

Evento do Dia Internacional da Mulher no IFSertãoPE na Reitoria será realizado no dia 10 de março

Comunicação IFSertãoPE <comunicacao@ifsertao-pe.edu.br>

7 de março de 2025 às 09:08

Cco: lista-tae-reitoria@ifsertao-pe.edu.br

Evento do Dia Internacional da Mulher no IFSertãoPE! ✨

Na próxima segunda-feira, 10 de março, o Instituto Federal do Sertão Pernambucano (IFSertãoPE) realizará um evento especial em alusão ao Dia Internacional da Mulher!

Confira a programação:

9h: Café da manhã de boas-vindas ☕

9h30: Mesa-redonda "Assédio Moral e Sexual: Informação e Prevenção" com a procuradora federal Dra. Juliana Braz e as advogadas Dra. Hortência Costa e Dra. Lailla Moxotó ⚖️

Sorteio de brindes e 10 sessões de massagem relaxante, oferecidas pela terapeuta Izabel Guthierres, para as mulheres presentes na mesa-redonda! 🎁 (Sorteio realizado no final do evento através da lista de presença)

O evento acontecerá na sala de convivência da Reitoria, bem como é uma iniciativa da Coordenação de Correição e da Procuradoria Jurídica, com organização do Departamento de Comunicação e Eventos e da Coordenação de Qualidade de Vida, Saúde e Segurança no Trabalho.

Convidamos todos (as) servidores (as) e colaboradores (as) da Reitoria do IFSertãoPE para participarem desta importante celebração! Esperamos por vocês!



IMG-20250305-WA0052(2).jpg
158K

**Dia
internacional da**

Mulher na Reitoria

10

de março

na Sala de Convivência

Programação:

9h - Café da manhã

9h30 - Mesa-redonda:

"Assédio Moral e Sexual: Informação e Prevenção"

Mediadora - Procuradora Federal, Juliana Braz

Debatedoras - **Dra. Hortência Costa**, conselheira da OAB,
subseccional de Petrolina e a Advogada criminalista

Dra. Lailla Moxotó

11h - Quick Massagem

com a terapeuta Izabel Guthierres



**INSTITUTO
FEDERAL**

Sertão Pernambucano



Encontro Pedagógico

Desafios, reflexões e possibilidades



07/04
segunda-feira
08:00 - 18:00

Programação

Horário	Ações	Servidor(a)
8:00 às 8:30	I - Abertura e boas-vindas	Iran Torquato Luiz Barreto
8:30 às 10:00	II - Acolhida Palestra: Do cansaço ao cuidado: horizontes possíveis.	Clara Maria Sousa
10:00 às 10:15	Lanche	
10:00 às 12:00	III - Reflexão Palestra: "Reflexões sobre Assédio Sexual e Assédio Moral"	Juliana Braz
12:00 às 13:30	Intervalo para almoço.	
13:30 às 14:10	IV - Reflexão Palestra Dependência Tecnológica: Desplugando para Reconectar com a Vida Real	Tássio Gonçalves
14:10 às 16:00	V - Ação Oficina: Como elaborar um Plano de Ensino na perspectiva de metodologias ativas.	Rosilene Oliveira
16:00 às 16:15	Lanche	
16:15 às 17:25	Continuação da Oficina: Como elaborar um Plano de Ensino na perspectiva de metodologias ativas.	Rosilene Oliveira
17:25 às 18:00	Informes	Luiz Barreto

Contamos com a presença de todos(as)!





Ricardo Barbosa Da Silva <ricardo.barbosa@ifsertao-pe.edu.br>

Convite evento: "Responsabilidade Emocional no Ambiente de Trabalho" - 9/10/2025(quinta-feira)

1 mensagem

Comissão de Ética do IFSertãoPE <etica_profissional@ifsertao-pe.edu.br>

2 de outubro de 2025 às 12:48

Cco: lista-ifsertao-reitoria@ifsertao-pe.edu.br

Prezados(as) servidores(as) e colaboradores(as),

A Comissão de Ética do IFSertãoPE tem o prazer de convidar todos e todas para o evento: "Encontro de Reflexão - **Responsabilidade Emocional no Ambiente de Trabalho.**"

Um diálogo necessário para uma convivência mais saudável e produtiva no ambiente de trabalho.

 Data: **9 de outubro de 2025** (quinta-feira) Horário: **14h30** Local: **Videoconferência** **Link de acesso à sala Google Meet:** <https://meet.google.com/jwa-zfbp-cqg>

Convidados Especiais:

Prof. Dr. Ademar Bernardes

- Pós-doutor em Ensino do Direito Tecnológico (UFSC);
- Doutor em Educação e Mestre em Políticas Sociais;
- Coordenador-Geral do Núcleo de Resolução Pacífica de Conflitos do IFSP.

Profª. Drª. Elen de Léo

- Psicóloga e Pesquisadora em cultura de saúde do trabalhador;
- Atuante na Coordenação de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho da UFRRJ.

Realização: Comissão de Ética do IFSertãoPE**Apoio:** Unidade de Gestão da Integridade do IFSertãoPEPara se inscrever e obter mais informações, acesse:

- **IF Eventos SUAP** - Período: **de 2/10 a 8/10(até às 23h)**

 **Link para inscrição:** <https://suap.ifsertao-pe.edu.br/eventos/inscricao/1/875/>

Contamos com a sua presença para enriquecer este diálogo tão importante à reflexão de um melhor clima organizacional em nossos setores! 🧡 🧩

Atenciosamente,

Comissão de Ética do IFSertãoPE



Card_CONVITE_Evento C.E._out-25.jpeg
341K

Encontro de Reflexão

RESPONSABILIDADE EMOCIONAL NO AMBIENTE DE TRABALHO



09/10/2025 quinta-feira 14h30 via google meet

Convidados:

Prof. Dr. Ademar Bernardes

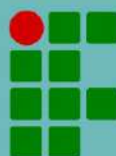
Pós-doutor em Ensino do Direito Tecnológico, Doutor em Educação e Mestre em Políticas Sociais, Professor e Coordenador-geral do Núcleo de Resolução Pacífica de Conflitos do Instituto Federal de São Paulo (IFSP)

Profª Drª Elen de Léo

Psicóloga, Pesquisadora em cultura de saúde do trabalhador, Professora e atuante na Coordenação de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ)

Realização:
Comissão de Ética do IFSertãoPE

Apoio:
Unidade de Gestão da Integridade do IFSertãoPE



INSTITUTO FEDERAL
Sertão Pernambucano



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

**RESOLUÇÃO Nº 18 DO CONSELHO SUPERIOR,
DE 11 DE JUNHO DE 2025.**

APROVA o Programa de Promoção de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PPSQVT) 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 o Programa de Promoção de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PPSQVT) 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.

Documento assinado digitalmente
gov.br JEAN CARLOS COELHO DE ALENCAR
Data: 11/06/2025 11:46:57-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

JEAN CARLOS COELHO DE ALENCAR
Presidente do Conselho Superior

PUBLICADO NO SITE INSTITUCIONAL EM: 11/06/2025.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL
DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
COORDENAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA, SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

PROGRAMA DE PROMOÇÃO DE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (PPSQVT)

1. APRESENTAÇÃO

Ao longo dos anos, têm-se observado transformações significativas no cenário do ambiente de trabalho, tanto no que diz respeito à operacionalização das atividades, quanto às relações com os trabalhadores envolvidos. Essa evolução implica na transição de conceitos e práticas predominantemente mecanicistas, focadas apenas na produtividade e perfeição das tarefas, para uma abordagem mais humanística (QUEIROZ, 2014).

O serviço público brasileiro, notadamente a partir da década de 1980, iniciou a transição de um modelo burocrático para um modelo gerencial, reduzindo a intervenção estatal e incorporando práticas advindas do setor privado. Para isso, adotou princípios administrativos como "eficácia, produtividade, performance, competência, empreendedorismo, qualidade total, cliente, produto, *marketing*, desempenho e excelência" (RIBEIRO; MANCEBO, 2013, apud CHANLAT, 2002).

Nesse contexto, há também uma evolução no conceito de saúde do servidor, expandindo-se de uma visão restrita de saúde ocupacional para uma concepção mais abrangente de saúde. Isso reflete o empoderamento do trabalhador para preservar sua saúde e assumir o controle de sua própria vida, saúde e trabalho (MAYO-GOMEZ, 2011). A promoção de saúde e qualidade de vida no trabalho torna-se um desafio cada vez mais presente nas instituições,



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

SECRETARIA DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL
DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
COORDENAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA, SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

abrangendo aspectos físicos, mentais e sociais, bem como questões relacionadas à motivação e, por conseguinte, à produtividade do trabalhador.

A condição de saúde é fundamental para a qualidade de vida e a capacidade de trabalho das pessoas. Portanto, as relações entre a condição de saúde e o trabalho têm sido objeto de investigação por diversas áreas do conhecimento, inclusive pelo setor público brasileiro, refletindo a preocupação dos pesquisadores com a interação mútua desses fatores (CARNEIRO, 2006; SANTOS; MARQUES, 2011).

No âmbito do ambiente laboral, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) assume uma abordagem abrangente, preocupada com as condições de vida, englobando aspectos de bem-estar, preservação da saúde, segurança física, mental e social, além da capacitação para realizar tarefas de maneira segura e eficiente (HIPOLITO et al., 2017). Para construir a QVT é crucial que a empresa e os indivíduos percebam-se como um todo, priorizando o bem-estar e a segurança dos trabalhadores para promover maior produtividade, qualidade no trabalho e satisfação na vida pessoal e familiar (AQUINO; FERNANDES, 2013).

A QVT tem sido tema de interesse entre os pesquisadores há pelo menos cinco décadas, impulsionando a criação de um campo de estudo dedicado a compreender a QVT e seu impacto no desempenho organizacional relacionado ao bem-estar dos colaboradores (ASFORA; DIAS, 2006; RODRIGUES, 2009). Além das condições de trabalho e do bem-estar, a QVT inclui a promoção de saúde e segurança física, mental e social, conforme destacado por Limongi-França e Rodrigues (2007), e é considerada uma vertente da qualidade de vida voltada para a atuação profissional do indivíduo, segundo Silva, Pedroso e Pilatti (2010).



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

SECRETARIA DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL
DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
COORDENAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA, SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

A partir da década de 1980, a preocupação com a produtividade, aliada às iniciativas voltadas para a QVT, ganhou destaque global, influenciando o surgimento de numerosos projetos nos Estados Unidos. No Brasil, estudos sobre QVT foram iniciados, fortemente influenciados por modelos estrangeiros (CAMPOS et al., 2016).

No contexto do serviço público, destaca-se a importância da promoção da QVT, considerando três aspectos principais: o bem-estar dos servidores, a satisfação dos usuários externos (cidadãos) e a eficiência e eficácia dos serviços prestados pelas instituições públicas (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009; AMORIM, 2010). Portanto, intervenções no ambiente de trabalho são necessárias para mitigar as dificuldades das atividades laborais e promover a saúde dos indivíduos (HIPOLITO et al., 2017).

O bem-estar no trabalho representa um desafio significativo para a saúde pública, abrangendo a ausência de sintomas psicológicos (como ansiedade e depressão) e a percepção positiva das condições de trabalho (como ambiente e organização, felicidade e qualidade de vida no trabalho). Pesquisas indicam que o apoio social e o controle de jornadas extenuantes protegem a saúde mental, enquanto as altas demandas no trabalho e o desequilíbrio entre esforço e recompensa são fatores de risco para ansiedade e depressão (SERVANT et al., 2019).

Dessa forma, a construção da QVT deve ser pautada pela humanização do trabalho e responsabilidade social da empresa, compreendendo as necessidades e aspirações individuais. Isso implica na reestruturação do desenho de cargos, na implementação de novas formas de organização do trabalho, associadas a equipes de trabalho com maior autonomia e melhorias no meio organizacional (WALTON, 1973).



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

SECRETARIA DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL
DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
COORDENAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA, SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Segundo França (1997), a estruturação da qualidade de vida no trabalho ocorre quando a empresa e as pessoas são reconhecidas como um todo, fundamentado no enfoque biopsicossocial. Este termo representa um diferencial para diagnósticos, campanhas, criação de serviços e implementação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas durante o trabalho na empresa.

A Portaria Normativa nº 3, de 25 de março de 2013, da Secretaria de Gestão Pública do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (SEGEP-MPOG), reconhece que as ações de promoção da saúde visam aprimorar o ambiente, a instituição e o processo laboral, promovendo conscientização, responsabilidade e autonomia dos servidores. Essas ações estão alinhadas às propostas governamentais de valorização da saúde por meio de hábitos saudáveis na vida e no trabalho (BRASIL, 2013).

Diante da importância da saúde e qualidade de vida dos trabalhadores, este programa busca fomentar e apoiar ações voltadas à promoção de saúde, segurança, desenvolvimento e qualidade de vida nos Campi e na Reitoria do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano (IFSertãoPE). O objetivo é promover o bem-estar de servidores e colaboradores dentro e fora do ambiente de trabalho, fortalecendo iniciativas existentes e orientando a elaboração e execução de projetos por meio de editais, além de oferecer suporte e acompanhamento às ações propostas nos projetos locais e sistêmicos, baseando-se nas necessidades identificadas pelos Campi e Reitoria, em busca do equilíbrio entre indivíduo e instituição.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

SECRETARIA DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL
DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
COORDENAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA, SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

2. JUSTIFICATIVA

A implementação de um Programa de Promoção de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PPSQVT) é justificada pela necessidade de valorizar o ser humano em suas dimensões biopsicossociais, reconhecendo-o como protagonista das atividades laborais. Além disso, destaca-se a importância do trabalho como uma experiência humana enriquecedora e humanizadora. Nessa perspectiva, a realização das atividades humanas deve ser uma vivência que proporcione crescimento, desenvolvimento pessoal, autoconhecimento, emancipação, produção e transformação da existência. Contrapondo-se à visão mercantilista das sociedades de consumo, o trabalho não deve se resumir ao mero desempenho de um papel produtivo e alienante.

A relevância de estruturar as ações relacionadas à Promoção de Saúde e QVT em um Programa é fortalecida pela criação da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho (PASS) e pelos seguintes documentos oficiais: o Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009, que institui o Subsistema de Atenção Integrada à Saúde do Servidor Público Federal; a Portaria Normativa SRH/MPOG nº 03, de 07 de maio de 2010, que estabelece orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor; a Portaria SRH/MPOG nº 783, de 07 de abril de 2011, que estabelece a obrigatoriedade da utilização do módulo de Exames Médicos Periódicos aos órgãos e entidades do SIPEC e a Portaria SEGEP/MPOG nº 03, de 25 de março de 2013, que institui as diretrizes gerais de promoção da saúde dos servidores públicos federais.

Analizando o Projeto Pedagógico Institucional (PPI IFSertãoPE 2018-2020) verifica-se alguns aspectos que se constituem princípios



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

SECRETARIA DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL
DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
COORDENAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA, SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

filosóficos e metodológicos que regem o IFSertãoPE: a qualidade de vida, os direitos humanos e ambientais, a transformação do mundo, a ética e a responsabilidade, o aprender a ser e a diversidade (PPI, p. 24).

O PPI também indica que o conceito de responsabilidade social engloba um amplo leque de benefícios, sobretudo a qualidade de vida e o bem-estar do público interno da instituição, como também a redução de impactos negativos, oriundos de atividades na comunidade e no meio ambiente. Na maioria das vezes, tais benefícios são acompanhados pela adoção de uma mudança comportamental e de gestão que envolvem maior transparência, ética e valores nas relações com a comunidade. (PPI, p. 87).

Em concepção contígua, o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI IFSertãoPE 2019-2024) considera como um dos valores do IFSertãoPE o compromisso social, pautado em ações de desenvolvimento e apoio a programas de qualidade de vida e sustentabilidade, buscando sempre a troca de conhecimento entre a comunidade acadêmica e a população. E, como perspectiva da gestão de pessoas e infraestrutura, objetiva a promoção da melhoria na qualidade de vida no trabalho dos servidores.

A preocupação com ações relacionadas à saúde do servidor também é destacada nos documentos que regem o IFSertãoPE, como o Regimento Interno, o qual menciona a estrutura organizacional e as atribuições. O Regimento Interno atribui a responsabilidade de que a Diretoria de Gestão de Pessoas deve promover a saúde e a qualidade de vida dos servidores, por meio da Coordenação de Qualidade de Vida, Saúde e Segurança no Trabalho (CQVSST).



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

SECRETARIA DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL
DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
COORDENAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA, SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Esse esforço para atender às normativas federais foi ampliado com a publicação da Resolução nº 41 do Conselho Superior, de 4 de agosto de 2023, que dispõe sobre a Política de Promoção de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PSQVT) do IF Sertão PE. Seu objetivo é nortear a prática de promoção e a manutenção da saúde e da qualidade de vida dos servidores e colaboradores. Entre seus princípios norteadores, destaca-se a valorização e o reconhecimento dos servidores, o bem-estar como pilar do trabalho, a melhoria contínua das relações socioprofissionais, a prevenção de danos à saúde e riscos à segurança dos servidores e a abordagem em dimensão biopsicossocial do servidor, por meio de ações inter e multidisciplinares, considerando a pluralidade de fatores que influenciam as condições de saúde e qualidade de vida dos servidores e colaboradores.

O Programa de PSQVT do IF Sertão PE é, portanto, um documento norteador que dará suporte aos Campi e à Reitoria para implementar projetos enfatizando suas realidades. Cada unidade organizacional deverá criar seus projetos, tendo como base as reais necessidades de seus trabalhadores – agentes públicos federais, que devem ser o eixo central do projeto.

3. CONCEITOS DO PROGRAMA

Esse programa é baseado em conceitos abrangentes relacionados à saúde e qualidade de vida. Essa abordagem holística reflete na definição fornecida pela Organização Mundial da Saúde (OMS), que destaca a interdependência e integração dos aspectos biopsicossociais de um indivíduo saudável. A OMS conceitua a saúde como "um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas a ausência de doenças ou enfermidades", enquanto a qualidade de vida é definida como "a percepção do indivíduo sobre



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

SECRETARIA DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL
DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
COORDENAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA, SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

sua posição na vida em relação a seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações, considerando dimensões políticas e éticas" (ALMEIDA; GUTIERREZ, 2010).

Essa visão reúne conceitos e abordagens complementares para enriquecer as definições dos termos empregados. A saúde física abrange o adequado funcionamento fisiológico do corpo, incluindo nutrição, prática de atividades físicas, repouso, controle de doenças e hábitos saudáveis. A saúde mental, segundo a OMS, refere-se a um estado de bem-estar no qual o indivíduo reconhece suas habilidades, lida com frustrações e estresses diários, trabalha produtivamente e contribui para a comunidade.

A Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990, conhecida como Lei Orgânica da Saúde, também reconhece que as condições de vida e trabalho são determinantes sociais da saúde. Problemas de saúde e riscos à população são influenciados por fatores sociais, econômicos, culturais, étnicos/raciais, psicológicos e comportamentais. Embora abordados separadamente, os aspectos físicos, mentais e sociais são interdependentes para a manutenção da saúde integral.

Segundo Araújo (2014), a relação entre saúde e trabalho ocorre no campo social, onde o trabalho é definido como a interação entre o homem e a natureza, visando transformá-la. O trabalho não é apenas fonte de renda e realização pessoal, mas, dependendo de sua natureza e condições, pode também ser fonte de adoecimento.

Além da preocupação com os riscos ocupacionais, a concepção de Saúde do Trabalhador, conforme LACAZ (2007), busca resgatar o lado humano



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

SECRETARIA DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL
DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
COORDENAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA, SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

do trabalho e sua capacidade de proteger contra agravos à saúde, indo além de acidentes e doenças.

A Lei Orgânica da Saúde, no artigo 6º, inciso 3º, define Saúde do Trabalhador como o conjunto de atividades que visa à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, incluindo a recuperação e reabilitação daqueles expostos aos riscos e agravos do trabalho.

Conforme a OMS (2010), um ambiente de trabalho é considerado saudável quando gestores e trabalhadores colaboram para melhorar continuamente a segurança, saúde e bem-estar de todos os envolvidos.

Desde a Primeira Conferência Internacional sobre Promoção da Saúde, realizada em 1986, entende-se que a Promoção de Saúde é um processo em que a comunidade participa ativamente na melhoria de sua qualidade de vida e saúde. O bem-estar físico, mental e social só é alcançado quando indivíduos e grupos reconhecem suas aspirações, atendem às necessidades e transformam positivamente o ambiente.

No que concerne à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), o conceito adotado neste Programa adota uma abordagem preventiva, contrastando com a tradição histórica e adotando uma perspectiva mais humanista. Dentro deste contexto, a QVT é definida de duas maneiras distintas, e as diretrizes e ações delineadas aqui estão fundamentadas na perspectiva dos trabalhadores, refletida através delas e se expressam por meio das representações globais que estes constroem sobre o contexto de produção no qual estão inseridos, indicando o predomínio de vivências de bem-estar no trabalho, de reconhecimento institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais. (FERREIRA, 2011, p. 219).



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

SECRETARIA DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL
DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
COORDENAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA, SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Essa perspectiva desafiadora concentra-se na resolução dos problemas que geram desconforto nos ambientes de trabalho, agindo em quatro domínios: (1) condições laborais, (2) relações socioprofissionais, (3) crescimento e reconhecimento profissional e (4) equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Essa abordagem também se apoia em princípios que buscam a harmonização entre o bem-estar e a eficácia nas organizações, evitando uma ênfase excessiva na produtividade.

Assim, premissas fundamentais para o êxito dos programas e projetos de QVT incluem a mudança de mentalidade dos gestores e a inseparabilidade entre produtividade e bem-estar, com a ideia central de que a produtividade positiva é um meio para alcançar a felicidade no contexto laboral (FERREIRA, 2011). Este modelo antropocêntrico de gestão do trabalho valoriza os servidores como os principais agentes de resultados, promovendo o reconhecimento tanto individual quanto coletivo, estimulando a criatividade e a autonomia na realização das tarefas, viabilizando o desenvolvimento pessoal e coletivo através da cooperação intra e intergrupar, e ancorando-se na cultura organizacional do bem-estar, que fomenta a reflexão coletiva sobre os desafios existentes.

Atualmente, a qualidade de vida é discutida amplamente, refletindo a busca incessante por melhores condições de vida. Nesse contexto, as ações de atenção à saúde são cruciais para promover o bem-estar no ambiente de trabalho e prevenir condições prejudiciais à saúde dos trabalhadores.

A Resolução nº 41 do Conselho Superior, de 4 de agosto de 2023, que trata da Política de Promoção de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PSQVT) do IF Sertão PE, define bem-estar como a percepção e avaliação que as pessoas fazem de si próprias e das suas vidas, relacionadas à satisfação em diversos aspectos intrínsecos (saúde física, mental, psicológica, espiritual)



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

SECRETARIA DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL
DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
COORDENAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA, SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

e extrínsecos (financeiro, segurança, social), sendo subjetiva sua percepção e avaliação. No trabalho, o bem-estar do servidor pode ser definido a partir de sua satisfação e envolvimento com as atividades desempenhadas, das boas relações socioprofissionais, bem como pelo comprometimento recíproco entre trabalhador e organização, buscando o êxito institucional.

Para atender a essas exigências, é essencial identificar as demandas e intervir nos processos diagnosticados, com o objetivo de promover a saúde, o bem-estar e a criação de ambientes de trabalho saudáveis para os servidores.

4. OBJETIVOS

4.1 GERAL

- Fomentar, no âmbito do IFSertãoPE, ações e projetos nas áreas de Promoção de Saúde e da Qualidade de Vida no Trabalho com vistas a um ambiente organizacional de bem-estar individual e coletivo, voltado para a valorização do servidor e a prevenção de riscos para saúde e segurança.

4.2 ESPECÍFICOS

- Diagnosticar a percepção dos servidores e colaboradores do IFSertãoPE sobre Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho;
- Sensibilizar os servidores do IFSertãoPE sobre a importância de projetos nessa área para o bem-estar, saúde e qualidade de vida no ambiente do trabalho;
- Elaborar e lançar editais que fomentem projetos locais e sistêmicos nos *Campi* e Reitoria do IFSertãoPE nas áreas de PSQVT;
- Fomentar espaços de discussões sobre os temas relacionados ao programa;



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

SECRETARIA DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL
DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
COORDENAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA, SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

- Incentivar pesquisas sobre saúde do servidor, segurança e qualidade de vida no trabalho;
- Criar ambientes de trabalho mais harmoniosos, reduzindo as desigualdades, promovendo a autonomia, valorização das competências e habilidades dos servidores e colaboradores;
- Proporcionar melhorias de infraestrutura, equipamentos, materiais e posto de trabalho no ambiente laboral;
- Melhorar a eficiência, a segurança, a satisfação, a motivação e o bem-estar dos servidores, colaboradores e estagiários do IFSertãoPE;
- Desenvolver e implementar projetos e ações de tecnologia e inovação que visem à promoção de saúde e qualidade de vida dos servidores, colaboradores e estagiários, utilizando soluções digitais e tecnológicas para monitoramento de bem-estar, gestão de saúde no trabalho e criação de ambientes laborais mais saudáveis e equilibrados;
- Acompanhar e dar suporte aos projetos aprovados em edital; e
- Levantar dados e informações a partir dos resultados apresentados nos projetos aplicados, para a realização de estudos visando ao aprimoramento do processo e à orientação para conduzir o Programa.

5. META

Entre os anos de 2025 e 2027, o programa prevê a implementação de projetos de Promoção de Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho em todos os *Campi* e Reitoria do IFSertãoPE.

6. IMPACTOS



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

SECRETARIA DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL
DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
COORDENAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA, SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

- Promoção de um estilo de vida mais saudável e de qualidade para os servidores, estagiários e colaboradores, tanto no ambiente de trabalho quanto fora dele;
- Desenvolvimento de ambientes de trabalho cada vez mais seguros e adaptados às necessidades dos servidores e colaboradores;
- Criação de um ambiente organizacional agradável e propício ao trabalho e à convivência;
- Estímulo ao autodesenvolvimento, à autonomia, à participação e ao conhecimento;
- Redução nos índices de absenteísmo e presenteísmo entre servidores e colaboradores;
- Aumento da produtividade e eficiência no trabalho, assim como a otimização do tempo e dos recursos disponíveis; e
- Melhoria nas condições de saúde biopsicossocial, na satisfação, na motivação e no bem-estar dos servidores e colaboradores.

7. METODOLOGIA

A operacionalização deste Programa será realizada a partir de projetos de Promoção de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, promovidos pela Coordenação de Qualidade de Vida, Saúde e Segurança no Trabalho (CQVSST) da reitoria, através do Comitê Central de Promoção de Saúde e Qualidade de vida no Trabalho (CCPSQVT), juntamente com as Comissões Locais de Promoção de Saúde e Qualidade de vida no Trabalho (CLPSQVT) de cada campus.

Os projetos terão caráter de intervenção, ou seja, deverão ser desenvolvidos a partir da identificação de uma necessidade do público-alvo e com a intenção de



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

SECRETARIA DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL
DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
COORDENAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA, SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

transformar essa realidade, a partir dos eixos temáticos indicados no Art. 14 da PPSQVT.

7.1 PROJETOS E EIXOS

Os projetos poderão ser de dois tipos:

- **Projetos Sistêmicos:** elaborados para servidores de todas as unidades organizacionais do IF Sertão PE, embasados em temas amplos relacionados à saúde, qualidade de vida no trabalho e desenvolvimento de servidores. As ações desses projetos deverão ser promovidas preferencialmente de forma remota e, quando presenciais, priorizarão as reuniões em polos regionais, facilitando a participação dos servidores. Serão desenvolvidos principalmente pelo Comitê Central de Promoção de Saúde e Qualidade de Vida no trabalho, com apoio da Coordenação de Qualidade de Vida, Saúde e Segurança no Trabalho e aprovação direta da Diretoria de Gestão de Pessoas, mas também poderão ser propostos pelos *Campi/Reitoria* em editais.

- **Projetos Locais:** desenvolvidos para servidores de um determinado *Campus/Reitoria*, adotando temas mais específicos e preferencialmente relacionados a diagnósticos previamente realizados, priorizando a promoção e prevenção em saúde, a qualidade de vida, a segurança no trabalho e o desenvolvimento pessoal.

Os projetos deverão ser enquadrados em, pelo menos, um dos 11 (onze eixos) do Programa, conforme segue:

I – saúde mental e física;

II – questões psicossociais;



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

SECRETARIA DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL
DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
COORDENAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA, SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

III – saúde ocupacional;

IV – inclusão e diversidade;

V – responsabilidade e sustentabilidade ambiental;

VI – gestão e liderança;

VII – envelhecimento ativo, educação e preparação para a aposentadoria;

VIII – arte e cultura;

IX – qualidade de vida da pessoa com deficiência;

X – integração social na Instituição;

XI – desenvolvimento de habilidades e competências;

7.2 SUBMISSÃO DOS PROJETOS LOCAL E SISTÊMICO

A submissão dos projetos dar-se-á por meio de editais lançados pela Coordenação de Qualidade de Vida, Saúde e Segurança no Trabalho (CQVSST) anualmente. O Programa prevê que os editais poderão ou não oferecer subsídio aos projetos, de acordo com a disponibilidade orçamentária. Os projetos que participarem dos editais sem necessidade de recursos financeiros próprios passarão por análise e validação. Já aqueles que concorrerem ao edital com custeio passarão por análise, validação e classificação de acordo com critérios e disposição dos valores.

Os *Campi* e Reitoria poderão apresentar projetos sistêmicos ou locais, devendo participar do processo de seleção via edital (com ou sem



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

SECRETARIA DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL
DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
COORDENAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA, SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

recurso financeiro), que será coordenado pela CQVSST e pelo Comitê Central de PSQVT, podendo ser apresentados como:

- Projeto anual, com período de execução médio de 9 (nove) meses;
ou
- Projeto semestral, com período de execução médio de 4 (quatro) meses.

Deverá ser indicado um coordenador responsável pelo projeto, sendo ele servidor ativo em exercício no *Campus*/Reitoria proponente.

Os projetos devem ter a seguinte estrutura:

Identificação: título do projeto, local onde será implementado, data da elaboração, duração do projeto, nome do coordenador e da equipe responsável pelo projeto.

Apresentação: caracterização sucinta do problema ou necessidade e descrição de como foi realizado o diagnóstico (observação no cotidiano, entrevista com gestores, pesquisa com servidores e colaboradores, entre outras possibilidades).

Justificativa: descrição sucinta da relevância e pertinência do projeto, como resposta ao problema ou necessidade detectada.

Objetivo geral: especificação do que se pretende atingir com a intervenção proposta.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

SECRETARIA DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL
DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
COORDENAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA, SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Objetivos específicos: resultados das atividades ou ações do projeto para alcance do objetivo geral. Três itens são suficientes.

Meta(s): indicação dos resultados qualitativos e/ou quantitativos esperados, de modo a permitir a verificação de seu cumprimento.

Público-alvo: caracterização do público, como gênero, idade, cargo, nível de escolaridade, entre outros itens.

Metodologia: explicação das técnicas utilizadas e de como o projeto será desenvolvido por meio de ações, atividades, procedimentos e meios de realização.

Equipe profissional: descrever os profissionais que participarão da execução do projeto, incluindo suas atribuições.

Recursos: apresentar os recursos necessários para o desenvolvimento das ações do projeto (estrutura, espaço, materiais, entre outros).

Cronograma de execução: datas previstas para início e término das fases do projeto.

Monitoramento e avaliação: indicar os mecanismos de acompanhamento e avaliação de resultados do projeto.

7.3 PÚBLICO-ALVO

Os projetos deverão ter como público-alvo servidores e colaboradores do IFSertãoPE.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

SECRETARIA DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL
DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
COORDENAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA, SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

7.4 APROVAÇÃO E VALIDAÇÃO DOS PROJETOS

A análise dos projetos será realizada por, no mínimo, dois profissionais, sendo eles da CQVSST e/ou do Comitê Central de PSQVT, visando à validação e orientação para correções/alterações ou invalidação.

Para a validação dos projetos sem subsídio, será necessário o atendimento ao disposto na Política de PSQVT, no Programa e no edital. Quanto à classificação de projetos contemplados com recursos, acrescentar-se-ão outros critérios e pontuações, que serão definidos em cada edital.

7.5 ORGANIZAÇÃO E GESTÃO

Participação da execução do Programa:

São competências da Coordenação de Qualidade de Vida, Saúde e Segurança no Trabalho (CQVSST):

- elaboração e lançamento do edital do PPSQVT / IFSertãoPE;
- fixar orientações gerais referentes à normatização do PPSQVT;
- orientação, análise e validação dos projetos;
- classificação de projetos contemplados com custeio;
- recepção dos relatórios finais dos projetos e ações realizados nos Campi e Reitoria;
- recepção dos relatórios finais dos Campi e Reitoria, enviados pelas CLPSQVT semestralmente ou anualmente, informando todas as ações, projetos e eventos que se enquadrarem nos eixos deste Programa;
- recepção do compilado de resultados para a realização de pesquisas;



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

SECRETARIA DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL
DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
COORDENAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA, SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

- supervisão dos relatórios gerenciais e acompanhamento da eficiência e eficácia do Programa, junto ao CCPSQVT.

Ao Comitê Central de Promoção de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, compete:

- elaboração dos projetos e ações do PPSQVT do IFSertãoPE;
- classificação de projetos contemplados com custeio;
- realizar pesquisas, censos e solicitar informações aos Campi (CGP's) e a DGP acerca dos aspectos técnicos que sejam necessários ao planejamento e implementação das ações e projetos do PPSQVT;
- recepção dos relatórios finais dos projetos e ações realizados nos Campi e Reitoria;
- compilação de resultados e envio para CQVSST, para a realização de pesquisas;
- realizar relatórios gerenciais e acompanhamento da eficiência e eficácia do Programa.

A Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP), compete:

- atuar no apoio e promoção de capacitações das Coordenações de Gestão de Pessoas dos *Campi* e comissões locais na área de Promoção de Saúde, Qualidade de Vida no Trabalho e Desenvolvimento de Pessoal;
- promoção e divulgação de projetos e ações sistêmicas nos eixos do Programa;
- Inspecionar pesquisas e a elaboração dos relatórios gerenciais para verificação de resultados do Programa;



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

SECRETARIA DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL
DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
COORDENAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA, SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

- acompanhando as alterações na legislação referentes aos temas abordados neste programa, para adequação documental e procedimental;
- recepção dos relatórios finais dos Campi e Reitoria, enviados pelas CLPSQVT semestralmente ou anualmente, informando todas as ações, projetos e eventos que se enquadrarem nos eixos deste Programa;

É competência da Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional (PRODI):

- articular com setores internos e parceiros externos para angariar investimentos e promover ações e projetos locais e sistêmicos do PPSQVT;
- Apoiar e promover ações e projetos locais e sistêmicos do PPSQVT;

Compete aos Gestores dos *Campi* (DG) e as Coordenações de Gestão de Pessoas (CGP):

- incentivar, apoiar e angariar fomento (estrutural, material, financeiro) para o bom funcionamento dos projetos e ações do PPSQVT;
- ampla divulgação das ações locais e sistêmicas;
- busca de parcerias, sempre orientadas pelos eixos temáticos dispostos neste Programa;
- apoiar, divulgar e participar das atividades e ações promovidas pelas comissões locais de promoção de saúde e qualidade de vida no trabalho.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

SECRETARIA DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL
DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
COORDENAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA, SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

São atribuídas às Comissões Locais de Promoção de Saúde e a Qualidade de vida no Trabalho dos *Campi* e da Reitoria, as seguintes competências:

- condução do projeto local ou sistêmico, seguindo as instruções e prazos estabelecidos nos editais, pautados pelo Programa e pela Política de Promoção de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do IFSertãoPE;
- desenvolver suas atividades conforme o planejamento e sob orientação do CCPSQVT;
- Atuar em colaboração com o CCPSQVT;
- ampla divulgação das ações locais e sistêmicas;
- elaborar projeto de implementação de Qualidade de Vida e Saúde no Trabalho;
- realizar ações de Qualidade de Vida e Saúde no Trabalho;
- propor alterações ergonômicas, funcionais e de outra natureza, bem como boas práticas de saúde e profissionais, visando o bom andamento do PPSQVT;
- realizar a avaliação trimestral do progresso das ações, considerando a proposta e o cronograma apresentados no projeto, gerando relatórios parciais;
- realizar relatório final para acompanhamento da eficiência e eficácia dos projetos locais e enviar a CQVSST e ao CCPSQVT, para avaliação.

Para alcançar os resultados pretendidos com as ações, projetos e o Programa, são de competência dos servidores e colaboradores dos Campi e Reitoria:



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

SECRETARIA DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL
DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
COORDENAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA, SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

- participar das pesquisas, relatando as perspectivas e anseios referentes aos temas propostos;
- Apoiar e participar das discussões e reuniões propostas pelas CLPSQVT, com a finalidade de identificar as necessidades do público-alvo e propor ações e projetos visando transformar essa realidade;
- sugerir ações e projetos a serem desenvolvidos, buscando a eficácia, a eficiência e a efetividade adequando aos anseios, expectativas e necessidades da comunidade, a partir dos eixos temáticos indicados no Art. 14 da PPSQVT;
- fornecer dados, através das pesquisas, para elaboração dos relatórios de acompanhamento da eficiência e eficácia dos projetos locais e sistêmicos para avaliação do Programa.

7.6 AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO

A avaliação é um processo que deverá acompanhar todo o percurso do projeto. As Comissões Locais de Promoção de Saúde e Qualidade de vida no Trabalho dos Campi e da Reitoria juntamente com a equipe encarregada da execução do projeto deverão realizar a avaliação trimestral do progresso das ações, considerando a proposta e o cronograma apresentados no projeto, gerando relatórios parciais. Após a vigência do projeto, deverá ser elaborado também o relatório final. Todos os documentos serão encaminhados ao final do processo, conforme disposto no edital. Sugere-se que os projetos e seus resultados sejam divulgados aos gestores e à comunidade interna do Campus, visando à transparência, ao reconhecimento e ao estímulo à participação, bem como em eventos científicos dentro e fora do IFSertãoPE.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

SECRETARIA DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL
DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
COORDENAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA, SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

O Comitê Central de promoção de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho juntamente com a Coordenação de Qualidade de Vida, Saúde e Segurança no Trabalho farão a análise dos relatórios enviados pelas CLPSQVT dos Campi e Reitoria para avaliação da eficiência, eficácia e efetividade dos projetos locais e sistêmicos de forma a subsidiar a tomada de decisões quanto a manutenção das atividades, ações e projetos de acordo com o estabelecido pela PPSQVT.

7.7 DURAÇÃO E RENOVAÇÃO DOS PROJETOS

Os projetos poderão ser anuais, com tempo de execução médio de 9 (nove) meses, ou semestrais, com tempo de execução médio de 4 (quatro) meses. Haverá a possibilidade de renovação de projeto ou ação por igual período, se houver interesse da comunidade envolvida, do *Campus* e da Administração, sendo necessária nova validação. Porém, os projetos aprovados com subsídio não terão garantia de renovação dos recursos financeiros, podendo o *Campus* concorrer em novo edital, custear com recursos próprios ou realizá-lo sem custos, se possível.

Em caso de redução da disponibilidade orçamentária, os projetos relativos aos editais com financiamento, submetidos à aprovação, serão priorizados os *Campi* não contemplados em seleções anteriores.

A renovação de projetos e ações com subsídio ficará condicionada à disponibilidade orçamentária e, após avaliação dos relatórios finais, deverão atender ao preconizado na Política de Promoção de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, assim como pelo Programa PSQVT do IF Sertão PE.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

SECRETARIA DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL
DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
COORDENAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA, SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

7.8 FINANCIAMENTO

O Programa prevê a elaboração de editais destinados aos *Campi* e Reitoria, para projetos com e sem a necessidade de recurso financeiro, sejam eles com enfoque local ou sistêmico.

A Coordenação de Qualidade de Vida, Saúde e Segurança no Trabalho (CQVSST) lançará os editais com financiamento de acordo com a disponibilidade orçamentária da Reitoria, o subsídios será repassado através da Pró-Reitoria de Orçamento e Administração (PROAD), priorizando projetos com melhor custo-benefício, considerando a relação entre o percentual de servidores e colaboradores a serem beneficiados, o valor a ser empregado e o interesse da Administração.

8. DISPOSIÇÕES FINAIS

Os projetos e ações em andamento deverão ser progressivamente readequados aos preceitos da Política e do Programa de Promoção de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho no IF Sertão PE, após a publicação deste Programa. Os *Campi* e a Reitoria deverão encaminhar semestralmente ou anualmente à DGP e a CQVSST e/ou setor indicado por esta, conforme solicitação, relatório informando todas as ações, projetos e eventos que se enquadrarem nos eixos deste Programa, incluindo os projetos validados e executados via editais, as ações esporádicas e de oportunidade que tenham ocorrido fora do prazo do edital, justificando a excepcionalidade, e os eventos promovidos externamente ao IF Sertão PE em que servidores e colaboradores tenham participado a partir do incentivo do *Campus/Reitoria*.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

SECRETARIA DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL
DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
COORDENAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA, SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, M. A. B.; GUTIERREZ G. L. Qualidade de vida: discussões contemporâneas. In: VILARTA, R.; GUTIERREZ, G. L., MONTEIRO, M. L. Qualidade de vida: evolução dos conceitos e práticas no século XXI. 1. ed. Campinas: IPES: editorial, 2010.
- AMORIM, M.; FERNANDES, G. F. N. Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos? Revista Eletrônica de Ciência Administrativa, Campo Largo-PR, v. 9, n. 1, p. 35-48, mai. 2010.
- AQUINO, A. S.; FERNANDES, A. C. P. Qualidade de Vida no trabalho. J Health Sci Inst., online, v. 31, n. 1, p. 53-58, 2013. Disponível em: <http://repositorio.unip.br/journal-of-the-health-sciences-institute-revista-do-instituto-de-ciencias-da-saude/qualidade-de-vida-no-trabalho/>. Acesso em: 26 fev. 2024.
- ARAUJO, A. P. Política de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal: um estudo sobre a implantação do Subsistema de Atenção à Saúde do Servidor - SIASS (2009-2013). 2014. 122 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social). Programa de Estudos Pós-Graduados em Serviço Social, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC-SP, São Paulo, 2014.
- ASFORA, S. C., DIAS, S. M. R. C. Modelo de qualidade de vida no trabalho para polícia militar de Pernambuco. REAd. Revista Eletrônica de Administração, Porto Alegre, ed. 49, v. 12, n. 1, p. 89-114, jan./fev. 2006.
- CAMPOS, N. M. et al. A qualidade de vida no trabalho dos técnicos administrativos em educação do Instituto Federal Sul-Rio-Grandense: um compromisso social. XVI Coloquio Internacional de Gestien Universitaria - CIGU. Arequipa, Peru, 2016.
- CARNEIRO, S. A. M. Saúde do trabalhador público: questão para gestão de pessoas e experiência na Prefeitura de São Paulo. Revista do Serviço Público, Brasília, v. 57, n. 1, p. 23-49, 2006.
- DECRETO nº 6.833, de 29 de abril de 2009. Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor. Diário Oficial da União. Brasília, 30 abr. 2009. p. 4. Disponível em:



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

SECRETARIA DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL
DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
COORDENAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA, SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6833.htm. Acesso em: 24 fev. 2024.

DIAS, E. Organização da atenção à saúde no trabalho. In: FERREIRA, Jr.. Saúde no Trabalho. São Paulo:Roca, 2006

FERREIRA, M. C.; ALVES, L.; TOSTES, N. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Serviço Público Federal: o Descompasso entre Problemas e Práticas Gerenciais. Psicologia: Teoria e Pesquisa, Brasília, v. 25, n. 3, p. 319-327, jul./set. 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-37722009000300005>. Acesso em: 18 fev. 2024.

FERREIRA, M.C. (2006). Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). In: Cattani, A.D.; Holzmann, L. (Org.). Dicionário de Trabalho e Tecnologia. 2. ed. (revisada e ampliada).- Porto Alegre, RS: Zouk, 2011.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA e TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO. Conselho Superior. Política de Promoção de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PSQVT). Resolução nº 41 do conselho superior, de 04 de agosto de 2023. Disponível em: <https://www.ifsertaope.edu.br/images/Consup/2023/41.pdf>. Acesso em: 04 fev. 2024.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA e TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO. Conselho Superior. Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2019-2023. Resolução nº 13 do conselho superior, de 15 de março de 2019. Disponível em: <https://www.ifsertao-pe.edu.br/images/Pro-Reitorias/Prodi/PDI/Resoluo%20n%2013.PDI%202019-2023.pdf>. Acesso em: 06 mar. 2024.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA e TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO. Conselho Superior. Projeto Pedagógico Institucional (PPI). Resolução nº 06 do conselho superior, de 23 de janeiro de 2018. Disponível em: https://www.ifsertao-pe.edu.br/images/Consup/2018/resolucoes/RESOLUO__N_6_DO_CONSELHO_SUPERIOR.pdf. Acesso em: 04 fev. 2024.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA e TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO. Conselho Superior. Regimento interno. Resolução nº 06 do conselho superior, de 02 de março de 2021. Disponível em:



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

SECRETARIA DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL
DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
COORDENAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA, SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

<https://www.ifsertao-pe.edu.br/images/Reitoria/Comunicacao/Resolucao%20n%206.%202021%20-%20Regimento%20Interno%20da%20Reitoria.pdf>
Acesso em: 10 fev. 2024.

LACAZ, F. A. C. O campo Saúde do Trabalhador: resgatando conhecimentos e práticas sobre as relações trabalho-saúde, Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, V, 23. n. 4, p. 757-766. abr. 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-3HX2007000400003>. Acesso em: 29 fev. 2024.

LEI nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e das outras providências, Diário Oficial da União, Brasília, DF, 20 set. 1990. p. 18055.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007, 191 p.

MAYO-GOMEZ, C. Campo da Saúde Trabalhador: Trajetória, Configuração e Transformações. In: Saúde do Trabalhador na Sociedade Brasileira Contemporânea. Rio de Janeiro; Editora Fiocruz; 2011. p. 23-34.

Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Gestão Pública. Portaria Normativa nº 03, de 25 de março de 2013. Institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal SIPEC. Diário Oficial da União. Brasília, 27 mar. 2013. Seção 1, p. 77. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=77&data=27/03/2013>. Acesso em: 05 fev. 2024.

Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Recursos Humanos. Portaria Normativa nº 03 de 07 de maio de 2010. Estabelece orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor - NOSS aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, com o objetivo de definir diretrizes gerais para implementação das ações de vigilância aos ambientes e processos de trabalho e promoção à saúde do servidor. Diário Oficial da União. Brasília, 10 mai. 2010. Seção 1, p. 80. Disponível em: <http://www.progep.ufu.br/legislacao/portaria-n0rmativa-no-03-de-07-de-maio-2010-orientacoes-basicas-sobre-noss>. Acesso em: 04 mar. 2024.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

SECRETARIA DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL
DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
COORDENAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA, SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

OMS, 2010. Ambientes de trabalho saudáveis: um modelo para ação: para empregadores, trabalhadores, formuladores de política e profissionais. /OMS; tradução do Serviço Social da Indústria. – Brasília: SESI/DN, 2010.

QUEIROZ, F. L. V. Qualidade de vida no trabalho (QVT): estudo comparativo em três Campi de uma instituição federal de ensino no Rio Grande do Norte. 2014. 130 f. Monografia (Graduação em Administração) — Universidade Federal Rural do Semiárido, Rio Grande do Norte, 2014.

RIBEIRO, C. V. S.; MANCEBO, D. O Servidor Público no Mundo do Trabalho do Século XXI. Revista Psicologia: Ciência e Profissão, Brasília, v. 33, n. 1, p. 192-207, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/pcp/v33n1/v33n1a15.pdf>. Acesso em: 19 fev. 2024.

SERVANT, D. et al. Elaboration et qualité psychométriques d'une échelle de bien-être au travail, Étude SERENAT auprès de salariés vus en médecine du travail. Revue d'épidémiologie et de Santé Publique, Paris, v. 67, p. 103-309, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.respe.2019.05.011>. Acesso em: 22 fev. 2024.

SILVA, K. A.; PEDROSO, B.; PILATTI, L. A. Qualidade de vida no trabalho e sociedade pós-moderna: construção de um instrumento de avaliação. Revista Eletrônica Fafit/Facic, Itararé-SP, v. 1, n. 2, p. 11-25, jul./dez. 2010.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is. MIT Sloan Management Review, Cambridge, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.



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.

Documento assinado digitalmente
gov.br JEAN CARLOS COELHO DE ALENCAR
Data: 13/11/2025 09:49:29-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

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 IFSertãoPE.

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 IFSertãoPE, por meio da Plataforma Fala.BR;
- II - encaminhar à Ouvidoria do IFSertãoPE 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 IFSertãoPE 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 IFSertãoPE, 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 insinuates 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.



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

**RESOLUÇÃO Nº 39 DO CONSELHO SUPERIOR,
DE 13 DE NOVEMBRO DE 2025.**

Institui a Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano – IFSertãoPE.

O Presidente do Conselho Superior do Instituto Federal 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, e

considerando o disposto no art. 37, § 3º, inciso III, da Constituição Federal de 1988, nos artigos 116 a 182 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e as disposições da Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999, que disciplina o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal, com vistas a organizar, de forma sistematizada, as atividades de apuração disciplinar no IFSertãoPE;

considerando a obrigatoriedade legal de instituir comissões para apurar denúncias que possam configurar infrações disciplinares no âmbito do IFSertãoPE;

considerando a importância de estruturar, no âmbito do IFSertãoPE, uma instância permanente responsável pela condução de processos administrativos disciplinares, com competências e atribuições definidas em conformidade com os normativos legais e as diretrizes da atividade correcional;

considerando a necessidade de assegurar maior celeridade, uniformidade procedimental e segurança jurídica na tramitação, instrução e conclusão dos trabalhos das comissões de sindicância e de processo disciplinar, em observância aos princípios constitucionais da eficiência e da razoável duração do processo;

considerando os normativos expedidos pela Controladoria-Geral da União (CGU), relativos à condução de Processos Administrativos Disciplinares no âmbito do Poder Executivo Federal;

RESOLVE:



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

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Esta Resolução institui a Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar (CPPAD) no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano - IFSertãoPE.

§ 1º A Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar (CPPAD) será vinculada administrativamente à Coordenação de Correição, sem alteração da lotação e exercício de seus membros, que permanecem vinculados às suas unidades de origem.

§ 2º Excepcionalmente, mediante anuência do(a) servidor(a) e autorização da autoridade competente, o(a) servidor(a) poderá ser designado(a) para atuação exclusiva em processos disciplinares, hipótese em que, embora mantida a lotação na unidade de origem, passará a ter exercício funcional junto à Coordenação de Correição, atuando diretamente nas atividades da CPPAD.

Art. 2º Os membros da CPPAD deverão atuar em conformidade com as normas do Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais (Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990), da Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999, que regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal, do Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994, que aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público do Poder Executivo Federal, desta Resolução e demais normas aplicáveis ao direito disciplinar brasileiro.

CAPÍTULO II
DA COMPOSIÇÃO

Art. 3º A Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar será composta por seu(a) Presidente(a) e por três servidores de cada campus e da Reitoria, preferencialmente.

§ 1º O(a) Presidente(a) da CPPAD deverá ter, preferencialmente, formação jurídica ou experiência em Processo Administrativo Disciplinar (PAD).

§ 2º Os membros serão designados pelo(a) Reitor(a), a partir de manifestação de interesse decorrente de consulta pública interna, dirigida aos servidores da Instituição, observando-se as características pessoais e profissionais previstas no § 4º deste artigo.



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

§ 3º Na hipótese de a consulta pública não resultar em número mínimo de interessados que possibilite o funcionamento adequado da CPPAD, o(a) Reitor(a) poderá realizar a escolha, mediante indicação prévia da Direção-Geral do campus respectivo.

§ 4º A designação dos membros para composição da CPPAD deve considerar, preferencialmente, características pessoais e profissionais compatíveis com a natureza das atividades correcionais, tais como:

- I - postura ética e comprometimento com o interesse público;
- II - conduta profissional equilibrada e respeitosa nas relações interpessoais;
- III - senso de responsabilidade e discrição no trato com informações sensíveis;
- IV - capacidade de análise crítica e atuação com imparcialidade;
- V - capacidade de aplicar conhecimentos técnicos e jurídicos.

§ 5º O membro deverá possuir, ou comprometer-se a adquirir, conhecimento sobre a legislação aplicável, especialmente a Lei nº 8.112/90, bem como sobre os princípios do devido processo legal, do contraditório e da ampla defesa.

§ 6º Não poderão participar da CPPAD servidores que possuam registro de penalidade vigente em seus assentamentos funcionais ou que estejam respondendo a processo disciplinar em curso, podendo a restrição ser verificada antes ou após a designação do(a) servidor(a).

§ 7º O desligamento voluntário de membros da CPPAD somente será admitido quando devidamente justificado e não comprometer a continuidade dos trabalhos em curso, cabendo a análise e aprovação da solicitação ao(a) Reitor(a), após consulta prévia ao(à) presidente da Comissão.

§ 8º Havendo necessidade, será possível ampliar o número de membros da CPPAD, observando-se, para a escolha, o mesmo procedimento previsto nos §§ 2º e 3º deste artigo.

§ 9º Quando a demanda ou a especificidade do caso assim o exigir, o(a) Reitor(a) poderá solicitar o apoio de comissões disciplinares compostas por servidores externos à CPPAD, inclusive oriundos de outras instituições federais.

Art. 4º Os servidores serão designados para um período de 2 (dois) anos, sendo permitidas reconduções.

Parágrafo único. A composição da Comissão poderá ser revista a qualquer tempo, especialmente em razão de impedimentos legais, afastamentos ou outras situações que



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

comprometam a atuação de seus membros, individual ou coletivamente, inclusive quando algum deles estiver respondendo a processo disciplinar, caso em que ficará temporariamente afastado das atividades da CPPAD, retomando suas funções após a conclusão do processo sem aplicação de penalidades.

Art. 5º Os servidores integrantes da Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar devem ser estáveis, não sendo permitida a participação de servidores em estágio probatório ou aposentados.

Art. 6º Na composição da Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar (CPPAD) deve-se buscar, preferencialmente, a paridade entre servidores técnico-administrativos e docentes, bem como a paridade de gênero entre seus integrantes.

Art. 7º Todos os servidores membros da Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar deverão submeter-se a curso de formação inicial e/ou atualização em matéria de processo administrativo disciplinar.

Art. 8º A escolha do(a) Presidente(a) da CPPAD compete ao(à) Reitor(a), dentre os membros titulares da comissão, considerando critérios de perfil, experiência e disponibilidade funcional.

§ 1º O(a) Presidente(a) da CPPAD será designado(a) para um período de 2 (dois) anos, sendo permitidas reconduções.

§ 2º O(a) Presidente(a) da CPPAD oficiará ao(à) Reitor(a), com antecedência de 2 (dois) meses do término do período de designação dos membros, para que sejam adotadas as providências para recondução e/ou nova composição.

§ 3º Em caso de vacância da função de Presidente antes do término do período de designação, o(a) Reitor(a) designará novo(a) Presidente(a), observando os mesmos critérios.

§ 4º A designação do(a) Presidente(a) poderá ser revista a qualquer tempo, observando-se os critérios previstos no parágrafo único do art. 4º desta Resolução.

Art. 9º A atuação do(a) servidor(a) como membro da CPPAD será considerada prestação de relevante serviço público, devendo ser registrada nos assentamentos funcionais e integrada à sua carga horária.

§ 1º A atuação do(a) servidor(a) na CPPAD observará, preferencialmente, a seguinte distribuição da carga horária semanal, podendo ser ajustada conforme a demanda dos processos e demais atribuições do servidor:



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

I - servidor(a) docente: conforme previsto nas normativas que regulamentam suas atividades e carga horária;

II - servidor(a) técnico-administrativo(a):

a) regime de trabalho de 40 horas semanais: aproximadamente 8 horas;

b) regime de trabalho de 30 horas semanais: aproximadamente 6 horas.

§ 2º Sempre que necessário, as comissões específicas de apuração dedicarão tempo integral às suas atividades, ficando seus membros dispensados do controle de frequência até a entrega do relatório final, em conformidade com o § 1º do art. 152 da Lei nº 8.112/90.

§ 3º Na hipótese prevista no parágrafo anterior, a dispensa do controle de frequência abrange, igualmente, a dispensa do exercício das atividades regulares na unidade de origem, durante o período de dedicação integral à comissão.

CAPÍTULO III
DAS ATRIBUIÇÕES

Art. 10. São atribuições dos membros da CPPAD:

I - conduzir, instruir e acompanhar procedimentos investigativos e processos correccionais, observando o rito e os prazos estabelecidos nas normas aplicáveis;

II - participar da coleta de elementos de prova, incluindo oitivas, diligências e perícias, e requisitar documentos e informações a outros órgãos;

III - auxiliar o(a) presidente(a) da comissão específica de apuração na análise de provas e na elaboração de documentos e relatórios;

IV - elaborar relatórios circunstanciados e conclusivos sobre as apurações;

V - propor, quando cabível, a celebração de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) com o(a) servidor(a) investigado(a), conforme a legislação vigente;

VI - cumprir outras atividades correlatas, garantindo a execução adequada dos procedimentos investigativos e correccionais.

§ 1º Um(a) dos membros de cada comissão específica de apuração será designado(a) para atuar como secretário(a), responsável pela gestão documental do processo.

§ 2º A atuação como membro(a) da CPPAD terá caráter prioritário, compatibilizando-se com as demais atribuições do(a) servidor(a).

Art. 11. São atribuições do(a) Presidente(a) da CPPAD:



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

- I - convocar e presidir as reuniões da CPPAD;
- II - indicar à autoridade competente, para cada comissão específica de apuração, quais membros da CPPAD deverão integrá-la para condução dos trabalhos;
- III - acompanhar e orientar as comissões disciplinares quanto aos aspectos formais na condução dos procedimentos;
- IV - formalizar pedidos de expedição de atos necessários à condução dos trabalhos das comissões;
- V - verificar impedimentos ou suspeições entre os membros das comissões;
- VI - zelar pelo cumprimento dos prazos legais;
- VII - avaliar e requerer a substituição de membros da comissão em caso de impedimento identificado ou de suspeição alegada, bem como por condutas incompatíveis com a função;
- VIII - solicitar perícia médica de investigados(as) ou acusados(as), se necessário para a instrução processual;
- IX - exercer outras atribuições correlatas;
- X - avocar processos das comissões, com a consequente indicação à autoridade competente de novos membros para designação de nova comissão;
- XI - participar de atividades de capacitação voltadas a procedimentos correcionais e disciplinares.

Parágrafo único. A atuação do(a) Presidente(a) da CPPAD não impede sua participação em comissões específicas de apuração.

CAPÍTULO IV
DA DISTRIBUIÇÃO

Art. 12. A designação de membros da Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar para a composição de comissões disciplinares atenderá, preferencialmente, ao critério da distribuição equitativa dos processos.

Parágrafo único. Outros critérios poderão ser adotados, conforme as peculiaridades do caso concreto.

Art. 13. É vedada a designação, para compor comissão específica de apuração, de servidor(a) que tenha participado de investigação preliminar sumária ou sindicância investigativa que tenha antecedido o respectivo processo disciplinar punitivo.

Parágrafo único. O impedimento previsto no caput não se aplica quando o(a) servidor(a) tiver integrado comissão de sindicância punitiva convertida em processo administrativo disciplinar, desde que não tenha emitido juízo valor no âmbito da sindicância.



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

CAPÍTULO V
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 14. A Reitoria iniciará, no prazo de até 30 (trinta) dias após a publicação desta Resolução, o processo de consulta pública institucional destinado à manifestação de interesse para composição da Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar (CPPAD), conforme os critérios estabelecidos no art. 3º desta Resolução.

Art. 15. Caberá à Reitoria assegurar as condições institucionais necessárias ao funcionamento da CPPAD, inclusive quanto à estrutura organizacional e de infraestrutura, estendendo-se essa responsabilidade às Direções-Gerais dos campi quando as comissões específicas de apuração atuarem in loco, competindo à Coordenação de Correição a gestão administrativa e logística indispensável ao desempenho das atividades da Comissão.

Art. 16. Na ausência de disposições específicas nesta Resolução, aplicar-se-ão, de forma subsidiária, as normas previstas na legislação mencionada no art. 2º, bem como os atos normativos e orientações expedidos pela Controladoria-Geral da União (CGU).

Art. 17. A CPPAD poderá funcionar regularmente mesmo que não esteja composta por todos os membros previstos, desde que haja número suficiente de integrantes devidamente designados para garantir a condução dos trabalhos e a validade dos atos praticados.

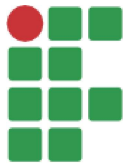
Art. 18. Os casos omissos serão decididos pela autoridade competente para a instauração dos processos disciplinares.

Art. 19. Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Documento assinado digitalmente
 JEAN CARLOS COELHO DE ALENCAR
Data: 13/11/2025 09:49:29-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

JEAN CARLOS COELHO DE ALENCAR
Presidente do Conselho Superior

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



INSTITUTO FEDERAL
Sertão Pernambucano

Buscar no portal



[Acesso à Informação](#) | [Acesso a Sistemas](#) | [Carta de Serviços](#) | [Contatos](#) | [Ouvidoria](#) | [Portal Antigo](#)

VOCÊ ESTÁ EM: [IFSERTÃOPE](#) / [CURSOS E TREINAMENTOS](#)
/ IFSERTÃOPE PROMOVE CAPACITAÇÃO SOBRE MEDIAÇÃO DE CONFLITOS E REFORÇA CULTURA DE PAZ NO AMBIENTE INSTITUCIONAL

Menu



[Estude no IFSertãoPE](#)

[Cursos](#)

[Educação a Distância](#)

[Editais](#)

[Documentos](#)

[Bibliotecas](#)

[Concursos e Seleções](#)



[INSTITUCIONAL](#)

[ADMINISTRATIVO](#)

[ENSINO](#)

[EXTENSÃO E CULTURA](#)

[PESQUISA, INOVAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO](#)

[PUBLICAÇÕES](#)

[DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL](#)

[GESTÃO DE PESSOAS](#)

[ORÇAMENTO E ADMINISTRAÇÃO](#)

[LICITAÇÕES](#)

[TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO](#)

[INTERNACIONALIZAÇÃO](#)

CURSOS E TREINAMENTOS

IFSertãoPE promove capacitação sobre mediação de conflitos e reforça cultura de paz no ambiente institucional

publicado em 18 de dezembro de 2025

última modificação em 18 de dezembro de 2025



Entre os dias 10 e 12 de dezembro de 2025, o Instituto Federal do Sertão Pernambucano (IFSertãoPE) promoveu o curso de capacitação “Mediação de conflitos e comunicação não violenta”, realizado no mini laboratório de Química do campus Petrolina. A ação integrou o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) 2025 e teve como foco o fortalecimento da cultura de paz e a qualificação das práticas de gestão de conflitos no ambiente institucional.

Com carga horária total de 18 horas, a formação reuniu gestores, diretores, docentes e técnicos administrativos de diferentes *campi* do IFSertãoPE, além de servidores convidados da Universidade Federal do Vale do São Francisco (Univasf). A capacitação foi ministrada pelo professor [Ademar Bernardes Pereira Júnior](#), docente e pesquisador do Instituto Federal de São Paulo (IFSP) e coordenador do Núcleo de Resolução Pacífica de Conflitos (NRPC). Durante os encontros, o palestrante apresentou fundamentos teóricos e atividades práticas por meio de grupos de trabalho (GT), compartilhando a experiência do IFSP na implementação de políticas institucionais voltadas à resolução pacífica de conflitos.



Na avaliação do palestrante, o encontro com os servidores possibilitou uma reflexão necessária sobre a gestão de pessoas no serviço público, ao destacar uma mudança de paradigma após a promulgação da [Lei n.º 13.140/2015](#), que dispõe sobre a mediação de conflitos no âmbito da administração pública. “Com o advento da Lei n.º 13.140/2015, a gente efetivamente conseguiu mudar essa realidade, e hoje a gente consegue enxergar as pessoas e não somente o cargo que elas ocupam, como dispunha a Lei n.º 8.112/1990”, destaca o professor Ademar.

Para o diretor executivo do IFSertãoPE, Fábio Porto, a realização da capacitação representou um momento significativo para a consolidação de práticas colaborativas e humanizadas no contexto institucional, no sentido de minimizar controvérsias que possam ser resolvidas através do diálogo. “O segundo objetivo é a implantação do Núcleo de Resolução Pacífica de Conflitos, ligado ao Gabinete da Reitoria, mas que terá a participação de servidores mediadores de todos os *campi* do IFSertãoPE”, explica o diretor.



Capacitação

Plano de Desenvolvimento de Pessoas

Servidores

Últimas Notícias

[IFSertãoPE divulga resultado da chamada regular do Sis+ 2026](#)

25/06/2026

[IFSertãoPE abre inscrições para 6.º ciclo de remoção interna de servidores](#)

23/06/2026

[IFSertãoPE divulga resultado parcial da seleção para o Programa de Mobilidade Estudantil 2026.2](#)

22/06/2026

[Campanha de vacinação contra a influenza reforça cuidados com a saúde dos servidores](#)

19/06/2026

[IFSertãoPE promove VII Seminário de Pós-Graduação com debates sobre identidade e interiorização da pesquisa nos Institutos Federais](#)

18/06/2026

[Estudantes do IFSertãoPE representarão o Brasil em programa internacional sobre viticultura e enologia](#)

17/06/2026

[IFSertãoPE divulga edital referente a afastamento integral de servidores para pós-graduação stricto sensu ou estudos no exterior](#)

15/06/2026

[IFSertãoPE abre seleção para mediadores pedagógicos da Universidade Aberta do Brasil](#)

15/06/2026

[IFSertãoPE abre seleção para professores atuarem em cursos da Universidade Aberta do Brasil](#)

15/06/2026

[IFSertãoPE reúne representantes dos Centros de Línguas para fortalecer atuação nos campi](#)

15/06/2026



Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano

Rua Aristarco Lopes, 240 – Centro – Petrolina/PE

CEP: 56302-100

Telefone: (87) 2101-2350



ACESSE JÁ!





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

MONITORAMENTO DAS MEDIDAS DE INTEGRIDADE – EXERCÍCIO 2025

Unidade: Unidade Setorial de Integridade

Medida prevista no Quadro 2 referentes ao exercício de 2025:
Ampliar a transparência sobre o Programa de Integridade.
1) Ação monitorada no exercício de 2025:
Atualizar periodicamente a página do Programa de Integridade no site institucional, ampliando as informações disponíveis sobre suas ações e resultados.
2) Estágio atual de execução (não iniciada/em andamento/execução contínua/concluída):
Execução contínua.
3) Descrição das medidas efetivamente implementadas:
Foram realizadas atividades contínuas de atualização e manutenção da página institucional do Programa de Integridade do IFSertãoPE, incluindo inserção e atualização de documentos normativos, informações institucionais, materiais relacionados à Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação, além da divulgação de informações relacionadas às instâncias de integridade e às ações institucionais desenvolvidas no âmbito da integridade pública. A publicação mais recente disponibilizada na página institucional refere-se às ações relacionadas à Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação, incluindo a divulgação da cartilha institucional e das equipes de atendimento especializado.
4) Resultados alcançados:
* Fortalecimento da transparência institucional relacionada ao Programa de Integridade; * Ampliação da publicidade das ações institucionais relacionadas à integridade pública; melhoria do acesso às informações relacionadas às instâncias de integridade; * Fortalecimento da divulgação das ações relacionadas à prevenção e enfrentamento ao assédio moral, assédio sexual e discriminação; * Manutenção de canal institucional atualizado para divulgação das ações e resultados relacionados ao Programa de Integridade.
5) Dificuldades, limitações ou fatores que impactaram a execução da ação:
As atividades relacionadas à atualização contínua das informações institucionais demandam articulação permanente entre diferentes unidades administrativas, atualização constante dos conteúdos institucionais divulgados e acompanhamento contínuo das informações relacionadas às ações de integridade e governança.



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

6) Novos riscos, fragilidades ou necessidades identificadas durante o período monitorado:

Verificou-se a necessidade de fortalecimento contínuo da cultura institucional de integridade e ampliação da divulgação das ações relacionadas às instâncias de integridade, aos mecanismos institucionais de prevenção e aos canais institucionais de acolhimento, orientação e tratamento de manifestações e denúncias.

7) Observações adicionais:

A página institucional do Programa de Integridade permanece em funcionamento e vem sendo utilizada como importante instrumento de transparência ativa, divulgação institucional e fortalecimento das ações relacionadas à integridade pública no âmbito do IFSertãoPE.

Medida prevista no Quadro 2 referentes ao exercício de 2025:

Garantir a transparência ativa das ações, normas, processos e dados institucionais, em conformidade com as exigências legais.

1) Ação monitorada no exercício de 2025:

Manter as plataformas de transparência ativa alinhadas às exigências legais, com a coleta, validação e divulgação periódica das informações e dados institucionais, incluindo o monitoramento da atualização regular do e-Agendas para assegurar a publicidade dos compromissos oficiais dos gestores.

2) Estágio atual de execução (não iniciada/em andamento/execução contínua/concluída):

Execução contínua.

3) Descrição das medidas efetivamente implementadas:

Foram realizadas atividades contínuas de acompanhamento das plataformas institucionais de transparência ativa, incluindo monitoramento das informações disponibilizadas institucionalmente e acompanhamento da atualização regular do sistema e-Agendas em relação aos compromissos oficiais do Reitor.

4) Resultados alcançados:

- * Manutenção das atividades de transparência ativa alinhadas às exigências legais e normativas;
- * Fortalecimento do acompanhamento institucional relacionado à publicidade das agendas oficiais;
- * Continuidade das ações de monitoramento dos mecanismos institucionais de transparência pública; e manutenção das atividades de coleta, validação e atualização periódica das informações institucionais disponibilizadas ao público.

5) Dificuldades, limitações ou fatores que impactaram a execução da ação:



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

Persiste baixa adesão à alimentação do sistema e-Agendas por parte de alguns agentes públicos obrigados, situação que demanda maior atenção institucional e intensificação das ações de orientação, sensibilização e reforço institucional quanto à obrigatoriedade de utilização do sistema pelos demais gestores obrigados.

6) Novos riscos, fragilidades ou necessidades identificadas durante o período monitorado:

Verificou-se necessidade de fortalecimento institucional das ações relacionadas à transparência ativa, especialmente quanto à uniformização da utilização do sistema e-Agendas, à ampliação da cultura institucional relacionada à publicidade ativa das informações institucionais e ao fortalecimento do acompanhamento das obrigações relacionadas à transparência pública.

7) Observações adicionais:

As ações relacionadas à integridade, transparência, governança e monitoramento institucional permanecem sendo acompanhadas continuamente pela Unidade Setorial de Integridade no âmbito do IFSertãoPE.

Medida prevista no Quadro 2 referentes ao exercício de 2025:

Promover um ambiente de trabalho e convivência institucional livre de assédio e discriminação, garantindo a segurança e o respeito para todos os colaboradores.

1) Ação monitorada no exercício de 2025:

Elaborar a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação no âmbito do IFSertãoPE.

2) Estágio atual de execução (não iniciada/em andamento/execução contínua/concluída):

Concluída.

3) Descrição das medidas efetivamente implementadas:

A medida foi integralmente executada mediante a aprovação da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação, instituída pela Resolução CONSUP nº 38, de 13 de novembro de 2025. A Política estabelece princípios, diretrizes, responsabilidades, mecanismos de prevenção, acolhimento, encaminhamento, monitoramento e tratamento institucional de situações de assédio moral, assédio sexual e discriminação.

A medida foi desenvolvida em alinhamento com os objetivos estratégicos do Programa de Integridade do IFSertãoPE e com as diretrizes nacionais relacionadas à promoção da integridade pública, à proteção da dignidade da pessoa humana e ao fortalecimento dos mecanismos de prevenção e tratamento de condutas que violem direitos fundamentais no ambiente de trabalho, ensino e convivência institucional.



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

4) Resultados alcançados:

- * Aprovação e institucionalização da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação;
- * Fortalecimento dos mecanismos institucionais de integridade relacionados à prevenção e ao enfrentamento de condutas assediadoras e discriminatórias;
- * Definição de fluxos institucionais de acolhimento, encaminhamento e tratamento de denúncias;
- * Estruturação da Rede de Acolhimento e Atendimento Especializado prevista na Política;
- * Disponibilização de página institucional específica contendo legislação, normativos, materiais orientativos e informações sobre a temática.

5) Dificuldades, limitações ou fatores que impactaram a execução da ação:

A elaboração da Política demandou ampla articulação entre diversas áreas institucionais e adequação das especificidades institucionais às diretrizes e normativos federais editados sobre a matéria. Além disso, a complexidade do tema exigiu a construção de fluxos integrados envolvendo diferentes instâncias de integridade, acolhimento, gestão de pessoas, assistência estudantil, ouvidoria, correição e comunicação institucional.

Apesar desses desafios, não foram identificados fatores que comprometessem o alcance do objetivo previsto para o exercício.

6) Novos riscos, fragilidades ou necessidades identificadas durante o período monitorado:

Foram identificadas necessidades relacionadas à continuidade das ações de capacitação e sensibilização da comunidade acadêmica, à consolidação dos fluxos de acolhimento e encaminhamento de denúncias, ao fortalecimento da atuação integrada da Rede de Acolhimento e Atendimento Especializado e ao desenvolvimento de indicadores que permitam monitorar periodicamente a efetividade da Política.

Também se observou a necessidade de manutenção permanente das ações de comunicação institucional, visando ampliar o conhecimento da comunidade acadêmica sobre os mecanismos de prevenção, acolhimento e denúncia.

7) Observações adicionais:

A aprovação da Resolução CONSUP nº 38/2025 representa importante marco para o fortalecimento da integridade institucional e para a promoção de ambientes seguros, respeitosos e livres de assédio e discriminação. A medida encontra-se concluída quanto ao produto previsto no Plano de Integridade, permanecendo em execução contínua as ações relacionadas à implementação, monitoramento, avaliação e aperfeiçoamento da Política, em consonância com as diretrizes institucionais de integridade, governança, gestão de riscos e controles internos.



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

Medida prevista no Quadro 2 referentes ao exercício de 2025:

Promover um ambiente de trabalho e convivência institucional livre de assédio e discriminação, garantindo a segurança e o respeito para todos os colaboradores.

1) Ação monitorada no exercício de 2025:

Realizar campanhas de prevenção e combate às diversas formas de violência, com ênfase no assédio sexual, no assédio moral e na discriminação, por meio de palestras, infográficos iterativos, e-mail institucional, redes sociais, *podcast*, *cards*, vídeos curtos em animação e outras mídias.

2) Estágio atual de execução (não iniciada/em andamento/execução contínua/concluída):

Execução contínua.

3) Descrição das medidas efetivamente implementadas:

Dentre as ações realizadas no exercício de 2025, destacam-se:

- * Promoção da mesa-redonda “Assédio Moral e Sexual: Informação e Prevenção”, realizada na Reitoria em alusão ao Dia Internacional da Mulher, com participação de especialistas da área jurídica, proporcionando espaço de reflexão, orientação e conscientização sobre a prevenção, identificação e enfrentamento do assédio moral e sexual no ambiente institucional;
- * Ações permanentes de divulgação e fortalecimento dos canais institucionais de acolhimento, orientação e denúncia, especialmente por meio da Ouvidoria e da Unidade Setorial de Integridade, bem como ações de comunicação voltadas à disseminação de informações sobre direitos, deveres, fluxos de atendimento e mecanismos de proteção disponíveis à comunidade acadêmica;
- * Ações de sensibilização e diálogo durante as atividades do projeto Reitoria no Campus, promovendo a aproximação da gestão com servidores e estudantes e ampliando a divulgação das iniciativas institucionais relacionadas à integridade, à prevenção do assédio e da discriminação, à promoção do respeito nas relações interpessoais e à utilização dos canais institucionais de acolhimento e denúncia;
- * Ações formativas relacionadas à ética, convivência respeitosa, cultura de paz e qualidade das relações de trabalho, destacando-se o encontro “Responsabilidade Emocional no Ambiente de Trabalho”, contribuindo para o fortalecimento de ambientes organizacionais mais saudáveis, colaborativos e respeitosos.

Paralelamente, foi criado espaço específico para o Programa de Integridade no portal institucional do IF Sertão PE, destinado à divulgação das ações, normativos e iniciativas relacionadas à integridade pública. O referido espaço vem sendo continuamente atualizado com conteúdos relacionados à governança, transparência, prevenção e enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação, incluindo a divulgação de canais institucionais de acolhimento e denúncia, instrumentos normativos, materiais orientativos e demais informações de interesse da



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

comunidade acadêmica. A iniciativa contribui para o fortalecimento da transparência ativa, da comunicação institucional e da disseminação da cultura de integridade no âmbito do IFSertãoPE.

4) Resultados alcançados:

- * Ampliação da divulgação institucional dos conceitos relacionados ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação;
- * Fortalecimento da cultura institucional de respeito, ética, integridade e valorização das pessoas;
- * aumento da visibilidade dos canais de acolhimento, orientação e denúncia disponíveis à comunidade acadêmica;
- * Maior disseminação das informações sobre direitos, deveres e mecanismos de proteção existentes no âmbito institucional;
- * Integração das ações de prevenção ao assédio às iniciativas de integridade, governança, ética, qualidade de vida no trabalho e promoção da saúde;
- * Fortalecimento das estratégias de comunicação institucional voltadas à prevenção de condutas incompatíveis com os valores institucionais;
- * Ampliação dos espaços de diálogo e sensibilização junto à comunidade acadêmica por meio de campanhas, palestras, eventos e ações itinerantes desenvolvidas pela Reitoria.

5) Dificuldades, limitações ou fatores que impactaram a execução da ação:

A execução das ações de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação evidenciou a necessidade de ampliação contínua do alcance das iniciativas de sensibilização e conscientização, de modo a assegurar atendimento cada vez mais homogêneo a todas as unidades do IFSertãoPE.

Verificaram-se, ainda, limitações relacionadas à disponibilidade de recursos humanos e à compatibilização de agendas para a realização de atividades presenciais em todas as localidades da instituição. Soma-se a isso a necessidade de manutenção permanente das ações educativas e de comunicação institucional, considerando a constante renovação do quadro de estudantes, servidores e colaboradores.

Também foi identificada a necessidade de aperfeiçoamento dos mecanismos de monitoramento e avaliação das ações implementadas, especialmente quanto à mensuração objetiva de seus impactos na prevenção de comportamentos de risco e na redução de situações relacionadas ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação no ambiente institucional.

6) Novos riscos, fragilidades ou necessidades identificadas durante o período monitorado:

Durante o período monitorado, verificou-se a necessidade de fortalecimento contínuo das ações formativas voltadas a gestores, lideranças e equipes responsáveis pelo acolhimento, orientação e atendimento da comunidade acadêmica, visando ampliar a capacidade institucional de prevenção, identificação e tratamento adequado de situações de assédio e discriminação.



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

Também foi identificada a necessidade de aprimoramento dos indicadores institucionais utilizados para monitorar a efetividade das ações preventivas implementadas, de modo a possibilitar avaliações mais consistentes sobre seus resultados e impactos.

Adicionalmente, observou-se a importância da consolidação de mecanismos permanentes de acompanhamento, monitoramento e avaliação da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação, assegurando sua efetiva implementação e aperfeiçoamento contínuo.

Por fim, constatou-se a necessidade de ampliar as ações educativas direcionadas ao público estudantil, especialmente nos processos de acolhimento, integração e formação cidadã, com vistas ao fortalecimento da cultura institucional de respeito, inclusão e promoção dos direitos humanos.

7) Observações adicionais:

As ações executadas encontram-se alinhadas às diretrizes institucionais de integridade, ética, transparência, respeito à dignidade da pessoa humana, prevenção de conflitos e promoção de ambientes institucionais seguros e inclusivos. A medida possui natureza permanente e continuará sendo executada ao longo da vigência do Plano de Integridade 2025–2028, em articulação com a Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação, com a Ouvidoria, Comissão de Ética, Correição, Gestão de Pessoas, Departamento de Comunicação e demais unidades responsáveis.



Documento assinado digitalmente
RICARDO BARBOSA DA SILVA
Data: 10/06/2026 15:01:12-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Petrolina, 10 de junho de 2026.

Ricardo Barbosa da Silva
Chefe do Departamento de Gabinete
Unidade Setorial de Integridade