONDUTA DA FUOM PARA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E A OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO ÂMBITO DO TRABALHO

(Ato de Aprovação: Resolução nº 05/2023 de 07/03/2023)

O Conselho Superior de Normas e Diretrizes da FUOM, com base no Estatuto da Instituição em seus artigos: 28, incisos VIII, XI, XVI e 32, letras "e" e "j", institui o Código de Conduta, conforme o Capítulo VII, artigo 23 e incisos da Lei 14.457, de 21/09/2022 e dá outras providências.

CAPÍTULO I
DA APLICAÇÃO E DO OBJETIVO DO PRESENTE CÓDIGO DE CONDUTA

Art. 1º A Fundação Educacional de FORMIGA-MG – FUOM, mantenedora do Centro Universitário de Formiga, UNIFOR-MG, Colégio UNIFOR, Clube UNIFOR e Fazenda Laboratório UNIFOR, por intermédio do Conselho Superior de Normas e Diretrizes, no uso de suas atribuições e considerando o disposto na Lei 14.457 de 21/09/2022, especificamente o estabelecido nos artigos 1º, inciso IV e 23, incisos I a IV e §§ 1º e 2º, cria este Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio Sexual no âmbito de sua atuação, conforme as regras estipuladas no presente instrumento e em demais dispositivos legais aplicáveis e em consonância com a Missão, Valores e Princípios Básicos.

Art. 2º Para efeito de nomenclatura, neste Código de Conduta, a FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE FORMIGA poderá ser denominada de FUOM, Fundação e oú Instituição.

Art. 3º Este Código de Conduta tem como objetivo primordial ser referência, formal e Institucional, para a conduta pessoal e profissional de todos os colaboradores da Fundação, independentemente do cargo que ocupem, de forma a se tornar um

padrão que norteia o relacionamento e comportamento internos, incluindo alunos e alunas matriculados (as) no âmbito da FUOM.

Art. 4º Os princípios e normas contidos neste Instrumento aplicam-se a todos os Colaboradores da FUOM, aí incluídos os professores, funcionários administrativos em seus diversos níveis hierárquicos, aprendizes, estagiários, temporários, prestadores de serviços que exerçam atividades nas diversas dependências da Fundação. O termo "Colaborador" será utilizado de forma global.

Art. 5º Este Código estabelece a conduta e comportamento a serem obedecidos no relacionamento diário entre os próprios colaboradores e estes com os clientes (alunos e alunas), fornecedores e prestadores de serviços à Instituição.

Parágrafo único. Todos os colaboradores devem respeitar as medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e moral e a outras formas de violência no âmbito do trabalho nas diversas unidades da Instituição, devendo tal conduta se estender a clientes, (alunos e alunas) fornecedores e prestadores de serviços.

Art. 6º O comprometimento com as diretrizes deste código é condição essencial para que os colaboradores estejam sintonizados com os mesmos objetivos e representa, em primeiro lugar, a adesão e responsabilidade de todos na defesa dos interesses da Fundação e no compromisso com as regras de comportamento estabelecidas na Lei Federal 14.457 de 21/09/2022.

CAPÍTULO II
DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS, DA MISSÃO E DOS VALORES DA FUOM

Art. 7º Os princípios que orientam este Código de Conduta estão diretamente vinculados aos valores, missão, visão e aos objetivos da FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE FORMIGA.

PRESIDENTE FUOM

Art. 8º Constitui MISSÃO da FUOM:

Parágrafo único. "A Fundação, pessoa jurídica de direito privado, comunitária e sem fins lucrativos, tem por finalidade promover, de forma permanente, a educação escolar e extraescolar, contribuindo para a realização do indivíduo, o desenvolvimento cultural e científico da comunidade da região a que serve, visando à participação no processo de desenvolvimento do país e ao fortalecimento da solidariedade humana".

Art. 9º Constituem VALORES DA FUOM:

Parágrafo único. Os colaboradores da Fundação, em suas relações pessoais e profissionais internas e externas, devem primar pelos seguintes valores, além de outros exigidos no seio da sociedade:

a) Respeito à igualdade e à diversidade no ambiente do trabalho;
b) Honestidade;
c) Cooperação mútua;
d) Confiança;
e) Honra;
f) Respeito à dignidade da pessoa humana;
g) Profissionalismo;
h) Conduta ética.

Art. 10. A FUOM, em consonância com sua missão, valores e princípios e, ainda, de acordo com a Lei 14.457/22 e demais dispositivos aplicáveis, prima pela prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho.

Art. 11. Todos os colaboradores da Fundação devem se compromissar com o crescimento da Instituição, com o intuito de colaborar, a fim de que ela se torne referência onde atua, sempre pautada pelos seus valores, princípios e sua missão,

PRESIDENTE FUOM

enquanto semeadora do conhecimento e das boas práticas internas e externamente, visando influenciar positivamente a sociedade a quem deve servir.

Art. 12. O compromisso com as diretrizes deste Código é condição fundamental para que os colaboradores resguardem os interesses da Fundação por meio da conduta ética que deve nortear as rotinas e trabalhos no dia a dia da Instituição.

Art. 13. A FUOM e todos os seus Colaboradores deverão estar imbuídos na prevenção e no combate a práticas de assédio sexual, moral, ou qualquer outra forma de violência, seja na forma horizontal, seja na forma vertical – ascendente ou descendente.

CAPÍTULO III
DAS MEDIDAS DE PREVENÇÃO E DE COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E A OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO ÂMBITO DO TRABALHO

Subseção I
Da Fixação de Procedimentos para Recebimento e Acompanhamento de Denúncias, para Apuração dos Fatos

Art. 14. As denúncias, em caso de assédio sexual, moral ou outra forma de violência, poderão ser apresentadas no CANAL DE DENÚNCIA a ser disponibilizado, pela FUOM, com exclusividade para tal fim (DISQUE DENÚNCIA).

§ 1º As especificações do CANAL DE DENÚNCIA, no que tange ao local de instalação, horário de atendimento, além da forma de funcionamento, constarão de Resolução própria.

§ 2º O (a) denunciante poderá optar pelo anonimato, caso não queira se identificar.

PRESIDENTE

§ 3º A denúncia, quando oral, será reduzida a termo.

§ 4º São requisitos para a verificação da materialidade dos fatos objeto da denúncia:

I. nome e qualificação do(a) denunciante, sendo facultada a opção pelo anonimato;

II. nome e qualificação do(a) ofendido(a);

III. nome do(a) indicado(a) como autor(a) do fato denunciado;

IV. descrição circunstanciada dos fatos;

V. apresentação de provas que, porventura, tenha;

VI. caso queira, indicação de testemunhas, até o limite de três, nomeando-as e qualificando-as.

§ 5º Caso os Coordenadores de Cursos e de Setores e/ou Diretores tenham notícias de assédio ou outras formas de violência no âmbito da Fundação deverão encaminhá-las, sigilosamente, à Comissão Interna de Apuração de Assédio ou Outras Formas de Violência, obedecidos os requisitos para denúncia previstos no § 3º deste artigo.

§ 6º Qualquer colaborador da Fundação que tenha notícia fidedigna de assédio ou outras formas de violência no trabalho deverá encaminhá-la à Comissão Interna de que trata o parágrafo anterior.

Subseção II
Do Encaminhamento da Denúncia e da Comissão Interna para Apuração de Assédio Sexual ou Outras Formas de Violência

Art. 15. Recebida a denúncia, essa será encaminhada à Comissão Interna para Apuração de Assédio Sexual ou Outras Formas de Violência, para estudo, avaliação e julgamento.

PRESIDENTE FUOM

Art. 16. A Comissão Interna para Apuração de Assédio Sexual ou Outras Formas de Violência é composta por três membros efetivos e dois suplentes indicados pelo Conselho Superior de Normas e Diretrizes, sendo pelo menos um dos membros efetivos integrante da CIPA, os quais, ao aceitarem a indicação, terão mandato pelo prazo de dois anos, permitida uma recondução. Sendo substituído o componente da CIPA indicado pelo CSND, outro membro será indicado.

§ 1º O Conselho levará em consideração, no ato da escolha dos membros da referida Comissão, o tempo de trabalho na FUOM: no mínimo cinco anos; a não punição disciplinar; e as referências obtidas, em caráter reservado, junto ao Coordenador do setor onde estiver lotado (a).

§ 2º O CSND, ao escolher a Comissão, já indicará o seu presidente.

§ 3º O presidente da Comissão escolherá o (a) secretário (a) e o (a) vice-presidente.

§ 4º Na hipótese de ausência ou de impedimento de membro efetivo, esse (a) será substituído (a) pelo (a) suplente.

§ 5º A atuação como membro da Comissão Interna para Apuração de Assédio Sexual ou Outras Formas de Violência se dará durante a jornada normal de trabalho dos respectivos membros, não ensejando remuneração.

Subseção III
Da Apuração dos Fatos Objeto de Denúncia

Art. 17. A Comissão Interna para Apuração de Assédio Sexual ou Outras Formas de Violência, ao receber a denúncia, instaurará o procedimento administrativo, devendo proferir a decisão no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, prorrogáveis, desde que haja justa justificativa. Verificar prazo hábil: defesa, 15 (quinze) dias

PRESIDENTE FUOM

úteis, recurso 8 (oito) dias úteis, contrarrazões, 8 (oito) dias úteis, instrução, decisão e recurso.

Art. 18. A Comissão Interna para Apuração de Assédio Sexual ou Outras Formas de Violência, ao analisar a gravidade das acusações ou existência de risco para denunciante ou vítima ou, ainda, risco de prejuízo às apurações, poderá, preliminarmente, determinar a suspensão do (a) denunciado (a) de suas atividades laborais, por até 20 (vinte) dias, sem prejuízo de sua remuneração.

§ 1º Na hipótese de urgência, a suspensão preliminar do (a) denunciado (a) poderá ser deliberada pelo Presidente da FUOM, levando ao conhecimento da Comissão Interna de Assédio.

§ 2º Ao (à) denunciado (a) é garantido o contraditório e ampla defesa, podendo, no prazo de 15 (quinze) dias úteis, após sua notificação, apresentar sua defesa, acompanhada de todas as provas, sendo-lhe facultado indicar até três testemunhas, nomeando-as e qualificando-as.

§ 3º Após a apuração dos fatos objeto de denúncia, a Comissão de Apuração proferirá a decisão.

CAPÍTULO IV
DAS PENALIDADES APLICADAS

Art. 19. Caso procedente a denúncia, será fixada a penalidade a ser aplicada, dentre as abaixo previstas:

a) Advertência verbal;
b) Advertência escrita;
c) Suspensão, sem remuneração;
d) Dispensa por justa causa.

PRESIDENTE FUOM

§ 1º As penalidades são aplicadas, de forma pedagógica, de acordo com a gravidade dos fatos, considerando-se, à vista do caso, os seguintes elementos:

a) Gravidade da infração cometida;
b) Reincidência do (a) infrator (a);
c) Dolo ou culpa.

§ 2º Não haverá cumulação de penalidades.

CAPÍTULO V
DO RECURSO

Art. 20. Da Decisão proferida caberá recurso, no prazo de até 8 (oito) dias úteis, contados da ciência da decisão, ao Conselho Superior de Normas e Diretrizes.

§ 1º A outra parte, caso não tenha optado pelo anonimato, terá igual prazo, a partir da respectiva ciência, para contra-arrazoar o recurso apresentado.

§ 2º O Conselho Superior de Normas e Diretrizes terá 15 (quinze) dias úteis para proferir a sua decisão.

§ 3º Contra decisão proferida pelo Conselho Superior de Normas e Diretrizes, não será cabível a interposição de qualquer outro recurso.

CAPÍTULO VI
DO PAPEL DA COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E ASSÉDIO (CIPA)

Art. 21. Sem prejuízo das demais atribuições que lhe são conferidas por Leis, Regulamentos e Instruções, a CIPA, no âmbito da prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de violência deverá:

PRESIDENTE FUOM

a) Incluir em sua pauta de atividades, durante o seu evento ordinário anual, ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

b) Por intermédio de seu Presidente, comunicar ao Conselho Superior de Normas e Diretrizes, os casos de assédio ou outras formas de violência que lhe sejam reportados, cumpridos os requisitos da denúncia previstos neste instrumento.

CAPÍTULO VII
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 22. Os casos omissos neste Código serão submetidos ao Conselho Superior de Normas e Diretrizes para análise e decisão.

Art. 23. O recebimento de denúncias não substitui o procedimento penal correspondente, caso a conduta denunciada pela vítima se encaixe na tipificação de assédio sexual contida no art. 216-A do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), ou em outros crimes de violência tipificados na legislação brasileira.

Art. 24. A FUOM, por intermédio do Departamento de Comunicação e da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA), dará ampla divulgação interna a este Código de Conduta.

PRESIDENTE FUOM

Art. 25. Os casos de manifesta urgência serão deliberados pela presidência da FUOM.

Art. 26. Este Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio Sexual e Outras Formas de Violência entra em vigor nesta data.

FORMIGA, 17 de março de 2023

Conselho Superior de Normas e Diretrizes da FUOM

FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE FORMIGA-MG - FUOM

CONSELHO SUPERIOR DE NORMAS E DIRETRIZES DA FUOM

RESOLUÇÃO Nº 06/2023 (PRESIDENTE)

INFORMAÇÕES RELATIVAS AO CANAL DE DENÚNCIA DA FUOM

FORMIGA - MG

2023

FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE FORMIGA-MG

RESOLUÇÃO FUOM Nº 06/2023

INFORMAÇÕES RELATIVAS AO CANAL DE DENÚNCIA DA FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE FORMIGA-MG – FUOM, PARA FINS EXCLUSIVOS DE RECEBIMENTO DE DENÚNCIA DE ASSÉDIO NO ÂMBITO DO TRABALHO (DISQUE DENÚNCIA).

O Presidente da FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE FORMIGA-MG – FUOM, Marco Antonio de Sousa Leão, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelos incisos VIII e X do art. 28 do Estatuto da FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE FORMIGA-MG e:

Considerando que, a partir de 21/03/2023, as instituições devem estar adequadas quanto às alterações introduzidas na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), pela Lei nº 14.457, de 21/09/2022, que trata da promoção de medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de violência em ambiente de trabalho;

Considerando a deliberação do Conselho Superior de Normas e Diretrizes da FUOM, em reunião realizada no dia 07/03/2023;

Considerando, ainda, o Art. 14 e seu § 1º do Código de Conduta da FUOM para Prevenção e Combate ao Assédio Sexual e a Outras Formas de Violência no Âmbito do Trabalho:

> ***Art. 14. As denúncias, em caso de assédio sexual, moral ou outra forma de violência, poderão ser apresentadas no CANAL DE DENÚNCIA a ser disponibilizado, pela FUOM, com exclusividade para tal fim (DISQUE DENÚNCIA).***
>
> ***§ 1º As especificações do CANAL DE DENÚNCIA, no que tange ao local de instalação, horário de atendimento, além da forma de funcionamento, constarão de Resolução própria.***

RESOLVE:

Art. 1º O CANAL DE DENÚNCIA da FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE FORMIGA-MG – FUOM, para fins exclusivos de recebimento de denúncia de assédio no âmbito do trabalho (DISQUE DENÚNCIA) funcionará conforme os incisos abaixo:

I – a linha telefônica será disponibilizada no Departamento Jurídico da FUOM;

II – o Disque Denúncia é de número (37) 3329 1430;

III – o atendimento do Disque Denúncia será de segunda a sexta-feira (dias úteis), das 8:00 às 18:00 horas;

IV – na denúncia, será garantido o anonimato;

V – o atendimento da denúncia será gravado para maior segurança do denunciante;

VI – não será permitida a identificação da voz ou utilização de qualquer outro meio para identificação do denunciante, caso opte pelo anonimato;

FUNDAÇÃO EDUCACIONAL
DE FORMIGA-MG

RESOLUÇÃO FUOM Nº 06/2023

VII – o atendente do Disque Denúncia receberá a manifestação e reduzirá a termo.

Art. 2º O Disque Denúncia entrará em funcionamento no dia 17/03/2023.

Art. 3º O Disque Denúncia funcionará em caráter experimental, no prazo de até 60 (sessenta) dias, sendo necessário este será revisto pelo Conselho Superior de Normas e Diretrizes da FUOM.

Art. 4º Esta resolução entra em vigor nesta data. Revogam-se as disposições em contrário.

Formiga, 07 de março de 2023.

Marco Antonio de Sousa Leão
Presidente

FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE FORMIGA-MG-FUOM

CONSELHO SUPERIOR DE NORMAS E DIRETRIZES

COMISSÃO INTERNA PARA APURAÇÃO DE ASSÉDIO E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA DA FUOM

RESOLUÇÃO Nº 13/2025

ALTERA A COMPOSIÇÃO DA COMISSÃO INTERNA PARA APURAÇÃO DE ASSÉDIO SEXUAL OU OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA DA FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE FORMIGA-MG – FUOM.

O Presidente da FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE FORMIGA-MG – FUOM, Prof. André Hostalácio Freitas, no uso da atribuição que lhe confere o inciso X do art. 28 do Estatuto da Fundação, e:

Considerando o disposto no art. 16 e seus parágrafos do Código de Conduta da FUOM para Prevenção e Combate ao Assédio Sexual e a Outras Formas de Violência no Âmbito do Trabalho:

> ***Art. 16.*** *A Comissão Interna para Apuração de Assédio Sexual ou Outras Formas de Violência é composta por três membros efetivos e dois suplentes indicados pelo Conselho Superior de Normas e Diretrizes, sendo pelo menos um dos membros efetivos integrante da CIPA, os quais, ao aceitarem a indicação, terão mandato pelo prazo de dois anos, permitida uma recondução. Sendo substituído o componente da CIPA indicado pelo CSND, outro membro será indicado.*
> ***§ 1º*** *O Conselho levará em consideração, no ato da escolha dos membros da referida Comissão, o tempo de trabalho na FUOM: no mínimo cinco anos; a não punição disciplinar; e as referências obtidas, em caráter reservado, junto ao Coordenador do setor onde estiver lotado (a).*
> ***§ 2º*** *O CSND, ao escolher a Comissão, já indicará o seu presidente.*
> ***§ 3º*** *O presidente da Comissão escolherá o (a) secretário (a) e o (a) vice-presidente.*
> ***§ 4º*** *Na hipótese de ausência ou de impedimento de membro efetivo, esse (a) será substituído (a) pelo (a) suplente.*
> ***§ 5º*** *A atuação como membro da Comissão Interna para Apuração de Assédio Sexual ou Outras Formas de Violência se dará durante a jornada normal de trabalho dos respectivos membros, não ensejando remuneração.*

Considerando que os nomes abaixo indicados atendem aos critérios estabelecidos no § 1º do art. 16 do Código de Conduta da FUOM;

Considerando a aprovação do Conselho Superior de Normas e Diretrizes (CSND), em reunião realizada no dia 12 de junho de 2025;

RESOLVE:

Art. 1º ALTERAR a composição da Comissão Interna para Apuração de Assédio Sexual ou Outras Formas de Violência da FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE FORMIGA-MG - FUOM, que passa a ser constituída pelos seguintes membros:

RESOLUÇÃO Nº 13/2025

I – MEMBROS TITULARES:
a)- Lucas Mascarenhas, Presidente;
b)- Maria Fernanda de Lima Moura;
c)- Josiane Pires Alves – Representante da CIPA (2º mandato);

II – MEMBROS SUPLENTES:
a)- Juliana Maria de Oliveira Santos – 1ª Suplente;
b)- Neiva Maria Rodrigues Silva – 2ª Suplente (2º mandato).

§ 1º A componente Josiane Pires Alves atuará como representante da CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio, e, em caso de sua substituição, outro membro da CIPA será indicado.

§ 2º Os componentes Ana Flávia Paulinelli Rodrigues, José Antônio de Morais e Luciana Aparecida Bernardes não fazem mais parte da presente comissão diante da presente alteração.

Art. 2º O mandato dos membros da Comissão será de dois anos, permitida uma recondução.

Art. 3º Em caso de ausência ou impedimento de membro efetivo, este será substituído pelo (a) respectivo (a) suplente.

Art. 4º O Presidente da Comissão escolherá, entre os membros titulares, o (a) secretário (a) e o (a) vice-presidente.

Art. 5º A atuação dos membros da Comissão ocorrerá durante a jornada normal de trabalho, não ensejando remuneração adicional.

Art. 6º Os eventuais procedimentos administrativos em andamento permanecerão sob responsabilidade da Comissão anteriormente constituída, até sua conclusão final.

Art. 6º Esta resolução entra em vigor na presente data, revogando-se as disposições em contrário.

Formiga, 27 de junho de 2025.

FUNDACAO EDUCACIONAL DE FORMIGA-MG - FUOM:20501128000146
Assinado de forma digital por FUNDACAO EDUCACIONAL DE FORMIGA-MG - FUOM:20501128000146
Dados: 2025.06.27 14:17:40 -03'00'

André Hostalácio Freitas
Presidente