

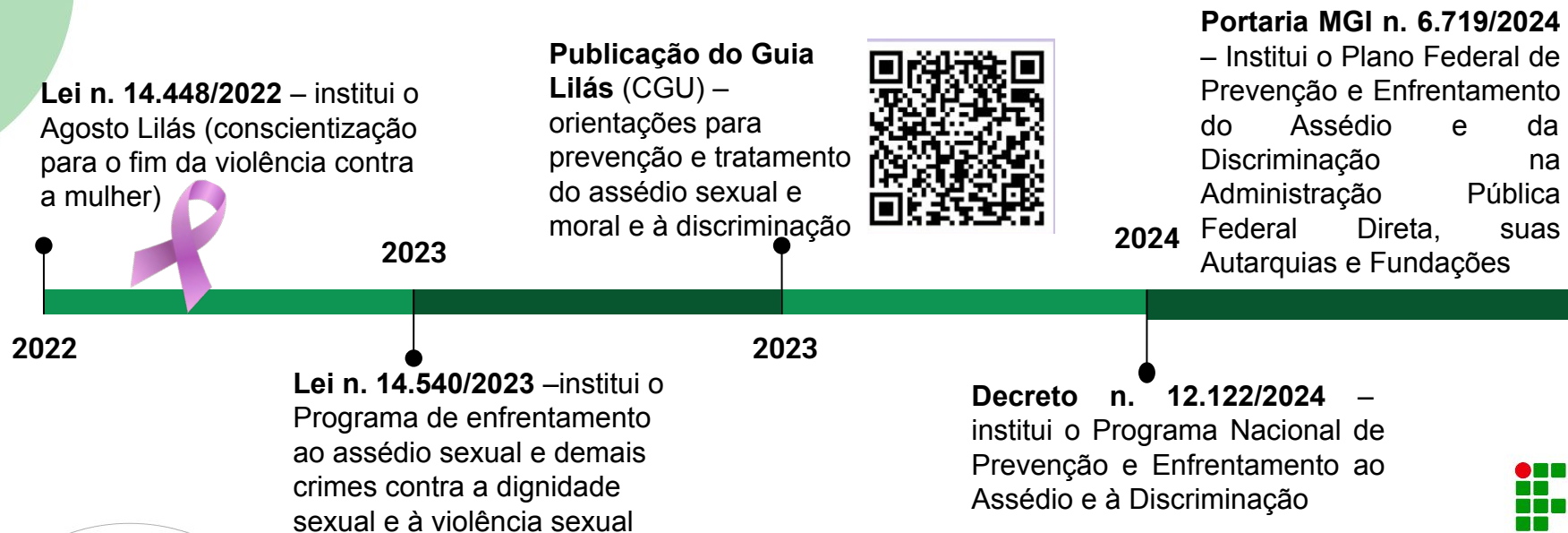
Comissão de Gestão da Integridade

Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no Ifal



Marechal Deodoro, 12 de agosto de 2025.

Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação



■ Portaria Ifal n. 3.733 (09/10/2024): designou os membros do GT para elaboração do Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do Ifal, atualizada pela Portaria Ifal n. 4.462 (03/12/2024).



■ Portaria Ifal n. 82, de 29 de janeiro de 2025, instituiu o Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no Ifal.

FINALIDADES DO PLANO

➤ **Garantir ambientes de trabalho seguros**, livres de violência, nos quais os direitos humanos e a dignidade das pessoas sejam respeitados.

➤ **Consolidação da integridade no Instituto**, por meio do fomento, da promoção, da difusão, do apoio e da valorização de condutas respeitadas, integradas aos processos de construção coletiva, baseadas no respeito mútuo e contínuo entre servidoras, servidores, trabalhadoras e trabalhadores da Instituição.

➤ **Proteção de grupos historicamente vulnerabilizados**, como mulheres, pessoas negras, indígenas, quilombolas, pessoas idosas, pessoas com deficiências e pessoas LGBTQIAPN+, reconhecendo que esses grupos são desproporcionalmente impactados por processos de trabalho excludentes e discriminatórios.

DEFINIÇÕES

♦**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.

♦**Assédio Moral Organizacional:** processo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo ou a excluir pessoas que exercem atividade pública, as quais a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais. Também se manifesta pelo incentivo ou tolerância ao assédio por parte da organização, seja de forma explícita ou sutil.



GRÁFICO 02 - MANIFESTAÇÕES CONCLUÍDAS E ARQUIVADAS COM ASSUNTO "ASSÉDIO MORAL"



Fonte: elaboração própria.



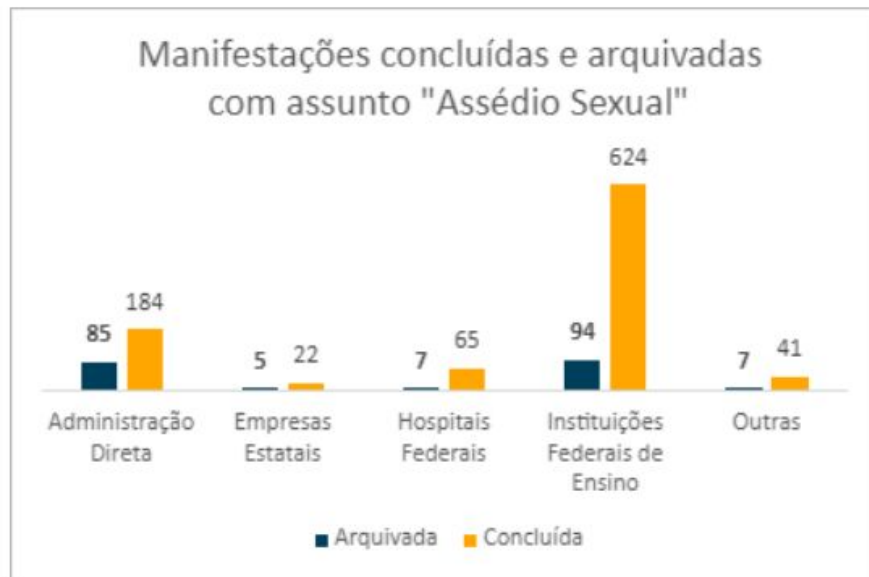
DEFINIÇÕES

♦ **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.

♦ **Outras condutas de natureza sexual inadequadas:** expressão representativa de condutas sexuais impróprias, de médio ou baixo grau de reprovabilidade.



GRÁFICO 02 – MANIFESTAÇÕES CONCLUÍDAS E ARQUIVADAS COM ASSUNTO “ASSÉDIO SEXUAL”



Fonte: elaboração própria



DEFINIÇÕES

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



PREVENÇÃO

AÇÕES DE FORMAÇÃO

Formação da Rede de Acolhimento, da Liderança, das equipes de Gestão de Pessoas, dos Napne, Nuredis e Neabi e formações externas.

AÇÕES DE SENSIBILIZAÇÃO

Campanhas, matérias, rodas de conversa, DGP mais perto de você.

AÇÕES DE PROMOÇÃO À SAÚDE E PREVENÇÃO DE RISCOS E AGRAVOS

Cartilhas, campanhas, protocolos, informativos promovidos pela CSS/SIASS.

ACOLHIMENTO

I. Acolhimento inicial: pode ser realizado por diferentes profissionais, desde que devidamente treinadas/os para atender às vítimas, e não apenas por profissionais de saúde. Depende da relação que a vítima tem com o Ifal: servidores/as efetivos/as ou temporários/as, colaboradores/as terceirizados/as ou estudantes.

Etapas do acolhimento inicial:

- Escuta ativa
- Sigilo
- Orientações e encaminhamentos.





II. Acolhimento Técnico Especializado

Como exige mais formação técnica, deve ser realizado por profissionais habilitadas/os, que atuem como psicólogas/os, enfermeiras/os, médicas/os ou assistentes sociais, tendo o setor responsável por essa etapa de acolhimento relação com a vinculação que a vítima tem com o Ifal.

AS REDES DE ACOLHIMENTO

As redes de acolhimento serão compostas pelos/as profissionais lotados nos setores abaixo:

Nos

- I - Departamento/Coordenação de Apoio Acadêmico ou setor correlato;
- II - Coordenação Pedagógica ou setor correlato;
- III - Departamento/Coordenação de Assistência Estudantil ou setor correlato;
- IV - Núcleo de Atendimento às Pessoas com Necessidades Específicas - Napne;
- V - Núcleo de Estudos Afro-brasileiros e Indígenas - Neabi;
- VI - Núcleo de gênero, Diversidade e Sexualidade - Nuredis;
- VII - Coordenação de Gestão de Pessoas;
- VIII - Fiscal do contrato (para colaboradores/as terceirizados/as);

Campi:



Alagoas

Para o Acolhimento Técnico Especializado

- I - Para estudantes: profissionais de psicologia, serviço social, medicina ou enfermagem lotados/as na Assistência Estudantil;
- II - Para servidores/as efetivos/as ou temporários/as: profissionais de psicologia, serviço social, medicina ou enfermagem lotados/as no Siass;
- III - Para colaboradores/as terceirizados/as: profissionais vinculados/as à empresa contratada, quando houver.

Finalidade da Rede de Acolhimento

- I - Prestar orientações e informações sobre o tema, indicando as cartilhas e guias relativos à temática;
- II - Acolher as pessoas afetadas por assédio ou discriminação no ambiente de trabalho e acadêmico, demonstrando postura que proporcione segurança, compreensão, respeito e cuidado;
- III - Buscar soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e de discriminação na Instituição;
- IV - Encaminhar a pessoa para o atendimento especializado, quando for o caso e se assim ela desejar; e
- V - Orientar sobre a formalização da denúncia, se assim a pessoa desejar.

CANAIS DE ACOLHIMENTO

https://www2.ifal.edu.br/acesso-a-informacao/prevencao-e-enfrentamento-do-assedio-e-da-discriminacao?_authenticator=3c1a5dc81520614feb064c3fdd54b225d0304eef

- Definições
- Normativos
- Cartilhas e Campanhas
- Redes de Acolhimento

Dúvidas/Sugestões:
integridade@ifal.edu.br

The screenshot shows the website of the Instituto Federal de Alagoas (IFAL). The header is green with white text for navigation links like 'Ir para o conteúdo', 'Ir para o menu', 'Ir para a busca', and 'Ir para o rodapé'. The main header area includes the IFAL logo, the text 'INSTITUTO FEDERAL ALAGOAS', and a search bar. Below the header, there's a navigation bar with links like 'Governança', 'Acesso à Informação', 'Acesso aos Sistemas', 'Processo Eletrônico', 'Ouvidoria', 'Fala.BR', and 'Contatos'. The main content area has a breadcrumb trail: 'VOCÊ ESTÁ AQUI: PÁGINA INICIAL > ACESSO À INFORMAÇÃO > PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO'. The title of the page is 'Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação'. Below the title, there's a date and time stamp: 'por Jhonathan Pino — publicado 25/04/2025 09h49, última modificação 09/06/2025 10h22'. There are social media sharing buttons for 'Postar', 'Compartilhar' (Facebook), 'Share' (LinkedIn), and 'Compartilhar' (Twitter). The main text starts with 'De acordo com o Decreto n. 12.122/2024, tanto o assédio moral e sexual quanto a discriminação constituem violação de direitos humanos e ameaçam a igualdade de oportunidades de trabalho, em especial para mulheres, negros, pessoas com deficiência e LGBTQIAP+'. It then defines 'Assédio Moral' as '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.' and 'Assédio Sexual' as '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'.

DAS MEDIDAS ACAUTELATÓRIAS

Medidas para preservar a integridade física e mental da pessoa afetada:

- Redimensionamento das funções ou atividades desempenhadas pelas partes envolvidas;
- Alteração da unidade de desempenho de pessoa possível vítima;
- Deferimento de teletrabalho, observados os normativos vigentes;
- Encaminhamento para atendimento especializado; e
- Acompanhamento institucional contínuo junto à pessoa afetada.

AÇÕES E ESTRATÉGIAS DO PPEAD NO IFAL

- Adequação no ato de posse;
- Adequação no conteúdo dos concursos públicos;
- Adequação do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (formações);
- Definições das Redes de Acolhimento;
- Elaboração do protocolo para as Redes de Acolhimento;
- Diagnóstico sobre assédio e discriminação;
- Ações de promoção à saúde;
- Adequação do Plano de Integridade;
- Proteção ao denunciante;
- Protocolo correicional específico para casos de assédio e discriminação;
- Adequação dos editais de licitações de serviços terceirizados; e
- Elaboração dos relatórios de formações e do plano.

O PAPEL DA SECRETARIA DE GOVERNANÇA, INTEGRIDADE, RISCOS E CONTROLES

Mecanismos de **liderança, estratégia e controle** postos em prática para avaliar, **direcionar e monitorar a atuação da gestão**, com vistas à condução de **políticas públicas e à prestação de serviços de interesse da sociedade**.

GOVERNANÇA

Conjunto de ações e medidas institucionais que visam garantir que a administração pública opere de **forma ética, transparente e responsável, priorizando o interesse público** sobre interesses privados.

INTEGRIDADE

• O PAPEL DA SECRETARIA DE GOVERNANÇA, • INTEGRIDADE, RISCOS E CONTROLES

É um processo que ajuda a identificar, avaliar e controlar ameaças a um negócio. O objetivo é minimizar os impactos negativos e maximizar as oportunidades.

GESTÃO DE RISCOS

Resposta direta aos riscos identificados para atenuar/mitigar e impedir os erros processuais, fraudes e ineficiências no processo.

CONTROLES INTERNOS

O PAPEL DA SECRETARIA DE GOVERNANÇA, INTEGRIDADE, RISCOS E CONTROLES

I
N
T
E
G
R
I
D
A
D
E

PREVENÇÃO

COMISSÃO DE ÉTICA
GESTÃO DE PESSOAS
ADMINISTRAÇÃO

DETECÇÃO

OUVIDORIA
AUDITORIA
TRANSPARÊNCIA

RESPONSABILIZAÇÃO

CORREGEDORIA

GOVERNANÇA

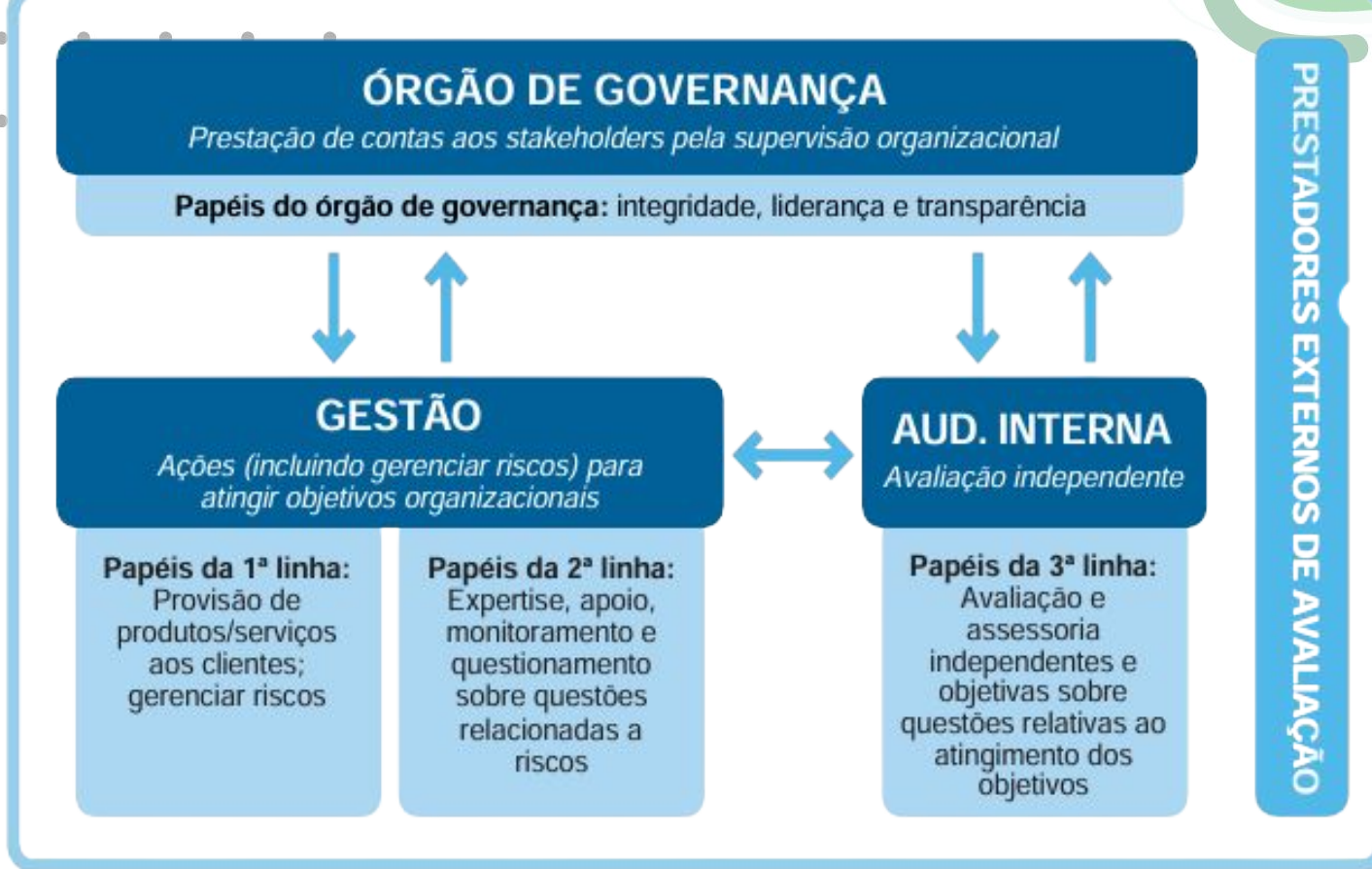


Estratégia

Accountability

GESTÃO





LEGENDA




Prestação de contas, reporte



Delegar, orientar, recursos, supervisão



Alinhamento, comunicação, coordenação, colaboração



O Brasil não é um país corrupto. É apenas um país pouco auditado.

Kanitz (1999, p. 21)

MENTALIDADE INSPETORA

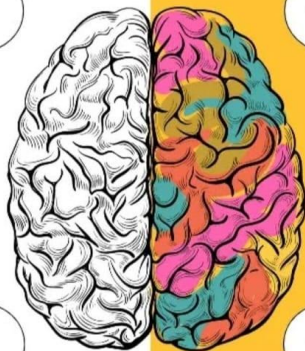
✗ FOCO EM ERROS E
IRREGULARIDADES

✗ FOCO EM
CONSEQUÊNCIAS

✗ FOCO EM
DETECÇÃO

✗ FOCO EM
RESPONSABILIDADES

✗ FOCO EM VIGILÂNCIA
E FISCALIZAÇÃO



MENTALIDADE AUDITORA

✓ FOCO EM DADOS E
INSIGHTS DE VALOR

✓ FOCO EM CAUSAS

✓ FOCO EM
PREVENÇÃO

✓ FOCO EM
OPORTUNIDADES

✓ FOCO ANALÍTICO E
CONSULTIVO

Uma “nova”
Auditoria Interna
para um Ifal cada
vez mais complexo.

AUDITORIA INTERNA

Consultoria

Avaliação

Apuração



FUNDAMENTOS DA AUDITORIA INTERNA



Independência



Objetividade



Abordagem
Baseada em
Riscos



Ética

ATUAÇÃO DA AUDITORIA INTERNA

Planejamento

Processo com participação da comunidade acadêmica. Consulta direta via site e e-mail institucional, consulta aos gestores das áreas estratégicas e ao Conselho Superior. Aprovado pelo Conselho Superior e pela CGU.

Execução

Realizada pela equipe de Auditoria Interna a partir de planejamento específico com definição de objetivos. Envolve a solicitação de dados e informações às áreas. São aplicadas técnicas como avaliação de fluxos e normas institucionais, análise documentais, entrevistas, etc

Monitoramento

Ocorre de forma contínua para acompanhamento da implantação e implementação das recomendações emitidas.

Parecer

Emissão de Parecer sobre a conformidade do Relatório de Gestão Institucional. Publicado junto ao documento no site.

Relatório Anual

Consolidação dos trabalhos realizados pela Auditoria Interna com informações relevantes sobre a atividade. Encaminhado à CGU e publicado no site institucional. Apreciado pelo Conselho Superior e pela CGU.

ATUAÇÃO DA AUDITORIA INTERNA



Conecta-TCU



AÇÕES EXECUTADAS OU EM EXECUÇÃO





82 98174-6538

IFAL

[Página Inicial](#)

[Notícias](#)

[Cursos](#)

[Estude Conosco](#)

[Agenda de Dirigentes](#)

[Campi](#)

[Documentos Institucionais](#)

PRÓ-REITORIAS E DIRETORIAS SISTÊMICAS

[Ensino](#)

[Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação](#)

[Extensão](#)

Auditoria Interna

por Elaine Rodrigues — publicado 16/01/2020 17h23, última modificação 20/06/2024 09h02

Auditoria

Nesta seção, são divulgados documentos e informações relativos ao dever de prestar contas da Administração Pública. Apresentam-se os responsáveis pela gestão, os relatórios gerenciais e os resultados de inspeções, auditorias e processos de responsabilização realizadas no Instituto Federal de Alagoas.

[Prestação de contas](#)

[Rol de responsáveis](#)

[Plano Anual de Atividades de Auditoria Interna - Paint](#)

[Relatório Anual de Atividades de Auditoria Interna- Raint](#)

[Relatórios da CGU](#)

[Relatórios do TCU](#)

[Ações de Supervisão, Controle e Correição](#)

[Relatórios CGU e TCU](#)

[Relatórios de Auditoria Interna](#)

• • • • • O PAPEL DA COMISSÃO DE ÉTICA

- 1) Participar da Rede de Acolhimento, por meio da Secretaria-Executiva;
- 2) Participar de Ações de Sensibilização, Orientação e Educação;
- 3) Participar da Elaboração do Fluxo de Denúncias específico para Assédio e Discriminação.

À ATUAÇÃO DA COMISSÃO DE ÉTICA

FUNÇÕES TÉCNICAS:

- 1) Preventiva:
Educativa;
Consultiva;
Conciliadora;
- 2) Repressiva:
Investigativa (Procedimento Preliminar - PP e o
Processo de Apuração Ética - PAE;
Sancionatória (penalidade de censura ética)

A ATUAÇÃO DA COMISSÃO DE ÉTICA

Principais normativos:

- 1) **Decreto 1.171/1994** - Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal.
- 2) **Decreto nº 6.029, DE 1º DE fevereiro de 2007;**
- 3) **Resolução nº 06/CS, de 23 de fevereiro de 2015;**
- 4) **Resolução nº 10, de 29 de setembro de 2008**

À ATUAÇÃO DA COMISSÃO DE ÉTICA

Fases processuais:

- I - Procedimento Preliminar
 - a) juízo de admissibilidade;
 - b) instauração;
 - c) provas documentais e, excepcionalmente, manifestação do investigado e realização de diligências urgentes e necessárias;
 - d) relatório
 - e) proposta de ACPP;
 - f) decisão preliminar determinando o arquivamento ou a conversão em Processo de Apuração Ética;

A ATUAÇÃO DA COMISSÃO DE ÉTICA

Fases processuais:

II - Processo de Apuração Ética:

- a) instauração;
- b) instrução complementar, compreendendo:
 - 1. a realização de diligências;
 - 2. a manifestação do investigado; e
 - 3. a produção de provas;
- c) relatório; e
- d) deliberação e decisão, que declarará improcedência, conterà sanção, recomendação a ser aplicada ou proposta de ACPP.

A ATUAÇÃO DA COMISSÃO DE ÉTICA

Decreto N° 1.171, de 22 de junho de 1994;

Resolução N° 06/CS, de 23 de fevereiro de 2015;

Artigo 9º: São deveres de todo servidor do Ifal:

Inciso III - prevenir posturas que possam criar ambiente e/ou situações de hostilidade, assédio ou de intimidação no ambiente de trabalho ou mesmo em relação ao público externo;

Inciso X - ser cortês, ter urbanidade, disponibilidade e atenção, respeitando a capacidade e as limitações individuais de todos os usuários do serviço público, sem qualquer espécie de preconceito ou distinção de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, cunho político e posição social, abstendo-se, dessa forma, de causar-lhes dano moral.

Instituto Federal de Alagoas

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Buscar no portal

[Governança](#) | [Acesso à Informação](#) | [Acesso aos Sistemas](#) | [Processo Eletrônico](#) | [Ouvidoria](#) | [Fala.BR](#) | [Contatos](#)VOCÊ ESTÁ AQUI: [PÁGINA INICIAL](#) > [ACESSO À INFORMAÇÃO](#) > [INSTITUCIONAL](#) > [COMISSÃO DE ÉTICA](#)**INSTITUTO
FEDERAL**
Alagoas

IFAL

[Página Inicial](#)[Notícias](#)[Cursos](#)[Estude Conosco](#)[Agenda de
Dirigentes](#)[Campi](#)[Documentos
Institucionais](#)**PRÓ-REITORIAS E
DIRETORIAS
SISTÊMICAS**[Ensino](#)[Pesquisa, Pós-
Graduação e
Inovação](#)[Extensão](#)[Desenvolvimento
Institucional](#)[Administração](#)

Comissão de Ética

A Comissão de Ética do IFAL atende às segundas-feiras, com agendamento prévio, solicitado via e-mail (etica@ifal.edu.br). Às segundas-feiras também são realizadas as reuniões colegiadas para decisões e/ou para realização de atos em procedimentos em andamento. As reuniões podem ser presenciais e/ou on-line, via google meet.

A Secretaria Executiva, atualmente, funciona de segunda a sexta-feira, em atendimento inicial via e-mail e/ou agendamento. Denúncias podem ser encaminhadas para o e-mail etica@ifal.edu.br, via plataforma fala.br ou entregue pessoalmente por meio de envelope lacrado.

Agendamentos para atendimento podem ser realizados, preferencialmente, via e-mail (etica@ifal.edu.br) ou com a nossa secretária-executiva pelos telefones (82) 99143-3884 ou 3194-1113.

[Atas](#)[Cartilhas e Campanhas
Educativas](#)[Contatos](#)[Decisões](#)[Editais](#)[Equipe](#)[InfoEthos](#)[Legislação](#)[Minuto da Ética](#)[Normativos](#)[Notas e comunicados](#)[Plano de Trabalho e Agenda](#)[Relatórios anuais de trabalho](#)

CAMPANHA EDUCATIVA 2024-2025

Função Preventiva



Os vídeos podem ser acessados em:

https://www.youtube.com/playlist?list=PL95lYZKyzmNzAb_nucRaX-7aQiNjhLvZ7

O PAPEL DA OUVIDORIA

A denúncia deve ser realizada através da Plataforma Fala.BR;

Se recebida por algum outro meio ou setor/servidor, deverá ser inserido obrigatoriamente, pela Ouvidoria, na Plataforma Fala.BR

As denúncias deverão conter, no mínimo:

I - Detalhamento do ocorrido;

II - Nome da pessoa que supostamente cometeu o ato de assédio ou discriminação; e

III - Local e data em que ocorreu o fato.

Além desses elementos mínimos, é de grande relevância apresentar, sempre que possível:

I - Nomes e contato de pessoas que tenham presenciado o ocorrido; e

II - Registros, tanto físicos quanto eletrônicos, que possam comprovar o fato narrado na denúncia.

o Ifal elaborará fluxo de denúncias específico para os casos de assédio ou discriminação, inclusive para os casos de Ouvidoria interna.

DA PROTEÇÃO DA PESSOA DENUNCIANTE

Deverá ser assegurada à pessoa denunciante e às testemunhas proteção contra ações ou omissões praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar.

A prática de ações ou omissões de retaliação à pessoa denunciante configura falta disciplinar grave.

As denúncias de retaliação também devem ser registradas na Plataforma Fala.BR e será encaminhada para a Controladoria Geral da União para apuração.

O Ifal elaborará um Plano de Ação que visa à proteção ao denunciante e às testemunhas com o intuito de formalizar e aprimorar as medidas que já são realizadas pelo Instituto.

PAPEL DA CORREGEDORIA



CORREGEDORIA

- ▶▶ **Unidade Setorial do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal**
- ▶▶ **Integrante do Sistema de Integridade Pública**



**Decreto nº 5.480, de 30/06/05 alterado
pelo Decreto nº 10.768 de 13/08/21**

Portaria Normativa CGU nº 27/2022

Objetivos:



- I - **prevenir** a prática de ilícitos administrativos;
- II - **combater** a corrupção;
- III - **contribuir** para a melhoria da gestão da Administração Pública;
- IV - **atuar de forma cooperativa** com os órgãos e entidades; e
- V - **participar ativamente do sistema de integridade pública**

CORREGEDORIA

► **Unidade de esclarecimento
e responsabilização**

**FRENTES ESSENCIAIS
DE ATUAÇÃO**



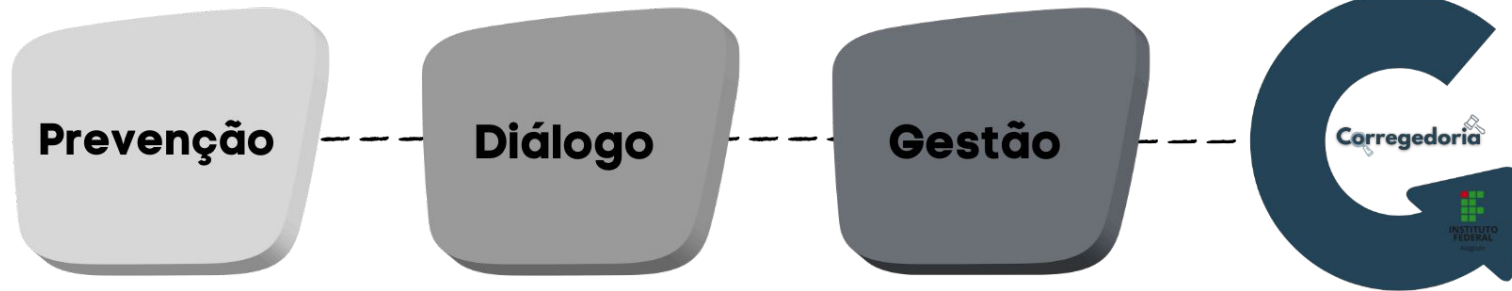


**Direito
Penal**

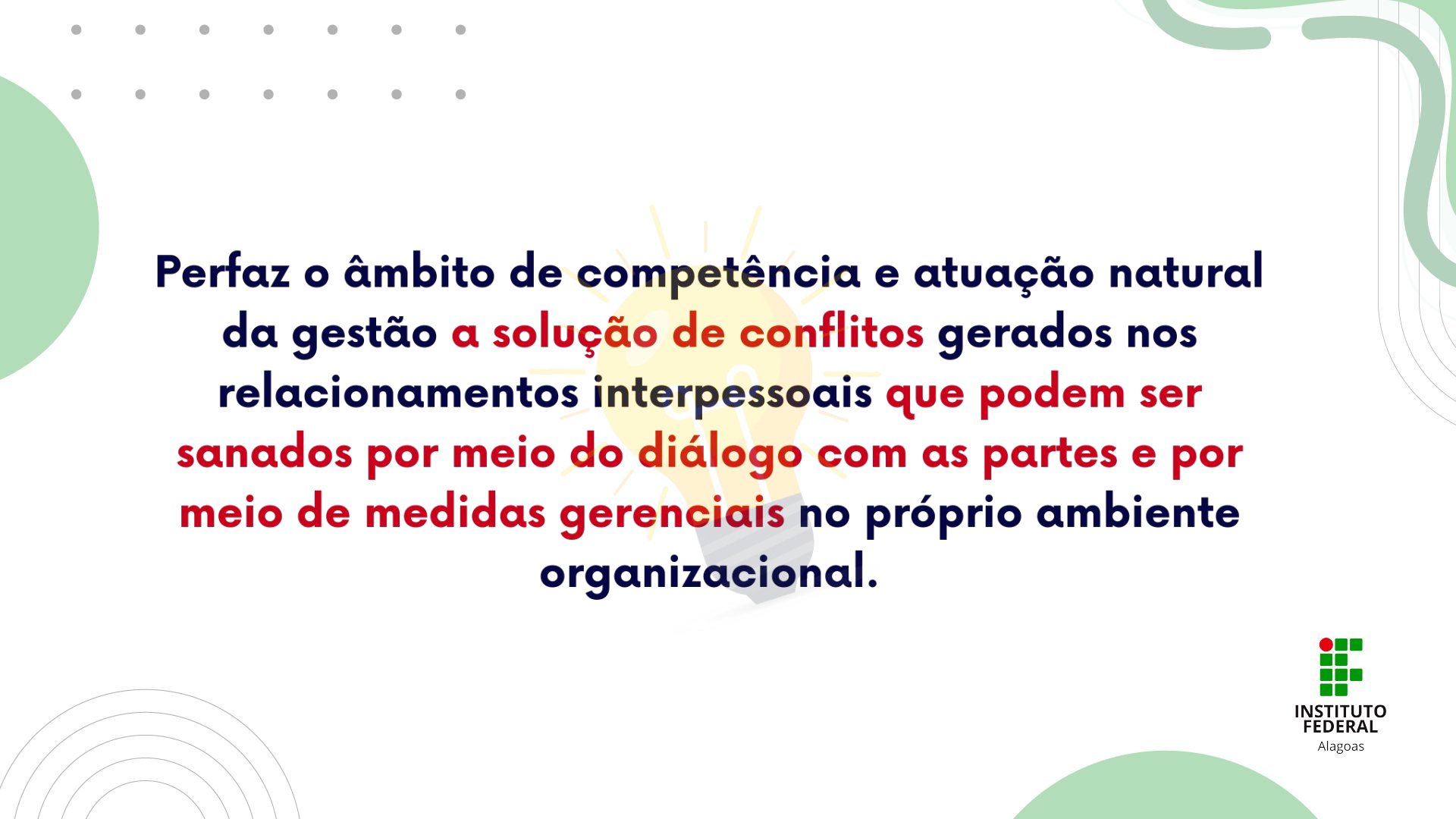
Subsidiário

Fragmentário

**Guardadas as devidas proporções, tal como no Direito Penal, o
Direito Administrativo disciplinar também é considerado o
"último recurso".**



Não é porque existe um conflito que existe necessariamente uma demanda correcional!



Perfaz o âmbito de competência e atuação natural da gestão a solução de conflitos gerados nos relacionamentos interpessoais que podem ser sanados por meio do diálogo com as partes e por meio de medidas gerenciais no próprio ambiente organizacional.

ATUAÇÃO CORRECCIONAL

ABRANGÊNCIA OBJETIVA

Infração praticada no exercício de suas atribuições ou que tenha relação com as atribuições do cargo em que se encontre investido.

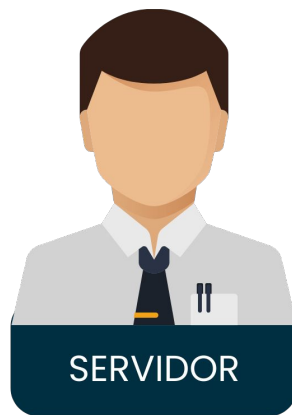
ABRANGÊNCIA SUBJETIVA

Servidor público lato sensu: estável ou em estágio probatório em cargo efetivo, ou ocupantes de cargo em comissão e função comissionada.

Infração Disciplinar

Descumprimento de deveres funcionais

Prática de proibições previstas em Lei



Regime Jurídico Administrativo

Princípios da Administração Pública

Supremacia do Interesse Público

Padrão de Conduta

FEDERAL

DEVERES FUNCIONAIS

Art. 116 da Lei 8.112/90

12 DEVERES DOS SERVIDORES PÚBLICOS:



1 - Exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo;

2 - Ser leal às instituições a que servir;

3 - Observar as leis;

4 - Cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;

5 - Atender com presteza ao público, prestando as informações requeridas;

6 - Denunciar as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo;

7 - Zelar pela economia do material e a conservação do patrimônio público;

8 - Guardar sigilo sobre assunto da repartição;

9 - Manter conduta compatível com a moralidade administrativa;

10 - Ser assíduo e pontual ao serviço;

11 - Tratar com urbanidade as pessoas;

12 - Representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder.



PROIBIÇÕES

Art. 117 da Lei 8.112/90



CONDUTAS EXPULSIVAS

Art. 132 da Lei 8.112/90

ATUAÇÃO CORRECIONAL

PROCEDIMENTOS

**Procedimento
Investigativo**

**Procedimento
Acusatório**

**Termo de
Ajustamento de
Conduta**

**Sanções
administrativas**

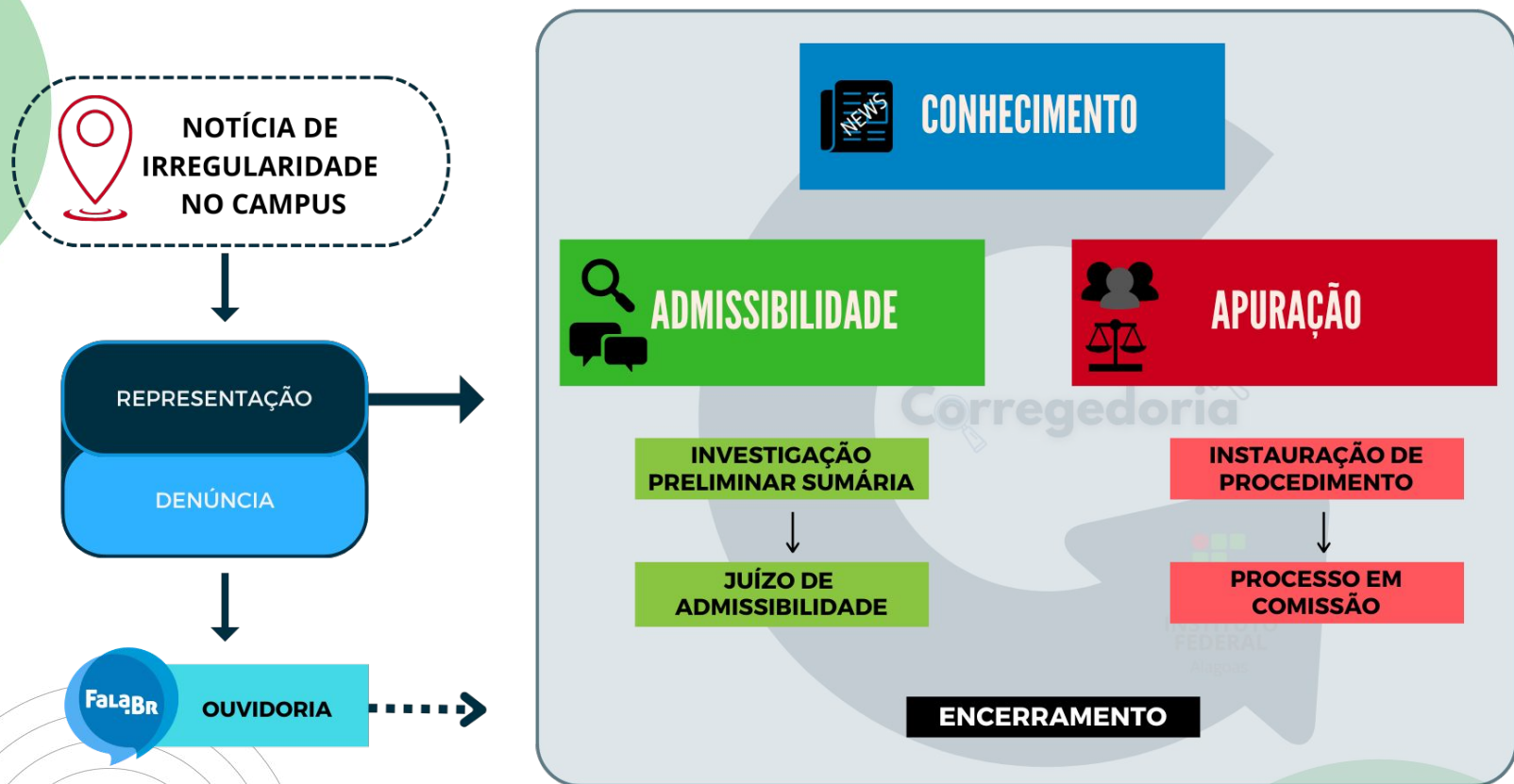
Advertência

Suspensão

Demissão / Destituição

Cassação de
Aposentadoria

TRATAMENTO DE DEMANDAS



ASSÉDIOS E DISCRIMINAÇÃO



ASSÉDIO SEXUAL

- Parecer nº 0015/2023/CONSUNIAO/CGU/AGU
- Nota Técnica nº 3285/2023/CGUNE/DICOR/CRG

ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO

- Nota Técnica nº 93/2024/CGUNE/DICOR/CRG

**OUTRAS CONDUTAS DE
CONOTAÇÃO SEXUAL**

ASSÉDIO SEXUAL

**CONDUTAS IMPRÓPRIAS NAS
RELAÇÕES INTERPESSOAIS DE
TRABALHO**

**ASSÉDIO MORAL
E DISCRIMINAÇÃO**

TERMOS GENÉRICOS QUE ABARCAM AS
CONDUTAS DE BAIXA E MÉDIA REPROVABILIDADE
HÁ VARIAÇÃO DE PENALIDADES

Nota Técnica nº
3285/2023/CGUNE/
DICOR/CRG

	Gradação da conduta	Enquadramento	Consequência (atuação recomendada para a Administração Pública)
Condutas de conotação sexual	Situações de baixa ou média reprovabilidade social, não atentatórias à liberdade sexual ou à dignidade do ofendido	Violação aos deveres previstos no art. 116, incisos III, IX e XI (sem prejuízo de possíveis outros enquadramentos, a depender do caso concreto)	Aplicação de sanção disciplinar de advertência ou suspensão até 90 dias
	Assédio sexual (Parecer nº 0015/2023/CONSUNIAO/CGU/AGU): 1) Valimento do cargo para obtenção de vantagem sexual; 2) Todas as condutas descritas no Título VI do Código Penal - Dos crimes contra a dignidade sexual; 3) Situações de elevado grau de reprovabilidade social, que ofendem gravemente a moralidade administrativa.	Art. 117, IX e 132, V (quando presentes os elementos caracterizadores de cada tipo, nos termos do mencionado Parecer)	Aplicação de sanção disciplinar expulsiva

Nota Técnica nº
93/2024/CGUNE/
DICOR/CRG

	Gradação da conduta	Enquadramento	Consequência (atuação recomendada para a Administração Pública)
Condutas impróprias nas relações interpessoais de trabalho	Situações de baixa ou média reprovabilidade social, não atentatórias à dignidade do ofendido ou a direitos fundamentais	Violação aos deveres previstos no art. 116, incisos II, IX e XI ou incorrência na proibição prevista no art. 117, inciso V (sem prejuízo de possíveis outros enquadramentos, a depender do caso concreto)	penas de advertência e suspensão até 90 dias
	Assédio moral e/ou discriminação	Art. 117, IX e 132, V (quando presentes os elementos caracterizadores de cada tipo, nos termos acima analisados)	Aplicação de sanção disciplinar expulsiva

● ● ● ● ● ● ●

-
- A hand holding a red triangular warning sign with a white exclamation mark. The hand is wearing a black sleeve. The sign is held up against a background of concentric circles.

NÃO SÃO CONDUTAS DE CONOTAÇÃO SEXUAL

- Elogios sem conteúdo sexual;
- Paqueras e flertes **correspondidos**.

CONDUTAS LIVREMENTE CONSENTIDAS

CONSENTIMENTO

- ⌢ Tem que ser EXPRESSO
- ⌢ Não se presume
- ⌢ Pode ser retirado
- ⌢ Varia de contexto para contexto

CONDUTAS IMPRÓPRIAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

- **Sonegar informações necessárias** à realização de suas tarefas ou fornecer informações que induzam ao erro;
- **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;
- **Contestar sistematicamente todas as suas decisões e criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto**, em especial na frente de outras pessoas;
- **Entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas** comparativamente a seus colegas;
- **Exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente e desnecessária**;
- Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou superiores, distintas das suas atribuições;
- **Controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiro**;

Assédio moral no ambiente de trabalho

EXPÕE A PESSOA A:



...causando **SOFRIMENTO PSÍQUICO OU FÍSICO**, que interfere negativamente na vida pessoal e profissional.

NÃO CONSTITUI ASSÉDIO MORAL



- **Cobranças de trabalho**, realizadas de maneira respeitosa;
- **Atribuição de tarefas aos subordinados**, no interesse da Administração;
- Conflitos esporádicos com colegas ou chefias – **divergências sobre determinado tema** comunicadas de forma direta e respeitosa;
- **Críticas construtivas**; e
- **Avaliações de desempenho**.



Cuidado com a banalização do termo!

O QUE FAZER?

VÍTIMA

- anotar com detalhes a situação, com data, hora, local e possíveis testemunhas, reunindo provas;
- buscar ajuda dos colegas e/ou uma rede de apoio;
- evitar ficar a sós com a pessoa assediadora;
- buscar orientação psicológica;
- denunciar aos órgãos competentes.

COLEGAS

- oferecer apoio à vítima;
- disponibilizar-se como testemunha;
- denunciar a situação presenciada;



E O PLANO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO ?



DOS PROCEDIMENTOS CORRECIONAIS, DAS INFRAÇÕES E DAS PENALIDADES:

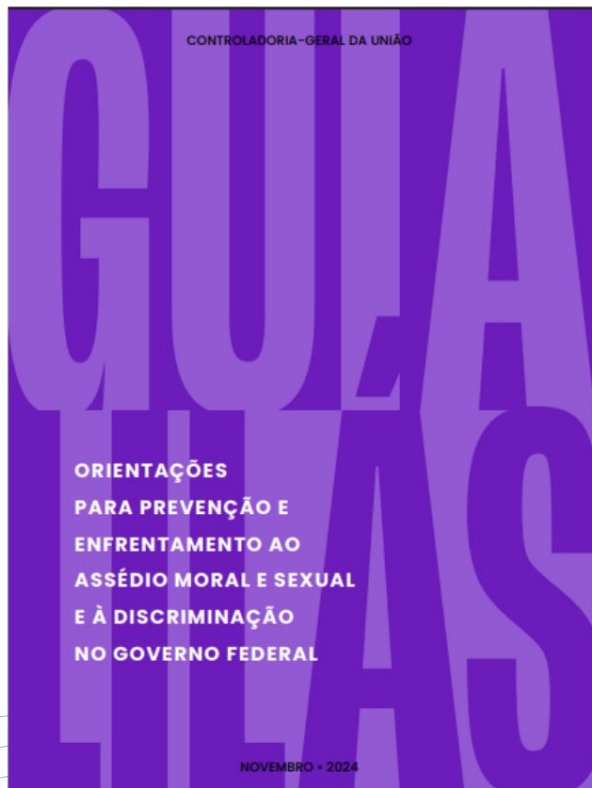
- DOS PROCEDIMENTOS INVESTIGATIVOS E ACUSATÓRIOS
- DAS INFRAÇÕES ADMINISTRATIVAS E PENALIDADES
- ENQUADRAMENTO COMO DESCUMPRIMENTO DE DEVERES FUNCIONAIS
- ENQUADRAMENTO COMO PRÁTICA DE PROIBIÇÕES LEGAIS

DESTAQUES TRAZIDOS NO PLANO:



- **PRIORIZAÇÃO** NA TRAMITAÇÃO DE PROCEDIMENTOS;
- DIRETRIZES PARA **COMPOSIÇÃO DA COMISSÃO DE PAD;**
- RESGUARDO DE **DOCUMENTOS SENSÍVEIS;**
- **ADOÇÃO DE PROTOCOLO** ESPECÍFICO PARA INSTRUÇÃO E CONDUÇÃO DOS PROCEDIMENTOS;

MATERIAIS DE APOIO:



Cursos e treinamentos na área correcional

por Jhonathan Pino — publicado 29/01/2020 09h15, última modificação 03/09/2024 15h55

Postar

Compartilhar

Share

Compartilhar

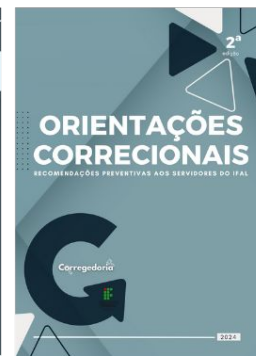
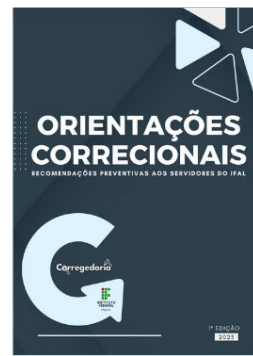
Tendo em vista o aprimoramento contínuo das atividades correcionais no âmbito do Ifal, a Corregedoria realiza a socialização das capacitações e treinamentos relacionados à área.

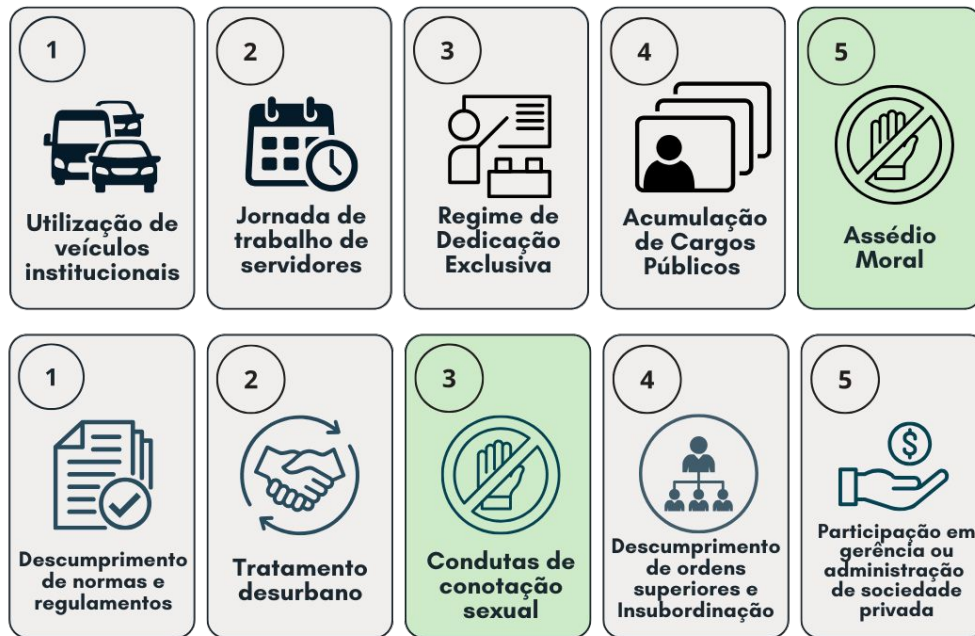
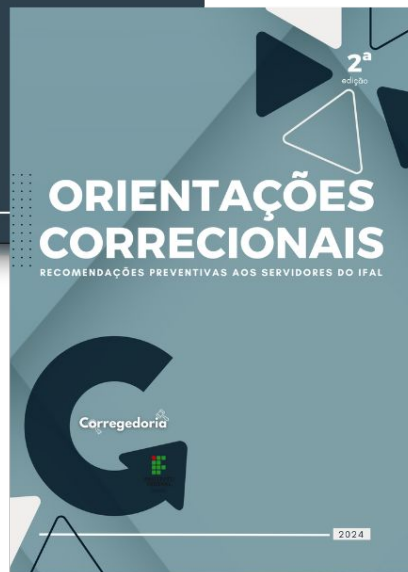
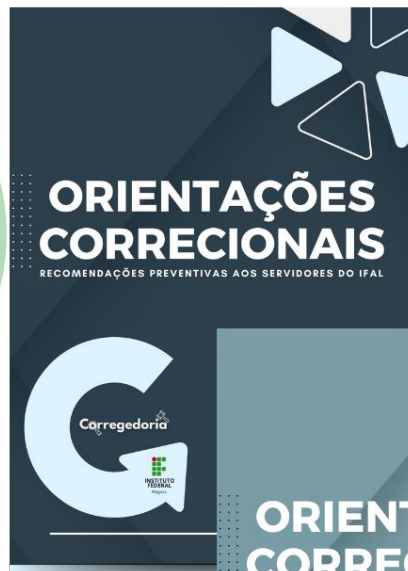
Eventos e capacitações tratando da temática de assédio moral e sexual

Compilado dos eventos/cursos ocorridos em 2023 e 2024

Cursos da Corregedoria-Geral da União - CRG

<https://www.gov.br/corregedorias/pt-br/acoes-e-programas/cursos-crg>





METODOLOGIA ADOTADA



Conceituação básica;
Indícios e riscos identificados;
Implicações na seara correcional;
Recomendações Correcionais.

PERIÓDICOS CORRECIONAIS

PERIÓDICO CORRECCIONAL

RELATÓRIO TRIMESTRAL DE ATIVIDADES DA CORREGEDORIA DO IFAL

JANEIRO - FEVEREIRO - MARÇO | 2024



OBJETIVO:

Socializar as atividades desenvolvidas pela Unidade de Correção no período compreendido entre janeiro a março de 2024, tendo em vista a promoção de maior transparência de sua atuação no Instituto Federal de Alagoas, o fortalecimento da integridade pública e a consolidação do papel da Corregedoria na Instituição.

1 DADOS CORRECCIONAIS



Notícias de irregularidades recebidas:

+6 DEMANDAS [2 Representações
4 Denúncias]

Juizos de Admissibilidade emitidos:

9 JUÍZOS [1 Juízo - PAD
2 Juízos - TAC
6 Juízos - Arquivamento]

Procedimentos instaurados e julgados:

1 PAD INSTAURADO

Termos de Ajustamento de Conduta

3 TACs CELEBRADOS

RETRATO DE DEMANDAS:

40 DEMANDAS EM ANDAMENTO

[02 - PADs
38 - INSTRUÇÃO PRELIMINAR]

A Corregedoria promove a socialização dos Juízos de Admissibilidade dos procedimentos correccionais concluídos em sua página, no Portal do Ifal.

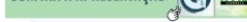
ACESSE OS JUÍZOS DE ADMISSIBILIDADE PUBLICADOS PELA UNIDADE

2 INICIATIVAS PREVENTIVAS



Em 05/02/24, a Corregedoria realizou visita ao Campus Arapiraca para tratar de temas relacionados aos deveres, proibições e responsabilidades dos servidores, esclarecendo o papel da Corregedoria e abordando a temática relacionada ao assédio moral e às condutas de conotação sexual.

CONFIRA A APRESENTAÇÃO:



3 NOVIDADES CORRECCIONAIS



A Corregedoria promoveu a socialização do Relatório de Gestão Correccional 2023, apresentando os resultados alcançados em 2023 e o planejamento das ações para 2024.

EMENTÁRIO DE NOTAS TÉCNICAS

Uniformização de entendimentos da Corregedoria-Geral da União

1ª edição

Com uma série de lives, realizadas nos dias 20, 21 e 22 de fevereiro, a CRG socializou o Ementário de Notas Técnicas, documento que compila os entendimentos do órgão central do SisCor, e abordou temas de destaque da área. 1/2

PERIÓDICO CORRECCIONAL

RELATÓRIO TRIMESTRAL DE ATIVIDADES DA CORREGEDORIA DO IFAL

JANEIRO - FEVEREIRO - MARÇO | 2025



1ª Edição
2025

OBJETIVO:

Socializar as atividades desenvolvidas pela Unidade de Correção no período compreendido entre janeiro a março de 2025, tendo em vista a promoção de maior transparência de sua atuação no Instituto Federal de Alagoas, o fortalecimento da integridade pública e a consolidação do papel da Corregedoria na Instituição.

1 DADOS CORRECCIONAIS



No período de janeiro a março de 2025, coletamos os seguintes dados:

Notícias de irregularidades recebidas:

+8 DEMANDAS [2 Representações
6 Denúncias]

Juizos de Admissibilidade emitidos:

7 JUÍZOS NEGATIVOS

Procedimentos acusatórios:

1 PAD JULGADO

Termos de Ajustamento de Conduta

2 TACs CELEBRADOS

Penalidades aplicadas

1 DEMISSÃO

RETRATO DE DEMANDAS:

29 DEMANDAS EM ANDAMENTO

[03 - PADs
26 - INSTRUÇÃO PRELIMINAR]

ACESSE OS JUÍZOS DE ADMISSIBILIDADE PUBLICADOS PELA UNIDADE

Ato decisório proferido em procedimentos correccionais concluídos.

2 INICIATIVAS PREVENTIVAS



Visita ao Campus Arapiraca



Em 19/03/2025 a Corregedoria, juntamente com representantes da Comissão de Integridade, participou da formação pedagógica com todos os servidores do Campus Arapiraca. Na oportunidade, houve a apresentação do Plano de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação do Ifal, com destaque do papel da Corregedoria.

CONFIRA A APRESENTAÇÃO:



Visita ao Campus São Miguel dos Campos



Em 21/03/2025 a Corregedoria esteve no Campus São Miguel dos Campos, participando da formação pedagógica dos docentes. Na oportunidade, apresentou o papel da Unidade, abordando as temáticas relacionadas a deveres e proibições legais, com enfoque nas condutas de conotação sexual e condutas impróprias nas relações de trabalho.

CONFIRA A APRESENTAÇÃO:



1/3

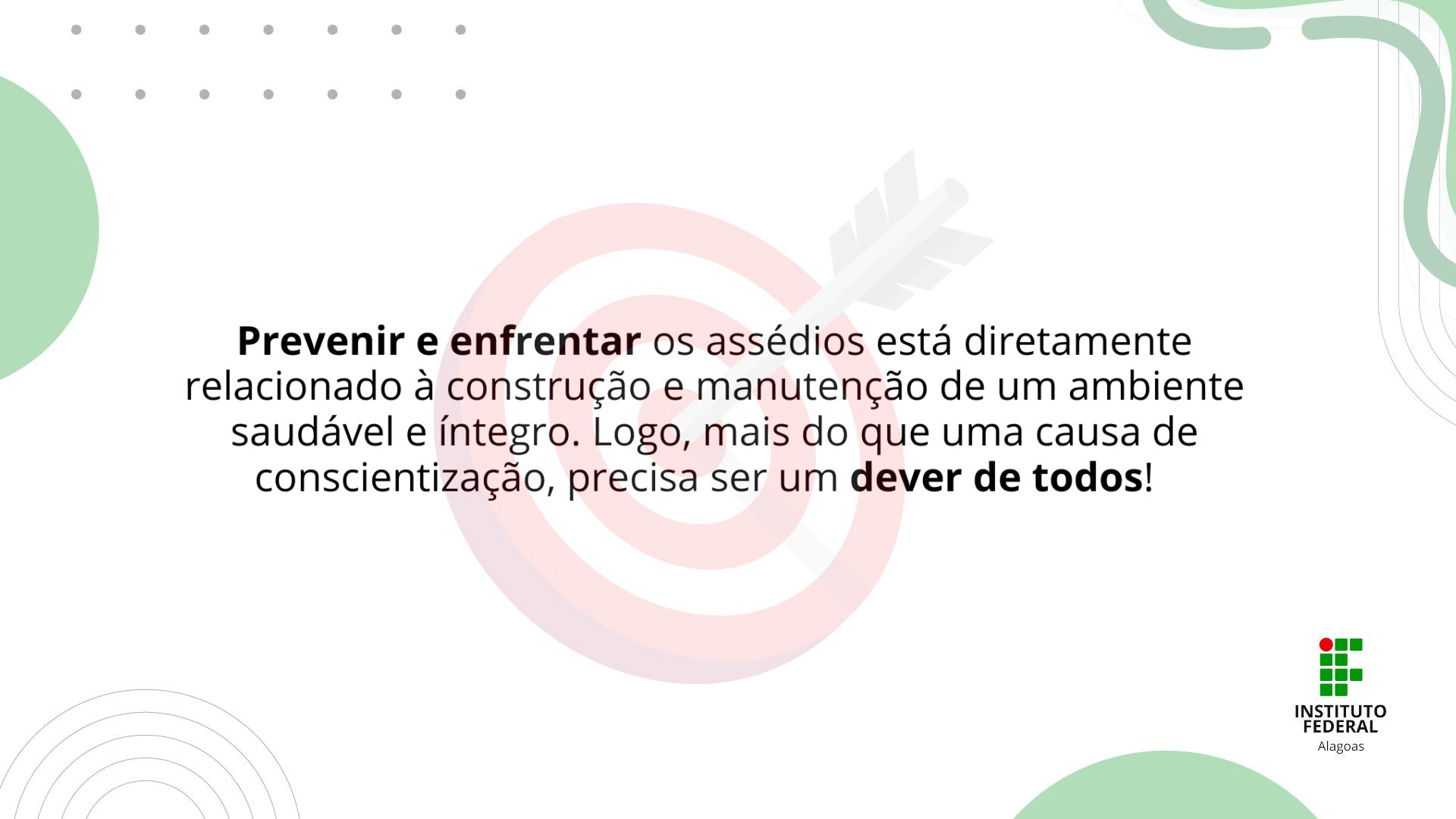
DOCUMENTOS IMPORTANTES



**Portaria Normativa
nº 1.986/2021**



**Editais nº 01/2023
Banco de Servidores**

The background features a large, faint target graphic with concentric circles and an arrow hitting the bullseye. There are also decorative elements: a green circle in the top left, a green wavy line in the top right, and a series of concentric white circles in the bottom left.

Prevenir e enfrentar os assédios está diretamente relacionado à construção e manutenção de um ambiente saudável e íntegro. Logo, mais do que uma causa de conscientização, precisa ser um **dever de todos!**



Visitem nossa página:



**INSTITUTO
FEDERAL**
Alagoas

IFAL

- Página Inicial
- Notícias
- Cursos
- Estude Conosco
- Agenda de Dirigentes
- Campi
- Documentos Institucionais

**PRO-REITORIAS E
DIRETORIAS
SISTÊMICAS**

- Ensino
- Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação
- Extensão
- Desenvolvimento Institucional
- Administração

Corregedoria



Em 04 de maio de 2018, a **Resolução nº 10 do Conselho Superior** do Ifal criou a Corregedoria que, como atual Unidade Setorial do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, deve seguir as orientações normativas do Órgão Central do Sistema de Correição, ou seja, da Corregedoria-Geral da União - CRG.

A Corregedoria está encarregada das atividades relacionadas à prevenção, detecção e apuração de possíveis irregularidades disciplinares e administrativas de servidores públicos e pessoas jurídicas no âmbito do Instituto Federal de Alagoas, devendo exercê-las com base na lei, com autonomia e independência, observando a atuação dos servidores integrantes de seu quadro por padrões éticos de imparcialidade, isenção, integridade moral e honestidade.

Equipe	Base de conhecimento
Banco de servidores	Cursos e treinamentos
Iniciativas preventivas	Juízos de admissibilidade
Legislação	Normas internas
Perguntas e respostas	Relatórios de gestão correccional





Contatos

E-mails: corregedoria@ifal.edu.br

Telefones: (82) 3194-1101 | (82) 98165-7133



Localização

Reitoria do Ifal, 1º andar, sala 107

<https://www2.ifal.edu.br/acesso-a-informacao/institucional/corregedoria>



OBRIGADO!

Secretaria de Governança, Integridade, Riscos e Controles
Auditoria Interna
Ouvidoria
Comissão de Ética
Corregedoria