

**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO FEDERAL DE ALAGOAS
REITORIA**

PORTARIA NORMATIVA Nº XX/2026 - REIT (11.01)

Dispõe sobre a Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito do Instituto Federal de Alagoas (Ifal).

O REITOR DO INSTITUTO FEDERAL DE ALAGOAS, reconduzido pelo Decreto Presidencial, de 13 de junho de 2023, publicado no Diário Oficial da União (DOU) nº 111, de 14 de junho de 2023, seção 2, p.1, e no uso das atribuições legais que lhe conferem o art. 33 do Regimento Geral do Ifal, aprovado pela Resolução nº 15/CS, de 05 de setembro de 2018, alterado pela Resolução nº 168, de 02 de agosto de 2024, bem como pelo art. 2º, inciso II, da Portaria nº 43/IFAL, de 15 de agosto de 2023, e tendo em vista a Portaria nº 82/2025, de 29 de janeiro de 2025 e o Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024.

RESOLVE:

Art. 1º Estabelecer a Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito do Instituto Federal de Alagoas (Ifal).

CAPÍTULO I

Finalidade e Abrangência

Art. 2º A Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação estabelece princípios, diretrizes, objetivos e mecanismos destinados a orientar a atuação do Ifal na prevenção e no enfrentamento do assédio, da discriminação e de outras formas de violência abrangidas por esta Política.

Art. 3º A Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no Ifal tem a finalidade de implantar ações que promovam um ambiente digno, sustentável, equânime, diverso, inclusivo, respeitoso, saudável e seguro, pautado na gestão humanizada nos espaços institucionais, físicos ou virtuais, prevenindo e coibindo toda forma de assédio, discriminação e violências no Ifal. A implementação da Política observará o compromisso

institucional com o pertencimento, o acolhimento, a comunicação respeitosa, assertiva e não violenta, a confidencialidade, a transversalidade e a efetividade das ações.

Parágrafo único. Consideram-se espaços virtuais as plataformas digitais onde ocorrem as atividades acadêmicas e laborais, incluindo o teletrabalho.

Art. 4º Esta Política tem por objetivo estabelecer diretrizes, princípios, responsabilidades e eixos de atuação voltados à orientação, divulgação e implementação de mecanismos de prevenção e de enfrentamento do assédio moral, assédio sexual e assédio moral organizacional e de todas as formas de discriminação no Ifal.

Parágrafo único. Os mecanismos de prevenção e enfrentamento compreendem, entre outras medidas, ações educativas e de sensibilização, acolhimento, recebimento e tratamento de relatos e denúncias, apuração pelas unidades competentes, adoção de medidas de proteção, responsabilização, quando cabível e após regular apuração, e ações destinadas à restauração do ambiente institucional.

Art. 5º Os assédios moral, sexual e moral organizacional e todas as formas de discriminação são inaceitáveis em qualquer circunstância, pois violam os direitos fundamentais da pessoa humana, prejudicam a saúde física e mental das pessoas afetadas e precarizam as condições de trabalho e de desenvolvimento educacional, afetando todo o ambiente de trabalho e acadêmico.

Art. 6º Esta Política aplica-se a servidores(as), estudantes, estagiários(as), trabalhadores(as) terceirizados(as), prestadores(as) de serviços e demais pessoas que mantenham relação acadêmica, profissional ou institucional com o Ifal, no que couber.

Art. 7º Entende-se por âmbito desta Política as condutas de assédio, discriminação e outras formas de violência praticadas no contexto das relações socioprofissionais e da organização do trabalho, assim como no ambiente de ensino, pesquisa, extensão e gestão, praticadas presencialmente ou por meio de recursos virtuais, incluindo aplicativos de mensagens, e-mails, plataformas de reunião e demais sistemas institucionais.

Parágrafo único. As condutas abrangidas por esta Política poderão configurar-se por ato isolado ou por práticas reiteradas, conforme a natureza da conduta e os requisitos previstos na legislação aplicável.

CAPÍTULO II

Definições

Art. 8º Para fins desta Portaria, considera-se:

I - vítima: pessoa diretamente impactada pela conduta alegada;

II - relato: narrativa ou comunicação de situação de assédio, discriminação ou outra violência apresentada para fins de acolhimento, orientação ou busca de informações, sem que implique, por si só, a formalização de denúncia;

III - denúncia: todo ato que indica a prática de irregularidade ou de ilícito cuja solução dependa da atuação das unidades apuratórias competentes;

IV - denunciante: pessoa que apresenta a(s) denúncia(s), podendo ser a pessoa afetada ou quem tenha conhecimento do fato;

V - registro da denúncia: formalização, em canal oficial sistema Fala.BR (falabr.cgu.gov.br), de comunicação acerca de possível irregularidade ou ilícito, com as informações disponíveis sobre os fatos e, sempre que possível, indicação das pessoas envolvidas, circunstâncias, documentos, provas ou outros elementos que possam contribuir para sua análise;

VI - acolhimento: procedimento de escuta qualificada, orientação e encaminhamento, realizado sem julgamento ou antecipação de conclusões sobre os fatos relatados, com respeito à intimidade, à privacidade e à confidencialidade das informações, sem que o atendimento implique, por si só, formalização de denúncia;

VII - Rede de Acolhimento: espaços institucionais multissetoriais na Reitoria e nos campi responsáveis por realizar uma escuta qualificada da situação, prestar informações e esclarecimentos, acolher as vítimas e orientar sobre os procedimentos institucionais, informando os princípios desta Política, sem competência para realizar juízo de admissibilidade, investigação ou apuração disciplinar. Caso o relato de assédio ou discriminação apresente indício de crime ou ilícito penal, a Rede de Acolhimento deverá esclarecer a pessoa afetada sobre a possibilidade de apresentar notícia aos órgãos competentes, sem prejuízo dos encaminhamentos institucionais cabíveis;

VIII - prevenção: implementação de mecanismos de prevenção e ações educativas que visem à conscientização, ao letramento e à sensibilização da comunidade acadêmica sobre o tema e que pressupõem a construção permanente de condições que impeçam a naturalização e a reprodução de assédio moral, assédio sexual, assédio moral organizacional e discriminação;

IX - enfrentamento: implementação de mecanismos de enfrentamento de assédio moral, assédio sexual, assédio moral organizacional e discriminação e que pressupõem apoio, acolhimento e reparação às vítimas, representação, apuração de denúncias e medidas corretivas;

X - trabalho: conjunto de atividades, responsabilidades, interações e relações socioprofissionais desenvolvidas por pessoas no exercício de funções, cargos, empregos, atividades acadêmicas, estágios, contratos ou demais vínculos institucionais, em ambientes

presenciais ou virtuais, constituindo espaço de realização pessoal e profissional, de produção de resultados e de construção da saúde, da cidadania e da dignidade humana;

XI - organização do trabalho: conjunto de normas, instruções, práticas e processos que modulam as relações hierárquicas funcionais 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;

XII - saúde no trabalho: dinâmica de construção contínua, em que estejam assegurados os meios, as condições e as relações laborais 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;

XIII - 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, sejam elas manifestas por meio de ato isolado ou por condutas reiteradas;

XIV - assédio moral: comportamento ou prática abusiva que, independentemente da intenção do agente, viole a dignidade da pessoa e seja capaz de causar dano físico, psicológico, sexual, econômico ou à sua vida profissional ou acadêmica, observados os requisitos aplicáveis à caracterização da conduta. Pode se manifestar em forma de:

a) assédio moral horizontal: cometido entre pares ou pessoas do mesmo nível hierárquico na comunidade acadêmica, podendo ocorrer entre servidoras(es) docentes e técnicas(os), terceirizadas(os), outras(os) trabalhadoras(es), estudantes, estagiárias(os), aprendizes, voluntárias(os), parceiras(os), fornecedoras(es), prestadoras(es) de serviços e outras(os) colaboradoras(es) envolvidas(os) em qualquer atividade no Ifal;

b) assédio moral vertical descendente: praticado por superior hierárquico ou por pessoa que exerça autoridade ou ascendência sobre a pessoa afetada na relação profissional ou acadêmica;

c) assédio moral vertical ascendente: praticado por uma ou mais pessoas contra superior hierárquico ou pessoa que exerça autoridade na relação profissional ou acadêmica;

d) assédio moral misto: de forma coordenada, a pessoa é assediada por superiores hierárquicos e por pares com os quais não possui relação de subordinação.

XV - assédio moral de gênero: prática abusiva relacionada ao gênero da pessoa afetada manifestada por ato único ou práticas contínuas e reiteradas que, independentemente da

intencionalidade, violam a integridade, a identidade e a dignidade humana no local de trabalho, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, da depreciação da imagem, da pressão para realizar tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou sofrimento psíquico;

XVI - assédio moral organizacional: conduta manifestada por ato isolado ou práticas reiteradas de natureza abusiva, amparadas na organização do trabalho e legitimadas pelas relações de poder existentes, que visa 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 e da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho. Também se manifesta pelo incentivo ou tolerância ao assédio por parte da organização, seja de forma explícita ou sutil, por meio de estratégias organizacionais de constrangimento, controle excessivo, desrespeito aos horários de trabalho, vigilância desproporcional ou invasiva, isolamento ou desqualificação, e pode ser direcionado a um grupo ou a integrantes com um determinado perfil;

XVII - assédio sexual: conduta de conotação sexual praticada no exercício profissional ou em razão dele, manifestada por ato único ou repetido, 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. O assédio sexual se caracteriza pelo não consentimento da pessoa assediada. O assédio sexual pode se manifestar por meio de mensagens escritas, toques, gestos, cantadas, piadas, insinuações, chantagens ou ameaças, ou seja, de maneira sutil ou explícita, não sendo o contato físico requisito para a configuração do assédio sexual. A caracterização administrativa das condutas previstas nesta Política não se confunde necessariamente com a configuração de ilícito penal, que observará os requisitos estabelecidos na legislação própria;

XVIII - importunação sexual: ato libidinoso praticado contra alguém e sem a sua anuência para satisfazer a própria vontade sexual ou a de terceiro;

XIX - outras condutas de natureza sexual inadequadas: comportamentos de conteúdo ou conotação sexual incompatíveis com o ambiente institucional que, embora não se enquadrem em outras definições deste artigo, possam configurar infração nos termos da legislação aplicável;

XX - outras formas de violência são:

- a) a violência direta, que ocorre entre pessoas ou individualmente, incluindo agressão física, assassinato, extermínio, suicídio e autolesão;
- b) a violência estrutural, decorrente da estrutura social, com a consequente repressão de sujeitos em desvantagem;
- c) a violência cultural, de natureza simbólica, que serve para naturalizar ou legitimar as

demais violências;

d) outras formas de apresentação das violências estruturais e culturais como calúnia, difamação, injúria, constrangimentos, rebaixamentos e humilhações;

XXI - ameaça: ato de ameaçar alguém, de forma implícita ou explícita, por palavra, gesto ou qualquer outro meio simbólico, causando prejuízo ou intimidação;

XXII - retaliação: todo ato de hostilidade, discriminação, desvantagem ou punição, injustificado e praticado em razão da apresentação de relato ou denúncia, da participação como testemunha ou da colaboração com procedimento de apuração, que resulte em danos de natureza profissional, econômica, moral, pessoal ou física à pessoa denunciante, às testemunhas ou a quem auxilie na apuração de irregularidades, incluindo, mas não se limitando a: alteração unilateral de atribuições, isolamento no ambiente de trabalho e acadêmico, rigor excessivo ou injustificado na avaliação e ameaças de qualquer ordem;

XXIII - perseguição (*stalking*): perseguir alguém, por qualquer meio, presencial ou virtualmente, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade;

XXIV - intimidação sistemática (*bullying*): Intimidação sistemática, individual ou em grupo, mediante violência física ou psicológica, direcionada a uma ou mais pessoas, de modo intencional e repetitivo, sem motivação evidente, por meio de atos de intimidação, de humilhação ou de discriminação ou de ações verbais, morais, sexuais, sociais, psicológicas, físicas, materiais ou virtuais;

XXV - intimidação sistemática virtual (*cyberbullying*): conduta de intimidação realizada por meio da rede de computadores, de rede social, de aplicativos, de jogos on-line ou por qualquer outro meio, ou ambiente digital, ou transmitida em tempo real.

CAPÍTULO III

Princípios e Diretrizes

Art. 9º A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no Ifal reger-se-á pelos seguintes princípios e diretrizes:

I - respeito à dignidade da pessoa humana, proteção à honra e à imagem, visando a preservação dos direitos fundamentais e sociais do trabalho.

II - abordagem centrada na pessoa afetada, assegurando acolhimento, respeito à sua autonomia e adoção de medidas destinadas a prevenir novos danos, sem prejuízo das garantias aplicáveis aos procedimentos de apuração;

III - confidencialidade e sigilo, assegurando a proteção da identidade de pessoas investigadas ou acusadas, denunciantes, vítimas e testemunhas para evitar retaliações e exposição indevida.

IV - não revitimização, garantindo que os procedimentos administrativos e de acolhimento não exponham a pessoa afetada a novos constrangimentos ou sofrimentos.

V - universalidade e transversalidade, aplicando-se a todos os membros da comunidade (servidores(as), estudantes, terceirizados(as) e estagiários(as)) e integrando as ações em todas as instâncias da instituição.

VI - celeridade e resolutividade, priorizando o tratamento das denúncias com procedimentos bem definidos e controle de atos.

VII - promoção da saúde no trabalho, entendida como um processo contínuo de construção do bem-estar físico e mental no ambiente de trabalho, alicerçado na compreensão de que o sofrimento e adoecimento são produzidos nas condições concretas de trabalho, nas relações socioprofissionais e nas estruturas de poder existentes na instituição.

VIII - letramento e formação continuada, garantindo a capacitação constante da comunidade acadêmica sobre integridade e combate a preconceitos.

IX - desnaturalização de práticas abusivas, visando superar comportamentos culturalmente aceitos que configurem assédio ou discriminação.

X - promoção da comunicação respeitosa, assertiva e não violenta nas relações institucionais, observados os deveres e responsabilidades próprios de cada vínculo com o Ifal.

CAPÍTULO IV

Eixos Estruturantes de Ação

Art. 10 As ações desta Política estruturam-se nos eixos de Prevenção, Acolhimento e Enfrentamento.

Seção I - Da Prevenção

Art. 11 O eixo de prevenção compreende estratégias educativas e de promoção da informação, incluindo:

I - realização de programas de formação continuada destinados a gestores e lideranças, com vistas à promoção de práticas de gestão humanizada;

II - promoção de campanhas e de eventos de sensibilização sobre assédio e discriminação pautados na comunicação não violenta e assertiva, com linguagem inclusiva e não estigmatizante, para contribuir com a desnaturalização de práticas abusivas;

III - inclusão de conteúdos sobre prevenção do assédio e da discriminação nos concursos públicos e programas de formação de novos servidores;

IV - monitoramento permanente do clima organizacional, gestão dos fatores de risco, incluindo os psicossociais;

V - realização de diagnósticos institucionais para conhecimento das rotinas, históricos de denúncias, registros estatísticos de adoecimentos e afastamentos do trabalho;

VI - ampla divulgação das regras de conduta e dos canais oficiais para apresentação de denúncias relacionadas a assédio e discriminação.

Seção II - Do Acolhimento

Art. 12 O acolhimento compreende a escuta qualificada, a prestação de informações, a orientação e os encaminhamentos necessários, sem caráter investigativo ou de formalização automática de denúncia, observados a confidencialidade, o respeito à autonomia da pessoa acolhida e a prevenção da revitimização.

§ 1º O acolhimento será realizado pela Rede de Acolhimento, nos termos de protocolo próprio.

§ 2º Quando identificada a necessidade de medidas de proteção ou acautelatórias, a Rede realizará o encaminhamento à autoridade ou à unidade competente para avaliação e adoção das providências cabíveis.

§ 3º As medidas adotadas deverão, sempre que possível, evitar a imposição de ônus adicional à pessoa afetada e observar as circunstâncias do caso concreto.

Seção III - Do Enfrentamento

Art. 13 O tratamento das denúncias observará a imparcialidade, a busca da verdade material, o devido processo legal e, quando comprovada irregularidade, a responsabilização cabível, sem prejuízo da adoção de medidas destinadas à proteção das pessoas afetadas e à restauração do ambiente institucional.

Art. 14 Será garantida prioridade na tramitação dos procedimentos correccionais, de natureza investigativa ou acusatória, relacionados a denúncias de assédio e discriminação, considerando a situação das pessoas afetadas e a necessidade de assegurar celeridade e efetividade à apuração, observadas as normas que regem a atividade correccional no âmbito da Administração Pública Federal.

Parágrafo único. A prioridade prevista no caput será observada sem prejuízo do cumprimento dos prazos prescricionais e dos demais prazos legais, das competências e dos procedimentos estabelecidos na legislação aplicável, bem como das garantias do contraditório, da ampla defesa e do devido processo legal.

CAPÍTULO V

Governança

Art. 15 A estrutura de governança desta Política é composta pelas atividades de monitoramento, avaliação e direção. Cada função compreendida como governança observará as competências das unidades envolvidas.

Art. 16 Compete ao Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles (CGIRC):

- I - supervisionar a implementação desta Política e promover a articulação intersetorial;
- II - avaliar a eficácia das ações e propor melhorias contínuas.

Art. 17 Compete à Secretaria de Governança, Integridade, Riscos e Controles (SGIRC):

- I - monitorar as ações da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do Ifal;
- II - coordenar a elaboração e divulgação do relatório anual de monitoramento do Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, consolidando dados estatísticos sobre a ocorrência de casos de assédio e discriminação tratados no Ifal, bem como os resultados e indicadores das ações de formação e prevenção.

Art. 18 Os gestores, especialmente os integrantes da alta administração, deverão atuar de forma coerente com os princípios desta Política, adotar providências para prevenir e enfrentar práticas de assédio e discriminação no âmbito de suas competências e promover práticas de gestão humanizada.

Art. 19 O Ifal garantirá, em seu planejamento anual, a infraestrutura física, os recursos humanos, materiais, tecnológicos e orçamentários necessários para a plena operacionalização desta Política.

Art. 20 A implementação desta Política será detalhada em Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, que conterá ações, responsáveis, metas, prazos e mecanismos de monitoramento.

Art. 21 Os procedimentos de acolhimento serão disciplinados em protocolo próprio, observados os princípios e as diretrizes desta Política.

Art. 22 A Política e seu Plano de Implementação serão objeto de monitoramento e avaliação periódicos, com base em indicadores definidos pelos órgãos responsáveis por sua governança.

Art. 23 Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.