



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
REITORIA

**RESOLUÇÃO Nº 38 DO CONSELHO SUPERIOR,
DE 13 DE NOVEMBRO DE 2025.**

APROVA a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano – IFSertãoPE.

O Presidente do Conselho Superior do Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano, no uso de suas atribuições legais, conforme Decreto Presidencial de 16/05/2024, publicado no D.O.U. nº 95, de 17/05/2024, Seção 2, RESOLVE:

Art. 1º APROVAR a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano – IFSertãoPE.

Art. 2º Esta resolução entra em vigor a partir da data da sua publicação.

JEAN CARLOS COELHO DE ALENCAR
Presidente do Conselho Superior

PUBLICADO NO SITE INSTITUCIONAL EM: 13/11/2025.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
REITORIA

**POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL, AO ASSÉDIO SEXUAL
E À DISCRIMINAÇÃO**

Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano - IFSertãoPE.

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 1º É objeto desta Política a prevenção e o enfrentamento de condutas assediadoras e discriminatórias praticadas no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho, bem como no ambiente de ensino, pesquisa e extensão, presencialmente ou por meios virtuais, contra qualquer pessoa da comunidade acadêmica.

Art. 2º A Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação se expressa no conjunto de princípios e objetivos que estabelecem as diretrizes, procedimentos, responsabilidades, mecanismos e instrumentos necessários à implementação de ações que promovam um ambiente institucional digno, justo, equânime, diverso, saudável, respeitoso, seguro e que garantam a prevenção e o combate a todas as formas de violência, especialmente o assédio e a discriminação, aplicando-se a toda a comunidade acadêmica e a todo o ambiente de trabalho e pedagógico do IFSertãoPE.

Art. 3º São princípios orientadores e diretrizes gerais da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação no IFSertãoPE:

I - Tolerância zero: adoção de postura de rigor absoluto em relação ao assédio e à discriminação, garantindo que todas as denúncias e comunicações sejam tratadas com seriedade, imparcialidade e responsabilidade;

II - Universalidade: todas as pessoas, independentemente do tipo de vínculo, estão incluídas na esfera de proteção desta Política, abrangendo estudantes, servidores(as), temporários(as), terceirizados(as), prestadores(as) de serviço, estagiários(as) e qualquer pessoa que frequente o IFSertãoPE, mesmo que transitoriamente e sem remuneração;



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
REITORIA

III - Compromisso institucional: compromisso contínuo e articulado com o enfrentamento de todas as formas de assédio e discriminação, promovendo um ambiente organizacional de respeito à diversidade e à inclusão, baseada em políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho que sejam pedagogicamente seguros e saudáveis;

IV - Resguardo da ética profissional: devem ser protegidos e promovidos padrões éticos de comportamento que assegurem a dignidade de todos(as) e mantenham o ambiente institucional seguro e livre de condutas inadequadas;

V - Respeito à dignidade da pessoa humana: toda pessoa deve ser tratada com respeito e valor, com o reconhecimento de seus direitos e a proteção de sua integridade física e psicossocial;

VI - Proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas: serão respeitados e resguardados os direitos individuais fundamentais de cada integrante da comunidade acadêmica;

VII - Eliminação de todas as formas de assédio e discriminação: qualquer comportamento assediador ou discriminatório deverá ser erradicado, visando à criação de um ambiente seguro, acolhedor e humanizado;

VIII - Fomento à cultura de respeito: será incentivada a construção de uma cultura organizacional que valorize e promova o respeito mútuo, a diversidade, a inclusão, a igualdade de tratamento e a busca por soluções dialogadas para os conflitos no ambiente institucional;

IX - Liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar a cultura, o pensamento, a arte e o saber: o ambiente institucional deve garantir que todos(as) da comunidade acadêmica possam participar de atividades educacionais sem receio de assédio ou discriminação;

X - Primazia da abordagem preventiva: será dada prioridade à promoção de ações de conscientização, sensibilização e capacitação sobre o tema, visando identificar e tratar fatores de risco que possam levar ao assédio e à discriminação;

XI - Abordagem centrada na vítima: os mecanismos de enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação devem focar no apoio e no acolhimento à vítima, com ênfase em ouvir sua vontade, respeitar suas decisões, informar sobre as opções disponíveis e buscar soluções que possam reparar os danos causados, tais como físicos, sociais, profissionais e psicossociais;

XII - Acolhimento: deverão ser realizadas ações de escuta ativa, fornecimento de informações e esclarecimentos sobre as possíveis soluções, sempre com foco na pessoa assediada ou discriminada;

XIII - Comunicação não violenta: será utilizada linguagem positiva, inclusiva e não estigmatizante, manifestada pelo compartilhamento da observação de um fato e pela expressão de sentimentos e necessidades;

XIV - Confidencialidade: as identidades de todas as partes envolvidas, incluindo as testemunhas, deverão ser protegidas a fim de evitar exposição, revitimização e retaliações, assegurando o sigilo e a confidencialidade das informações fornecidas;

XV - Não retaliação: é proibido qualquer tipo de retaliação contra as pessoas que denunciarem ou testemunharem casos de assédio e discriminação;

XVI - Integralização: o atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio e discriminação deverão ser orientados por abordagem sistêmica e fluxos de trabalho integrados entre as unidades e especialidades profissionais;



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
REITORIA

XVII - Valor social do trabalho: o trabalho, elemento essencial para a dignidade humana, deve ser exercido em um ambiente que respeite o direito de todos(as);

XVIII - Direito à saúde e à segurança no trabalho: deve ser garantido um ambiente de trabalho que promova a saúde física e mental, o bem-estar e a segurança de toda a comunidade acadêmica;

XIX - 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;

XX - Gestão exemplar: será assegurada a participação ativa de todos(as) que integram a comunidade acadêmica, promovendo a transparência, a inclusão, a colaboração e o respeito às vozes e direitos de cada pessoa;

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

XXII - Manutenção de processos sistemáticos e contínuos na prevenção e combate a todas as formas de assédio e discriminação: devem ser implementadas e sustentadas práticas, protocolos e ações de forma regular e estruturada na luta contra todas as condutas assediadoras e discriminatórias;

XXIII - Visibilidade: A Administração deve ter mecanismos e sistemas de monitoramento e geração de dados com sistematização de relatórios para acompanhamento e tomada de decisão.

CAPÍTULO II
DOS OBJETIVOS

Art. 4º O objetivo geral desta Política é estabelecer diretrizes para a promoção de ações eficazes de prevenção, acolhimento, apuração, responsabilização e gerenciamento de conflito, visando à construção de um ambiente acadêmico livre de todas as formas de violência nas relações institucionais, com especial atenção ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação.

Art. 5º São objetivos específicos desta Política:

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 das pessoas que compõem a comunidade acadêmica;

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 ambiente institucional;

IV - assegurar às pessoas denunciantes 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;



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
REITORIA

VI - garantir a efetividade das ações, por meio da integração entre os órgãos e entidades, centrais e descentralizados.

Parágrafo único. Todas as fases de execução desta Política deverão adotar o uso de linguagem inclusiva e não violenta.

CAPÍTULO III
DOS TERMOS E DEFINIÇÕES

Art. 6º Para os fins desta Política, entende-se por:

I - Comunidade acadêmica: públicos com os quais o IFSertãoPE se relaciona, incluindo estudantes, servidores(as), temporários(as), terceirizados(as), prestadores(as) de serviço, estagiários(as) e qualquer pessoa, independentemente do tipo de vínculo, que frequente a Instituição, mesmo que transitoriamente e sem remuneração;

II - Ambiente institucional: espaço físico ou virtual, no qual se desenvolvem atividades de ensino, pesquisa, extensão, gestão administrativa ou quaisquer outras vinculadas ao exercício das funções institucionais do IFSertãoPE;

III - 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;

IV - 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;

V - Prevenção: conjunto de ações individuais e coletivas que estimulam práticas de cuidado, integração e bem-estar interpessoal, e que, por antecipação, eliminam ou minimizam acontecimentos, vivências e experiências assediadoras ou discriminatórias.

VI - Rede de Acolhimento: espaços institucionais responsáveis por realizar uma primeira escuta da situação, prestar informações e esclarecimentos, orientar e acolher as pessoas afetadas, informando os princípios desta Política;

VII - Escuta inicial: primeiro momento de escuta e de orientações preliminares à pessoa que relata ter sido vítima de assédio ou discriminação, realizado quando esta comunica a terceiros da comunidade acadêmica do IFSertãoPE sobre a conduta, sem registrar formalmente a denúncia;

VIII - Atendimento especializado: forma de acolhimento profissional que envolve escuta qualificada e orientação para o encaminhamento da pessoa acolhida, seja para outros setores do IFSertãoPE ou órgãos externos que darão continuidade ao processo, ou para fins de registro da denúncia;

IX - Escuta qualificada: abordagem leve, composta por elementos como liberdade, confiança, compreensão, paciência, prontidão para ajuda, disponibilidade, atenção, abertura para a fala, não recriminação, sigilo ético e profissional;



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
REITORIA

- X - Denúncia: comunicação de irregularidades ou ilícitos que requerem a atuação dos setores competentes para apuração e responsabilização;
- XI - Registro da denúncia: ato de formalização da denúncia, preferencialmente, na Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação – Fala.BR;
- XII - Vítima: pessoa diretamente afetada pela conduta narrada;
- XIII - Denunciante: pessoa que apresenta a denúncia, podendo ser a vítima ou quem tenha conhecimento do fato;
- XIV - Denunciado: pessoa contra a qual a denúncia é apresentada;
- XV - Testemunha: pessoa que presenciou ou possui conhecimento sobre fatos relevantes de uma situação envolvendo assédio ou discriminação, e que pode fornecer informações úteis em um processo de apuração;
- XVI - Autoria: qualidade ou condição de autor, imputação de um comportamento a uma pessoa;
- XVII - Materialidade: qualidade daquilo que é material, palpável, conjunto de elementos e circunstâncias que evidenciam a prática de um ato;
- XVIII - 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, podendo ocorrer de diferentes formas:
- a) vertical descendente: praticado por uma pessoa em posição hierárquica superior;
 - b) vertical ascendente: praticado por uma pessoa em posição hierárquica inferior;
 - c) horizontal: praticado entre pessoas de mesma hierarquia;
 - d) misto: assédio coordenado de superiores hierárquicos e de colegas de trabalho com os quais não possui relação de subordinação.
- XIX - 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 e que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais;
- XX - 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;
- XXI - Outras condutas de conotação sexual: expressão representativa de condutas de médio ou baixo grau de reprovabilidade, passíveis de sancionamento com as penas de advertência ou suspensão;
- XXII - Importunação sexual: conduta tipificada como crime pelo ato de praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro;
- XXIII - Estupro: conduta tipificada como crime pelo ato de constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a ter conjunção carnal ou a praticar ou permitir que com ele se pratique outro ato libidinoso;
- XXIV - Estupro de vulnerável: conduta tipificada como crime pelo ato de ter conjunção carnal ou praticar outro ato libidinoso com menor de 14 (catorze) anos;



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
REITORIA

XXV - Discriminação: 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;

XXVI - Violência: qualquer ação intencional, praticada por indivíduo, grupo, instituição, classe ou nação dirigida a outrem, que cause prejuízos, danos patrimoniais, danos físicos, sociais, psicológicos e/ou espirituais;

XXVII - Violência sexual: todo ato sexual, tentativa de consumação do ato ou insinuações sexuais indesejadas, assim como ações que objetivem comercializar ou explorar a sexualidade de uma pessoa por meio da coerção, independentemente da relação do(a) agressor(a) com a vítima;

XXVIII - Violência psicológica: conduta que provoca abalo emocional e diminuição da autoestima ou prejudica comportamentos e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, intimidação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação;

XXIX - Violência física: qualquer ato deliberado e indesejável que caracterize ofensa à integridade física ou à saúde de uma pessoa;

XXX - Violência de gênero: qualquer ação ou omissão baseada no gênero com o qual a pessoa se identifica, que cause morte, agressão e/ou abuso físico, psicológico, sexual, dano moral ou patrimonial;

XXXI - Violência racial: conduta que desrespeita, viola a integridade física e psicológica, coisifica, humilha e discrimina qualquer pessoa ou grupo com base na sua cor ou grupo étnico-racial;

XXXII - Violência religiosa: qualquer ação ou omissão baseada nas crenças religiosas que cause morte, agressão e/ou abuso físico, psicológico, sexual, dano moral ou patrimonial;

XXXIII - Violência por orientação sexual: qualquer ação ou omissão baseada na orientação sexual que cause morte, agressão e/ou abuso físico, psicológico, sexual, dano moral ou patrimonial;

XXXIV - Microagressões: comentários e comportamentos sutis, muitas vezes inconscientes, que desrespeitam, desvalorizam ou diminuem a dignidade de uma pessoa com base em sua identidade de grupo, como raça, gênero, orientação sexual ou status socioeconômico;

XXXV - Perseguição: ato de perseguir alguém, repetidamente e por qualquer meio, ameaçando sua integridade física ou psicológica, restringindo sua capacidade de ir e vir ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua liberdade ou privacidade;

XXXVI - Bullying: conduta tipificada como crime pelo ato de intimidar sistematicamente, individualmente ou em grupo, mediante violência física ou psicológica, uma ou mais pessoas, de modo intencional e repetitivo, sem motivação evidente, por meio de atos de intimidação, de humilhação, de discriminação ou de ações verbais, morais, sexuais, sociais, psicológicas, físicas, materiais ou virtuais.

CAPÍTULO IV
DAS AÇÕES DOS(AS) INTEGRANTES DA COMUNIDADE ACADÊMICA



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
REITORIA

Seção I
Ações esperadas

Art. 7º Configuram-se como ações que devem ser instituídas e sustentadas pelos(as) integrantes da comunidade acadêmica do IFSertãoPE:

- I - respeitar as diferenças e a diversidade humana, considerando cada sujeito como único em sua história e constituição;
- II - adotar o diálogo oportuno, aberto e honesto, priorizando o reconhecimento das boas práticas e zelando pelo respeito nas relações, evitando o uso de meios de comunicação, oficiais ou não, para promover ações que, direta ou indiretamente, possam constranger, ridicularizar, ofender integrantes da comunidade acadêmica, sobretudo no exercício das suas funções;
- III - incentivar a participação da comunidade acadêmica em ações de promoção e prevenção da saúde física e mental;
- IV - estabelecer espaços coletivos de discussão buscando a clareza das informações e a melhoria das relações acadêmicas e de trabalho, por meio da revisão das práticas e do reconhecimento do trabalho desenvolvido;
- V - observar os indícios de assédio e discriminação, bem como omissão ou negligência em seu ambiente institucional, incluindo ambientes virtuais, sejam eles oficiais ou não;
- VI - reportar, obrigatoriamente, por meio dos setores responsáveis, qualquer ação de que tenha participado, testemunhado ou tenha conhecimento, relacionada a assédio moral, sexual e discriminação, ou ainda, qualquer situação de omissão ou negligência;
- VII - cumprir com o protocolo adotado pelo IFSertãoPE para o tratamento das denúncias de assédio e discriminação;
- VIII - reconhecer os estudantes como sujeitos de um processo educativo de qualidade, dentro dos marcos referenciais dos documentos institucionais;
- IX - respeitar e ser respeitado pelos(as) integrantes da comunidade acadêmica, desenvolvendo ações de combate ao bullying e/ou ao cyberbullying ou qualquer tipo de preconceito, seja social, econômico, étário, de gênero, raça, cor, etnia, orientação sexual, opção religiosa ou de qualquer outra natureza;
- X - participar dos processos de decisão do IFSertãoPE, segundo o princípio da gestão democrática, nas questões administrativas, pedagógicas e intersetoriais;
- XI - evitar, inibir e combater qualquer tratamento desumano, violento, aterrorizante, vexatório ou constrangedor aos membros da comunidade acadêmica, no âmbito institucional; e
- XII - participar das formações ofertadas e/ou indicadas pelo IFSertãoPE quanto às temáticas oriundas desta Política.

Seção II
Ações passíveis de enquadramento como assédio moral



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
REITORIA

Art. 8º São consideradas ações passíveis de enquadramento como assédio moral, praticadas pelos(as) integrantes da comunidade acadêmica do IF Sertão PE, sem prejuízo de outras:

- I - Privar a pessoa do acesso aos instrumentos necessários para realizar o seu trabalho;
- II - Sonegar informações necessárias à realização de suas tarefas ou fornecer informações que induzam ao erro;
- III - Não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência, ou colocando-a em uma situação humilhante frente aos colegas de trabalho;
- IV - Contestar sistematicamente todas as suas decisões e criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto, em especial na frente de outras pessoas;
- V - Entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente a seus colegas de trabalho;
- VI - Exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente e desnecessária;
- VII - Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou superiores, distintas das suas atribuições;
- VIII - Controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiro;
- IX - Pressionar para que não exerça seus direitos estatutários ou trabalhistas;
- X - Dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas;
- XI - Segregar a pessoa assediada no ambiente de trabalho, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação;
- XII - Agredir verbalmente, gritar, dirigir gestos de desprezo, ou ameaçar com outras formas de violência física e/ou emocional;
- XIII - Criticar a vida privada, as preferências, as convicções pessoais, sociais ou políticas;
- XIV - Espalhar boatos ou fofocas a respeito da pessoa assediada, fazer piadas, procurando desmerecê-la ou constrangê-la perante seus superiores, colegas ou subordinados;
- XV - Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas;
- XVI - Fazer comentários sugestivos sobre roupas, corpo, penteado, aparência de uma pessoa ou qualquer aspecto de sua pessoa ou bens pessoais;
- XVII - Realizar um controle excessivo e desproporcional apenas sobre a pessoa assediada;
- XVIII - Evitar a comunicação direta com a pessoa assediada, ocorrendo normalmente quando a comunicação se dá apenas por e-mail, bilhetes, terceiros e outras formas indiretas de comunicação;
- XIX - Isolar a pessoa assediada de confraternizações, almoços e outras atividades coletivas ou integrativas realizadas em conjunto com os demais colegas;
- XX - Fazer comentários indiscretos quando a pessoa falta ao serviço;
- XXI - Ameaçar a pessoa com violência física ou agredir fisicamente, ainda que de forma leve;
- XXII - Invadir a intimidade da pessoa, procedendo a escutas de ligações telefônicas, leituras de correspondências, mensagens em aplicativos ou e-mails;
- XXIII - Ignorar a presença da pessoa;
- XXIV - Atribuir tarefas vexatórias ou humilhantes à pessoa;



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
REITORIA

- XXV - Fazer insinuações, afirmações de incompetência ou incapacidade da pessoa de forma vexatória, especialmente quando motivadas pelo fato de ser mulher;
- XXVI - Questionar a sanidade mental da pessoa pelo fato de ser mulher;
- XXVII - Apropriar-se das ideias de mulheres, sem dar-lhes os devidos créditos e reconhecimento;
- XXVIII - Interromper constantemente mulheres no ambiente de trabalho e/ou em atividades relacionadas ao trabalho;
- XXIX - Tratar mulheres de forma infantilizada e/ou condescendente, com apresentação de explicações e/ou opiniões não solicitadas;
- XXX - Dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas fora do ambiente de trabalho;
- XXXI - Interferir no planejamento familiar das mulheres, sugerindo que não engravidem;
- XXXII - Emitir críticas ao fato de a mulher ter engravidado;
- XXXIII - Desconsiderar recomendações médicas às mulheres e gestantes na distribuição de tarefas;
- XXXIV - Desconsiderar sumária e repetitivamente a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento; e
- XXXV - Proferir piadas de cunho sexista.

Seção III

Ações passíveis de enquadramento como assédio sexual

Art. 9º São consideradas ações passíveis de enquadramento como assédio sexual, praticadas pelos(as) integrantes da comunidade acadêmica do IF Sertão PE, sem prejuízo de outras:

- I - Conversar de forma indesejada sobre sexo;
- II - Narrar piadas ou utilizar expressões de conteúdo sexual;
- III - Estabelecer contato físico não desejado;
- IV - Solicitar favores sexuais;
- V - Fazer convites impertinentes com proposta sexual;
- VI - Pressionar para participar de “encontros” e saídas;
- VII - Exibir-se com conotação sexual;
- VIII - Criar um ambiente pornográfico;
- IX - Insinuar, de forma explícita ou velada, conteúdo de caráter sexual;
- X - Realizar gestos ou proferir palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- XI - Prometer tratamento diferenciado;
- XII - Chantagear para permanência ou promoção no emprego;
- XIII - Ameaçar, de forma velada ou explícita, com represálias, como a perda do emprego;
- XIV - Perturbar e ofender sexualmente;
- XV - Fazer comentários, observações insinuantes e comprometedoras sobre a aparência física ou sobre a personalidade da pessoa assediada;
- XVI - Estabelecer contato físico não solicitado e além do formal, com intimidade não construída, como toques, beijos, carícias, tapas e abraços; e



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
REITORIA

XVII - Insistir em qualquer um dos comportamentos anteriores, especialmente se houver uma relação de hierarquia ou diferença de gênero.

Seção IV
Ações passíveis de enquadramento como discriminação

Art. 10. São consideradas ações passíveis de enquadramento como discriminação, praticadas pelos(as) integrantes da comunidade acadêmica do IFSertãoPE, sem prejuízo de outras:

- I - Não designar uma pessoa para determinada função em razão de sua cor, deficiência, idade, orientação sexual ou gênero;
- II - Ofender ou agredir em razão de sua orientação sexual ou identidade de gênero (homofobia e transfobia);
- III - Recusar-se a utilizar o pronome correto ao se dirigir a uma pessoa;
- IV - Isolar ou excluir pessoas com deficiência de espaços em razão de sua cor, deficiência, idade, orientação sexual ou gênero;
- V - Dispensar ou exonerar mulheres de cargos de chefia por motivos de gravidez ou licença maternidade; e
- VI - Preterir pessoas devidamente qualificadas para o trabalho em razão de sua idade.

CAPÍTULO V
DA ESTRUTURA INSTITUCIONAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E À
DISCRIMINAÇÃO NO IFSERTÃOPE

Seção I
Rede de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação

Art. 11. Toda a comunidade acadêmica do IFSertãoPE compõe a Rede de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação no âmbito institucional, que se constitui por meio da atuação integrada dos diversos atores e setores envolvidos em processos de gestão, articulação, acolhimento, registro e apuração da denúncia, bem como na formação a respeito do tema.

Parágrafo único. Cada membro da comunidade acadêmica é corresponsável pela prevenção e pelo enfrentamento de condutas assediadoras e discriminatórias no âmbito do IFSertãoPE, de acordo com suas atribuições e responsabilidades, nos termos dos regulamentos institucionais e das ações previstas no art. 7º, visando ao cumprimento dos objetivos desta Política.

Seção II
Comitê Institucional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação

Art. 12. Fica instituído o Comitê Institucional para Implantação, Monitoramento e Avaliação da



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
REITORIA

Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação, a ser designado por portaria específica do(a) Reitor(a), que indicará o(a) presidente e definirá as responsabilidades e atribuições de cada membro, observando a seguinte composição, preferencialmente:

- I - Diretor(a) de Gestão de Pessoas;
- II - Diretor(a) de Políticas de Assistência Estudantil;
- III - Chefe do Departamento de Gabinete;
- IV - Chefe do Departamento de Comunicação;
- V - Coordenador(a) da Correição;
- VI - Coordenador(a) da Ouvidoria;
- VII - Coordenador(a) de Qualidade de Vida, Saúde e Segurança no Trabalho;
- VIII - Coordenador(a) dos Núcleos de Estudos Afro-Brasileiros e Indígenas;
- IX - Coordenador(a) dos Núcleos de Estudos de Gênero e Diversidade;
- X - Presidente da Comissão de Ética;
- XI - 1 (um/a) representante do Núcleo de Atendimento às Pessoas com Necessidades Específicas;
- XII - 1 (um/a) Pedagogo(a), lotado(a) em campus e escolhido(a) entre os pares;
- XIII - 1 (um/a) Psicólogo(a), lotado(a) em campus e escolhido(a) entre os pares;
- XIV - 1 (um/a) Assistente Social, lotado(a) em campus e escolhido(a) entre os pares;
- XV - 1 (um/a) Enfermeiro(a), lotado(a) em campus escolhido(a) entre os pares;
- XVI - 1 (um/a) Técnico(a) em Assuntos Educacionais, lotado(a) em campus escolhido(a) entre os pares;
- XVII - 1 (um/a) Assistente de Alunos, lotado(a) em campus escolhido(a) entre os pares;
- XVIII - 1 (um) representante estudantil;
- XIX - 1 (um) representante de comissão de processo disciplinar.

Parágrafo único. São atribuições gerais do Comitê, podendo ser ampliadas conforme a necessidade:

- I - coordenar a implantação da Política no âmbito do IFSertãoPE, assegurando a implementação eficaz das ações e estratégias previstas, com apoio dos diversos campi e setores da Instituição;
- II - divulgar a existência da Política e ações a ela associadas, promovendo a conscientização e a disseminação das diretrizes e práticas em toda a comunidade acadêmica, para garantir que todos os(as) integrantes da Instituição tenham conhecimento pleno das medidas de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação;
- III - fomentar a colaboração e integração entre os diversos setores da Instituição, garantindo que as ações de prevenção e enfrentamento sejam realizadas de maneira coordenada e eficaz, com a participação ativa de todos os setores e atores sociais;
- IV - estimular o debate e a reflexão contínuos sobre os temas relacionados ao assédio e discriminação, promovendo espaços para discussão aberta e integrada que envolvam toda a comunidade acadêmica;
- V - acompanhar e contribuir com o desenvolvimento dos processos formativos da comunidade



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
REITORIA

acadêmica do IFSertãoPE;

VI - fazer recomendações e solicitar providências aos dirigentes das unidades para os fins relacionados à execução desta Política, tais como:

- a) apuração de manifestações de assédio e discriminação;
- b) proteção das pessoas envolvidas, incluindo a garantia de que a vítima não será submetida a ações ou procedimentos que resultem em revitimização;
- c) preservação das provas;
- d) garantia da lisura e do sigilo das apurações;
- e) mudanças de métodos e processos na organização do trabalho e/ou na abordagem pedagógica;
- f) melhorias nas condições do ambiente institucional;
- g) aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas;
- h) ações de formação;
- i) realização de campanha institucional de informação e orientação;
- j) revisão de estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que possam configurar assédio moral organizacional; e
- k) celebração de termos de cooperação técnico-científica para estudo, prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação.

VII - produzir periodicamente o diagnóstico institucional sobre o enfrentamento aos assédios e discriminações, com base em dados e relatórios coletados anualmente, assegurando transparência e acesso da comunidade acadêmica aos avanços, desafios e resultados das ações implementadas;

VIII - apresentar os relatórios de acompanhamento e avaliação à comunidade do IFSertãoPE, visando à garantia da transparência das informações;

Art. 13. Não poderão integrar o Comitê pessoas que, no momento da designação:

I - tenham registro de penalidade vigente nos respectivos assentamentos funcionais, decorrente de condutas relacionadas ou não ao disposto nesta Política;

II - tenham figurado, nos últimos cinco anos, como investigadas ou acusadas por condutas relacionadas ao disposto nesta Política, salvo nos casos de:

- a) arquivamento decorrente de decisão formal, proferida no âmbito de procedimento investigativo;
- b) absolvição administrativa em processo correccional ou ético, que reconheça expressamente a inexistência material do fato ou a negativa de autoria; ou
- c) absolvição em processo judicial com trânsito em julgado, que reconheça expressamente a inexistência material do fato ou a negativa de autoria;

III - estejam sendo investigadas ou respondendo, na condição de acusadas, a procedimento disciplinar ou ético por qualquer irregularidade relacionada ao disposto nesta Política.

§ 1º O(a) integrante designado que vier a figurar como investigado(a) ou acusado(a) em procedimento disciplinar ou ético, por condutas relacionadas ao disposto nesta Política, deverá ser imediatamente afastado(a) do exercício de suas atribuições no Comitê, a fim de resguardar a



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
REITORIA

imparcialidade e a integridade do processo até a conclusão das apurações.

§ 2º As vedações previstas no caput aplicam-se durante todo o período de exercício das atribuições no Comitê, de modo que, ocorrendo alguma das situações previstas nos incisos I, II ou III após a designação, deverá ser adotado o mesmo tratamento.

CAPÍTULO VI
DA PREVENÇÃO

Art. 14. Constituem ferramentas de prevenção no âmbito desta Política:

- I - ações de formação;
- II - ações de sensibilização;
- III - ações de promoção da saúde e prevenção de riscos e agravos.

Seção I
Ações de formação e de capacitação

Art. 15. O IFSertãoPE deverá incorporar as temáticas em seus instrumentos estratégicos, incluindo:

- I - o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP); e
- II - o Plano de Integridade.

Art. 16. O IFSertãoPE deverá contemplar as temáticas de prevenção do assédio e da discriminação na formação inicial, na ambientação dos(as) servidores(as) públicos(as) federais em estágio probatório e ao longo de toda sua jornada laboral.

§ 1º As ações de formação e de capacitação deverão abordar temas relacionados ao assédio, à discriminação e suas repercussões jurídicas e gerenciais, à gestão participativa e humanizada, à comunicação não violenta e à intervenção do(a) espectador(a), considerando, quando pertinente, as diferentes realidades do trabalho presencial e do teletrabalho, além de contemplar obrigatoriamente o letramento étnico-racial, de gênero, e demais formas de discriminação e suas interseccionalidades.

§ 2º Ocupantes de cargos de liderança, independentemente do nível, deverão participar de formação complementar específica, periodicamente, com conteúdo adequado a gestores(as) de equipes.

§ 3º Os relatórios do Plano de Desenvolvimento de Pessoas deverão consolidar e apresentar as ações formativas realizadas pelas equipes e dirigentes, contendo a carga-horária destinada ao tema, no ano.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
REITORIA

§ 4º A capacitação promoverá o desenvolvimento de temas direcionados às rotinas institucionais, dentre eles:

- I - como promover modelo de gestão cooperativo, humanizado e não violento nos ambientes de trabalho e pedagógico tanto físicos quanto virtuais, envolvendo toda a comunidade acadêmica;
- II - como utilizar a comunicação não violenta e a escuta ativa na rotina de trabalho e nas atividades pedagógicas;
- III - como identificar o racismo, o machismo, a misoginia, o etarismo, o capacitismo e a LGBTQIAPN+fobia em suas diversas formas de manifestação e dimensões no ambiente institucional;
- IV - como identificar situações de assédio moral, assédio sexual e discriminação;
- V - como agir diante de situação de assédio moral, assédio sexual e discriminação com base em protocolo de acolhimento, recebimento e encaminhamento de denúncias; e
- VI - como interromper situações de assédio moral, assédio sexual e discriminação.

Seção II
Ações de sensibilização

Art. 17. A sensibilização deverá ser realizada por meio de campanhas, materiais informativos, eventos, ações culturais, artísticas, lúdicas ou outras formas de comunicação e expressão, que possam alcançar e sensibilizar o maior número possível de pessoas que exercem atividade pública, incluindo todos(as) os(as) integrantes da comunidade acadêmica.

§ 1º O Plano de Comunicação do IFSertãoPE deverá prever ações periódicas de disseminação e compreensão das temáticas.

§ 2º A sensibilização deverá ter como objetivo a promoção de:

- I - equidade e combate a todas as formas de assédio e discriminação;
- II - campanhas educativas e conteúdos informativos com linguagem não violenta, inclusiva, acessível e não discriminatória, em todos os processos de comunicação, alinhadas a esta Política;
- III - ações voltadas à saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho;
- IV - informação e conhecimento acerca das práticas de assédio e discriminação de gênero, raça e de outros grupos e as políticas para o seu enfrentamento; e
- V - ampla divulgação, de forma contínua e acessível, dos canais institucionais de acolhimento e denúncia formal.

Seção III
Ações de promoção da saúde e prevenção de riscos e agravos



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
REITORIA

Art. 18. O IFSertãoPE deverá adotar medidas com vistas à promoção da saúde, observando as diretrizes desta Política, incluindo:

I - realizar levantamento e monitoramento periódicos do clima organizacional e da qualidade de vida no ambiente institucional, com a finalidade de redirecionar ações e aprimorar estratégias no enfrentamento de possíveis práticas de assédio e discriminação, que possam causar adoecimento físico e/ou mental, ou afastamentos médicos;

II - realizar o mapeamento dos fatores de riscos psicossociais no ambiente de trabalho, tais como pressão excessiva, ausência de apoio social, relações interpessoais conflituosas, entre outros, a fim de identificar elementos que favoreçam a ocorrência de assédio e implementar estratégias preventivas que promovam um ambiente de trabalho respeitoso, seguro e saudável;

III - estruturar programas de promoção da saúde e prevenção de agravos e riscos no ambiente de trabalho, desenvolvendo projetos, estratégias e práticas que promovam ambientes e relações de trabalho inclusivos e humanizados.

CAPÍTULO VII
DO ACOLHIMENTO

Art. 19. O acolhimento compreende dois processos articulados, a serem realizados por integrantes da Rede de Acolhimento, conforme as competências estabelecidas nesta Política:

I - Escuta inicial, que consiste no primeiro contato acolhedor, empático e orientativo com a pessoa que considera ter sido vítima de assédio moral, assédio sexual ou discriminação, sem formalização imediata da denúncia;

II - Atendimento especializado, que consiste no acolhimento realizado por profissionais habilitados, com foco no aprofundamento da escuta e na orientação quanto às providências institucionais necessárias.

Seção I
Rede de Acolhimento

Art. 20. A Rede de Acolhimento será composta pelas seguintes áreas institucionais e profissionais com competências complementares, responsáveis pela escuta inicial, pelo atendimento especializado e, sempre que necessário, pelo acompanhamento das vítimas de assédio moral, assédio sexual e discriminação no âmbito do IFSertãoPE:

I - Unidades de Gestão de Pessoas;

II - Unidade do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor – SIASS;

III - Unidade de Gestão de Integridade;

IV - Correição;

V - Ouvidoria;



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
REITORIA

- VI - Comissão de Ética;
- VII - Coordenação de Qualidade de Vida, Saúde e Segurança do Trabalho;
- VIII - Diretoria e Coordenações de Políticas de Assistência Estudantil;
- IX - Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros e Indígenas;
- X - Núcleo de Estudos de Gênero e Diversidade;
- XI - Núcleos Pedagógicos;
- XII - Núcleos de Atendimento às Pessoas com Necessidades Educacionais Específicas;
- XIII - Setores dos Assistentes de Alunos;
- XIV - Setores de Assistência à Saúde;
- XV - Psicólogos;
- XVI - Assistentes Sociais;
- XVII - Demais unidades e/ou servidores designados, por portaria específica, para comporem a Rede de Acolhimento.

§ 1º A pessoa afetada poderá escolher, dentre os(as) integrantes da equipe de atendimento especializado da Rede de Acolhimento disponíveis em sua unidade, aquele(a) com quem deseja ser atendida, observadas a natureza do vínculo institucional e a área de atuação do(a) profissional, conforme a compatibilidade com o caso.

§ 2º A Rede de Acolhimento no âmbito do IFSertãoPE terá prioridade no processo de formação e capacitação e deverá, obrigatoriamente, participar de formação específica com temáticas voltadas para a escuta ativa, riscos psicossociais do ambiente institucional e métodos de prevenção e resolução de conflitos, saúde no trabalho, construção compartilhada do conhecimento e outros temas afins.

Seção II
Escuta Inicial

Art. 21. A escuta inicial poderá ser realizada por qualquer integrante da comunidade acadêmica com quem a pessoa que considera ter sido vítima de assédio moral, assédio sexual ou discriminação se sinta segura e confortável para relatar os fatos, inclusive por aqueles(as) que não integrem formalmente a Rede de Acolhimento.

Parágrafo único. A escuta inicial realizada por pessoa que não integre formalmente a Rede de Acolhimento terá caráter exclusivamente acolhedor e informativo, cabendo a esta pessoa ouvir, demonstrar empatia, informar sobre a possibilidade de registro direto do relato na Plataforma Fala.BR e encaminhar imediatamente a pessoa afetada à Rede de Acolhimento ou comunicar o fato a um de seus integrantes, sendo preferencial que se trate de um integrante da equipe de atendimento especializado, para continuidade do atendimento institucional.

Art. 22. O integrante da Rede de Acolhimento que realizar a escuta inicial deverá:



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
REITORIA

- I - promover o acolhimento em ambiente seguro, com escuta empática e respeitosa;
- II - apresentar orientações gerais, conforme o caso, e encaminhar a pessoa afetada para atendimento especializado, assegurando a continuidade do acolhimento institucional e o aprofundamento das orientações prestadas, inclusive no que se refere à formalização da denúncia por meio da Plataforma Fala.BR;
- III - resguardar a confidencialidade das informações compartilhadas.

Seção III
Atendimento Especializado

Art. 23. O atendimento especializado será realizado por profissionais habilitados, preferencialmente por psicólogos e assistentes sociais, conforme o público demandante e as especificidades do caso.

§ 1º Os(as) servidores(as) responsáveis pelo atendimento especializado, selecionados(as) dentre aqueles(as) vinculados(as) às áreas listadas no art. 20, serão designados(as) por portaria específica no âmbito de suas respectivas unidades de atuação.

§ 2º Os(as) integrantes da Rede de Acolhimento que não estiverem designados(as) para o atendimento especializado, conforme portaria específica mencionada no parágrafo anterior, deverão atuar na escuta inicial sempre que demandados(as), observando as responsabilidades previstas no art. 22 desta Política, e assegurando acolhimento empático, orientação básica, encaminhamento adequado e sigilo das informações compartilhadas.

§ 3º Aplicam-se aos(as) servidores(as) designados(as) para o atendimento especializado as mesmas restrições previstas no art. 13 desta Política.

§ 4º Para assegurar a imparcialidade e a confiança no atendimento, é vedado que profissionais designados para o atendimento especializado realizem o acolhimento ou acompanhamento de pessoas com quem tenham relação de amizade íntima ou inimidade notória, respeitando-se, sempre que possível, a escolha da pessoa afetada dentre os(as) integrantes disponíveis da equipe.

Art. 24. Caberá aos(as) integrantes da equipe de atendimento especializado da Rede de Acolhimento:

- I - acolher a pessoa afetada no ambiente institucional, assegurando a confidencialidade das informações e garantindo um ambiente seguro, por meio de escuta empática;
- II - fornecer informações gerais sobre assédio moral, sexual e discriminação, bem como os procedimentos de enfrentamento, sem emitir juízos de valor;
- III - orientar sobre os elementos relevantes a serem registrados e o trâmite processual para



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
REITORIA

formalização e acompanhamento da denúncia na Plataforma Fala.BR;

IV - registrar o atendimento em formulário específico constante do Anexo IV, com descrição objetiva e fiel da situação relatada, incluindo, sempre que possível e de acordo com o que a pessoa atendida se sentir confortável em compartilhar, os seguintes elementos: nomes das pessoas envolvidas, local, data ou período, documentos, registros escritos, de áudio ou vídeo, bem como possíveis testemunhas;

V - disponibilizar os meios adequados para que o(a) denunciante possa registrar a denúncia na Plataforma Fala.BR, garantindo acesso a equipamentos e suporte técnico no momento do relato, quando necessário;

VI - encaminhar, no prazo de até 3 (três) dias úteis, o registro do atendimento à Ouvidoria para a formalização da denúncia na Plataforma Fala.BR, caso se verifique alguma das hipóteses previstas no art. 38, §§ 5º, 6º e 7º;

VII - encaminhar, no prazo de até 3 (três) dias úteis, o caso ao Conselho Tutelar, por meio do formulário constante do Anexo V, em denúncias de assédio ou discriminação envolvendo criança ou adolescente, comunicando previamente ao(a) Diretor(a)-Geral da unidade o envio;

VIII - acionar o setor de Gestão de Pessoas da unidade onde ocorreu o fato, sempre que identificada a necessidade, para articular, em conjunto com os demais setores competentes, as providências cabíveis que assegurem proteção institucional e acompanhamento funcional à pessoa afetada, nos casos envolvendo servidores(as), temporários(as) e estagiários(as);

IX - acionar a Coordenação de Políticas de Assistência Estudantil da unidade onde ocorreu o fato, sempre que for identificada a necessidade, para articular, em conjunto com os demais setores competentes, as providências cabíveis que garantam acompanhamento psicossocial, pedagógico ou proteção institucional à pessoa afetada, nos casos envolvendo estudantes;

X - acionar o(a) gestor(a) do contrato ao qual está vinculado(a) o(a) trabalhador(a) terceirizado(a) que figura como pessoa afetada, sempre que for identificada a necessidade, para articular, em conjunto com os demais setores competentes, as providências cabíveis que assegurem proteção institucional, inclusive com o eventual encaminhamento à empresa contratada, quando for o caso.

Art. 25. Quando julgar conveniente, a pessoa que considera ter sido vítima de assédio ou discriminação poderá buscar orientação e apoio externo de entidades representativas, serviços de apoio, organizações da sociedade civil ou pessoas de sua confiança, sem que isso prejudique o encaminhamento da notícia ou acompanhamento no âmbito institucional.

Seção IV
Disposições complementares

Art. 26. Os Diretores-Gerais dos campi, o(a) Reitor(a) e demais gestores institucionais atuarão como apoiadores da Rede de Acolhimento, cabendo-lhes:

I - garantir a liberação de servidores(as) para capacitação e atuação nas ações de acolhimento;

II - implementar, sempre que necessário e mediante indicação da Rede, medidas acautelatórias e



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
REITORIA

protetivas;

III - assegurar os recursos materiais e humanos necessários à efetiva execução das ações de acolhimento;

IV - respeitar o sigilo das informações e não interferir nos processos de escuta, atendimento e apuração, limitando-se ao acesso às informações estritamente necessárias à adoção de medidas administrativas pertinentes.

Art. 27. O atendimento às situações de assédio moral, assédio sexual e discriminação terá caráter prioritário em relação às demais demandas dos profissionais responsáveis pelo atendimento especializado, com o objetivo de garantir a eficácia e a celeridade no acolhimento institucional.

Art. 28. Mediante justificativa formal e observada a disponibilidade dos(as) profissionais, o Diretor-Geral do campus ou o(a) Reitor(a), no âmbito da Reitoria, poderá solicitar a cooperação da equipe de atendimento especializado de outras unidades do IFSertãoPE, visando auxiliar no atendimento e assegurar a continuidade e a efetividade do acolhimento institucional.

Art. 29. A pessoa que considera ter sido vítima de assédio moral, assédio sexual ou discriminação poderá, a qualquer tempo, buscar apoio externo junto a entidades representativas, organizações da sociedade civil ou pessoas de sua confiança, sem prejuízo da apuração institucional dos fatos.

Seção V
Canais de Acolhimento

Art. 30. O IFSertãoPE manterá canais permanentes de acolhimento e escuta, por intermédio da Rede de Acolhimento, devendo assegurar sua ampla divulgação no ambiente institucional.

Art. 31. As pessoas da comunidade acadêmica do IFSertãoPE afetadas por assédio ou discriminação deverão ser atendidas em ambiente adequado, presencial ou virtual, com acessibilidade, preferencialmente, com profissionais do mesmo gênero e/ou raça na equipe de atendimento, a fim de garantir um acolhimento respeitoso, humanizado e equânime.

Parágrafo único. As ações de acolhimento e escuta observarão a linguagem não violenta e serão pautadas na lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais, devendo ser apoiadas, preferencialmente, por profissionais da área da saúde, assistência ou pedagógica.

Art. 32. Os atendimentos promovidos por integrantes da Rede de Acolhimento deverão observar o protocolo de acolhimento previsto no Anexo III.

Art. 33. Caso a denúncia de assédio ou discriminação apresente indícios da prática de crime, a equipe de atendimento especializado da Rede de Acolhimento deverá esclarecer à pessoa denunciante sobre a possibilidade de apresentação da notícia do fato, conforme a natureza e as



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
REITORIA

circunstâncias do ocorrido, junto à Delegacia Especial de Atendimento à Mulher – DEAM, à Delegacia de Crimes Raciais e Delitos de Intolerância – DECRADIM, à Delegacia de Proteção à Criança e ao Adolescente – DPCA, ou a outra Delegacia da Polícia Civil competente.

Parágrafo único. Nos casos em que a apuração de denúncias de assédio ou discriminação revelar possíveis infrações penais praticadas em detrimento de bens, serviços ou interesses da Instituição, a Polícia Federal poderá ser acionada diretamente pela própria Instituição ou mediante requisição do Ministério Público Federal, nos termos do art. 144, §1º, inciso I, da Constituição Federal, conforme as circunstâncias do fato ocorrido e no exercício do dever institucional de adotar as providências cabíveis.

Art. 34. O IFSertãoPE poderá celebrar termos de cooperação técnica com outras instituições e contratar serviços de acolhimento, observado o sigilo das informações, com o objetivo de apoiar a Rede de Acolhimento, no intuito de promover atendimentos com equipe multiprofissional qualificada, interdisciplinar e diversa.

Seção VI
Medidas Acautelatórias

Art. 35. As medidas acautelatórias configurarão atos de gestão para preservar a integridade física e mental da pessoa afetada, independentes da atividade correcional, como alteração da unidade de desempenho de suas atribuições ou deferimento de teletrabalho, observados os normativos vigentes.

Art. 36. Os(as) integrantes da equipe de atendimento especializado da Rede de Acolhimento, desde que com a concordância da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação, poderão recomendar medidas acautelatórias à autoridade competente, encaminhar a pessoa para outros serviços profissionais especializados, quando necessário, e enviar cópia do formulário de registro de atendimento e avaliação de risco, constante do Anexo IV:

- I - à Diretoria de Gestão de Pessoas, nos casos em que a pessoa afetada for servidor(a), temporário(a) ou estagiário(a);
- II - à Coordenação de Políticas de Assistência Estudantil, nos casos em que a pessoa afetada for estudante;
- III - ao(à) gestor(a) do contrato e, concomitantemente, à Diretoria de Gestão de Pessoas, nos casos em que a pessoa afetada for trabalhador(a) terceirizado(a).

§ 1º Quando o caso envolver múltiplas pessoas afetadas com vínculos institucionais distintos, a cópia do formulário deverá ser encaminhada, de maneira simultânea, às unidades competentes previstas neste artigo, limitando-se, em cada encaminhamento, às informações pertinentes à pessoa vinculada ao respectivo segmento institucional.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
REITORIA

§ 2º A Diretoria de Gestão de Pessoas e as Coordenações de Políticas de Assistência Estudantil, conforme a natureza do vínculo da pessoa afetada e desde que com a sua anuência, poderão, em articulação com a Direção-Geral da unidade, com o(a) Reitor(a) e com os demais setores competentes, conforme o caso, adotar medidas imediatas de proteção ou suporte que não caracterizem aplicação de penalidade, quando identificados riscos psicossociais relevantes, com base nas informações do formulário de registro de atendimento e avaliação de risco.

CAPÍTULO VIII
DO REGISTRO DA DENÚNCIA

Art. 37. Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser denunciada por:

- I - qualquer pessoa, identificada ou não, que considera ter sido vítima da conduta no ambiente institucional; e
- II - qualquer pessoa, identificada ou não, que tenha presenciado ou dela tomado conhecimento.

Parágrafo único. É dever do agente público denunciar, quando tiver ciência, qualquer ato de assédio ou discriminação no âmbito das relações institucionais.

Art. 38. A pessoa denunciante deverá buscar os canais de atendimento da Ouvidoria para registrar a denúncia, preferencialmente por meio da Plataforma Fala.BR, ou, alternativamente, de forma presencial, por e-mail institucional ou por telefone, em conformidade com o protocolo de registro e tratamento das denúncias previsto no Anexo VI.

§ 1º Todas as denúncias de assédio ou discriminação recebidas pelos diferentes meios, por qualquer pessoa que exerce atividade pública, deverão ser encaminhadas à Ouvidoria.

§ 2º O ato de buscar a Instituição, por qualquer meio, para apresentar uma denúncia implica automaticamente o consentimento do(a) denunciante para os procedimentos necessários ao registro adequado de sua manifestação na Plataforma Fala.BR.

§ 3º O consentimento presumido abrange a utilização dos dados estritamente para os fins relacionados à manifestação, respeitando as normas e diretrizes legais vigentes.

§ 4º A Rede de Acolhimento deverá orientar a pessoa maior de idade a registrar a denúncia prioritariamente na Plataforma Fala.BR, garantindo acesso a equipamentos e suporte técnico no momento do relato, quando necessário.

§ 5º Caso a pessoa maior de idade deseje formalizar a denúncia, mas não se sinta em condições de registrá-la, o(a) integrante da equipe de atendimento especializado da Rede de Acolhimento



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
REITORIA

deverá acionar a Ouvidoria, no prazo de até 3 (três) dias úteis, para que esta adote as providências necessárias ao registro, com base nos fatos relatados.

§ 6º Se a pessoa for criança ou adolescente, seu responsável legal deverá ser informado sobre os fatos e consultado, pelo(a) integrante da equipe de atendimento especializado da Rede de Acolhimento quanto à formalização da denúncia na Plataforma Fala.BR, ocasião em que, caso haja autorização, a Ouvidoria será acionada, no prazo de até 3 (três) dias úteis, para que sua equipe possa fazê-lo, com base nos fatos relatados.

§ 7º Caso a pessoa ou seu responsável legal, se criança ou adolescente, opte por não formalizar a denúncia, mas relate os fatos e identifique a pessoa supostamente autora da conduta, o(a) integrante da Rede de Acolhimento deverá acionar a Ouvidoria, no prazo de até 3 (três) dias úteis, para que o registro seja realizado com base nas informações recebidas, resguardando a identidade da pessoa afetada por meio da supressão de dados que possam, direta ou indiretamente, identificá-la.

§ 8º Quando necessário, a Ouvidoria poderá solicitar complementação da denúncia, desde que esta seja identificada, devendo assegurar que o procedimento ocorra com o mínimo de desgaste ou constrangimento para o(a) denunciante, em razão da sensibilidade da situação.

§ 9º A Ouvidoria deverá constituir tratamento específico, inclusive na Plataforma Fala.BR, com identidade própria denominada Ouvidoria Interna, voltada à orientação, acolhimento e tratamento de denúncias, com foco nas demandas sensíveis oriundas das relações institucionais.

Art. 39. No processo de tratamento do registro de denúncia, compete à Ouvidoria do IFSertãoPE:

- I - acolher denúncias de assédio ou discriminação, assegurando seu registro adequado na Plataforma Fala.BR, sempre que recebidas por outros meios;
- II - realizar a análise prévia das denúncias e, constatada a presença de elementos mínimos descritivos da irregularidade – como autoria, materialidade e compreensão – ou de indícios que permitam ao IFSertãoPE inferi-los, adotar medidas para garantir o sigilo do(a) denunciante e encaminhar a demanda à unidade competente para apuração da responsabilidade do(a) suposto(a) agressor(a);
- III - encaminhar, quando necessário, a pessoa denunciante para atendimento especializado, com vistas à escuta qualificada;
- IV - acompanhar a adoção das medidas de acolhimento e proteção à pessoa afetada;
- V - acompanhar a manifestação na Plataforma Fala.BR, assegurando a devida comunicação do resultado ao(à) denunciante, conforme a conclusão da unidade responsável pela apuração;
- VI - sistematizar as informações institucionais sobre denúncias de assédio e discriminação, garantindo sua organização para fins estatísticos e análise estratégica.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
REITORIA

Parágrafo único. Sempre que necessário para o adequado tratamento da denúncia, a Ouvidoria poderá realizar consultas ou solicitar orientações a outros setores do IF Sertão PE.

CAPÍTULO IX
DA APURAÇÃO DA DENÚNCIA

Art. 40. Quando o(a) suposto(a) agressor(a) for servidor(a) público(a) ou temporário(a), a Ouvidoria encaminhará a denúncia à Coordenação de Correição, que adotará as providências necessárias para a apuração dos fatos, conforme a Lei nº 8.112/1990.

Parágrafo único. No processo de apuração da denúncia envolvendo servidor(a), a Coordenação de Correição deverá:

- I - receber as denúncias encaminhadas pela Ouvidoria do IF Sertão PE, por meio da Plataforma Fala.BR;
- II - encaminhar à Ouvidoria do IF Sertão PE as denúncias recebidas diretamente no setor, a fim de que sejam submetidas à análise prévia;
- III - realizar o juízo de admissibilidade das denúncias, decidindo, de forma fundamentada, pelo seu arquivamento, pela celebração de Termo de Ajustamento de Conduta – TAC, pela instauração de procedimento investigativo ou pela instauração de processo correcional, conforme o caso, incluindo Sindicância Acusatória, Processo Administrativo Disciplinar ou, no caso de servidores(as) temporários(as) regidos(as) pela Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, Sindicância Disciplinar;
- IV - sistematizar as informações institucionais sobre denúncias de assédio e discriminação, garantindo sua organização para fins estatísticos e análise estratégica.

Art. 41. Quando o(a) suposto(a) agressor(a) for trabalhador(a) terceirizado(a), a Ouvidoria encaminhará a denúncia diretamente ao(à) gestor(a) do contrato ao qual estiver vinculado(a) o(a) referido(a) profissional, cabendo a este(a) encaminhá-la à empresa contratada para a adoção das providências necessárias à apuração dos fatos.

§ 1º Caberá à empresa contratada apurar os fatos com celeridade, assegurando a participação de um(a) servidor(a) do IF Sertão PE vinculado(a) ao contrato, que atuará como interlocutor(a) institucional, prestando, sempre que possível, informações que possam contribuir para o esclarecimento da situação.

§ 2º Havendo indícios consistentes de materialidade e autoria, o(a) trabalhador(a) terceirizado(a) deverá ser substituído(a) cautelarmente, por decisão da unidade responsável pela gestão do contrato no IF Sertão PE, a qual notificará formalmente a empresa contratada para adoção da medida.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
REITORIA

§ 3º Concluída a apuração referida no § 1º e comprovada a prática de assédio ou discriminação, será determinado o desligamento do(a) terceirizado(a) do IFSertãoPE, inclusive nos casos em que tenha ocorrido substituição cautelar de que trata o § 2º.

Art. 42. Quando o(a) suposto(a) agressor(a) for estudante, a Ouvidoria encaminhará a denúncia à Direção-Geral do campus, que adotará as providências necessárias à apuração dos fatos, conforme o fluxo estabelecido no Regulamento de Convivência do Estudante do IFSertãoPE.

Art. 43. Os procedimentos administrativos deverão observar as raízes discriminatórias e estruturais atinentes às práticas de assédio, podendo se orientar pelo Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça.

Art. 44. Para apuração de supostas irregularidades relacionadas à discriminação, a composição da comissão de processo administrativo disciplinar deverá observar, sempre que possível, a preponderância da participação de mulheres, pessoas negras, indígenas, idosas, LGBTQIAPN+ ou com deficiência.

Art. 45. Resguardados os direitos individuais da pessoa denunciada, as declarações da pessoa que considera ter sido vítima de assédio ou discriminação constituirão meio de prova de alta relevância.

Art. 46. O tratamento e a apuração da denúncia de assédio ou discriminação deverão se pautar na não revitimização, com especial atenção aos momentos de oitiva.

§ 1º Em casos mais sensíveis, como aqueles envolvendo docente e estudante, servidor e superior hierárquico, pessoas com histórico de trauma emocional ou em situações de vulnerabilidade, deve ser dada preferência à realização de inquirições e oitivas por videoconferência ou por aplicativos que permitam a transmissão de sons e imagens em tempo real, assegurando a proteção, o bem-estar, a dignidade e a segurança da pessoa afetada, além de minimizar o risco de revitimização e o constrangimento durante o processo.

§ 2º Havendo receio de que o(a) investigado(a) ou acusado(a) possa causar temor ou constrangimento à pessoa que será ouvida, poderá ser solicitado que ele(a) desligue a câmera ou que o ato seja realizado sem a sua participação.

§ 3º Na hipótese de o ato ser realizado sem a participação do(a) acusado(a), será assegurado o direito à presença de advogado(a) constituído(a) por ele(a) ou, na ausência deste(a), será designado(a) defensor(a) dativo(a) exclusivamente para acompanhar a oitiva.

§ 4º Caso a pessoa que considera ter sido vítima seja criança ou adolescente, sua oitiva (depoimento especial) deverá ocorrer na presença do responsável legal, bem como de



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
REITORIA

psicólogo(a) ou assistente social, e sem a participação do(a) acusado(a), assegurando-se, porém, a presença de advogado(a) ou, na ausência deste(a), a designação de defensor(a) dativo(a), conforme estabelecido no parágrafo anterior.

§ 5º Caso a pessoa que considera ter sido vítima seja pessoa com deficiência, sua oitiva deverá respeitar e assegurar o exercício de sua capacidade legal e autonomia, garantindo a disponibilização de apoio e adaptações necessárias para viabilizar a plena participação no processo.

Art. 47. A definição da penalidade para os casos de assédio ou discriminação deverá considerar a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

§ 1º As condutas ofensivas à dignidade sexual, praticadas no ambiente institucional ou que guardem alguma relação com o serviço, são puníveis com pena de demissão, nos termos do art. 132, XIII c/c art. 117, IX, e do art. 132, V, da Lei nº 8.112/1990, conforme Parecer nº 0015/2023/CONSUNIAO/CGU/AGU, de caráter vinculante para toda a Administração Pública.

§ 2º A prática de outras condutas de conotação sexual, ainda que de menor gravidade, mas que se revelem desagradáveis ou prejudiciais ao ambiente institucional, poderá caracterizar infrações disciplinares de natureza leve ou intermediária, sujeitas às penalidades de advertência ou suspensão, conforme a gravidade do caso.

Art. 48. Caso a denúncia de assédio ou discriminação seja arquivada, independentemente da natureza do processo de apuração, a pessoa denunciante deverá ser informada pelo meio de contato indicado, com linguagem simples e respeitosa, salvo nos casos de denúncia anônima, em que não será possível a comunicação.

Art. 49. A autoridade instauradora do processo disciplinar poderá determinar o afastamento cautelar do(a) acusado(a) pelo prazo de até 60 (sessenta) dias, sem prejuízo da remuneração, nos termos do art. 147 da Lei nº 8.112/1990, quando entender que sua permanência no ambiente institucional poderá comprometer a apuração dos fatos ou representar risco à segurança da comunidade acadêmica.

§ 1º O afastamento cautelar poderá ser prorrogado uma única vez, por igual período, nos termos do parágrafo único do art. 147 da Lei nº 8.112/1990, cessando automaticamente seus efeitos ao término do prazo máximo permitido, ainda que o processo disciplinar não tenha sido concluído.

§ 2º Excepcionalmente, diante de risco iminente à pessoa afetada ou à regular apuração dos fatos, a autoridade competente poderá determinar o afastamento preventivo do(a) investigado(a) antes mesmo da instauração do processo disciplinar, independentemente de sua prévia manifestação,



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
REITORIA

pelo tempo estritamente necessário à mitigação do risco identificado, com fundamento no exercício do poder geral de cautela da Administração Pública, previsto no art. 45 da Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999.

Art. 50. Constatada a veracidade da denúncia e a configuração de crime na conduta apurada, ao término da apuração, a autoridade instauradora encaminhará o processo ao Ministério Público competente, por meio da Procuradoria Federal junto ao IFSertãoPE, para adoção das providências cabíveis na esfera penal, sem prejuízo das sanções administrativas aplicáveis.

Parágrafo único. Se, no curso da apuração, surgirem indícios de crime que demandem atuação imediata do Ministério Público, a comissão disciplinar poderá encaminhar o feito à autoridade instauradora, que, se considerar cabível e necessário, poderá remeter cópia ao órgão ministerial competente, por meio da Procuradoria Federal junto ao IFSertãoPE, sem prejuízo da continuidade dos trabalhos investigativos.

Art. 51. A prática de assédio ou discriminação por criança ou adolescente, quando configurada como crime, será considerada ato infracional, nos termos do art. 103 da Lei nº 8.069/1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA).

Parágrafo único. Nos casos previstos no *caput*, a informação sobre o fato deverá ser encaminhada ao Conselho Tutelar do município onde está localizada a unidade de ocorrência, que, nos termos do art. 136, IV, do Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA, encaminhará a notícia de fato ao Ministério Público para a adoção das medidas cabíveis.

Art. 52. O(a) integrante da comunidade acadêmica que atue no processo de atendimento especializado, ainda que em unidade distinta, não poderá participar, como membro, de qualquer processo administrativo de apuração relacionado à denúncia.

Parágrafo único. O(a) integrante da comunidade acadêmica que tenha atuado exclusivamente como escuta inicial no processo de acolhimento ficará impedido(a) de participar do processo de apuração em que tenha desempenhado essa função.

Seção I
Proteção contra retaliações

Art. 53. Para fins do disposto nesta Política, serão apuradas eventuais retaliações contra:

- I - pessoas que tenham sido vítimas ou denunciantes de assédio ou discriminação;
- II - Integrantes da Rede de Acolhimento, compreendendo os(as) profissionais responsáveis pela escuta inicial e pelo atendimento especializado;
- III - testemunhas em investigações ou processos disciplinares relacionados a essas condutas;



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
REITORIA

IV - integrantes de comissões de apuração, profissionais designados para prestar suporte técnico e quaisquer outros agentes que auxiliem investigações ou processos disciplinares.

§ 1º A ocorrência de atos de retaliação deverá ser registrada na Plataforma Fala.BR, com referência expressa à denúncia anterior, e encaminhada à Controladoria-Geral da União para as providências cabíveis.

§ 2º Compete exclusivamente à Controladoria-Geral da União receber e apurar as denúncias relativas às práticas de retaliação contra denunciante praticadas por agentes públicos dos órgãos e entidades a que se refere o art. 2º do Decreto nº 10.153, de 2019, bem como instaurar e julgar os processos para responsabilização administrativa resultantes de tais apurações.

§ 3º A prática de atos de retaliação, por ação ou omissão, contra a pessoa denunciante, constituirá falta disciplinar grave e sujeitará o responsável à pena de demissão a bem do serviço público, nos termos do art. 4º-C, § 1º, da Lei nº 13.608, de 10 de janeiro de 2018.

§ 4º Constituem exemplos de atos de retaliação, sem prejuízo de outras:

- I - demissão arbitrária;
- II - ameaças;
- III - alteração injustificada de funções, atribuições ou local de trabalho;
- IV - imposição de sanções;
- V - imposição de prejuízos remuneratórios ou materiais de qualquer espécie; e
- VI - retirada de benefícios, diretos ou indiretos;
- VII - atribuição injustificada de notas baixas na avaliação de desempenho;
- VIII - recusa injustificada em corrigir trabalhos ou aplicar avaliações substitutivas;
- IX - exclusão arbitrária de grupos de pesquisa, extensão, monitoria ou demais atividades acadêmicas.

§ 5º A Instituição adotará, sempre que necessário, medidas preventivas e protetivas para resguardar a integridade física, psicológica, funcional e acadêmica das pessoas que estejam sob risco de retaliação, assegurando, conforme o caso, o acompanhamento psicossocial, a realocação temporária em outro ambiente, o sigilo das informações e outras providências cabíveis, com respeito à voluntariedade e ao interesse da pessoa protegida.

CAPÍTULO X
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 54. A Reitoria e as Direções-Gerais dos campi devem assegurar a existência de espaços físicos adequados para o acolhimento e atendimento sigiloso de casos de assédio ou discriminação, garantindo a confidencialidade, a privacidade das pessoas envolvidas e a proteção das



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
REITORIA

informações recebidas.

Art. 55. Os conteúdos dos concursos públicos do IF Sertão PE deverão incluir temas relacionados ao assédio e à discriminação, reforçando a importância do respeito à diversidade e da promoção de um serviço público pautado nos princípios democráticos, inclusivos, seguros e saudáveis.

Parágrafo único. No ato de posse do servidor(a) ou de contratação do substituto(a), deverá ser dada ciência desta Política e do Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, os quais deverão integrar, de forma permanente, os processos institucionais de formação e capacitação.

Art. 56. As empresas contratadas pelo IF Sertão PE para a prestação de serviços, assim como as entidades parceiras, deverão cumprir as diretrizes desta Política e do Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, assegurando a adoção de práticas respeitadas e humanizadas.

Parágrafo único. Os editais de licitação e os contratos firmados com empresas prestadoras de serviços deverão conter cláusulas que exijam das contratadas o compromisso com a implementação de políticas de enfrentamento ao assédio e à discriminação em suas relações de trabalho e gestão, bem como a realização de ações de formação para seus(as) empregados(as).

Art. 57. Esta Política será amplamente divulgada a toda a comunidade acadêmica do IF Sertão PE, por meio dos instrumentos e canais institucionais disponíveis, a fim de garantir sua efetividade.

Art. 58. As disposições legais e normativas que fundamentam esta Política, bem como o glossário de termos técnicos, o protocolo de acolhimento, o formulário de registro de atendimento e avaliação de risco e o protocolo para registro e tratamento de denúncias estão detalhados, respectivamente, nos Anexos I, II, III, IV e V.

Art. 59. Os casos omissos nesta Política serão analisados pelo Comitê Institucional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação.

Art. 60. Esta Política entra em vigor a partir da data de sua publicação.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
REITORIA

ANEXO I

BASE LEGAL E NORMATIVA

- I. Constituição da República Federativa do Brasil, que estabelece os fundamentos da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, a proibição de todas as formas de assédio e de discriminação, bem como o direito à honra, à segurança, à saúde e ao trabalho, conforme previsto no art. 1º, incisos III e IV; art. 3º, inciso IV; art. 5º, inciso X; art. 6º, caput; art. 7º, inciso XXII; art. 39, § 3º; e art. 170, caput;
- II. Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que reconhece o direito a um mundo do trabalho livre de violência e assédio;
- III. Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata da discriminação em matéria de emprego e profissão;
- IV. 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 a Violência Sexual no âmbito da administração pública direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal;
- V. Lei nº 13.608, de 10 de janeiro de 2018, que dispõe sobre o serviço telefônico de recebimento de denúncias e sobre recompensa por informações que auxiliem nas investigações policiais; e altera o art. 4º da Lei nº 10.201, de 14 de fevereiro de 2001, para prover recursos do Fundo Nacional de Segurança Pública para esses fins;
- VI. 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;
- VII. Lei nº 13.185, de 6 de novembro de 2015, que institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying);
- VIII. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência);
- IX. Lei nº 12.852, de 5 de agosto de 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;
- X. Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010, que institui o Estatuto da Igualdade Racial;



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
REITORIA

- XI. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, incluindo seus princípios e fins;
- XII. Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992, substancialmente alterada pela Lei nº 14.230, de 25 de outubro de 2021, que dispõe sobre as sanções aplicáveis em virtude da prática de atos de improbidade administrativa, de que trata o § 4º do art. 37 da Constituição Federal;
- XIII. 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;
- XIV. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), que dispõe sobre os direitos fundamentais de crianças e adolescentes, bem como as medidas de proteção e responsabilização aplicáveis;
- XV. Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor;
- XVI. Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, que institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional; (Política IFSertãoPE);
- XVII. Decreto nº 10.046, de 09 de outubro de 2019, que dispõe sobre a governança no compartilhamento de dados no âmbito da administração pública federal e institui o Cadastro Base do Cidadão e o Comitê Central de Governança de Dados;
- XVIII. Decreto nº 9.492, de 5 de setembro de 2018, a qual regulamenta a Lei nº 13.460, de 26 de junho de 2017, que dispõe sobre participação, proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos da administração pública federal e institui o Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo federal;
- XIX. Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002, que promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher;
- XX. Decreto nº 1.973, de 1º de agosto de 1996, que promulga a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher;
- XXI. Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994, que aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal;
- XXII. Decreto nº 99.710, de 21 de novembro de 1990, que promulga a Convenção sobre os Direitos da Criança;



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
REITORIA

XXIII. Decreto nº 65.810, de 8 de dezembro de 1969, que promulga a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial;

XXIV. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), que define, dentre outros, os crimes contra a vida e as lesões corporais, os crimes contra a honra, os crimes contra a liberdade individual, os crimes contra a liberdade sexual e os crimes contra o vulnerável;

XXV. Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, que institui o PFPEAD Direta, suas Autarquias e Fundações.

XXVI. Portaria Normativa CGU nº 116, de 18 de março de 2024, que estabelece orientações para o exercício das competências das unidades do Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo Federal, instituído pelo Decreto nº 9.492, de 5 de setembro de 2018, no âmbito do Poder Executivo federal;

XXVII. Portaria Normativa CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022, que dispõe sobre o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal de que trata o Decreto nº 5.480, de 30 de junho de 2005, e sobre a atividade correcional nos órgãos e entidades do Poder Executivo Federal;

XXVIII. Guia Lilás da Controladoria-Geral da União (CGU), 2ª edição, aprovado pela Portaria Normativa CGU nº 58, de 07 de março de 2023, que estabelece orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal;

XXIX. Parecer nº 0015/2023/CONSUNIAO/CGU/AGU, que aborda a punição para o assédio sexual e demais condutas que violam a dignidade sexual, de caráter vinculante para toda a Administração Pública, adotado pelo Parecer nº JM-03, de 4 de setembro de 2023, do Advogado-Geral da União, nos termos estabelecidos no Despacho do Consultor-Geral da União nº 00595/2023/GAB/CGU/AGU e aprovado por Despacho do Presidente da República.

XXX. Nota Técnica nº 3285/2023/CGUNE/DICOR/CGR, que trata do enquadramento disciplinar das condutas de cunho sexual.

XXXI. Decisão do Supremo Tribunal Federal - STF no âmbito da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) 26, que equipara a homofobia ao crime de racismo;

XXXII. Acórdão nº 456/2022 – Tribunal de Contas da União (TCU), que estabeleceu o modelo de avaliação do sistema de prevenção e combate ao assédio moral e sexual;

XXXIII. Resolução nº 61 do Conselho Superior do IFSertãoPE, de 1ª de dezembro de 2022, que aprova a atualização do Regimento Interno da Reitoria do IFSertãoPE;



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
REITORIA

XXXIV. Resolução nº 60 do Conselho Superior do IF Sertão PE, de 1º de dezembro de 2022, que aprova a atualização do Regimento Geral do IF Sertão PE;



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
REITORIA

ANEXO II

GLOSSÁRIO

I. Gestão humanizada: forma de gestão que valoriza as pessoas, reconhece suas potencialidades, respeita suas diferenças, estimula seu desenvolvimento, promove sua saúde e bem-estar, incentiva sua participação, colaboração e corresponsabilidade, e busca alcançar resultados de forma ética, eficiente e efetiva.

II. Autocomposição de conflitos: método de resolução de conflitos a partir da negociação direta entre as partes interessadas que buscam atingir o consentimento entre ambas.

III. Letramento em raça e diversidades sexual e de gênero: conjunto de práticas pedagógicas que têm por objetivo conscientizar a pessoa da estrutura e do funcionamento do racismo, do machismo, da misoginia, da LGBTQIAPN+fobia e de outras formas de opressão relacionadas às diversidades sexual e de gênero na sociedade, tornando-a apta a reconhecer, criticar e combater atitudes discriminatórias em seu cotidiano.

IV. Feminismo: conjunto de movimentos políticos, sociais e filosóficos protagonizado por mulheres e que tem como objetivo a eliminação da cultura de dominação masculina sobre as mulheres, bem como a promoção de direitos e oportunidades iguais entre os gêneros.

V. Machismo: preconceito que exerce uma função social de dominação, que se baseia na crença da superioridade dos homens sobre as mulheres, com a finalidade de controlar comportamentos e subjugar sua existência. Funda-se em relações sociais estruturais de opressão- -exploração- dominação que organizam a sociedade.

VI. Identidade de Gênero e Transexualidade: dimensão da identidade de uma pessoa que diz respeito à forma como se relaciona com as representações de masculinidade e feminilidade e como isso se traduz em sua prática social, sem guardar relação necessária com o sexo atribuído no nascimento. Pessoas que se relacionam com as representações diferentes de seu sexo biológico atribuído no nascimento são consideradas pessoas transgênero. Pessoas cujo sexo biológico coincide com a representação de gênero são consideradas pessoas cisgênero.

VII. Orientação Sexual/Sexualidade: A orientação está ligada ao que a pessoa busca em relacionamentos afetivos e sexuais. Heterossexuais se atraem por pessoas do gênero oposto, homossexuais se atraem por pessoas do mesmo gênero, já aquelas pessoas que se interessam por indivíduos do mesmo ou de qualquer outro gênero são consideradas bissexuais. A assexualidade pode ser definida como a ausência de desejo sexual por qualquer gênero. No entanto, pode acontecer das pessoas assexuais sentirem atração por um dos gêneros (ou ambos) só em situações



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
REITORIA

específicas.

VIII. Patriarcado: forma de organização política, econômica, religiosa, social baseada na ideia de autoridade e liderança do homem, no qual se dá o predomínio dos homens sobre as mulheres, do marido sobre as esposas, do pai sobre a mãe, dos velhos sobre os jovens, e da linhagem paterna sobre a materna”.

IX. Racismo: fenômeno social marcado por dinâmicas de poder pautadas em diferenciações étnico-raciais hierárquicas e excludentes, que promovem desigualdades baseadas na raça, cor, origem nacional ou étnica de uma pessoa ou grupo, e se concretizam em práticas, comportamentos, falas, dinâmicas relacionais, estruturais e institucionais, por meio de ações ou omissões que contribuem para sua manutenção, manifestando-se de forma voluntária ou involuntária.

X. Misoginia: expressa comportamentos e ações que geram sofrimento, constrangimentos, violências e imposição de opressão em relação às mulheres. Essa opressão se manifesta de diferentes maneiras, como a exclusão social, a agressão física, a violência doméstica, entre outras formas de machismo.

XI. Etarismo (idadismo): preconceito atribuído à idade, o qual consiste nos estereótipos - modo como pensamos e agimos - e nos modos de sentir em relação a outras pessoas, com base na idade, categorizando-as e criando divisões socialmente injustas. Estereótipos, preconceito e discriminação dirigidos a outras pessoas ou a nós com base na idade.

XII. LGBTQIAPN+fobia: prática discriminatória que atenta contra os direitos fundamentais das pessoas lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, queers, intersexos, assexuais, não binárias e outras. Dito de outra forma, seria a discriminação e violência sofridas pelas pessoas LGBTQIAPN+ em razão de sua identidade de gênero, orientação sexual ou características sexuais.

XIII. Capacitismo: discriminação originada a partir da condição da deficiência. O capacitismo se baseia em uma estrutura complexa e dinâmica que valoriza determinados padrões de funcionalidade e subestima as capacidades e habilidades das pessoas com deficiência;

XIV. Interseccionalidade: condição na qual dois ou mais marcadores sociais se sobrepõem, podendo resultar em opressões e discriminações específicas que se explicam por essa sobreposição. A interseccionalidade materializa a interligação de condições no que diz respeito a gênero, raça, etnia, classe social, capacidade física, identidade de gênero, idade, localização geográfica, entre outros marcadores, gerando desvantagens específicas, que se explicam por essa intersecção.

XV. Diversidade: variedade de características, identidades, experiências, saberes, culturas, crenças,



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
REITORIA

valores, opiniões, perspectivas e formas de expressão que compõem as pessoas e os grupos sociais.

XVI. Inclusão: ação de reconhecer, valorizar, respeitar e promover a diversidade, garantindo a participação, a representação, a acessibilidade, a equidade, a justiça e os direitos de todas as pessoas e grupos sociais.

XVII. Fator de Risco: toda condição ou situação de trabalho que tem o potencial de comprometer o equilíbrio físico, psicológico e social das pessoas, causar acidente, doença decorrente do trabalho ou profissional.

XVIII. Gestora - Gestor: aquela ou aquele que exerce atividades com poder de decisão, que lidera equipes e processos de trabalho.

XIX. Revitimização: adoção de procedimentos que obriga a vítima a reviver repetidamente a violência que sofreu ou a expõe a novas formas de violência devido a atendimentos inadequados.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
REITORIA

ANEXO III

PROTOCOLO DE ACOLHIMENTO EM SITUAÇÕES DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

1. Disposições Gerais

1.1. O acolhimento será realizado mediante atendimento humanizado regido pelas seguintes orientações:

- a. tratamento individualizado com a compreensão de necessidades e particularidades da pessoa notificante e do caso concreto, incluindo observância de conhecimentos relacionados à comunidade LGBTQIAPN+, bem como atenção ao racismo estrutural e à misoginia, sendo vedada a repetição de ações, hábitos, falas e pensamentos que promovam, direta ou indiretamente, a discriminação ou a segregação racial;
- b. prática de escuta ativa e transmissão de mensagens claras, em linguagem apropriada à pessoa afetada por assédio ou discriminação e a eventuais acompanhantes, para que possam ser compreendidas;
- c. redução de tempo de espera e garantia de atendimento presencial com prioridade para pessoas idosas, pessoas com deficiência, crianças ou adolescentes, gestantes e mulheres com crianças de colo;
- d. uso de linguagem não burocrática ou jurídica e questionamento à pessoa afetada por assédio ou discriminação como quer ser tratada, como gostaria de ser chamada e, caso deseje, usar o nome social informado;
- e. adaptação necessária no atendimento a pessoas lactantes, pessoas com filhos pequenos, pessoas ameaçadas ou em qualquer outra situação de vulnerabilidade com relação à duração dos atos, ao vocabulário utilizado, à privacidade, entre outras medidas;
- f. observância ao sigilo de dados da pessoa afetada por assédio ou discriminação e ao sigilo profissional;
- g. permissão de presença de acompanhantes (inclusive de representante de entidade sindical) e familiares, quando solicitado pela pessoa notificante.

1.2. A pessoa afetada por assédio ou discriminação poderá escolher, dentre os(as) integrantes da equipe de atendimento especializado da Rede de Acolhimento disponíveis em sua unidade, aquele(a) com quem deseja ser atendida, observadas a natureza do vínculo institucional e a área de atuação do(a) profissional, conforme a compatibilidade com o caso.

1.3. Será apresentado formulário de registro de atendimento e avaliação de risco à pessoa afetada por assédio ou discriminação, para preenchimento voluntário.

2. Registro e encaminhamento do relato



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
REITORIA

2.1. Sempre que a pessoa afetada optar por prosseguir com o registro do relato de assédio ou discriminação, o formulário de registro de atendimento e avaliação de risco deverá ser encaminhado à(s) unidade(s) competente(s). Caso seja identificado risco psicossocial, recomenda-se que a análise e a eventual adoção de medidas de proteção pela(s) unidade(s) competente(s) sejam realizadas no prazo máximo de 30 (trinta) dias a contar do recebimento da notícia do fato.

2.2. Para a apreciação de ações imediatas, recomenda-se prazo de 48 (quarenta e oito) horas a contar do recebimento da notícia do fato.

3. Ações imediatas

3.1. Deverão ser recomendadas à autoridade competente, desde que autorizadas pela pessoa afetada por assédio ou discriminação e para preservar a sua saúde e integridade física e moral, ações imediatas para unidade de gestão responsável.

4. Colheita de declarações da pessoa noticiante, escuta qualificada

4.1. Na escuta ativa, todos os sentidos deverão ser utilizados para buscar compreender o que está sendo comunicado, com atenção total a quem está se manifestando. Importante, assim, não fazer outras atividades, tais como consultar o computador ou o celular, durante a conversa com outra pessoa.

4.2. Na escuta ativa, é importante demonstrar empatia: colocar-se no lugar da outra pessoa, compreendendo seus sentimentos e suas experiências, sem fazer julgamentos ou críticas. Importante fazer perguntas, buscar compreender inteiramente o que está sendo comunicado, bem como repetir o que entendeu, para mostrar à outra pessoa compreensão integral da mensagem.

4.3. A memória da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação sobre o ocorrido pode estar comprometida, como medida de autodefesa para superar o trauma sofrido. Nesse cenário, o início da colheita das declarações deverá ser apto a tranquilizá-la, esclarecendo que o objetivo do ato é reconstituir os fatos na medida do possível, identificando lembranças e lapsos existentes na memória.

4.4. A pessoa afetada por assédio ou discriminação deverá se sentir livre para contar sua história da maneira que melhor lhe convier. Isso poderá significar um testemunho em um formato narrativo ou poderá envolver uma série de perguntas e respostas. Dever-se-á tomar o cuidado para não interromper o fluxo da narrativa, esperando-se um ponto apropriado para intervir.

4.5. A dificuldade de recontar o trauma sofrido não poderá ser interpretada em desfavor da



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
REITORIA

pessoa afetada pelo assédio ou discriminação, de modo a rotular o seu relato como não convincente. A falta de precisão no relato e eventual hesitação em fornecer detalhes não poderão servir para desacreditar o depoimento da pessoa notificante, considerando, principalmente, as consequências negativas de longo prazo decorrentes dos abusos noticiados.

4.6. O relato dever-se-á basear em respostas a perguntas não tendenciosas, ou seja, questões isentas de suposições ou conclusões e que permitam à pessoa notificante oferecer o depoimento mais completo e objetivo possível. Deverão ser evitadas perguntas de resposta múltipla, uma vez que podem obrigar a pessoa notificante a dar respostas pouco precisas caso o que lhe tenha acontecido não corresponda exatamente a nenhuma das opções. A pessoa notificante deverá poder contar a sua própria história, mas poderá ser auxiliada por meio do levantamento de questões que ajudem a tornar o relato mais preciso.

5. Informação e orientação

5.1. Após a escuta, deverão ser transmitidas orientações sobre como o registro da denúncia ocorre e seus possíveis desdobramentos, respeitando sempre a vontade e os limites externados pela pessoa notificante, inclusive o de apenas relatar para as Instâncias da Rede de Acolhimento sem registro formal.

5.2. As possíveis respostas aos questionamentos da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação deverão estar disponíveis de imediato.

5.3. Orientações que poderão ser transmitidas à pessoa notificante:

- a. comunicar aos superiores hierárquicos ou registrar a denúncia por meio dos canais disponíveis no órgão, como a Plataforma Fala.BR;
- b. evitar permanecer sozinha no mesmo local que a pessoa assediadora;
- c. anotar, com detalhes, todas as condutas abusivas sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome da pessoa noticiada e de colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais considerar necessário;
- d. dar visibilidade ao episódio procurando a ajuda de colegas, principalmente daquelas e daqueles que testemunharam o fato, ou que são ou foram vítimas;
- e. reunir provas, como bilhetes, e-mails, mensagens em redes sociais, presentes e filmagens de câmeras de segurança.

5.4. Caso o fato noticiado aparente possível resolução mediante utilização de técnicas de resolução de conflitos, incluindo as abordagens de práticas restaurativas, será facultado endereçamento do caso específico à Rede de Acolhimento.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
REITORIA

ANEXO IV

FORMULÁRIO DE REGISTRO DE ATENDIMENTO E AVALIAÇÃO DE RISCO

Observação:

Este formulário tem o objetivo de compreender melhor a sua situação e oferecer o suporte adequado. Sabemos que relatar essas experiências pode ser desafiador. Por isso, queremos reforçar que você tem total liberdade para responder apenas às perguntas com as quais se sentir confortável.

As informações fornecidas serão tratadas com sigilo e responsabilidade, garantindo sua privacidade e proteção. Caso precise de apoio, estamos aqui para ajudá-lo(a).

Unidade de Registro:

Setor de Registro:

Atendente: Cargo:

Data: / /

PARTE I

IDENTIFICAÇÃO DAS PARTES

Pessoa Noticiante

Nome:

Idade:

Vínculo com a instituição:

() Docente () TAE () Estudante () Temporário () Estagiário () Terceirizado () Outro:

Setor ou curso (se aplicável):

Pessoa Noticiada (pessoa citada)

Nome:

Idade:

Vínculo com a instituição:

() Docente () TAE () Estudante () Temporário () Estagiário () Terceirizado () Outro:

Setor ou curso (se aplicável):



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
REITORIA

RELAÇÃO DAS PARTES

Marque a opção que melhor descreve a relação entre a pessoa notificante e a pessoa notificada.

- () Hierárquica: ocorre quando há uma relação de autoridade formal dentro da estrutura da instituição, com subordinação direta ou indireta (ex.: chefia/subordinado, docente/estudante, supervisor/estagiário)
- () Horizontal: ocorre quando as partes ocupam o mesmo nível hierárquico, sem relação de subordinação (ex.: dois docentes da mesma coordenação, dois técnico-administrativos do mesmo setor ou setores diferentes)
- () Acadêmica: ocorre quando a interação se dá no contexto de ensino, pesquisa, extensão, orientação ou supervisão acadêmica, sem necessariamente envolver hierarquia (ex.: tutor/estudante, técnico-administrativo/estudante, orientador de estágio/estudante)
- () Sem vínculo direto: ocorre quando não há relação formal dentro da instituição, mesmo com interação regular em contexto institucional, sem vínculo funcional ou hierárquico (ex.: servidores de setores distintos sem relação funcional, estudante e servidor que não interagem regularmente)
- () Outro:

BLOCO I – SOBRE VOCÊ (NOTICIANTE)

1. Em qual unidade você trabalha ou estuda?

R:

2. Há quanto tempo você trabalha ou estuda na unidade?

R:

3. Você possui alguma deficiência ou doença degenerativa que acarretam condição limitante ou de vulnerabilidade física e/ou mental?

() Sim. Qual(is)?

() Não

4. Com qual cor/raça você se identifica:

() Branca () Preta () Parda () Amarela () Oriental () Indígena

5. Qual o seu gênero:



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
REITORIA

- () Feminino () Masculino () Outro. Qual?
() Não desejo informar

BLOCO II – SOBRE A PESSOA NOTICIADA

1. A pessoa noticiada já ameaçou, agrediu, assediou ou discriminou outras pessoas no ambiente institucional?

- () Sim. Especificar:
() Não () Não sei informar () Prefiro não responder no momento

2. A pessoa noticiada já descumpriu alguma medida adotada para proteger você ou outras pessoas no âmbito institucional, como tentativa de retomar contato, circulação em espaços institucionais mesmo estando afastada, entre outras atitudes?

- () Sim. Especificar: () Não () Nunca houve () Não sei informar

BLOCO III – SOBRE A SITUAÇÃO DE ASSÉDIO E/OU DISCRIMINAÇÃO

1. A pessoa noticiada já praticou alguma agressão (física, verbal, psicológica, moral, sexual, patrimonial) contra você?

- () Sim. Qual(is) destes comportamentos?

Condutas passíveis de enquadramento como assédio moral

- () Priva do acesso aos instrumentos necessários para realizar o seu trabalho
- () Isola ou dificulta o seu contato com colegas de trabalho, docentes ou estudantes
- () Não atribui atividades, deixando-o(a) sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência, ou colocando-o(a) em uma situação humilhante frente aos colegas de trabalho;
- () Contesta sistematicamente todas as suas decisões e critica o seu trabalho de modo exagerado ou injusto, em especial na frente de outras pessoas
- () Entrega, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente a seus colegas
- () Exige a execução de tarefas urgentes de forma permanente e desnecessária
- () Atribui, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou superiores, distintas das suas atribuições
- () Controla a frequência e o tempo de utilização de banheiro



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
REITORIA

- () Pressiona para que não exerça seus direitos estatutários ou trabalhistas
- () Dificulta ou impede promoções ou o exercício de funções diferenciadas
- () Segrega no ambiente de trabalho, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação
- () Agride verbalmente, gritou, dirigiu gestos de desprezo, ou ameaçou com outras formas de violência física e/ou emocional
- () Critica a vida privada, as preferências, as convicções pessoais ou políticas
- () Espalha boatos ou fofocas a seu respeito, faz piadas, procurando desmerecê-lo(a) ou constrangê-lo(a) perante seus superiores, colegas ou subordinados
- () Desconsidera problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas
- () Faz comentários sugestivos sobre roupas, corpo, penteado, aparência de uma pessoa ou qualquer aspecto de sua pessoa ou bens pessoais
- () Realiza um controle excessivo e desproporcional apenas sobre você
- () Evita a comunicação direta, ocorrendo normalmente quando a comunicação se dá apenas por e-mail, bilhetes, terceiros e outras formas indiretas de comunicação
- () Isola você de confraternizações, almoços e outras atividades coletivas ou integrativas realizadas em conjunto com os demais colegas
- () Faz comentários indiscretos quando você falta ao serviço
- () Ameaça você com violência física ou agride fisicamente, ainda que de forma leve
- () Invade a sua intimidade, procedendo a escutas de ligações telefônicas, leituras de correspondências, mensagens em aplicativos ou e-mails
- () Ignora a sua presença
- () Atribui tarefas vexatórias ou humilhantes a você
- () Faz insinuações, afirmações de incompetência ou incapacidade pelo fato de ser mulher
- () Questiona a sua sanidade mental pelo fato de ser mulher
- () Apropriar-se de suas ideias enquanto mulher, sem dar os devidos créditos e reconhecimento
- () Interrompe constantemente você, enquanto mulher, no ambiente de trabalho e/ou em atividades relacionadas ao trabalho
- () Trata você, enquanto mulher, de forma infantilizada e/ou condescendente, com apresentação de explicações e/ou opiniões não solicitadas
- () Dificultar ou impedir que você, enquanto gestante, compareça a consultas médicas fora do ambiente de trabalho
- () Interfere no planejamento familiar das mulheres, sugerindo que não engravidem
- () Emite críticas ao fato de a mulher ter engravidado
- () Desconsidera recomendações médicas a você, enquanto mulher e/ou gestante, na distribuição de tarefas



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
REITORIA

- () Desconsidera sumária e repetitivamente a sua opinião técnica, enquanto mulher, em sua área de conhecimento
- () Profere piadas de cunho sexista
- () Outros comportamentos assediadores. Especificar:

Condutas passíveis de enquadramento como assédio sexual

- () Conversa de forma indesejada sobre sexo;
- () Narra piadas ou utiliza expressões de conteúdo sexual;
- () Estabelece contato físico não desejado;
- () Solicita favores sexuais;
- () Faz convites impertinentes com proposta sexual;
- () Pressiona para participar de “encontros” e saídas;
- () Exibe-se com conotação sexual;
- () Cria um ambiente pornográfico;
- () Insinua, de forma explícita ou velada, conteúdo de caráter sexual;
- () Realiza gestos ou profere palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- () Promete tratamento diferenciado;
- () Chantageia para permanência ou promoção no emprego;
- () Ameaça, de forma velada ou explícita, com represálias, como a perda do emprego;
- () Perturba e ofende sexualmente;
- () Faz comentários, observações insinuantes e comprometedoras sobre a aparência física ou sobre a personalidade da pessoa assediada;
- () Estabelece contato físico não solicitado e além do formal, com intimidade não construída, como toques, beijos, carícias, tapas e abraços; e
- () Insiste em qualquer um dos comportamentos anteriores, especialmente se houver uma relação de hierarquia ou diferença de gênero.
- () Outros comportamentos assediadores. Especificar:

Condutas passíveis de enquadramento como discriminação

- () Não designa para determinada função em razão de sua cor, deficiência, idade, orientação sexual ou gênero;
- () Ofende ou agride em razão de sua orientação sexual ou identidade de gênero (homofobia e transfobia);
- () Recusa-se a utilizar o pronome correto ao se dirigir a você;
- () Isola ou exclui você, na condição de pessoa com deficiência, de espaços sem acessibilidade;
- () Dispensa ou exonera você, na condição de mulher, de cargos de chefia por motivos de gravidez ou licença maternidade; e
- () Pretere você para o trabalho em razão de sua idade.
- () Outros comportamentos discriminatórios. Especificar:



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
REITORIA

- ☐ Sim, mas não desejo indicar o(s) comportamento(s)
☐ Não ☐ Prefiro não responder no momento

2. A conduta, ou o conjunto de condutas, ocorre (ou ocorreu) de forma reiterada?

- ☐ Sim ☐ Não

Em caso afirmativo, qual(is) destes comportamentos?

3. Indicar onde e quando a(s) situação(ões) ocorreu(ram), citando os ambientes físicos/virtuais e as respectivas datas/períodos:

.....
.....
.....
.....
.....
.....

4. Existem evidências como fotos, *prints*, mensagens, áudios, vídeos, e-mails, entre outros, que possam comprovar os fatos relatados?

- ☐ Sim, existem evidências. Especificar:
☐ Existem evidências, mas não desejo apresentar
☐ Não existem evidências documentais

5. Existem testemunhas?

- ☐ Sim. Indicar:
☐ Sim, mas não desejo indicar
☐ Não existem testemunhas

6. A pessoa noticiada já o(a) ameaçou, perseguiu ou tentou prejudicá-lo(a) no ambiente institucional, impedindo o desenvolvimento de suas funções ou controlando o seu dia a dia e os contatos com os(as) colegas?

- ☐ Sim, por escrito ☐ Sim, por e-mail ☐ Sim, por gestos ☐ Sim, verbalmente ☐ Sim, fisicamente
Especificar:
☐ Não ☐ Prefiro não responder no momento



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
REITORIA

7. Você já se sentiu diminuída, ridicularizada ou humilhada por ato da pessoa noticiada no ambiente institucional?

- ☐ Sim. Especificar:
☐ Não ☐ Não sei ☐ Prefiro não responder no momento

8. Você sentiu a necessidade de atendimento médico/psicológico e/ou internação após as condutas descritas pelos itens anteriores?

- ☐ Sim, atendimento médico ☐ Sim, atendimento psicológico ☐ Sim, internação
☐ Não, mas sinto que preciso. Especificar:
☐ Não

9. Você já se sentiu tão angustiado(a) ou sem esperança ao ponto de pensar em machucar a si mesmo(a) ou em tirar a própria vida?

- ☐ Sim, já tive esses pensamentos em algum momento. Especificar:
☐ Não, nunca pensei sobre isso ☐ Não sei ☐ Prefiro não responder no momento

10. As agressões, ameaças, atos de assédio ou discriminação mencionados anteriormente se tornaram mais frequentes ou mais graves nos últimos meses?

- ☐ Sim ☐ Não ☐ Não ocorreram novamente

11. Você já comunicou os fatos ao seu superior hierárquico, a algum setor ou profissional competente da Instituição?

- ☐ Sim. Indicar: Quando:
☐ Não

12. Após a comunicação, quais providências foram adotadas pela Instituição ou pela pessoa/setor informado?

- ☐ Foram adotadas medidas imediatas. Quais?
☐ Foram adotadas medidas posteriormente. Quais?
☐ Nenhuma providência foi adotada.
☐ Não sei informar.

BLOCO IV – SOBRE A FORMALIZAÇÃO DE DENÚNCIA

- ☐ Deseja formalizar a denúncia.
☐ Deseja formalizar a denúncia, mas não se sente em condições de registrá-la no momento.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
REITORIA

() Opta por não formalizar a denúncia no momento.

Se desejar, sinta-se à vontade para compartilhar os motivos ou observações sobre sua escolha:

.....
.....

Declaro, para os devidos fins, que as informações acima são verdadeiras e foram prestadas por mim,, .../.../.....

NOME LEGÍVEL: _____
(ASSINATURA DA VÍTIMA/RESPONSÁVEL LEGAL/TERCEIRO COMUNICANTE)

Preenchimento exclusivo pelo profissional responsável pelo atendimento

- () Pessoa noticiante preencheu este formulário sem ajuda profissional
- () Pessoa noticiante preencheu este formulário com ajuda profissional
- () Pessoa noticiante não teve condições de preencher este formulário
- () Terceiro comunicante respondeu a este formulário

PARTE II

ENCAMINHAMENTOS E ADOÇÃO DE PROVIDÊNCIAS INSTITUCIONAIS

(Preenchimento exclusivo pelo profissional responsável pelo atendimento)

() Encaminhar, no prazo de até 3 (três) dias úteis, o registro do atendimento à Ouvidoria para a formalização da denúncia na Plataforma Fala.BR, nos seguintes casos:

- () a) pessoa maior de idade deseja formalizar a denúncia, mas não se sente em condições de registrá-la (*anexar este formulário quando do envio à Ouvidoria*);
- () b) responsável legal da criança ou adolescente autoriza a formalização da denúncia (*anexar este formulário quando do envio à Ouvidoria*);
- () c) a pessoa ou seu responsável legal, no caso de criança ou adolescente, opta por não formalizar a denúncia, mas relata os fatos e identifica a pessoa supostamente autora da conduta (*anexar este formulário quando do envio à Ouvidoria, resguardando a identidade da suposta vítima por meio da supressão de dados que possam, direta ou indiretamente, identificá-la*);



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
REITORIA

() Encaminhar cópia deste formulário ao setor competente da unidade, conforme o vínculo institucional da pessoa afetada:

() Diretoria de Gestão de Pessoas (servidor(a), temporário(a) ou estagiário(a));

() Coordenação de Políticas de Assistência Estudantil (estudante);

() Gestor(a) do contrato e Diretoria de Gestão de Pessoas (trabalhador(a) terceirizado(a));

() Em situações de assédio ou discriminação envolvendo criança ou adolescente, encaminhar o caso ao Conselho Tutelar, utilizando o formulário constante no Anexo V, no prazo máximo de três dias úteis após a identificação da necessidade, comunicando previamente ao(à) Diretor(a)-Geral da unidade o envio.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
REITORIA

ANEXO V

FORMULÁRIO DE ENCAMINHAMENTO AO CONSELHO TUTELAR

Considerando a situação relatada no atendimento, realizamos o encaminhamento do(a) estudante , matrícula nº , regularmente matriculado(a) no curso , do Campus , para atendimento no órgão competente, conforme a necessidade identificada.

Órgão de encaminhamento: Conselho Tutelar de

Endereço:

Telefone: ()

Dados do(a) estudante:

* Nome completo:

* Endereço residencial:

* Telefone(s) para contato: () / ()

* Nome da mãe (ou responsável legal):

* Nome do pai (ou responsável legal):

Fundamentação do encaminhamento:

O presente encaminhamento fundamenta-se nos fatos relatados durante o atendimento e descritas a seguir:

Relatório de ocorrência:

.....
.....



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
REITORIA

.....

.....

.....

Necessidades identificadas:

.....

.....

.....

Observações:

.....

.....

.....

Integrante da equipe de atendimento especializado da Rede de Acolhimento

(indicar portaria de designação)

(indicar setor)

(indicar unidade)



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
REITORIA

ANEXO VI

PROTOCOLO DE REGISTRO E TRATAMENTO DAS DENÚNCIAS DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

1. Do registro da denúncia

1.1. A denúncia de assédio ou discriminação deverá ser realizada preferencialmente por meio da Plataforma Fala.BR, acessível pelo link: <https://falabr.cgu.gov.br/web/home>.

a. Para realizar a denúncia no Fala.BR, o(a) denunciante deverá acessar a opção “Ouvidoria Interna”, “Denúncia”, Assunto “Assédio Moral”, “Assédio Sexual”, ou “Discriminação”.

b. A denúncia poderá ser registrada com a identificação do(a) denunciante ou de forma anônima (Comunicação). Quando houver identificação, será possível ao(à) denunciante complementar a denúncia, se necessário, e receber resposta conclusiva do processo. No caso de denúncias anônimas, nenhuma informação pessoal, como nome, e-mail, telefone ou outros dados cadastrais, será registrada, e o(a) denunciante não terá acesso às informações sobre o andamento e os desdobramentos do processo.

1.2. A denúncia de assédio ou discriminação poderá ser recebida presencialmente ou por telefone, casos em que será reduzida a termo pela equipe da Ouvidoria do IFSertãoPE e registrada no Fala.BR. Também poderá ser recebida por e-mail institucional, cujo teor será registrado diretamente no Fala.BR.

1.3. Todas as denúncias de assédio ou discriminação recebidas pelos diferentes meios, por qualquer pessoa que exerce atividade pública, deverão ser encaminhadas à Ouvidoria do IFSertãoPE para registro no Fala.BR.

1.4. Compete à Ouvidoria do IFSertãoPE seguir o protocolo de acolhimento constante no Anexo III, bem como orientar o(a) denunciante sobre as proteções e garantias após o registro formal da denúncia.

1.5. Compete exclusivamente à Controladoria-Geral da União (CGU) receber e apurar as denúncias de retaliação contra denunciante praticadas por agentes públicos do IFSertãoPE. Nesses casos, o(a) denunciante deverá formalizar a denúncia diretamente à CGU, que tem a competência para instaurar e julgar os processos administrativos resultantes dessas apurações, podendo, inclusive, determinar a suspensão dos efeitos de atos de retaliação, mesmo antes da conclusão do processo de apuração.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
REITORIA

1.6. Caso a denúncia de retaliação, conforme descrito no item anterior, seja recebida diretamente na Ouvidoria do IFSertãoPE, esta deverá encaminhá-la à CGU, órgão responsável por receber e apurar denúncias de retaliações praticadas por agentes públicos.

2. Do tratamento da denúncia

2.1. A denúncia de assédio ou discriminação recebida pela Ouvidoria do IFSertãoPE terá prioridade no tratamento em relação a outras manifestações recebidas, cabendo à equipe responsável:

a. Realizar a triagem da denúncia, buscando verificar a existência de:

- * Teor duplicado - manifestações de mesmo teor, realizadas pelo mesmo manifestante. Constatada a duplicidade, o protocolo da primeira manifestação recebida deverá ser informado na justificativa para o arquivamento das manifestações repetidas. No entanto, se a manifestação subsequente apresentar informações adicionais relevantes, estas deverão ser analisadas e incorporadas ao processo de apuração;
- * Falta de precisão - quando o texto não apresenta clareza, está vago ou não especifica adequadamente a demanda, tornando o entendimento prejudicado;
- * Falta de urbanidade/civilidade - Comportamento desrespeitoso ou inadequado nas manifestações dirigidas à Ouvidoria;
- * Manifestação imprópria ou inadequada - caracterizada por acusações sem elementos que evidenciem a ocorrência de ato ilícito, incluindo afirmações preconceituosas, questionamentos infundados, ataques à honra de agentes públicos e insinuações de injúria;
- * Manifestação encaminhada com cópia para diversos órgãos - apenas para conhecimento.

2.2. Após a triagem, a Ouvidoria do IFSertãoPE realizará a análise prévia da denúncia, devendo observar a existência dos seguintes elementos mínimos para encaminhamento às unidades de apuração:

- a. Elementos mínimos descritivos de irregularidade, como autoria, materialidade e compreensão, ou indícios que permitam à instituição inferir tais elementos;
- b. Elementos que, minimamente, possibilitem a identificação da pessoa que considera ter sido vítima de assédio ou discriminação, quando possível. Em casos de assédio sexual, é fundamental que a vítima esteja nominalmente identificada, mas, na ausência dessa identificação, a indicação do autor pode ser suficiente para o início da apuração;
- c. Delimitação temporal da ocorrência dos fatos, quando possível.
- d. Enquadramento da conduta nas normas e legislações pertinentes;

2.3. Caso sejam necessárias informações complementares indispensáveis à adequada compreensão da denúncia, a Ouvidoria poderá solicitá-las ao(à) denunciante, exceto nos casos de denúncia anônima, em que não é possível a sua identificação. Nessa hipótese, o pedido de complementação suspende, por uma única vez, o prazo de 20 (vinte) dias previsto no § 1º do art.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
REITORIA

25 da Portaria Normativa CGU nº 116, de 18 de março de 2024, sendo retomada a contagem a partir da resposta do(a) denunciante.

2.4. Caso o denunciante não responda ao pedido de complementação dentro do prazo de 20 (vinte) dias, o arquivamento será realizado automaticamente no sistema. Por outro lado, caso a complementação seja fornecida, será efetuada uma nova verificação quanto à presença dos elementos mínimos para análise da unidade de apuração (Correição).

2.5. Atendidos os elementos necessários, a Ouvidoria do IFSertãoPE encaminhará a denúncia à área de apuração competente e finalizará o tratamento no Fala.BR, enviando uma resposta conclusiva ao(a) denunciante.

2.6. A Ouvidoria do IFSertãoPE informará à Controladoria-Geral da União, por meio de marcação em campo específico no Fala.BR, a existência de denúncia de ato praticado por agente público no exercício de Cargo de Direção (CD 1, 2 ou 3).

2.6. Após a análise da denúncia, compete à unidade de apuração informar à Ouvidoria do IFSertãoPE os desdobramentos do caso, podendo ser:

- * Apurada: procedente ou parcialmente procedente;
- * Apurada: improcedente;
- * Encaminhada pela unidade de apuração para outro órgão/entidade.

2.7. Com a informação fornecida pela Correição, a Ouvidoria do IFSertãoPE reabrirá a manifestação para comunicar ao(a) denunciante a conclusão do processo.