

RESOLUÇÃO Nº 6/REIT - CONSUP/IFRO, DE 23 DE FEVEREIRO DE 2026

Dispõe sobre a aprovação da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual, e Discriminações no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia.

O CONSELHO SUPERIOR DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE RONDÔNIA, no uso de suas atribuições regimentais estabelecidas pelo Estatuto do IFRO no art. 13 da [Resolução Consup/IFRO nº 61, de 18 de dezembro de 2015](#), tendo em vista o Processo SEI nº 23243.010842/2023-17 e a aprovação na 20ª Reunião Extraordinária do Consup, realizada em 12 de setembro de 2025, e

CONSIDERANDO:

- I - o disposto nos arts. 1º, incisos III e IV; 3º, inciso IV; 6º; 7º, inciso XXII; 37; 39, § 3º; e 170, caput, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, promulgada em 5 de outubro de 1988, que estabelece os fundamentos da República, os direitos e garantias fundamentais e os princípios da administração pública;
- II - a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990, que dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e assegura proteção integral;
- III - a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que institui o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, especialmente os arts. 116 e 117, que tratam dos deveres e proibições funcionais;
- IV - a Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992, que dispõe sobre as sanções aplicáveis aos atos de improbidade administrativa;
- V - o Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994, que aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal;
- VI - a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional;
- VII - a Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, que tipifica o crime de assédio sexual no Código Penal;
- VIII - a Lei nº 12.852, de 5 de agosto de 2013, que institui o Estatuto da Juventude e dispõe sobre os direitos dos jovens;
- IX - a Lei nº 13.185, de 6 de novembro de 2015, que institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (*Bullying*);
- X - a Lei nº 13.431, de 4 de abril de 2017, que estabelece o sistema de garantia de direitos da criança e do adolescente vítima ou testemunha de violência;
- XI - a Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023, que 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;
- XII - o art. 216-A do Código Penal, instituído pelo Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, que tipifica o crime de assédio sexual;
- XIII - a Convenção nº 111 da OIT, adotada em 25 de junho de 1958, que trata da discriminação em matéria de emprego e ocupação;
- XIV - a Convenção nº 155 da OIT, adotada em 22 de junho de 1981, que dispõe sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho;
- XV - a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, adotada em 18 de dezembro de 1979, que estabelece medidas para eliminar a discriminação contra a mulher;
- XVI - a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, adotada em 13 de dezembro de 2006, que assegura os direitos humanos das pessoas com deficiência;
- XVII - a Convenção Interamericana contra Toda Forma de Discriminação e Intolerância, adotada em 5 de junho de 2013, que visa prevenir e eliminar todas as formas de discriminação e intolerância;

XVIII - a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, adotada em 5 de junho de 2013, que estabelece mecanismos de combate ao racismo e à discriminação racial;

XIX - os Princípios de Yogyakarta, publicados em março de 2007, que tratam da aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero;

XX - que o assédio e a discriminação podem configurar violação à Lei nº 8.112, de 1990, e à Lei nº 8.429, de 1992;

XXI - que o assédio sexual viola direitos fundamentais relacionados à liberdade sexual, à intimidade, à vida privada, à igualdade de tratamento e ao meio ambiente de trabalho saudável e seguro;

XXII - que as práticas de assédio e discriminação constituem formas de violência psicológica capazes de causar danos à saúde física e mental, configurando risco psicossocial relevante no ambiente institucional;

RESOLVE:

Art. 1º Fica aprovada a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual, e Discriminações no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO), anexa a esta Resolução.

Art. 2º Esta Resolução entra em vigor na data de sua assinatura.

MOISÉS JOSÉ ROSA SOUZA

Presidente Conselho Superior

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO)



Documento assinado eletronicamente por **Moisés José Rosa Souza, Presidente do Conselho**, em 24/02/2026, às 00:03, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site

[https://sei.ifro.edu.br/sei/controlador_externo.php?](https://sei.ifro.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0)

[acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0](https://sei.ifro.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **2934341** e o código CRC **F7886EB4**.

RESOLUÇÃO Nº 6/REIT - CONSUP/IFRO (SEI Nº 2934341), DE 23 DE FEVEREIRO DE 2026 POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL, E DISCRIMINAÇÕES DO IFRO

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES E DEFINIÇÕES

Art. 1º Fica instituída a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e Discriminações no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO).

Parágrafo único. Para os fins desta Resolução, considera-se âmbito do IFRO todo local, físico ou virtual, no qual sejam desenvolvidas atividades institucionais relacionadas ao ensino, à pesquisa, à extensão, à cultura e à administração.

DAS DEFINIÇÕES

Art. 2º Para fins desta Política, ficam instituídas as seguintes definições:

I – o assédio sexual no ambiente escolar e do trabalho consiste em constranger alguém/outrem, com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual. Pode ser conceituado como qualquer conduta de natureza sexual não solicitada, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

II – o assédio moral consiste em ações ou omissões intencionais e reiteradas, com o intuito de causar humilhação, isolamento e/ou constrangimento, de maneira repetitiva e prolongada durante a jornada de trabalho ou de estudo e no exercício de suas funções. Pode ser expresso em gestos, palavras (orais ou escritas) e/ou comportamentos de natureza psicológica. Tais ações expõem a vítima, são capazes de lhe causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física e têm o efeito de excluí-la de suas funções e/ou de deteriorar o ambiente de trabalho e/ou pedagógico;

III – assédio em ambiente virtual: ação realizada por pessoa que ameaça, hostiliza, humilha ou molesta outra por meios eletrônicos como internet, páginas web, redes sociais, blogs, correio eletrônico, mensagens de telefone celular, vídeo-gravações ou qualquer outro meio de violência não-presencial;

IV – importunação sexual: consiste em praticar contra alguém e sem sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro;

V – discriminação: é a violência oriunda de preconceito. Compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada em 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;

VI – autores da violência: servidores(as), terceirizados(as), colaboradores(as) ou estudantes que, supostamente, praticaram ato(s) de violência contra as outras pessoas com as quais possuem uma relação acadêmica, laboral ou civil ou que por diversas razões se encontrem, em qualquer maneira, no âmbito do IFRO no momento do ocorrido, aqueles(as) que incorrem ou cometem, por si mesmos(as) ou servindo-se de outra(s) pessoa(s), uma conduta constitutiva de assédio;

VII – Rede de Acolhimento e Prevenção ao Assédio no IFRO: núcleo de servidor(es) responsáveis por receber a denúncia, realizar o acolhimento e registro dos fatos e fazer os encaminhamentos necessários;

VIII – violência: para fins desta Resolução, são exemplos de violência contra as pessoas as ameaças, por quaisquer meios, identificadas pelos seguintes atos:

- a) física: socar, chutar, bater, empurrar, cuspir, gritar, intimidar;
- b) moral: difamar, caluniar, disseminar rumores, promover injúria, destruir autoestima, debochar, utilizar grafites depreciativos, expressões preconceituosas;
- c) patrimonial: furtar, roubar, destruir total ou parcialmente pertences de outrem, impossibilitar o uso de bens, controle de acesso aos bens, controle financeiro, cerceamento da liberdade de estágio;
- d) psicológica: perseguir, amedrontar, aterrorizar, intimidar, dominar, manipular, chantagear e infernizar, ironizar;
- e) racial: desqualificar aspectos ou aparência próprios de qualquer raça, induzir/incitar discriminação a pessoas de qualquer raça;
- f) sexual: assediar, induzir e/ou abusar, obrigar a presenciar condutas libidinosas;
- g) social: desvalorizar, ignorar, isolar e excluir;
- h) verbal: insultar, xingar e apelidar pejorativamente;
- i) virtual: depreciar, enviar mensagens intrusivas da intimidade, enviar ou adulterar fotos e dados pessoais que resultem em sofrimento ou com o intuito de criar constrangimento psicológico e social.

Parágrafo único. Os referidos exemplos de violência não excluem outros que possam também causar danos à integridade física, psicológica, profissional, estudantil ou social das pessoas.

DOS OBJETIVOS DA POLÍTICA

Art. 3º A Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual, e Discriminações no âmbito do Instituto Federal de Rondônia, tem os seguintes objetivos:

I – prevenir e enfrentar a prática do assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e de todas as formas de violência sexual no âmbito do IFRO;

II – capacitar os agentes públicos para o desenvolvimento e a implementação de ações destinadas à discussão, à prevenção, à orientação e à solução do problema nesta entidade;

III – implementar e disseminar campanhas educativas sobre as condutas e os comportamentos que caracterizam o assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, moral e discriminações, com vistas a conscientização de todos os atores envolvidos na instituição, de modo a identificar a ocorrência de condutas ilícitas e a rápida adoção de medidas para a sua repressão.

Art. 4º Esta Política será orientada pelos seguintes eixos:

- a) implantação do sistema de combate ao assédio;
- b) identificação de casos de assédio;
- c) prevenção e Enfrentamento ao assédio;
- d) acolhimento às vítimas;
- e) denúncia ao assédio;
- f) investigação ao assédio;

- g) responsabilização ao assédio;
- h) avaliação do sistema de controle de casos de assédio.

DOS FUNDAMENTOS E DIRETRIZES

Art. 5º São fundamentos que norteiam a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual, e Discriminações no âmbito do IFRO:

- I – respeito à dignidade da pessoa humana;
- II – proteção à honra, à imagem e à reputação pessoal;
- III – preservação dos direitos fundamentais, sociais e do trabalho;
- IV – garantia de um ambiente sadio;
- V – preservação do denunciante e das testemunhas à represálias;
- VI – promoção da cultura de paz e integridade.

Art. 6º São diretrizes da Política de Prevenção e Enfrentamento à Violência Sexual, Moral e Discriminações:

I – esclarecimento sobre os elementos que caracterizam o assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e as formas de violência sexual;

II – fornecimento de materiais educativos e sobre as formas de violência sexual, de modo a orientar a atuação de agentes públicos e da sociedade em geral;

III – implementação de boas práticas para a prevenção ao assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou a qualquer forma de violência sexual;

IV – divulgação da legislação pertinente e de políticas públicas de proteção, de acolhimento, de assistência e de garantia de direitos às vítimas;

V – divulgação de canais acessíveis para a denúncia da prática de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou de qualquer forma de violência sexual, aos servidores, aos órgãos, às entidades e aos demais atores envolvidos;

VI – criação de programas de capacitação, na modalidade presencial ou a distância;

VII – promoção de um ambiente saudável, respeitoso, democrático, plural e sem discriminação, valorizando a diversidade;

VIII – implementação de cultura organizacional pautada por respeito mútuo, equidade de tratamento e garantia da dignidade;

IX – monitoramento das atividades institucionais, de modo a prevenir a degradação das relações interpessoais;

X – incentivo à soluções pacificadoras para os problemas de relacionamento ocorridos nos locais onde sejam desenvolvidas atividades da Instituição relacionadas a ensino, pesquisa, extensão, cultura e demais, com vistas a evitar a evolução de pequenos conflitos para violências graves;

XI – avaliação periódica do tema do assédio moral, sexual, atos discriminatórios e outras violências nas pesquisas de clima organizacional.

DA INSTITUIÇÃO DO COMITÊ DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL, DISCRIMINAÇÕES E OUTRAS VIOLÊNCIAS NO ÂMBITO DO IFRO

Art. 7º Fica instituído o Comitê de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual, e Discriminações no âmbito do IFRO.

Parágrafo único. O Comitê de Prevenção e Enfrentamento à Violência Sexual, Moral e Discriminações no IFRO é uma rede institucional constituída por servidores das áreas de educação, saúde, assistência social e jurídica, que deverão articular ações no sentido de garantir proteção àqueles que se apresentarem em situações delicadas por razões de evidências ou denúncias relacionadas às condutas irregulares tratadas nesta Política.

Art. 8º O Comitê será integrado, preferencialmente, pelos seguintes membros efetivos, sendo no mínimo, 2 (dois) membros da cada categoria, incluindo titular e suplente:

- I – Representante dos docentes no IFRO;
- II – Representantes dos Técnicos Administrativos do IFRO;
- III – Representante do Centro Acadêmico (discentes) do IFRO;
- IV – Representante do Comitê de Mulheres;
- V – Representante do Gabinete do Reitor;

VI – Representante da Coordenação de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida no IFRO;

VII – Representante da Corregedoria.

Art. 9º Os membros do Comitê serão responsáveis:

I – pelo monitoramento, avaliação e fiscalização desta Política;

II – pelos registros estatísticos de denúncias, investigação preliminar, sindicâncias e processos administrativos disciplinares que envolvam assédio e discriminações no ambiente de trabalho;

III – pela contribuição ao desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de assédio moral, sexual e discriminações;

IV – pela solicitação de relatórios, estudos e pareceres aos órgãos e unidades competentes, resguardados o sigilo e o compromisso ético-profissional das áreas técnicas envolvidas;

V – pela sugestão de medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio moral, sexual e discriminações no trabalho;

VI – pela representação aos órgãos disciplinares da ocorrência de quaisquer formas de retaliação àquele(a) que, de boa-fé, busque os canais próprios para relatar eventuais práticas de assédio moral, sexual ou discriminações;

VII – pelo alerta sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio moral, assédio sexual ou discriminações;

VIII – pela elaboração de recomendações e solicitação de providências às direções dos órgãos, aos gestores das unidades organizacionais e aos profissionais da rede de apoio;

IX – pela articulação com entidades públicas ou privadas que tenham objetivos idênticos aos indicados no caput.

Parágrafo único. O Comitê não substitui as Comissões de Investigação Preliminar, Sindicância ou de Processo administrativo disciplinar para apuração e responsabilização das condutas, atividades desenvolvidas no âmbito da Corregedoria do IFRO.

DOS PROGRAMAS DE CAPACITAÇÃO

Art. 10. Esta Política prevê a implantação, dentre outros, dos seguintes programas de capacitação, que serão fomentados pelo Comitê de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual, e Discriminações no âmbito do IFRO, além de outros setores pertinentes ao tema gestão, saúde e qualidade de vida dos servidores:

I – Prevenção e Combate ao Assédio Assédio Moral, Sexual, e Discriminações para Gestão;

II – Prevenção e Combate ao Assédio Assédio Moral, Sexual, e Discriminações para servidores;

III – Prevenção e Combate ao Assédio Assédio Moral, Sexual, e Discriminações para alunos.

DAS AÇÕES

Art. 11. Será proposta a realização das seguintes atividades no IFRO:

I – realização de medidas preventivas de sensibilização da comunidade sobre relações saudáveis de trabalho e interpessoais, contendo o tema assédio moral e sexual, além do apoio à conscientização sobre os malefícios de práticas abusivas e discriminatórias;

II – promoção de módulo específico sobre saúde ocupacional, assédio moral e sexual, gestão participativa humanizada e de prevenção de conflitos nos cursos de desenvolvimento gerencial ofertados para ocupantes de cargos de gestão;

III – realização de palestras com temas de assédio moral, sexual, liderança na gestão de pessoas, gênero, raça, etnia, diversidade sexual, entre outros, bem como de treinamentos introdutórios, para todos os servidores, discentes e demais membros da comunidade;

IV – realização de capacitação específica sobre o tema para os servidores e membros de comissões ou comitês responsáveis pelas ações de prevenção e combate ao assédio moral, sexual e discriminações, bem como pela apuração e investigação de denúncias;

V – promoção de campanhas educativas com distribuição de material informativo sobre relações saudáveis de trabalho e interpessoais, com ênfase nas consequências do assédio moral, sexual e discriminações;

VI – prevenção da discriminação a pessoas idosas, pessoas com deficiência, pretos, indígenas e de identidades sexuais divergentes;

VII – realização de pesquisas de clima organizacional e de ambiente de trabalho, visando diagnosticar conflitos danosos que futuramente possam vir a configurar assédio moral, sexual e outras;

VIII – acolhimento de reclamações relativas ao assédio moral, sexual e a discriminações e realização dos encaminhamentos cabíveis para enfrentamento da situação e gerenciamento de informações dos casos;

IX – elaboração e divulgação de Cartilha contendo:

a) as informações sobre a conceituação, a caracterização e as consequências do assédio moral, sexual e atos discriminatórios;

b) as formas de encaminhamento e tratamento das denúncias;

c) as unidades responsáveis pelo atendimento e tratamento das demandas, além de outras questões relevantes para o bom desenvolvimento desta Política.

§ 1º A Cartilha deverá ser amplamente divulgada, disponibilizada em local visível ao público, no site e demais redes sociais do IFRO.

X. elaboração e divulgação de um Manual com Regras de Condutas aos servidores, descrevendo comportamentos desejados e comportamentos não tolerados no âmbito do IFRO.

§ 2º O Manual deverá ser amplamente divulgado, disponibilizado em local visível ao público, no site e demais redes sociais do IFRO.

XI – criação e divulgação de espaço (virtual ou físico) permanente para o endereçamento de desconfortos.

DO ACOLHIMENTO E ATENDIMENTO

Art. 12. O acolhimento do estudante, servidor e terceirizados em situação de assédio moral ou sexual seguirá fluxo definido no Plano Setorial de Enfrentamento ao Assédio.

Art. 13. O atendimento em situação de assédio moral ou sexual poderá realizado por servidores da Rede de Acolhimento do IFRO ou por outros servidores capacitados para essa finalidade.

Parágrafo único. O IFRO promoverá a capacitação dos servidores quanto aos procedimentos de acolhimento ou atendimento.

Art. 14. A Rede de Acolhimento e Prevenção ao Assédio no IFRO, será responsável por receber, acolher, garantir proteção à vítima e encaminhar evidências ou denúncias relacionadas às condutas irregulares tratadas nesta Política para registro e providências. A participação nas atividades desenvolvidas por integrantes da Rede de Acolhimento, quando houver, será considerada prestação de serviço público relevante, não remunerada, devendo respeitar a jornada de trabalho do cargo público.

Art. 15. Constituirão potencialmente a Rede de Acolhimento e Prevenção ao Assédio no IFRO: todas as unidades de gestão de pessoas, todas as Coordenações de atenção à Saúde, todas as coordenações de atendimento ao educando, as ouvidorias, as gestoras e os gestores.

Art. 16. A Rede de Acolhimento e Prevenção ao Assédio no IFRO deve orientar a pessoa sobre a possibilidade do registro de denúncia na Plataforma Fala.BR. Caso a pessoa afetada pelo assédio ou discriminação não se sinta em condições de registrar o ocorrido, a Rede de Acolhimento e Prevenção ao Assédio no IFRO poderá acionar a Ouvidoria para que a sua equipe possa fazê-lo, se assim for o desejo da pessoa afetada.

Art. 17. No processo de acolhimento do estudante em situação de assédio moral ou sexual caberá ao servidor do IFRO:

I – realizar escuta empática de modo que garanta a confidencialidade das informações apresentadas e a segurança necessária;

II – orientar e encaminhar o estudante/denunciante para o devido atendimento.

Art. 18. No processo de atendimento ao estudante vítima de assédio moral ou sexual, caberá ao servidor da Rede de Acolhimento e Prevenção ao Assédio no IFRO:

I – realizar escuta qualificada de modo que garanta a confidencialidade das informações apresentadas e a segurança necessária;

II – informar sobre noções gerais acerca da prática de assédio moral ou sexual e os respectivos procedimentos de enfrentamento, sem manifestar julgamentos ou juízos de valor;

III – orientar a respeito dos elementos relevantes a serem registrados, bem como o trâmite processual para formalização e acompanhamento da denúncia por meio do sistema de ouvidorias Fala.BR;

IV – realizar o registro do atendimento em formulário específico (Anexo I), com caracterização objetiva e fidedigna da situação relatada, com os nomes das pessoas envolvidas, local, data ou período, documentos, eventuais registros escritos, de áudio ou vídeo, e testemunhas, caso existam;

V – encaminhar o registro do atendimento diretamente pelo sistema Fala.BR em até cinco dias úteis ou, se forem necessários novos atendimentos para uma melhor apuração dos fatos, deixar o atendimento agendado dentro desse mesmo prazo. No caso de denúncias de assédio sexual envolvendo crianças e

adolescentes, o servidor do Rede de Acolhimento e Prevenção ao Assédio no IFRO deverá solicitar à gestão máxima da unidade que comunique o caso ao Conselho Tutelar (Anexo II).

§ 1º Em caso de vítimas menores de idade, para ciência dos fatos e o registro do atendimento, quando na ausência do responsável legal, sugere-se a coleta de um Termo de Assentimento Livre e Esclarecido assinado pelo menor, em que ele concorde com as ações que serão tomadas a partir de seu registro – inclusive o comunicado a seus pais.

§ 2º No atendimento de estudante maior de idade, o servidor responsável deverá comunicar-lhe que o registro da situação relatada será encaminhado para formalização da denúncia no Fala.BR.

§ 3º Nas situações de assédio moral ou sexual envolvendo o servidor responsável pelo atendimento, o registro da denúncia deverá ser encaminhado diretamente via sistema Fala.BR.

§ 4º Casos de assédio moral ou sexual envolvendo situações ocorridas entre estudantes devem seguir os trâmites previstos no Regulamento Disciplinar Discente do IFRO.

§ 5º Caberá ao servidor do IFRO que realizar acolhimento ou atendimento o total sigilo das informações do estudante em situação de assédio moral ou sexual, além de evitar a revitimização desse estudante.

Art. 19. Se, durante ou após o acolhimento ou o atendimento, for identificado risco que comprometa a integridade física ou mental do estudante em situação de assédio moral ou sexual, a Rede de Acolhimento e Prevenção ao Assédio no IFRO deverá realizar demais encaminhamentos que se fizerem necessários à rede de serviços públicos de saúde, assistência social e segurança pública, conforme formulário específico (Anexo II).

Parágrafo único. Não compete aos setores responsáveis pelo acolhimento e registro realizar a apuração das situações ou casos de assédio recebidos.

Art. 20. Além do atendimento devidamente registrado, cabe a Rede de Acolhimento e Prevenção ao Assédio no IFRO:

I – fornecer dados e informações, sempre que solicitado, e contribuir para relatório e ações institucionais a respeito do tema;

II – sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio;

III – recomendar ações de capacitação e campanhas institucionais de informação e orientação.

Art. 21. Servidores que tinham conhecimento de situações de assédio moral ou sexual envolvendo estudantes e não proporcionaram o adequado acolhimento e encaminhamento serão avaliados pela Corregedoria quanto à sua responsabilidade por omissão.

DA FORMALIZAÇÃO DA DENÚNCIA

Art. 22. As denúncias relativas a atos que possam caracterizar assédio moral, sexual, discriminações e outras violências poderão ser feitas:

I – por qualquer pessoa ou seu representante legal, que se perceba alvo de violências como hostilizações e perseguições que configurem os atos descritos nesta Política;

II – por qualquer pessoa, inclusive de ofício pela autoridade, que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar hostilizações e perseguições configurados nos atos descritos nesta Política.

III – pela Rede de Acolhimento e Prevenção ao Assédio no IFRO.

Art. 23. As denúncias deverão ser apresentadas por escrito, por intermédio das plataformas oficiais utilizadas pelo IFRO.

Parágrafo único. O meio de recebimento no IFRO é o canal Fala.BR, Plataforma Integrada de Ouvidoria e acesso à Informação, administrada pela Ouvidoria.

Art. 24. As denúncias deverão ser tratadas em obediência aos dispositivos legais que regem o sigilo e proteção de informações pessoais sensíveis.

Art. 25. Ninguém poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou sanção por ter denunciado ou testemunhado atitudes definidas nesta Política, salvo em caso comprovado de relato inverídico ou de má-fé.

Art. 26. A unidade de recebimento da denúncia encaminhará a notícia ao Comitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do IFRO, para notificação e acompanhamento, independente da comunicação ao setor responsável pela apuração.

DA APURAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO

Art. 27. Os procedimentos de apuração das denúncias de assédio moral, sexual ou atos discriminatórios ocorrerão na forma da lei, relativos ao processo administrativo disciplinar.

Art. 28. A responsabilização dos servidores sobre condutas de assédio moral, sexual ou atos

discriminatórios ocorrerão na forma da lei, relativos ao processo administrativo disciplinar, no caso de servidores, e Processo Disciplinar Discente, no caso de estudante.

Art. 29. Será respeitado o direito de ampla defesa e contraditório e o devido processo legal ao servidor ou estudante acusado de assédio.

DO MONITORAMENTO

Art. 30. O Comitê de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual, e Discriminações no âmbito do IFRO será responsável por acompanhar e elaborar relatório anual das ocorrências, com as providências adotadas.

Parágrafo único. O relatório deverá conter o número de denúncias, campus de ocorrência e providências, além de outras informações que serão pertinentes ao monitoramento da Política.

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 31. Nenhum integrante da comunidade do IFRO poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou sanção disciplinar por ter denunciado ou testemunhado situações definidas neste Regulamento. Em caso de retaliações, que são ações realizadas por agentes públicos para prejudicar quem denuncia, é necessário denunciar tal fato à Controladoria-Geral da União, que tem competência para receber e apurar denúncias de retaliação em todo o Poder Executivo Federal.

Parágrafo único. Em se tratando de caso em que, comprovadamente, houve relato inverídico ou má-fé, a pessoa que assim agiu estará sujeita às sanções estabelecidas na legislação vigente.

Art. 32. A Ouvidoria, com a colaboração do Comitê de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual, e Discriminações no âmbito do IFRO, será responsável pela sistematização de informações relativas aos registros de atendimento, a serem publicadas em relatório sobre as práticas de assédio no IFRO.

Parágrafo único. Os dados obtidos serão utilizados para mapear o aumento ou a redução das práticas de assédio, embasando medidas e ações institucionais e obedecerão aos controles e salvaguarda conforme previsto pela Lei 14.540/2023.

Art. 33. Os casos omissos serão avaliados pela Rede de Acolhimento e Prevenção ao Assédio no IFRO, em conjunto com os diretores, diretores-gerais dos campi e campi avançados, com assessoramento da Procuradoria Federal junto ao IFRO, quando necessário.

Art. 34. Fica instituída a primeira semana de Maio como a Semana de Prevenção e Combate ao Assédio no âmbito do IFRO.

Art. 35. Este Regulamento deverá ser revisado quando da publicação de normativas mais recentes sobre a temática.

Art. 36. Esta Resolução entra em vigor na data de sua assinatura.

ANEXO I

FORMULÁRIO PARA REGISTRO DE ATENDIMENTO DE ESTUDANTE EM SITUAÇÃO DE ASSÉDIO

Nome completo:

Idade:

Telefone 1 (com DDD):

Telefone 2 (com DDD):

E-mail:

Unidade:

Curso:

Nome do Responsável (caso menor de idade):

1. Identificação da situação (se relacionado à assédio moral e/ou sexual ou discriminação):

2. A situação envolveu algum tipo de violência? (vias de fato, arma, lesão, ameaça, dano, xingamentos, *bulluyng*, etc.):

3. Relato da situação (relato escrito narrando os fatos sem inserir julgamento ou juízo de valor):

4. Indicar onde e quando a(s) situação(ões) ocorreram, citando os ambientes físicos/virtuais e as respectivas datas/períodos:

5. Registrar se o(a) estudante apresentou fotos, *prints*, mensagens, áudios, vídeos, e-mails, etc, e se quer indicar testemunhas caso existam:

() Sim () Não

6. Identificar rede de suporte social, familiar, pessoas envolvidas, identificar os locais, lapso temporal – atenção diferenciada e avaliação do suporte em saúde – promover orientações e encaminhamentos para a rede (formulário Anexo II), se necessário:

7. Relatar observações quanto a condição física e mental do(a) estudante, saúde e adoecimento, apontando os nexos causais com os fatos sofridos:

8. Verificar a relação aluno/instituição e/ou servidor/instituição (e necessidade de mais um encontro):

9. Incluir informações adicionais:

10. Encaminhamentos a serem realizados:

() No caso de situações de assédio de estudantes contra estudantes, encaminhar este formulário via SEI e em modo restrito para a Comissão Disciplinar Discente do referido campus ou campus avançado

() Encaminhamento do 'Formulário de Acolhimento' para a Direção-Geral do *campus* efetuar a formalização da denúncia no Sistema de Ouvidoria Fala.BR (em até 10 dias);

() No caso de estudante menor de idade, contato com a família ou responsável legal para ciência da situação de assédio relatada;

() Contato com a rede de serviços públicos de saúde, assistência social e segurança pública (formulário Anexo II);

() Atendimento psicológico;

() Solicitação de medidas acautelatórias à Direção-Geral do *campus*.

_____/_____, _____ de _____
de _____.

(Assinatura)

Técnico(a) Pedagógico do *Campus*/Comissão
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO)/Reitoria ou *Campus*

Notas a serem observadas:

1. Do acolhimento

1.1. O acolhimento constitui espaço de escuta ativa, empática e qualificada, sem emissão de juízo de valor acerca da situação de assédio relatada. A demanda apresentada pelo usuário deve ser acolhida, ouvida, analisada e reconhecida como legítima.

1.2. Na hipótese de dificuldades na compreensão do relato, impõe-se o estabelecimento de diálogo pautado na escuta qualificada e na busca de entendimento, a fim de evitar ruídos de comunicação que possam resultar em queixas, desistência do acompanhamento ou descrédito quanto à possibilidade de obtenção de auxílio institucional.

2. Do registro do relato

2.1. No momento do acolhimento, o profissional deverá proceder ao registro do relato do(a) estudante de forma fidedigna. Antes da formalização do registro, contudo, é indispensável adotar postura de escuta ativa e empática, com vistas à adequada apreensão dos elementos que permitam compreender a condição física e mental do(a) estudante e sua relação com os fatos narrados.

2.2. A consideração dos aspectos relacionados ao sofrimento vivenciado é fundamental para a criação e o fortalecimento de vínculos institucionais. Deve-se, ainda, observar o grau de compreensão do(a) estudante acerca das competências e responsabilidades do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO) na adoção de providências relativas à situação de assédio relatada.

3. Do dever de representação

3.1. O servidor que tiver conhecimento de suposta irregularidade no serviço público, ilegalidade, omissão ou abuso de poder praticado por outro servidor, ainda que de distinta hierarquia ou vinculado a outro órgão, deverá proceder à representação, nos termos dos incisos VI e XII do art. 116 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

4. Do sigilo profissional

4.1. Quanto ao sigilo profissional referente às situações de assédio relatadas em atendimento, cumpre esclarecer que o Código de Ética do Assistente Social admite a quebra de sigilo em circunstâncias cuja gravidade envolva ou não fato delituoso e que possam acarretar prejuízo aos interesses do usuário, de terceiros ou da coletividade, conforme dispõe o art. 18 do respectivo Código.

4.2. No mesmo sentido, o Conselho Federal de Psicologia, em 2016, emitiu [Nota Técnica de Orientação Profissional para casos de quebra de sigilo em situações de violência contra a mulher](#), também disponível em seu sítio eletrônico oficial.

ANEXO II

FORMULÁRIO DE ENCAMINHAMENTO REFERENCIADO

Tomando por base a situação de assédio relatada no acolhimento, encaminha-se o(a) estudante

para atendimento na unidade _____, localizada
no _____ endereço

Solicita-se especial atenção no atendimento, em consideração às dificuldades identificadas pela Rede de Acolhimento e Prevenção ao Assédio no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO), conforme descritas a seguir:

Objetivo:

Necessidades identificadas:

Observações:

Telefone para contato (com DDD):

_____/_____, _____ de _____ de _____.

(Assinatura)

Técnico(a) Pedagógico do *Campus*/Comissão
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO)/Reitoria ou *Campus*

Notas a serem observadas:

1. O encaminhamento mencionado deverá ser preenchido pela Equipe Pedagógica ou pela equipe responsável pelo acolhimento, no momento da recepção do(a) denunciante. Aplica-se às situações em que se identifique que a Instituição não dispõe de meios ou competência para atender às especificidades do caso, sendo necessário o encaminhamento para unidade de saúde externa ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO).
2. Em regra, o encaminhamento externo ocorrerá nos casos que demandem atendimento especializado não ofertado pela Instituição.

ANEXO III

FORMULÁRIO DE INDICAÇÃO DE MEDIDA ACAUTELATÓRIA

Relatar os fatos que deram origem ao pedido de medida acautelatória, resguardando o sigilo necessário ao caso.

Indicar a medida acautelatória sugerida.

Justificativa para a solicitação da Medida Acautelatória.

_____/_____, _____ de _____
de _____.

(Assinatura)

Técnico(a) Pedagógico do *Campus*/Comissão
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO)/Reitoria ou *Campus*

Da avaliação de medida acautelatória:

1. A avaliação acerca da possibilidade de adoção de medida acautelatória poderá ser realizada desde o momento do recebimento da demanda pela equipe responsável pelo acolhimento.
2. Deverão ser analisados os riscos concretos relacionados ao caso, à luz dos fatos relatados, a fim de subsidiar eventual adoção de providências preventivas.

Referência: Processo nº 23243.010842/2023-17

SEI nº 2934341