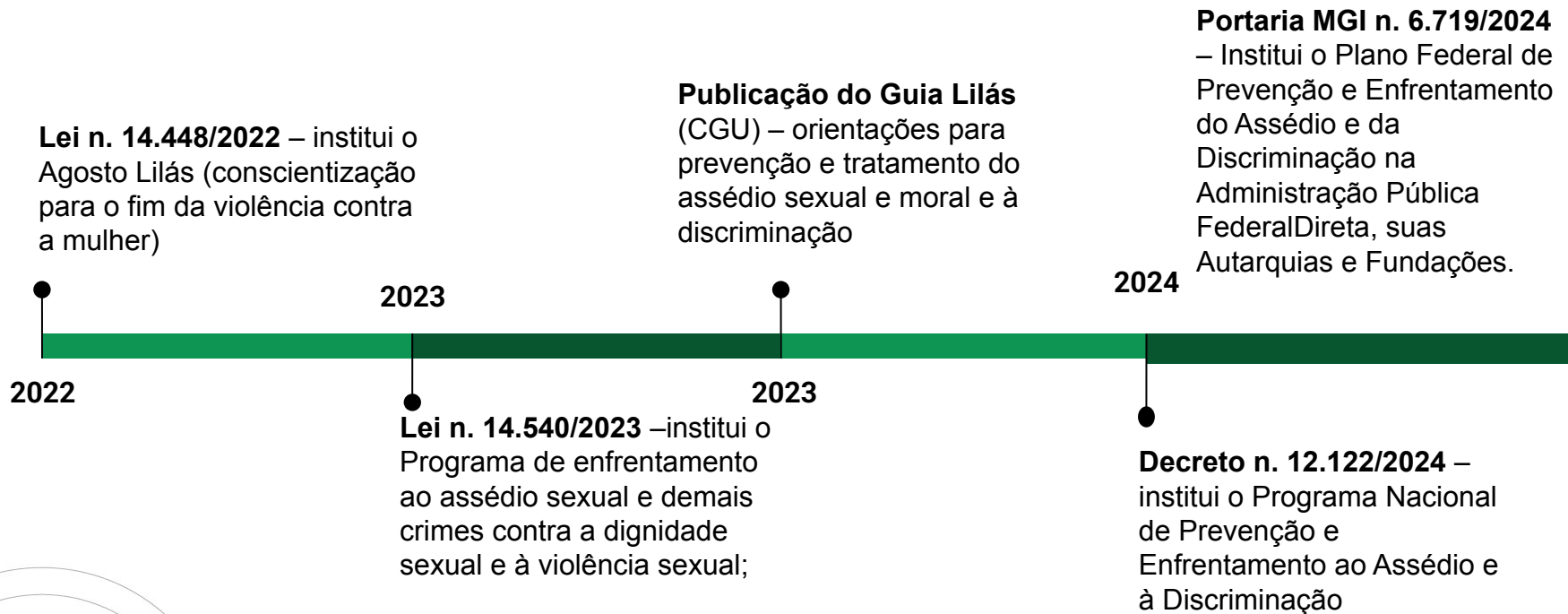


Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no Ifal

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, insitutuindo o Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no Ifal.

https://www2.ifal.edu.br/aceso-a-informacao/programa-de-integridade/PORTARIANORMATIVAN82_2025REIT11.01comanexo1.pdf

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.

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.

◆ **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, Nugedis 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:

- a. Escuta ativa
- b. Sigilo
- c. 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 composta 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 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 - Nugedis;
- VII - Coordenação de Gestão de Pessoas;
- VIII - Fiscal do contrato (para colaboradores/as terceirizados/as);
- IX - Representação local da Comissão de Ética.

Campi:

• • • • • • •
• • • • • • •

No âmbito da Reitoria e à nível sistêmico:

- I - Comissão de Ética;
- II - Ouvidoria;
- III - Diretoria de Gestão de Pessoas;
- IV - Diretoria de Políticas Estudantis;
- V - Coordenação de Gestão e Fiscalização de Contratos - CGFC; e
- VI - Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - Siass.

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

Além das redes de acolhimento, será criada uma página eletrônica no site do Ifal, com a disponibilização das Rede de Acolhimento em cada unidade e outras informações e orientações.

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

Ação	Responsável	Prazo
Adequação do ato de posse e contratação de substitutos, incluindo o PFPEAD	CCAP/DGP	Fevereiro de 2025 (Concluído)
Adequação do PDP	CDP/DGP	Março de 2025 (em andamento)
Diagnóstico de assédio e discriminação no Ifal	Cai (com a colaboração do DCE)	Março de 2025 (em breve)
Definição a Rede de Acolhimento de cada unidade	Dirigente máximo de cada unidade (Reitor e Diretoras/es-Gerais dos Campi)	Março de 2025 (em andamento) ARA. MUR, BAT

Ação	Responsável	Prazo
Políticas de prevenção e de promoção da saúde das pessoas que exercem atividade pública	Siass	Março de 2025
Adequação dos concursos públicos	Compec	Março de 2025 (em andamento)
Elaboração de Protocolo de acolhimento em situações de assédio e de discriminação	DPE, Siass e Ouvidoria	Março de 2025 (em andamento)
Adequação do Plano de Integridade	Secretaria de Governança, Integridade, Riscos e Controles	Abril de 2025 (em andamento)
Emissão de portaria constituindo a Comissão responsável pela elaboração da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação.	Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles	Abril de 2025

Ação	Responsável	Prazo
Elaboração de normativo que vise a proteção ao/à denunciante	Ouvidoria	Junho 2025
Elaboração de um Plano de Comunicação	DGP e Cai com a colaboração do Departamento de Comunicação Social e Eventos	Julho de 2025
Definição de protocolo específico para instrução e condução dos procedimentos de natureza correccional quando envolverem a temática de assédio e de discriminação	Corregedoria	Setembro de 2025

Ação	Responsável	Prazo
Adaptação nos editais de licitação e nos contratos com empresas prestadoras de serviços executados com regime de dedicação exclusiva de mão de obra.	Proad	Dezembro de 2025
Relatórios dos Planos de Desenvolvimento de Pessoas	CDP/DGP	Março de 2026
Elaboração de um fluxo de denúncias específico para casos de assédio e de discriminação	Ouvidoria, Corregedoria e Secretaria Executiva da Comissão de Ética	Março de 2026
Relatório com avaliação dos resultados das ações do Plano (Relatório Anual)	Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles	Julho de 2026

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.

A 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 (pena de censura ética)

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.

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 e 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".



Prevenção

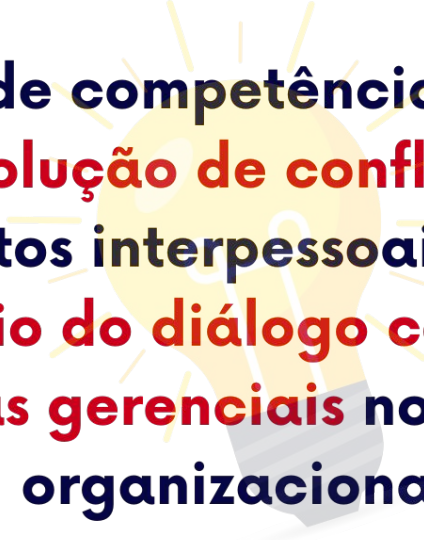

Diálogo

Gestão



Corregedoria

**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 CORRECIONAL

ABRANGÊNCIA OBJETIVA

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

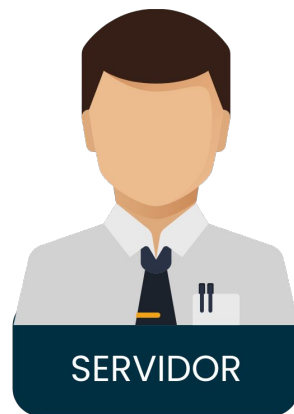
ABRANGÊNCIA SUBJETIVA

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

ATUAÇÃO CORRECIONAL

PROCEDIMENTOS

Procedimento Investigativo

Procedimento Acusatório

Termo de Ajustamento de Conduta

Sanções administrativas

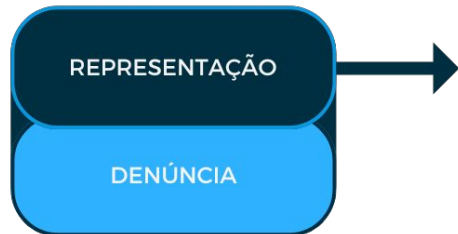
Advertência

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

OUTRAS CONDUTAS DE
CONOTAÇÃO SEXUAL

ASSÉDIO SEXUAL

ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO

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

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

CONDUTAS DE CONOTAÇÃO SEXUAL

- Conversas indesejáveis sobre sexo;
 - Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
 - Contatos físicos indesejados e além do formal;
 - Olhares e gestos insinuantes;
 - Aproximação intimidatória;
 - Comentários obscenos;
 - Convites impertinentes;
 - Chantagem com conotação sexual;
 - Exibicionismo;
 - Perturbação e ofensas;
 - Carícias, toques, tapas e abraços;
 - Criação de ambiente pornográfico;
 - Atos Libidinosos;



NÃO SÃO CONDUITAS 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:

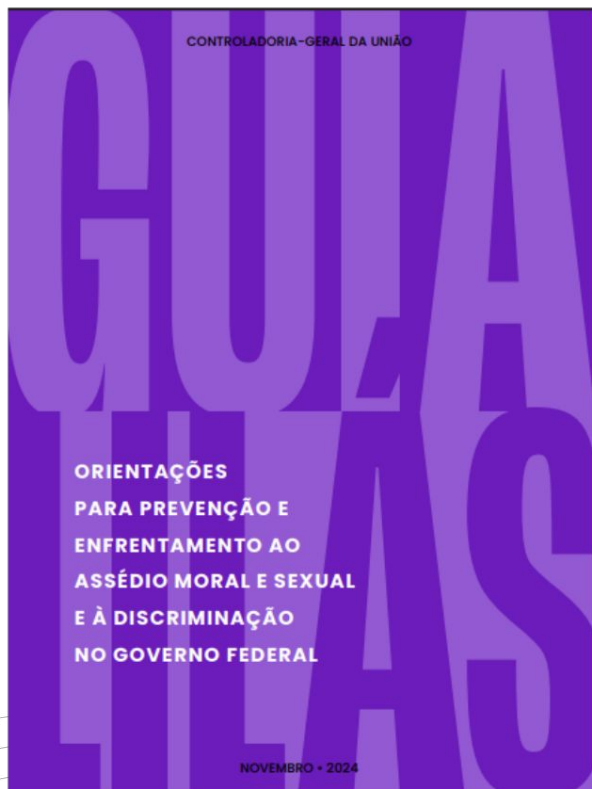
- DOS PROCEDIMENTOS INVESTIGATIVOS E ACUSATÓRIOS
- DAS INFRAÇÕES ADMINISTRATIVAS E PENALIDADES
- ENQUADRAMENTO COMO DESCUMPRIMENTO DE DEVERES FUNCIONAIS
- ENQUADRAMENTO COMO PRÁTICA DE PROIBIÇÕES LEGAIS

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

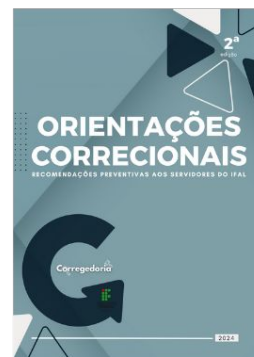
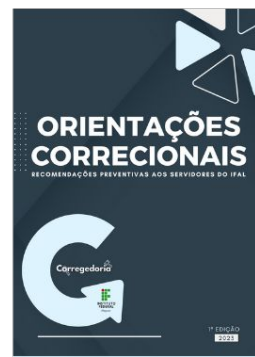
Tendo em vista o aprimoramento contínuo das atividades correcionais no âmbito do Ifal, a Corregedoria realiza a socialização das capacitações e treinamentos relacionados à área.

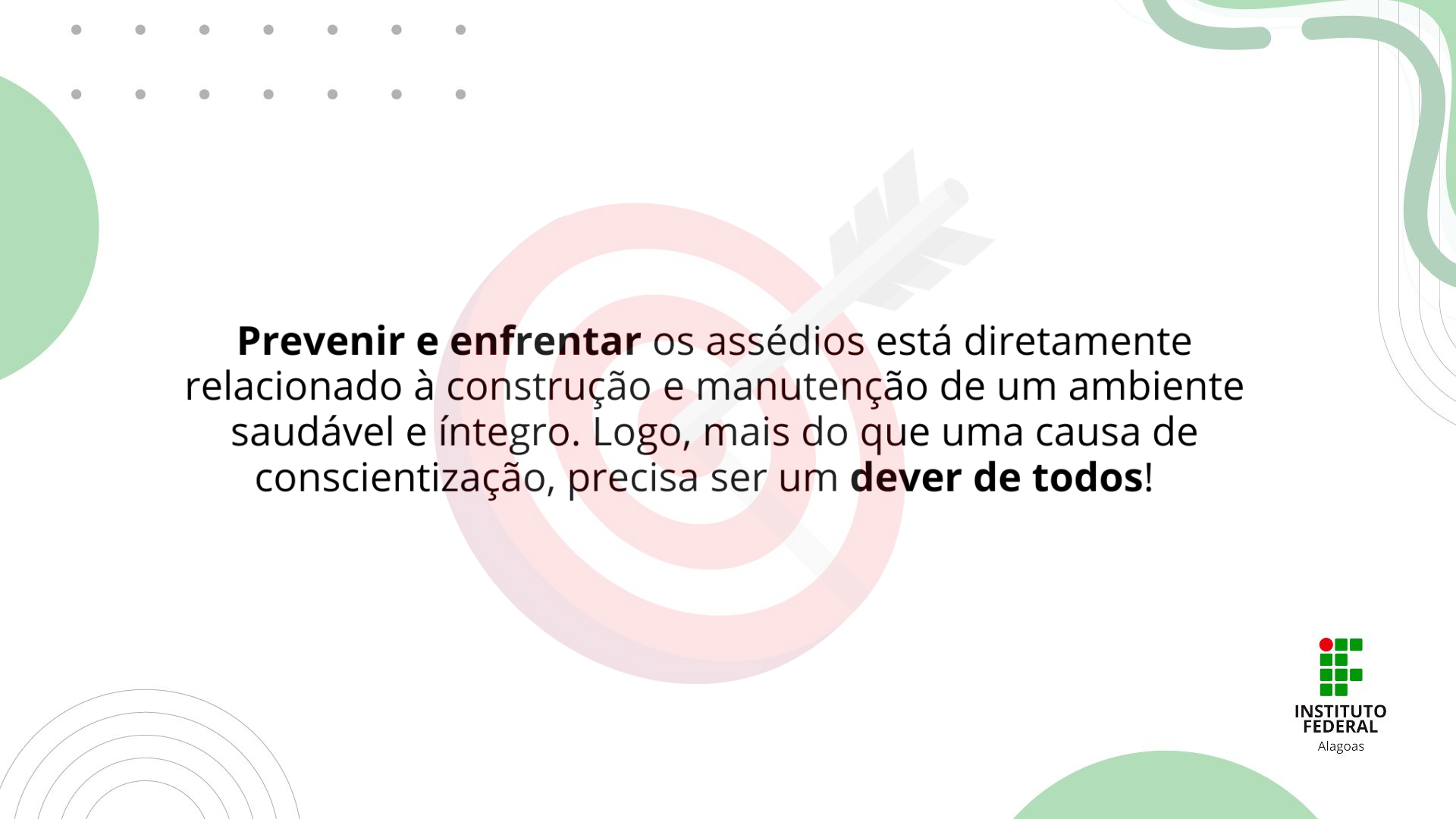
Eventos e capacitações tratando da temática de assédio moral e sexual

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>





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!**



OBRIGADA!

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