

DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 02/10/2024 | Edição: 191 | Seção: 1 | Página: 78

Órgão: Ministério da Educação/Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás

PORTARIA Nº 2.128 - REITORIA/IFG, DE 27 DE SETEMBRO DE 2024

Institui a Política de Prevenção e Resolução Administrativa de Conflitos no Instituto Federal Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás.

A REITORA DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE GOIÁS - IFG, nomeada pelo Decreto Presidencial de 5 de outubro de 2021, publicado no Diário Oficial da União em 6 de outubro de 2021, no uso de suas atribuições legais e regimentais, e considerando o disposto na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; no art. 1º, §1º, da Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997; no art. 2º da Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999; na Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015; e no art. 47 da Portaria CGU nº 581, de 9 de março de 2021, resolve:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Esta Portaria institui a Política de Prevenção e Resolução Administrativa de Conflitos no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás - IFG.

Art. 2º A Política de Prevenção e Resolução Administrativa de Conflitos é regida pelos seguintes princípios norteadores:

- autonomia das partes: as partes envolvidas na mediação têm autonomia para juntas, durante as reuniões de mediação, buscarem alternativas que atendam às necessidades de ambas as partes;
- busca do consenso: a mediação é um método de solução de conflito que se resolve somente no consenso;
- oralidade: as tratativas entre as partes e o mediador devem ser orais, de forma que o essencial do conversado entre as partes e o conciliador ou mediador não necessariamente deve constar nos documentos produzidos;
- imparcialidade: o mediador deve atuar de forma neutra, sem tratar qualquer uma das partes com preferência, diferenciação ou favorecimento.
- competência: as informações decorrentes do processo de mediação não podem ser utilizadas em qualquer situação fora deste.
- isonomia entre as partes: todas as pessoas envolvidas na mediação devem ser tratadas de maneira igual, independente de cargo, função, tempo de trabalho na Instituição, sexo, cor, raça ou qualquer outra característica pessoal ou profissional;
- equidade: a equidade e a isonomia na condução do processo de mediação devem beneficiar ambas as partes;
- informalidade: não há rigidez de normas e procedimentos na mediação;
- confidencialidade: deve haver proteção ao sigilo das informações, propostas, documentos, declarações, englobando todos os registros produzidos durante o processo;
- eficiência: a Política de Prevenção de Conflitos no âmbito do IFG visa promover maior eficiência na gestão das pessoas da Instituição, assim como dos recursos e do tempo de trabalho, ao proporcionar alternativas de resolução de conflitos mais efetivas, rápidas e com resultados eficazes; e
- boa-fé: implica em veracidade, honestidade entre os envolvidos na mediação, os quais devem participar com neutralidade.



§ 1º A atuação do mediador não deve ser influenciada por preconceitos ou valores pessoais e deve garantir o equilíbrio de poder entre as partes.

§ 2º As informações de que trata o inciso V não podem ser utilizadas como provas caso o conflito vire um processo judicial.

§ 3º O mediador, em nenhuma hipótese, pode servir como testemunha de alguma das partes, haja vista ser a confiança depositada no mediador o que torna o processo de mediação eficiente.

§ 4º O mediador e as partes envolvidas possuem liberdade para definir as melhores soluções para cada situação.

§ 5º A ausência de formalidade de que trata o inciso VIII não significa que não há padrões mínimos necessários de técnica e seriedade.

§ 6º Os registros de que trata o inciso IX só poderão ser usados nos termos em que forem deliberados e previstos em conjunto com os envolvidos.

CAPÍTULO II

DOS OBJETIVOS

Art. 3º A presente política tem como objetivos principais:

- melhorar o ambiente organizacional e a qualidade de vida no trabalho;
- oferecer alternativas na resolução de divergências pessoais, que não caracterizem faltas disciplinares ou éticas;
- auxiliar gestores e servidores na resolução de divergências que afetem o funcionamento do setor de trabalho e da Instituição;
- promover a cultura do diálogo, da colaboração, da paz e da comunicação não-violenta nas relações envolvendo a comunidade interna e externa;
- solucionar os conflitos de forma pacífica, sempre que for possível; e
- restabelecer a comunicação profícua entre as partes envolvidas no conflito.

CAPÍTULO III

DOS EIXOS NORTEADORES

Art. 4º A Política de Prevenção e Resolução Administrativa de Conflitos está dividida em três eixos norteadores:

- Informação e Mobilização;
- Formação e Capacitação; e
- Mediação de Conflitos.

Art. 5º A Política de Prevenção e Resolução Administrativa de Conflitos deve ser instituída pela Reitoria e deve ser articulada, implementada e acompanhada pela Diretoria Executiva em parceria com as diretorias-gerais dos campi.

§ 1º O Coordenador-Geral da Política de Gestão e Mediação de Conflitos da Instituição será designado pelo dirigente máximo da Instituição para um mandato de dois anos, permitida a recondução.

§ 2º Caso o Coordenador-Geral da Política de Gestão e Mediação de Conflitos da Instituição seja servidor técnico-administrativo, este atuará exclusivamente na Coordenação.

§ 3º Caso o Coordenador-Geral da Política de Gestão e Mediação de Conflitos da Instituição seja servidor docente, este terá sua carga horária reduzida conforme Regulamentação da Jornada de Trabalho Docente.

Art. 6º Deve ser instituído um Núcleo de Mediação de Conflitos, no âmbito da Diretoria Executiva, que será responsável pela realização das sessões de mediação de conflitos nos termos desta Portaria.



Parágrafo único. O Núcleo de Mediação de Conflitos é responsável por articular, coordenar e executar, junto à Diretoria Executiva, o eixo III constante no art. 4º, e as demais instâncias do IFG ficam responsáveis pelas ações dos eixos I e II.

Seção I

Do eixo Informação e Mobilização

Art. 7º As ações de informação e mobilização tem como objetivo principal elaborar estratégias de conscientização institucional quanto à comunicação não-violenta, gestão de conflitos e promoção do diálogo no ambiente de trabalho.

Art. 8º A coordenação das campanhas de informação e mobilização serão de responsabilidade do Núcleo de Mediação de Conflitos, tendo como parceiros potenciais a Diretoria de Comunicação Social, a Comissão de Ética, a Coordenação de Avaliação e Correição, a Coordenação de Gestão de Pessoas, a Coordenação de Assistência ao Servidor, a Coordenação de Recursos Humanos e Assistência ao Servidor e a Ouvidoria.

Parágrafo único. As ações a serem desenvolvidas pelo Núcleo nesse eixo devem ser apresentadas anualmente em seu plano de trabalho, abrangendo as seguintes áreas de atuação:

- divulgação da campanha de forma direta via e-mail institucional e com a veiculação de peças na página oficial do IFG na internet e nas redes sociais oficiais da Instituição;
- abertura de um canal de comunicação, preferencialmente com e-mail e telefone disponíveis, entre o Núcleo e os servidores para consultas e esclarecimentos;
- organização de palestras sobre os temas e as campanhas desenvolvidas pelo Núcleo; e
- reunião com os servidores nos câmpus e na Reitoria com o intuito de apresentar o Núcleo e os temas relativos à gestão de conflitos e à promoção de diálogo.

Seção II

Do Eixo Formação e Capacitação

Art. 9º A formação e a capacitação são estratégias adotadas com o objetivo principal de prover gestores e chefias de competências necessárias para administrar divergências interpessoais e conflitos internos.

Art. 10. A formação e a capacitação devem ser realizadas com a oferta de cursos, ministrados por colaboradores externos e por servidores da Instituição.

§ 1º O IFG deve possuir em seus quadros uma equipe capaz de atuar na formação de servidores para a promoção de diálogos e mediação de conflitos.

§ 2º O IFG deve prover a capacitação de servidores que possam contribuir em núcleos de mediação de outras Instituições.

Art. 11. As ações de formação e capacitação têm como objetivo apresentar as estratégias de utilização do diálogo na gestão dos conflitos dentro dos setores dos câmpus e da Reitoria.

§ 1º As ações de formação e capacitação devem ser ofertadas de forma periódica pela Instituição, conforme percepção de necessidade pelo Núcleo de Mediação de Conflitos.

§ 2º As ações de formação e capacitação em gestão e administração de conflitos são obrigatórias para os servidores nomeados em cargos de chefia, exceto aqueles decorrentes de processos de consulta à comunidade.

§ 3º Após a nomeação para cargos de chefia, os servidores disporão de até um ano para realização do curso.

Art. 12. O processo de formação e capacitação pode ser realizado:

- pela contratação de cursos em conformidade com Plano Anual de Desenvolvimento de Pessoas, por parceria firmada entre instituições;
 - por servidores capacitados, experientes e prioritariamente atuantes em instituições de ensino;
- e



- por ações desenvolvidas pelos servidores do IFG sob a coordenação do Núcleo de Mediação de Conflitos.

Seção III

Do eixo Núcleo de Mediação de Conflitos

Art. 13. O Núcleo de Mediação de Conflitos de caráter não punitivo é responsável pela realização de sessões de mediação em casos de conflitos interpessoais entre servidores, entre servidores e estudantes ou estagiários, entre servidores e terceirizados, entre servidores e o público externo do IFG.

§ 1º A mediação é considerada uma atividade técnica, exercida por terceiros imparciais, sem poder decisório, que auxiliam as partes a identificarem e a desenvolverem soluções consensuais para o conflito.

§ 2º A instalação do Núcleo de Mediação de Conflitos não impede que outras unidades, instâncias ou órgãos desenvolvam iniciativas no sentido de adotar providências necessárias à busca de solução pacífica dos conflitos observando-se os princípios da mediação e a respectiva competência de atuação.

§ 3º A mediação de conflitos não substitui nem elimina o dever de apurar responsabilidades, infrações funcionais, atos ilícitos e denúncias de irregularidade e crimes.

Art. 14. A sessão de mediação será norteada pelos princípios dispostos no art. 2º desta Portaria.

Subseção I

Da composição do Núcleo de Mediação de Conflitos

Art. 15. O Núcleo de Mediação de Conflitos IFG deve ser composta por:

- um Coordenador do Núcleo;
- um mediador;
- quatro facilitadores titulares; e
- quatro facilitadores suplentes.

§ 1º O Coordenador do Núcleo e o mediador serão designados pelo dirigente máximo da Instituição para um mandato de dois anos, permitida a recondução.

§ 2º Os membros facilitadores serão indicados pelo Colégio de Dirigentes e designados pelo dirigente máximo da Instituição com mandato de dois anos, permitida a recondução.

§ 3º A composição do Núcleo de Mediação de Conflitos deve seguir a paridade dos segmentos docente e técnico-administrativo, com lotação em diferentes unidades da Instituição.

§ 4º São pré-requisitos para os membros do Núcleo de Mediação de Conflitos:

- a formação e a capacitação;
- o notório saber;
- conclusão dos cursos de formação de facilitadores oferecidos ou indicados pela Instituição;
- não estar respondendo processo administrativo disciplinar, sindicância investigativa, investigação preliminar sumária ou processo ético;
- ter reconhecida capacidade;
- ter reputação ilibada;
- ser servidor estável;
- possuir formação para a aplicação de métodos adequados de resolução pacífica de conflitos, observados os impedimentos previstos nos arts. 5º a 8º da Lei nº 13.140, de 2015.

Art. 16. Não incidirá remuneração extra sobre a atuação dos facilitadores.

Parágrafo único. O trabalho desenvolvido no Núcleo de Mediação de Conflitos comporá a carga horária de trabalho do servidor em consonância com a legislação vigente.



Art. 17. Em caso de necessidade e viabilidade, o IFG poderá recorrer a mediadores ou facilitadores de outras instituições públicas, mediante acordo de cooperação firmado entre elas.

Parágrafo único. Os mediadores ou facilitadores externos ao IFG somente podem participar de atividades de mediação como voluntários, portanto, sem qualquer ônus à Instituição.

Subseção II

Das competências do Núcleo de Mediação de Conflitos

Art. 18. Compete ao Núcleo de Mediação de Conflitos do IFG:

- atuar como facilitador na mediação de conflitos no âmbito da Reitoria e dos câmpus, atendendo às normativas vigentes;
- receber as denúncias apresentadas por setores da Instituição atuando na orientação, mediação, acompanhamento e encaminhamentos necessários para resolução de conflitos;
- utilizar as variadas ferramentas conhecidas para a mediação de conflitos respeitadas as especificidades de cada caso, considerando as estratégias de mediação;
- contribuir com ações preventivas, no âmbito da Reitoria e dos câmpus, em parceria com a Comissão Ética, com a Coordenação de Avaliação e Correição, com a Coordenação de Assistência ao Servidor, com a Coordenação de Recursos Humanos e Assistência ao Servidor e com a Ouvidoria, no intuito de estimular o diálogo, gerar conexão e gerenciar positivamente os conflitos em busca de uma resolução satisfatória para ambas as partes;
- organizar cursos de formação de facilitadores e de administração e gestão de conflitos direcionados aos servidores da Instituição;
- emitir relatórios que subsidiem ações que promovam o diálogo e a gestão de conflitos no âmbito institucional; e
- apresentar à Diretoria Executiva o relatório anual de atividades.

Subseção III

Das atribuições

Art. 19. São atribuições do Coordenador do Núcleo de Mediação de Conflitos do IFG: I - convocar e presidir as reuniões do Núcleo de Mediação de Conflitos;

- deliberar pela admissibilidade das solicitações e demandas encaminhadas ao Núcleo de Mediação de Conflitos;
- designar mediador ou facilitador para as demandas admitidas pelo Núcleo de Mediação de Conflitos;
- acompanhar e supervisionar a atuação dos membros;
- acompanhar o cumprimento dos acordos pelas partes, podendo em casos específicos compartilhar o acompanhamento com servidores do câmpus;
- encaminhar as deliberações do Núcleo de Mediação de Conflitos para os setores demandantes ou, caso necessário, para as instâncias competentes;
- realizar todos os procedimentos que viabilizem as sessões de mediação;
- coordenar o desenvolvimento de ações de formação, capacitação e treinamento sobre gestão de conflitos no IFG;
- decidir ad referendum os casos de urgência no âmbito do Núcleo de Mediação de Conflitos; e
- organizar, junto aos setores e instâncias envolvidos, as campanhas de orientação e conscientização de promoção do diálogo e da comunicação não-violenta na Instituição.

Art. 20. São atribuições dos membros do Núcleo de Mediação de Conflitos do IFG:

- zelar pela autonomia e protagonismo dos mediados,abstendo-se de efetuar sugestões;
- empenhar esforços para a melhoria da relação entre as pessoas envolvidas, para além dos termos do acordo;



- lidar com o conflito de modo a prevenir novas interações negativas;
- garantir a confidencialidade, para garantir às partes segurança para se expor e agir de boa-fé;
- atuar como um facilitador do diálogo das partes, as quais serão autoras da solução do conflito;
- ampliar os recursos para gerar um ambiente colaborativo, a fim de que sejam construídas soluções de benefício mútuo;
- participar das reuniões e das ações promovidas e organizadas pelo Núcleo de Mediação de Conflitos do IFG; e
- propor e participar das campanhas de conscientização e dos cursos de formação da Instituição.

CAPÍTULO IV

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 21. Em até 90 (noventa) dias após sua constituição, o Núcleo de Mediação de Conflitos deve elaborar o regulamento das normas gerais de seu funcionamento e organização das sessões de mediação.

Art. 22. Os casos omissos devem ser resolvidos pelo dirigente máximo da Instituição.

Art. 23. O disposto nesta Portaria não se aplica quando houver o dever de apuração conforme art. 143 da Lei 8.112, de 1990.

Art. 24. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

ONEIDA CRISTINA GOMES BARCELOS IRIGON

Reitora

Este conteúdo não substitui o publicado na versão certificada.

