

MINUTA PLANO SETORIAL DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO - IFRO

PROCESSO SEI Nº 23243.000791/2025-87
DOCUMENTO SEI Nº 2534214

*** MINUTA DE DOCUMENTO**

*** Esta minuta é uma redação inicial e provisória. Constitui prévia de um documento oficial, não possuindo valor administrativo ou jurídico, devendo ser realizadas as alterações necessárias.**

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 1º O Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação no Instituto Federal de Rondônia, tem por base a Portaria MGI n. 6.719, de 13 de setembro de 2024, que objetiva estabelecer diretrizes para promoção de ações eficazes de prevenção, acolhimento, apuração e responsabilização de conflitos para construção de um ambiente de trabalho e estudo livres de assédio, discriminação e demais tipos de violência.

Art. 2º São diretrizes na prevenção e enfrentamento e ao assédio:

- I- acolhimento;
- II- universalidade;
- III- transversalidade;
- IV - confidencialidade; e
- VIII - resolutividade.

CAPÍTULO II
DOS CONCEITOS E DAS DEFINIÇÕES

Art. 3º Para fins de definição do disposto, consideraremos os seguintes conceitos:

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;

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.

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;

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;

Acolhimento: ações de escuta, fornecimento e esclarecimento de informações sobre caminhos possíveis para soluções focadas na pessoa assediada ou discriminada;

Escuta qualificada: etapa de acolhimento em que o denunciante será ouvido por, no mínimo 2 profissionais, tendo como objetivo reconhecer a denúncia trazida. A escuta qualificada permite ao profissional adquirir informações que possibilitarão escolhas e resoluções das necessidades do denunciante, tornando-se uma forma de prestar uma assistência de qualidade, pois, por meio dela, é possível reconhecer e acolher, empaticamente, as necessidades da pessoa que está sendo ouvida. Tem como base a liberdade, confiança, compreensão, paciência, prontidão para ajuda, atenção, abertura à fala para a fluência dos conteúdos mais profundos, não recriminação e sigilo.

Universalidade: inclusão de todas as pessoas na esfera de proteção do presente Plano, incluindo servidoras e servidores efetivos, temporárias e temporários, estagiárias e estagiários, e trabalhadoras e trabalhadores terceirizados e todos as demais categorias;

Transversalidade: a abordagem das situações de assédio e discriminação deverá levar em conta sua relação com a organização, a gestão do trabalho e suas dimensões sociocultural, institucional e individual.

Confidencialidade: as identidades de todas as partes envolvidas, incluindo as testemunhas deverão ser protegidas a fim de evitar exposição ou retaliações. O sigilo e a confidencialidade das informações fornecidas deverão ser assegurados. A confidencialidade não afeta o direito do acusado em sede processual de tomar conhecimento das informações da denúncia.

Resolutividade: o tratamento correccional das denúncias de assédio ou discriminação deverá ser célere, controlado e definido como prioritário.

Medidas acautelatórias: configurarão atos de gestão para preservar a integridade física mental da pessoa afetada, independentes da atividade correccional.

CAPÍTULO III

DOS EIXOS DO PLANO SETORIAL

Art. 4º O Plano Setorial de prevenção ao Assédio e Discriminação será organizado em torno dos seguintes eixos:

- I - Prevenção;
- II – Acolhimento;
- III - Tratamento de denúncias; e
- IV - Monitoramento.

DAS AÇÕES DO PLANO SETORIAL

DA PREVENÇÃO

Art. 5º Para fins de atendimento ao item Prevenção, serão propostas as seguintes ações:

- I - Capacitação e treinamento de 100% dos servidores do IFRO, com pelo menos um curso de Enfrentamento e Combate ao Assédio;
- II - Capacitação e treinamento de 100% dos gestores do IFRO, com pelo menos dois cursos com a temática;
- III- Realização de palestras e Divulgação do Guia Lilás;
- II - Aprovação de Resolução sobre atendimento às vítimas de Assédio e Discriminação;
- III - Aprovação de Resolução sobre afastamento preventivo em casos de Assédio.
- III- Aprovação de Código de Conduta Profissional do IFRO.

Parágrafo Único. As ações de prevenção ao Assédio e Discriminação elencadas no Plano Setorial do IFRO, bem como outras ações que vierem a ser necessárias para atingir o objetivo de prevenção serão de responsabilidade do setor de pessoal, saúde e atenção aos servidores e alunos e da Unidade de Integridade na instituição.

DO ACOLHIMENTO

Art. 6º Em atendimento ao Eixo Acolhimento, será proposto o seguinte:

- I- Criação de espaço de acolhimento com equipe multidisciplinar;
- II - Mapeamento de medidas acautelatórias (medidas a serem tomadas antes de procedimento apuratório);
- III - Atuação em parceria com setores de saúde e atenção ao aluno;

Art. 7º Fica instituída a Rede de Acolhimento no IFRO, responsável por receber, acolher e encaminhar as denúncias que vierem a ter conhecimento. A participação nas atividades desenvolvidas por integrantes das Comissões de Apoio ao Acolhimento, quando houver, será considerada prestação de serviço público relevante, não remunerada, devendo respeitar a jornada de trabalho do cargo público

Art. 8º Constituirão potencialmente a Rede de Acolhimento: 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. 9º A rede de acolhimento tem por finalidade:

- I. prestar esclarecimentos e informações sobre o tema;
- II. acolher pessoas afetadas por assédio ou discriminação no ambiente de trabalho;
- III. buscar soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e de discriminação no trabalho
- IV. orientar a pessoa para atendimento especializado, quando for o caso.

Art. 10. A Rede de Acolhimento 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 poderá acionar a Ouvidoria para que a sua equipe possa fazê-lo, se assim for o desejo da pessoa afetada.

Art. 11. Todas as denúncias de assédio ou discriminação recebidas pelos diferentes meios, por qualquer pessoa que exerce atividade pública, deverão ser encaminhadas à unidade de ouvidoria de seu órgão ou entidade

Art. 12. No processo de acolhimento da vítima caberá:

I - Realizar escuta qualificada de modo a garantir a confidencialidade das informações apresentadas e a segurança necessária;

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

DO REGISTRO, TRATAMENTO DE DENÚNCIAS E PROTEÇÃO AO DENUNCIANTE

Art. 13. Visando atendimento ao eixo Tratamento de denúncias, será proposto que:

I - Lançamento de campanha de divulgação dos canais de recebimento de denúncias (fluxos e Ouvidoria);

II - Capacitação de dirigentes para a aplicação de medidas acautelatórias.

Parágrafo Único. As ações de prevenção ao Assédio e Discriminação elencadas no Plano Setorial do IFRO, bem como outras ações que vierem a ser necessárias para atingir o objetivo de prevenção serão de responsabilidade da Gestão de Pessoas e Integridade institucional.

DO REGISTRO

Art. 14. No processo de Registro da Denúncia caberá:

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 acolhimento em formulário específico (Anexo I), caracterizando de forma objetiva e fidedigna a situação relatada, informando os nomes das pessoas envolvidas, local, data ou período, documentos, eventuais registros escritos, de áudio ou vídeo, e testemunhas, caso existam;

V - Em caso de vítimas menores de idade deverá ser contatado o responsável legal para ciência dos fatos e encaminhado o registro do acolhimento via SEI para o Diretor do Campus, que formalizará a denúncia no Fala.BR e comunicará por meio de ofício ao Conselho Tutelar ou delegacia local;

VI - No caso de estudante maior de idade, o servidor responsável pelo acolhimento deverá comunicar que o registro da situação relatada será encaminhado para formalização da denúncia no Fala.BR, a menos que o(a) estudante se manifeste expressamente contrário ou declare que fará a formalização por iniciativa própria, o que ficará registrado no formulário de acolhimento.

VII - No caso de situações de assédio envolvendo o gestor responsável pela formalização da denúncia, o registro do acolhimento deverá ser encaminhado via SEI ao dirigente máximo da Instituição para as providências cabíveis.

DA PROTEÇÃO AO DENUNCIANTE

Art. 15. Deverá ser assegurada à pessoa denunciante e às testemunhas proteção contra ações ou omissões praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar.

Parágrafo Único. A ocorrência da prática de atos de retaliação deverá ser registrada no Fala.BR., devendo fazer menção à denúncia anterior, e encaminhada à Controladoria-Geral da União para o devido processamento

Art. 16. Todo tratamento e apuração da denúncia de assédio ou discriminação deverá ser pautado na não revitimização, com atenção especial aos momentos de oitiva, momento em que deverá ser observada os procedimentos para garantir a integridade física e psicológica da pessoa afetada e a preservação ao princípio do Contraditório e Ampla defesa.

Art. 17. As medidas acautelatórias configurarão atos de gestão para preservar a integridade física e mental da pessoa afetada, independentes da atividade correcional, como alteração da unidade de desempenho de sua atribuição ou deferimento de teletrabalho, observados os normativos vigentes.

Art. 18. Os integrantes da Rede de Acolhimento, desde que com a concordância da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação, poderão prescrever medidas acautelatórias, encaminhar para acolhimento profissional e preencher formulário de avaliação de risco para unidade de gestão de pessoas responsável para análise de providências

Art. 19. A unidade de gestão de pessoas responsável, frente aos riscos psicossociais relevantes, orientada pelas informações do formulário de avaliação de risco e desde que com anuência da pessoa afetada por assédio ou discriminação, poderá adotar ações imediatas que não constituem penalidade.

CAPÍTULO VI DO MONITORAMENTO

Art. 20. O monitoramento tem a finalidade de avaliar os resultados das ações adotadas e subsidiar o aprimoramento das estratégias e ferramentas de prevenção e enfrentamento de assédio e discriminação, em processo contínuo de retroalimentação, estabelecendo um ciclo virtuoso para o desenvolvimento de um ambiente de trabalho e estudo propício ao bem-estar e à integridade física e psicológica dos agentes públicos e discentes do IFRO.

Art. 21. O monitoramento dos casos de assédio e discriminação deverá ser orientado por abordagem sistêmica e fluxo de trabalho integrado entre a Rede de Acolhimento do IFRO, as unidades que realizam atendimento especializado e as instâncias de apuração das denúncias, mediante as seguintes providências:

I - no prazo de trinta dias da data do atendimento, os responsáveis pelo acolhimento deverão realizar reunião com o denunciante, a fim de verificar o *status* da situação de assédio ou discriminação por ele apresentada (reduziu, eliminou, agravou ou não houve alteração);

II - após a reunião com o denunciante, os responsáveis pelo acolhimento deverão entrar em contato com as áreas competentes, conforme cada encaminhamento mencionado no Relatório de Acolhimento, constante do Anexo deste Plano, solicitar informações sobre o andamento das medidas propostas e informar o *status* atual da situação de assédio ou discriminação relatado pelo denunciante; e

III - os responsáveis pelo acolhimento e das unidades ou instâncias, que estão atuando na denúncia apresentada deverão, em conjunto, estabelecer novas ações ou agilizar as ações propostas, se possível, a fim de sanar a situação o mais breve possível, bem como estabelecer nova data para repetir as providências relacionadas neste artigo até alcançar o resultado desejado.

Parágrafo único. As providências adotadas deverão ser formalizadas em relatórios parciais pelas áreas envolvidas e, concluído o processo, consolidadas em um relatório final, que deverá ser enviado para a Ouvidoria.

Art. 22. Além das providências pertinentes ao atendimento especializado em casos de denúncia, conforme o art. 21 deste Plano, em relação ao monitoramento da qualidade de vida no ambiente de trabalho e estudo do IFRO, as equipes responsáveis de Gestão de Pessoas e Desenvolvimento Institucional e Coordenação de Acompanhamento aos discentes deverão realizar levantamento e monitoramento periódicos de situações de absenteísmo, para servidores, evasão escolar ou faltas excessivas, no caso de discentes, e identificar nas causas possíveis situações de assédio ou discriminação, com a finalidade de redirecionar ações e desenvolver estratégias no enfrentamento dessas situações.

Art. 23. A Ouvidoria do IFRO deverá elaborar relatório anual com as informações sobre o desenvolvimento das ações deste Plano e, após aprovação da Reitoria, enviar ao comitê gestor de que trata o art. 12 do [Decreto 12.122, de 30 de julho de 2024](#).

§ 1º Para efeito do disposto no caput deste artigo, todas as unidades e instâncias envolvidas neste Plano deverão encaminhar à Ouvidoria as ações anuais implementadas relativas à respectiva área de atuação.

§ 2º Caberão à Ouvidoria a abertura de processo específico no SEI e o encaminhamento às áreas mencionadas no § 1º deste artigo, com prazo para o envio das informações necessárias.

§ 3º No âmbito do IFRO, a Ouvidoria também deverá enviar o relatório anual ao Comitê de Gestão de Riscos no IFRO, a fim de apreciar o documento e, se entender necessário, apresentar proposta de aprimoramento das ações desenvolvidas.

CAPÍTULO IV

DO TRATAMENTO DE DENÚNCIAS

DA APURAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO ADMINISTRATIVA

DA APURAÇÃO

Art. 24. Os procedimentos de apuração das denúncias de assédio moral, sexual ou atos discriminatórios ocorrerão na forma da lei, relativos ao processo administrativo disciplinar.

Art. 25. As denúncias, notícias e manifestações sobre assédio moral, assédio sexual, outras condutas de natureza sexual e a discriminação serão processadas pela unidade correcional para conhecer da responsabilidade disciplinar, quando constituírem violações a deveres ou proibições previstas na legislação aplicável

DA RESPONSABILIZAÇÃO ADMINISTRATIVA

Art. 26. A responsabilização dos servidores sobre condutas de assédio moral, sexual ou atos discriminatórios ocorrerão na forma da lei, relativos ao processo administrativo disciplinar.

CAPÍTULO V

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 27. No ato de posse da servidora e do servidor, deverá ser dada ciência deste Plano e do Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (Portaria MGI), que fará parte dos processos permanentes de formação e capacitação dos servidores.

Anexo I

Formulário de Acolhimento em situações de Assédio ou Discriminação

Nome completo: Idade:

.....

Contatos (e-mail/telefone):

.....

Campus e curso:

.....

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 – abordagem de Carl Rogers e Entrevista Motivacional:

.....

.....

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

.....

.....

9. O(a) estudante/servidor deseja que os fatos relatados sejam apurados pela Instituição?

() sim () não

Observações:

.....

.....

10. No caso de estudante maior de idade ou servidor orientar sobre o procedimento de formalização da denúncia pela Instituição no sistema ouvidoria Fala.Br e registrar:

Quer formalizar denúncia?

sim não .

Quer que o IFRO formalize a denúncia?

sim não

11. Indicar os motivos pelos quais o(a) estudante/servidor não quer formalizar a denúncia ou de querer que o IFRO formalize:

.....
.....

12. O(a) estudante/servidor autoriza o encaminhamento de seu relato para fins de preservação de sua integridade e saúde física/mental, visando resguardar sua segurança/bem estar?

sim

não

13. Encaminhamentos a serem realizados:

Encaminhamento do “Formulário de Acolhimento” para a Direção 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);

Solicitação de medidas acautelatórias à Direção do Campus.

Assinatura

Data

Notas relativas ao Acolhimento

1 O acolhimento se constitui num espaço de escuta ativa, empática e qualificada, sem emissão de julgamentos sobre a situação de assédio vivenciada. Para tanto, é importante que a demanda apresentada pelo usuário seja acolhida, escutada, problematizada e reconhecida como legítima. Havendo dificuldade para isso, é necessário um esforço de diálogo e compreensão, sem o qual são produzidos ruídos que se materializam, por exemplo, em queixas, desistência ou descrédito na potência de receber auxílio.

2 No momento do acolhimento o profissional deve proceder o registro do relato do(a) estudante/servidor; o mais fidedigno possível, entretanto, antes do registro propriamente é importante se colocar na escuta ativa e empática para apreender elementos que permitam entender a condição física e mental do(a) denunciante e a relação com os fatos sofridos. Contemplar aspectos do sofrimento são fundamentais para a criação e fortalecimento de vínculos (abordagem de Carl Rogers e Entrevista Motivacional). Importante observar também o grau de entendimento do(a) estudante quanto a capacidade ou responsabilidade do IFSC em tomar providências quanto a situação de assédio vivida.

3 O servidor tem conhecimento de qualquer tipo de suposta irregularidade no serviço público, ilegalidade, omissão ou abuso de poder; cometidos por qualquer outro servidor, mesmo que de outra via hierárquica ou até de outro órgão, é obrigado a representar; nos termos dos incisos VI e XII, do Artigo 116, da Lei nº 8112/90.

4 Em relação ao sigilo profissional sobre a situação de assédio relatada no acolhimento, cumpre informar que o Código de Ética do Assistente social assegura a quebra do sigilo em situações cuja gravidade possa, envolver ou não fato delituoso, que tragam prejuízo aos interesses do/a usuário/a, de terceiros/as e da coletividade, conforme consta no artigo 18 do Código de Ética Profissional. No mesmo sentido, em 2016 o Conselho Federal de Psicologia (CFP) emitiu Nota técnica de orientação profissional em casos de violência contra a mulher: casos para a quebra do sigilo profissional. A Nota traz a diferenciação entre Notificação Compulsória e Comunicação Externa, e orientações sobre em quais situações deve-se proceder à quebra de sigilo profissional e como fazer uma denúncia aos Órgãos competentes. Embora o Código de Ética Profissional da(o) Psicóloga(o) - CEPP imponha às(aos) psicólogas(os) o dever ético do sigilo profissional (artigo 9º), este pode ser quebrado na busca do menor prejuízo (artigo 10). Na Nota emitida em 29 de novembro de 2016, o CFP se posiciona a favor da

quebra de sigilo e da realização de comunicação externa, tendo em vista o propósito maior de preservar e proteger a vida. <https://crpsc.org.br/noticias/orientacoes-sobre-atendimento-psicologico-a-mulheres-vitimas-de-violencia> Os aspectos relacionados ao sigilo das partes envolvidas, serão observadas no procedimento de tratamento da denúncia pela Ouvidoria Geral do IFRO, conforme legislação vigente.

Anexo II

Formulário de Encaminhamento Referenciado

Tomando por base a situação de assédio relatada no acolhimento, encaminho o(a) estudante e solicito atenção para seu atendimento na unidade, localizada no endereço, tendo em consideração as dificuldades identificadas pela Coordenadoria Pedagógica e expostas a seguir:

Objetivo:

.....

Necessidades identificadas:

.....

Observações:

.....

Telefone para contato:

.....

Assinatura

Técnico Pedagógico do Campus/IFRO

Data

Anexo III

Formulário de Indicação de Medida Acautelatória

Indicar a medida acautelatória sugerida:

.....

Justificativa para a solicitação da Medida Acautelatória:

.....

Assinatura

Data



Documento assinado eletronicamente por **Solimária Pereira Lima, Corregedor(a)**, em 14/02/2025, às 16:24, 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?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **2534214** e o código CRC **B5C02A77**.

Referência: Processo nº 23243.000791/2025-87

SEI nº 2534214