

DGP mais perto de  
você

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

**25 de fevereiro de 2025**



## • 1. APRESENTAÇÃO•

- Lei nº 14.540 (03/04/2023): institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual;  
[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/lei/l14540.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14540.htm)

- Guia Lilás (08/04/2023): guia sobre assédio moral, sexual e discriminação no Governo Federal. Atualizado em 2024.

[https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2024/12/cgu-lanca-versao-atualizada-do-guia-lilas-contra-assedios-e-discriminacao-no-governo/22nov24-vfinal\\_cgu-guialilas2024.pdf](https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2024/12/cgu-lanca-versao-atualizada-do-guia-lilas-contra-assedios-e-discriminacao-no-governo/22nov24-vfinal_cgu-guialilas2024.pdf)

- Decreto nº 12.122 (30/07/2024): institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação e determina a implementação dos planos setoriais pelos órgãos e entidades da Administração Pública Federal.

## 1. APRESENTAÇÃO

► Portaria MGI nº 6.719 (13/09/2024): institui o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, suas Autarquias e Fundações.

<https://in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mgi-n-6.719-de-13-de-setembro-de-2024-587538760>

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

[https://www2.ifal.edu.br/acesso-a-informacao/programa-de-integridade/PONTARIANORMATIVA82\\_2025REIT11.01comanexo1.pdf](https://www2.ifal.edu.br/acesso-a-informacao/programa-de-integridade/PONTARIANORMATIVA82_2025REIT11.01comanexo1.pdf)



## • 2. FINALIDADES •

► **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 respeitosas, 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.



### 3. 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.

### 3. 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.



### 3. DIRETRIZES GERAIS

- I - Compromisso institucional;
- II - Universalidade;
- III - Acolhimento;
- IV - Comunicação não violenta;
- V - Integralização;
- VI - Resolutividade;
- VII - Confidencialidade; e
- VIII - Transversalidade:

## 4. DA PREVENÇÃO

### 4.1 Ações de Formação:

Formação da Rede de Acolhimento, da Liderança, Gestão de Pessoas, ações dos Napne, Nugedis e Neabi e formações externas.

### 4.2 Ações de Sensibilização:

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

### 4.3. Ações de Promoção à Saúde e prevenção de riscos e agravos:

Cartilhas, protocolos, informativos.

## 5. DO 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.

## 5.1 REDE DE ACOLHIMENTO

A rede de acolhimento será composta pelos/as profissionais 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.

## 5.2 CANAIS DE ACOLHIMENTO

Criação de um canal de acolhimento e de orientação, a ser disponibilizado no endereço eletrônico do Ifal em página específica;

Disponibilização dos e-mails dos setores que compõem a Rede de Acolhimento e outras informações e orientações.

## 5.3 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.

## 6. DA DENÚNCIA DE ASSÉDIO OU DE DISCRIMINAÇÃO

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.

## 6.1 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.

## 7. DOS PROCEDIMENTOS CORRECIONAIS, DAS INFRAÇÕES E DAS PENALIDADES

### 7.1 DOS PROCEDIMENTOS INVESTIGATIVOS E ACUSATÓRIOS

#### Proced. Investigativos

- Possui natureza instrutória e preparatória, sem caráter sancionatório;
- Não há contraditório e ampla defesa, pois não há acusação formal;
- Pode gerar arquivamento, propositura de TAC, adoção de medidas corretivas ou instauração de procedimento acusatório.

#### Proced. Acusatórios

- Possui natureza acusatória, com possibilidade de aplicação de penalidades previstas na Lei nº 8.112/90.
- Deve assegurar contraditório e ampla defesa ao acusado.
- Pode culminar em arquivamento, propositura de TAC, aplicação de penalidade ou absolvição.

## 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;

## 7.2. DAS INFRAÇÕES ADMINISTRATIVAS E PENALIDADES

Na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, o assédio moral, o assédio sexual e os atos discriminatórios não estão expressamente previstos como ilícitos disciplinares. Contudo, as condutas caracterizadoras de tais situações são enquadradas nos tipos administrativos existentes, sendo passíveis de reprimenda.

### 7.2.1 Enquadramento como descumprimento de deveres funcionais (art. 116 da Lei nº 8.112/1990)

### 7.2.2. Enquadramento como prática de proibições legais (arts. 117 e 132 da Lei nº 8.112/1990)

Nota Técnica nº  
3285/2023/CGUNE/DI  
COR/CRG

Condu <sup>t</sup> as de conota <sup>ç</sup> ão sexual	Grada <sup>ç</sup> ão da conduta	Enquadramento	Consequê <sup>nc</sup> ia (atua <sup>ç</sup> ão recomendada para a Administra <sup>ç</sup> ão P <sup>ú</sup> bl <sup>ica</sup> )
	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

Condu <sup>t</sup> as impróprias nas relações interpessoais de trabalho	Grada <sup>ç</sup> ão da conduta	Enquadramento	Consequê <sup>nc</sup> ia (atua <sup>ç</sup> ão recomendada para a Administra <sup>ç</sup> ão P <sup>ú</sup> bl <sup>ica</sup> )
	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 incorre <sup>ç</sup> ão 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



## 8. CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO E INSTÂNCIAS EXECUTORAS

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
Diagnóstico de assédio e discriminação no Ifal	Cai (com a colaboração do DCE)	Março de 2025
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)

## 8. CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO E INSTÂNCIAS EXECUTORAS

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 correcional quando envolverem a temática de assédio e de discriminação	Corregedoria	Setembro de 2025

## 8. CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO E INSTÂNCIAS EXECUTORAS

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
Elaboração de Protocolo de acolhimento em situações de assédio e de discriminação	DPE, Siass e Ouvidoria	Março de 2025
Adequação do Plano de Integridade	Secretaria de Governança, Integridade, Riscos e Controles	Abril de 2025
Emissão de portaria constituindo a Comissão responsável pela elaboração da Política	Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles	Abril de 2025

## 8. CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO E INSTÂNCIAS EXECUTORAS

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



• • • • •

# OBRIGADA!

Secretaria de Governança, Integridade, Riscos e Controles  
Ovidoria  
Corregedoria