



INSTITUTO
FEDERAL
Alagoas

CORREGEDORIA

Diálogo Correcional no Campus Batalha



Fontes Legais do Processo Correcional

—• Perda do cargo do servidor estável •—



CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 (Norma Fundamental)



Art. 41, §1º

O servidor público estável só perderá o cargo:



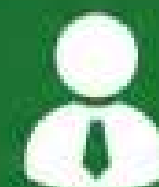
em virtude de sentença judicial transitada em julgado;



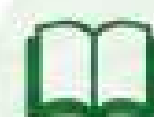
mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa;



mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa.



LEI Nº 8.112/1990 (Regime Jurídico dos Servidores Públicos Federais)



Art. 22

O servidor estável só perderá o cargo em virtude de:



sentença judicial transitada em julgado

ou



processo administrativo disciplinar no qual lhe seja assegurada ampla defesa.



O Processo Administrativo Disciplinar constitui **garantia constitucional do servidor** e requisito indispensável para a **garantia de um processo justo**.

A Corregedoria do Ifal não atua de forma isolada.

É uma Unidade Setorial do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal.



SISTEMA DE CORREIÇÃO DO
PODER EXECUTIVO FEDERAL



Decreto nº 5.480/2005

alterado pelo Decreto nº 10.768/2021



Portaria Normativa CGU nº 27/2022



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

Frentes essenciais de atuação





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.**



VISÃO OPERACIONAL

- Cumprimento da legislação disciplinar;
- Abertura de PAD's;
- Parte da gestão de pessoas e contratos

- Atuação preventiva;
- Responsabilização administrativa de **agentes públicos** e entes privados que cometeram infrações disciplinares, oportunizando a ampla defesa;
- Parte do Sistema de Integridade Pública.



VISÃO ESTRATÉGICA



Agente Público: indivíduo que, em virtude de eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, exerce mandato, cargo, emprego ou função em pessoa jurídica integrante da Administração Pública.



INFRAÇÃO DISCIPLINAR



**Descumprimento
de deveres**



Art. 116
Lei nº 8.112/90



**Prática de
proibições**



Art. 117
Lei nº 8.112/90



Na Administração Pública Federal, não existe tipificação expressa de “assédio moral” ou “assédio sexual” na Lei nº 8.112/1990.

Por isso, a responsabilização disciplinar é realizada por meio do enquadramento da conduta em deveres e proibições estatutárias violados, bem como, em casos mais graves, nas hipóteses de demissão previstas no art. 132.

Os enquadramentos mais frequentes são os seguintes:



- I – exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo;**
- II – ser leal às instituições a que servir;**
- III – observar as normas legais e regulamentares;**
- IV – cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;
- V – atender com presteza;
- VI – levar as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo ao conhecimento da autoridade superior ou, quando houver suspeita de envolvimento desta, ao conhecimento de outra autoridade competente para apuração;
- VII – zelar pela economia do material e a conservação do patrimônio público;
- VIII – guardar sigilo sobre assunto da repartição;
- IX – manter conduta compatível com a moralidade administrativa;**
- X – ser assíduo e pontual ao serviço;
- XI – tratar com urbanidade as pessoas;**
- XII – representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder.





Proibições ao/a Servidor/a

Previstas no Art. 117 da Lei 8.112/90



- I – ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato;
- II – retirar, sem prévia anuência da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da repartição;
- III – recusar fé a documentos públicos;
- IV – opor resistência injustificada ao andamento de documento e processo ou execução de serviço;
- V – promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição;**
- VI – cometer a pessoa estranha à repartição, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de atribuição que seja de sua responsabilidade ou de seu subordinado;
- VII – coagir ou aliciar subordinados no sentido de filiarem-se a associação profissional ou sindical, ou a partido político;
- VIII – manter sob sua chefia imediata, em cargo ou função de confiança, cônjuge, companheiro ou parente até o segundo grau civil;

Proibições ao/a Servidor/a

Previstas no Art. 117 da Lei 8.112/90



IX – valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;

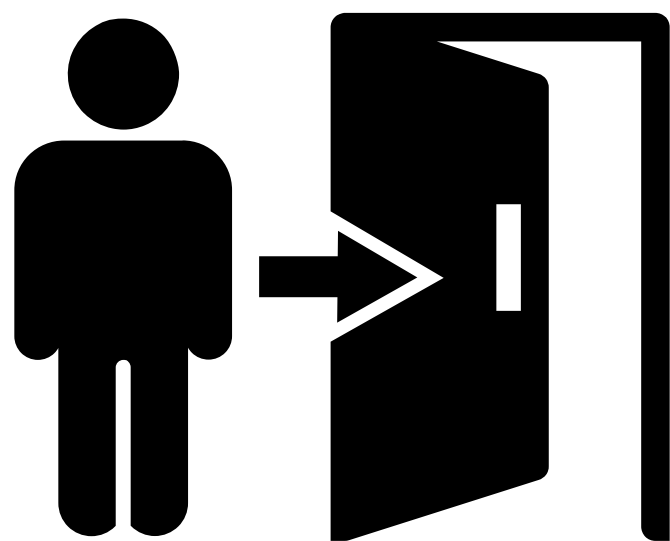
- X – participar de gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário;
- XI – atuar, como procurador ou intermediário, junto a repartições públicas, salvo quando se tratar de benefícios previdenciários ou assistenciais de parentes até o segundo grau, e de cônjuge ou companheiro;
- XII – receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;
- XIII – aceitar comissão, emprego ou pensão de estado estrangeiro;
- XIV – praticar usura sob qualquer de suas formas;
- XV – proceder de forma desidiosa;
- XVI – utilizar pessoal ou recursos materiais da repartição em serviços ou atividades particulares;

XVII – cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias;

- XVIII – exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho;
- XIX – recusar-se a atualizar seus dados cadastrais quando solicitado.

Condutas Expulsivas

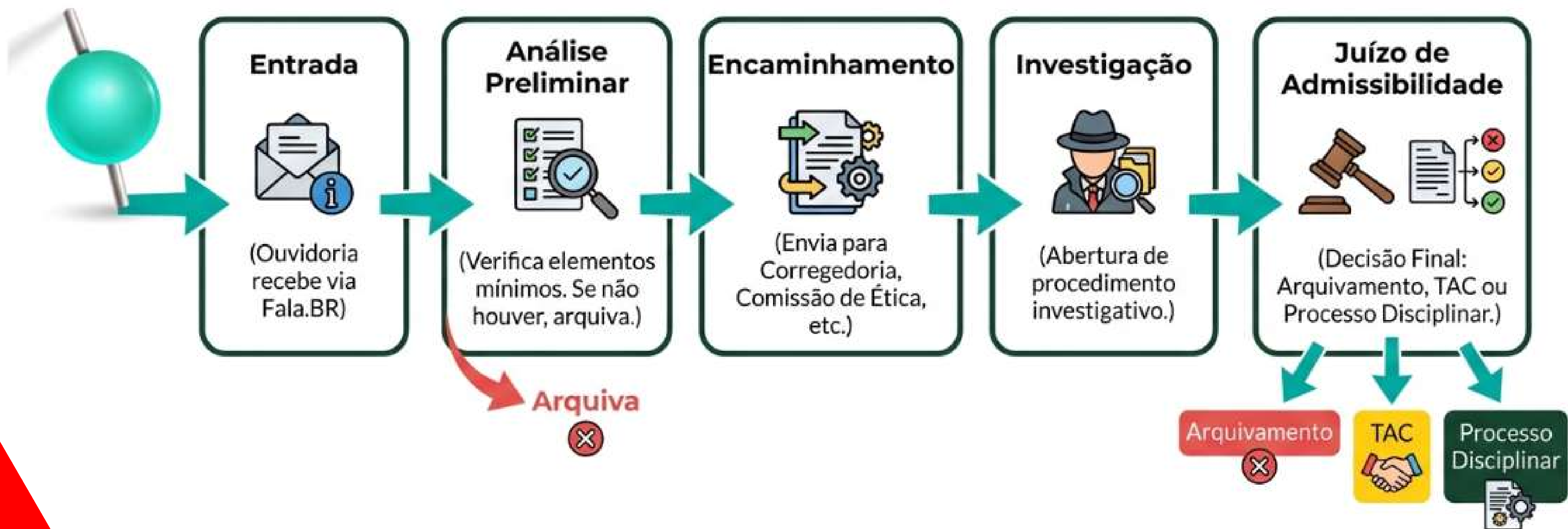
Previstas no Art.
132 da Lei 8.112/90



- I – crime contra a administração pública;
- II – abandono de cargo;
- III – inassiduidade habitual;
- IV – improbidade administrativa;
- V – incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição;**
- VI – insubordinação grave em serviço;**
- VII – ofensa física, em serviço, a servidor ou a particular, salvo em legítima defesa própria ou de outrem;**
- VIII – aplicação irregular de dinheiros públicos;
- IX – revelação de segredo do qual se apropriou em razão do cargo;
- X – lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio nacional;
- XI – corrupção;
- XII – acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas;
- XIII – transgressão dos incisos IX a XVI do art. 117.

Atenção: art. 118 § 2º A acumulação de cargos, ainda que lícita, fica condicionada à comprovação da compatibilidade de horários.

O Caminho da Sua Denúncia (Tramitação)



Banco de servidores

por Jhonathan Pino — publicado 29/01/2020 08h47, última modificação 16/01/2026 18h21

✕ Postar

 Share

 Compartilhar

Inscrições para comissões de apuração

A Corregedoria do Instituto Federal de Alagoas anuncia edital para a formação de um banco de servidores que integrarão as comissões de apuração da Instituição. Poderão se inscrever técnicos-administrativos e docentes do quadro efetivo do Instituto. Confira **o edital abaixo** e a [lista de inscritos](#) até o momento!

[Clique aqui para se inscrever](#)

Documentos

[Edital nº 1/2025](#) – Inscrições para Banco de Servidores que formarão as Comissões de Apuração do Ifal.

[Ordem de serviço](#) - designa servidora para orientar e apoiar as comissões de apuração.



ATUAÇÃO NA PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO

PERSPECTIVAS DO ASSÉDIO



Afinal, **por que** falar de assédio e discriminação no ambiente de trabalho?

Criar um ambiente de trabalho saudável no setor público exige que todos compreendam e evitem situações que possam favorecer o surgimento de assédio ou da discriminação.



É de se destacar que a Constituição Federal, em seu artigo 1º, preconiza a **dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho** como princípios fundamentais da República Federativa do Brasil.

No entanto...

“...a Universidade compõe a sociedade e, como tal, também reproduz, em suas estruturas, opressões de classe, gênero e raça, de maneira entrelaçadas.”

(Heleieth Saffiotti, 2004)



CAUSAS ESTRUTURANTES DOS ASSÉDIOS E DISCRIMINAÇÃO



Machismo perpetua desigualdades e ambientes hostis nas IFES.



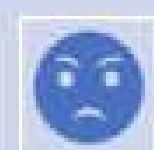
Discriminação racial e de gênero limita oportunidades e afeta a convivência.



Estereótipos culturais reforçam preconceitos e exclusão social.



Falta de políticas efetivas contribui para a manutenção dos problemas.



Ambientes organizacionais hierárquicos facilitam o abuso de poder.



LEI Nº 14.540, DE 3 DE ABRIL DE 2023

Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao **Assédio Sexual** e demais **Crimes contra a Dignidade Sexual** e à **Violência Sexual** no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal.

A LEI ESTABELECE:



PREVENÇÃO

Promoção de ações educativas, informativas e de capacitação sobre assédio sexual, demais crimes contra a dignidade sexual e violência sexual.



PROTEÇÃO E APOIO

Acolhimento, orientação e assistência às vítimas, com garantia de confidencialidade, respeito e não revitimização.



ENFRENTAMENTO

Adoção de medidas para apuração responsável, aplicação das sanções cabíveis e reparação às vítimas.



RESPONSABILIDADE INSTITUCIONAL

Dever de todos os órgãos e entidades públicas em promover ambientes seguros, éticos e livres de violência.



ARTICULAÇÃO

Integração entre políticas públicas, órgãos de controle e instâncias de proteção para atuação coordenada e efetiva.



A Lei nº 14.540/2023 fortalece uma cultura de respeito, proteção e dignidade no serviço público.

POR QUE É IMPORTANTE CONCEITUAR ADEQUADAMENTE?

A correta conceituação promove segurança jurídica, equidade e coerência institucional.



**Para evitar:
Subjetividades**

Garantir critérios objetivos para identificação e tratamento das situações.



**Para evitar:
Sanções distintas**

Promover uniformidade decisória e tratamento isonômico para casos semelhantes.



**Para evitar:
Sensação de
impunidade/injustiça**

Fortalecer a confiança das vítimas, denunciante, gestores e investigados nos processos institucionais.



Conceitos claros produzem decisões mais justas, consistentes e transparentes.





Assédio: Insistência impertinente, em relação a alguém, com declarações, propostas, pretensões etc.

Assédio moral: exposição do trabalhador a situações humilhantes, geralmente repetitivas e prolongadas, durante a jornada de trabalho, por parte de seu superior hierárquico, que o ridiculariza e hostiliza, provocando constrangimento, insegurança, estresse etc.

Assédio sexual: a) insistência inoportuna com intenções sexuais;
b) constrangimento em alguém com o intuito de obter favorecimento sexual, prevalecendo o agente de sua condição de superior hierárquico.



Assédio Sexual

Condutas de natureza sexual, **não consentidas**, de forma verbal, não verbal, por contato físico ou outros meios que tenham como efeito causar constrangimento e prejuízo a bens jurídicos relevantes, tais como a dignidade, a intimidade, a privacidade, a honra e a liberdade sexual de outro agente público ou de usuário de serviço público. Ou seja, expressão destinada a representar condutas graves, de maior grau de reprovabilidade, que devem necessariamente resultar na aplicação de penalidades expulsivas.



NOTA TÉCNICA Nº 3285/2023/CGUNE/DICOR/CRG

Enquadramento disciplinar das condutas de cunho sexual.

Conduas de conotação sexual	Gradação da conduta	Enquadramento	Consequência (atuação recomendada para a Administração Pública)
	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



A conduta do assédio sexual pode ser apurada nas **esferas cível, penal e administrativa**, sendo essas instâncias independentes entre si.



Todavia, a responsabilidade administrativa do servidor será afastada no caso de absolvição criminal fundada na **inexistência do fato ou na negativa de autoria**.



Destaca-se que, embora haja autorização legal para a apuração de condutas ocorridas fora do expediente ou do ambiente institucional, exige-se que tais irregularidades **tenham relação, ainda que indireta, com o cargo exercido ou com suas respectivas atribuições**, ou que, de alguma forma, afetem o bom funcionamento do órgão ao qual o servidor esteja vinculado.



Diferentes instâncias, mas com responsabilidades e limites definidos em lei, garantindo justiça, segurança jurídica e proteção à dignidade.

Assédio Sexual Para Fins Penais – Hierarquia

O crime de assédio sexual (art. 216-A do CP) é geralmente associado à superioridade hierárquica em relações de emprego, no entanto pode também ser caracterizado no caso de constrangimento cometido por professores contra alunos.

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Caso concreto: o réu, ao conversar com uma aluna adolescente em sala de aula sobre suas notas, teria afirmado que ela precisava de dois pontos para alcançar a média necessária e, nesse momento, teria se aproximado dela e tocado sua barriga e seus seios.

STJ. 6ª Turma. REsp 1759135/SP, Rel. Min. Sebastião Reis Júnior, Rel. p/ Acórdão Min. Rogerio Schietti Cruz, julgado em 13/08/2019 (Info 658).

AValiação de condutas problemáticas

A avaliação de uma conduta inadequada depende do contexto em que ela acontece, do histórico de relacionamento entre os envolvidos e da combinação entre o tom do que é dito e das ações não-verbais.



Isso não significa que as situações de menor gravidade devam escapar à atuação disciplinar. Condutas sexuais impróprias, ainda que baixo ou médio grau de reprovabilidade social, devem, obrigatoriamente, ser objeto de atenção, tanto por parte da gestão dos órgãos e entidades públicos, como de suas respectivas esferas correcionais.



O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

Insinuações,
explícitas ou
veladas, de caráter
sexual

Gestos e palavras ofensivas,
com conotação sexual,
humilhantes ou
embaraçosas

Contato físico
indesejado

Convite para
programas fora do
expediente, de
modo insistente
mesmo após recusa

Pedidos de favores
sexuais

Narração de piadas,
uso de expressões de
conteúdo sexual ou
exibição de material
pornográfico





**CONSENTIMENTO!
MANIFESTAÇÃO LIVRE,
INFORMADA E INEQUÍVOCA.**

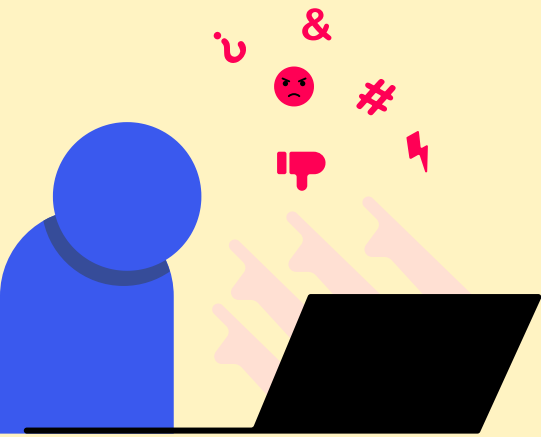
**ISSO NÃO É
ASSÉDIO SEXUAL:**

Elogios sem
conteúdo sexual

Paqueras e flertes, desde que
a pessoa que inicia a investida se
responsabilize por garantir que há
consentimento.

ASSÉDIO MORAL

É a violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, **independentemente de intencionalidade**, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, podendo se caracterizar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de causar sofrimento, dano físico ou psicológico.



COMO IDENTIFICAR O ASSEDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO?



Discriminação



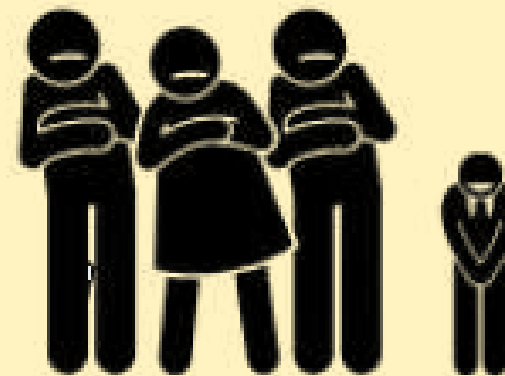
Difamação



Ameaças e intimidações



Humilhação pública



Exclusão social



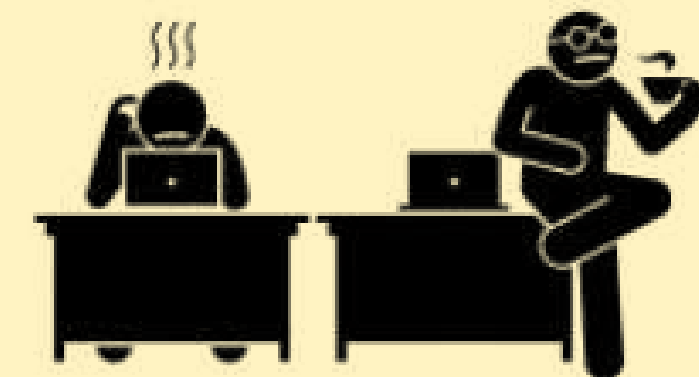
Omissão de informações



Agressões Verbais

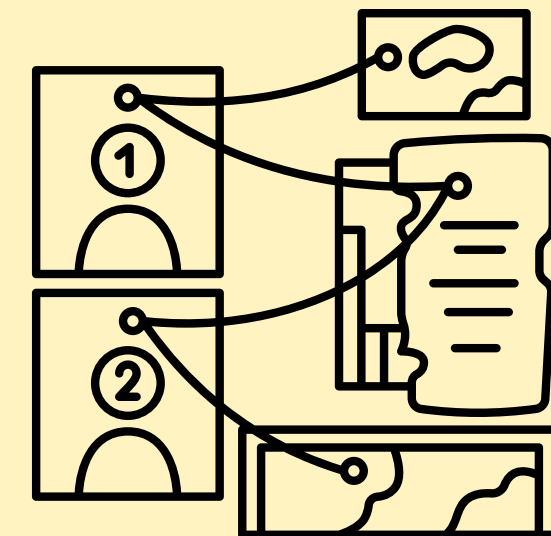


Conflitos interpessoais



Sobrecarga de trabalho

A caracterização do assédio moral repousa fortemente em prova material e testemunhal capaz de demonstrar o padrão repetitivo de condutas abusivas: mensagens (e-mails, recados eletrônicos, aplicativos), gravações de áudio quando obtidas nos termos legais, registros de ocorrências internas, relatórios de desempenho manipulados de forma injustificada, atestados e laudos médicos que atestem o impacto psíquico, e declarações de testemunhas que presenciaram as condutas.



A organização de uma linha cronológica dos fatos, com documentação e preservação de evidências, é medida essencial para atender tanto à apuração administrativa quanto à demanda judicial.



Checklist: “Estou sendo vítima de assédio moral?”

- Houve repetição de comportamentos humilhantes, desqualificantes ou exclusionistas dirigidos a você ao longo do tempo?
- Existe diferença entre cobranças profissionais pontuais e um padrão de críticas sistemáticas que visam desmoralizar ou isolar você?
- Você foi retirado de atividades relevantes, privado de informações essenciais ao trabalho ou teve atribuições desproporcionais impostas sem justificativa técnica?
- Ocorreram episódios de exposição pública à ridicularização ou de comunicação depreciativa perante colegas, usuários ou superiores?
- Há documentações que comprovem os fatos (e-mails, mensagens, memorandos, gravações legais, relatórios, avaliações)?
- Existem testemunhas que presenciaram as condutas ou que podem confirmar a mudança do tratamento dispensado a você?
- Você apresentou sintomas físicos ou psicológicos atribuíveis ao ambiente de trabalho, com atestados ou laudos médicos correlatos?
- As medidas adotadas contra você ocorreram sem observância do contraditório e da ampla defesa?

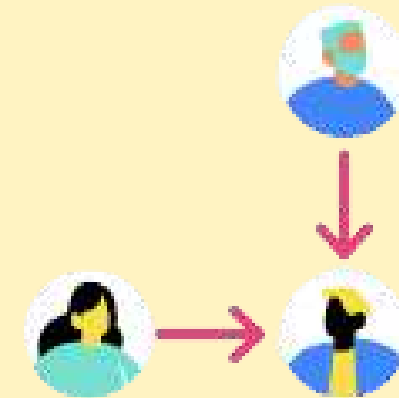
O assédio pode
acontecer entre pessoas
na Instituição,
independente da
hierarquia



Vertical



Horizontal



Misto



Institucional

DISCRIMINAÇÃO

Compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, 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, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável.



**DISCRIMINAÇÃO EM
FUNÇÃO DE RAÇA / ETNIA /
COR (RACISMO):**

GORDOFOBIA

CAPACITISMO

ETARISMO

**DISCRIMINAÇÃO EM FUNÇÃO DE
SEXO/GÊNERO/ORIENTAÇÃO SEXUAL**



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](#)

Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação

por Jhonathan Pino — publicado 25/04/2025 09h49, última modificação 07/01/2026 08h44

[Postar](#)

[Compartilhar](#)

[Share](#)

[Compartilhar](#)

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+.

Definições (Portaria MGI n. 6.179/2025):

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 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.

Essa página tem como objetivo informar e conscientizar a comunidade do Ifal sobre as práticas que vêm sendo adotadas para prevenir e combater o assédio e a discriminação nas relações de trabalho e acadêmicas.

O Canal Oficial: Plataforma Fala.BR



O Fala.BR (falabr.cgu.gov.br) é o canal **exclusivo** para garantir que seus dados sejam **resguardados** e que órgãos de controle (CGU) possam auditar o processo.

Contatos Alternativos (Dúvidas):

E-mail: ouvidoria@ifal.edu.br

Telefone: (82) 3194-1145

O Que Deve Ser Denunciado? (Filtro de Relevância)

DENÚNCIA (Foco deste guia)

Relato de atos ilícitos ou irregularidades (fraudes, assédio, desvios éticos).
Requer atuação de órgãos de apuração (Corregedoria/Comissão de Ética).



RECLAMAÇÃO

Manifestação de insatisfação ou protesto sobre um serviço prestado ou conduta de atendimento.

Confundir os dois pode atrasar a resolução.
Use a Denúncia para fatos graves que exigem investigação.

Decisão Estratégica: Anônimo ou Identificado?

Denúncia Identificada (Recomendado)



- Dados protegidos por lei (Lei 13.460/17).
- Permite receber atualizações e resultado por e-mail.
- Permite que a Ouvidoria peça complementação se faltarem provas.

Denúncia Anônima (Comunicação)

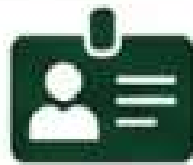


- Sem protocolo para acompanhamento.
- Sem feedback de conclusão.
- **Risco:** Se a denúncia for genérica, será arquivada sumariamente pois a Ouvidoria não pode contatar você.



Anatomia de uma Denúncia Efetiva (Checklist)

Para evitar arquivamento por 'falta de elementos', responda:

1 QUEM? 
Nome do agente, cargo, campus e setor.
(Se for aluno: curso/turma;
Se for docente: disciplina/sala).

2 O QUÊ? 
Narrativa detalhada do fato irregular.

3 ONDE? 
Local específico (sala, laboratório, email).

4 QUANDO? 
Datas e horários aproximados.

5 COMO/POR QUÊ? 
Circunstâncias e motivação (se souber).

Dica: Indique testemunhas e onde encontrá-las.



Provas e Postura no Relato

Anexos e Evidências



- **Formatos aceitos:** Texto, imagens, planilhas, PDF, áudio e vídeo.
- **Limites:** Até 10 anexos, máximo 30MB total.

Conduta na Escrita



- Seja objetivo e claro.
- **Evite:** Ironias, xingamentos ou insultos.
- **Alerta:** Denúncia caluniosa (denúncia sabidamente falsa) é crime.



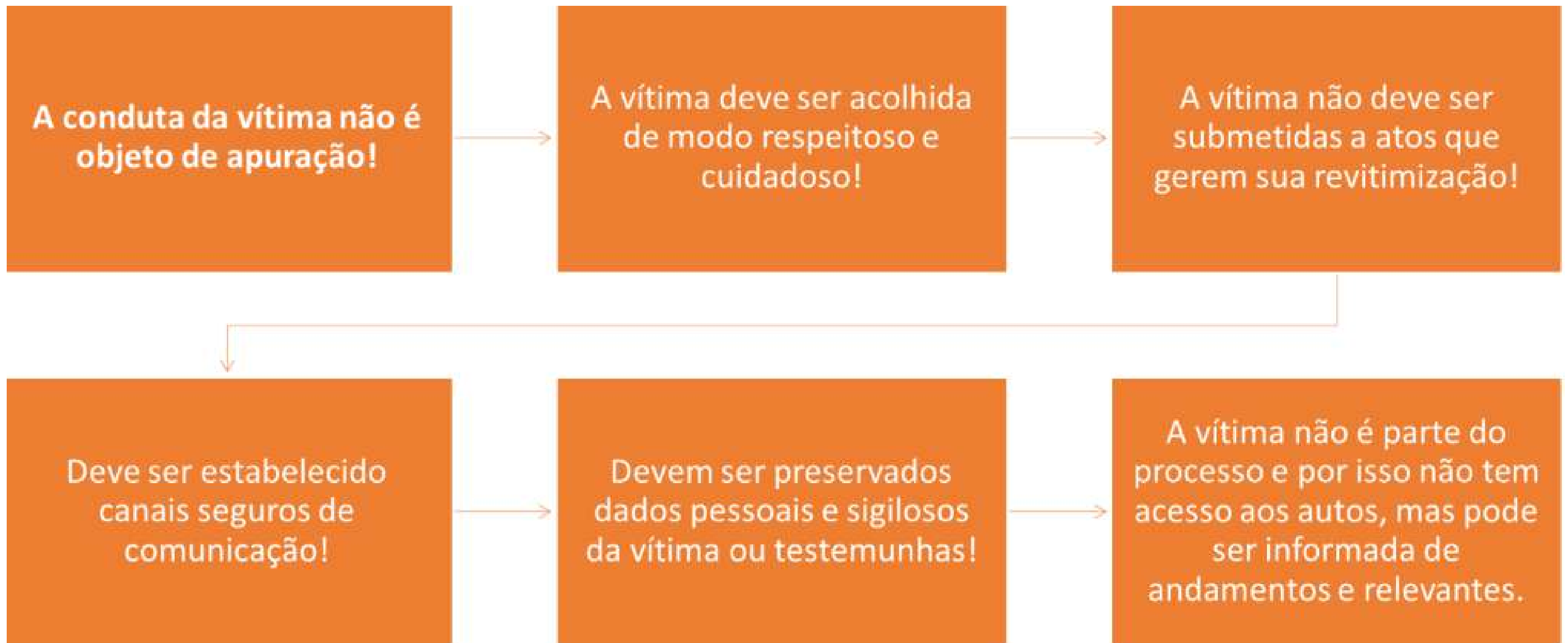
Dica: Se já enviou e esqueceu algo, use o botão 'Complementar' (apenas para denúncias identificadas).

Você Não Está Sozinho: A Rede de Acolhimento

Antes ou durante a denúncia, busque orientação e apoio emocional. O acolhimento é oferecido com imparcialidade, sem julgamento e sem revitimização.

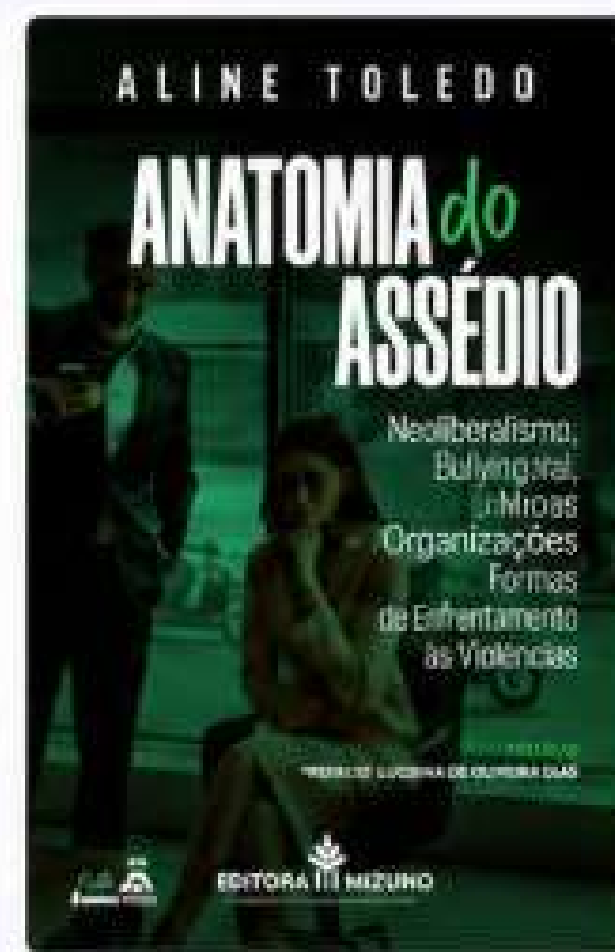


Fundamental destacar que:



**CORRIGIR É NECESSÁRIO, RESPONSABILIZAR É JUSTO,
MAS É NA PREVENÇÃO QUE A INTEGRIDADE DEIXA DE
SER RESPOSTA E PASSA A SER CULTURA.**





Apresentações sobre o tema de Mauro Sales, Fabian Maia, Aline Rodriguez, Gilberto Weller;



Notas técnicas da CGU 93/2024;



Legislação citada na apresentação.



Obrigada!



corregedoria@ifal.edu.br



82 98165-7133