

Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal (PFPEAD) do IFPE 2024/2025

Considerando a lei 14.457/2022; que institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho e no capítulo VII trata das medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho;

Considerando a portaria MTP Nº 4.219/2022; que traz medidas efetivas para combater o assédio e a violência no trabalho;

Considerando o Guia Lilás; que reforça as orientações para a prevenção e o tratamento de casos de assédio moral, sexual e discriminação no governo federal;

Considerando a portaria MGI Nº 6.719/2024; institui o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal;

Considerando a Política de Direitos Humanos do IFPE e o Programa de Combate ao Assédio, Discriminações e Violências, inserido na Política de Direitos Humanos do IFPE;

Diante da recente portaria MGI Nº 6.719, instituída em 13 de setembro de 2024, que exigiu a elaboração de um Plano de Enfrentamento ao Assédio e Discriminação no serviço público no prazo máximo de 120 dias e esboçou suas diretrizes e orientações, construímos o presente Plano de Ação. O atual documento consiste em ações intersetoriais de prevenção e de combate ao assédio, discriminações e violências no IFPE, voltadas para os anos de 2024/2025. Consideramos importante assinalar as atividades que já foram disparadas no ano de 2024 para demarcar o compromisso e seriedade que o IFPE tem tido em melhorar o bem estar da organização nesse sentido.

A chegada da portaria produziu mudanças significativas institucionais, contribuindo para aprofundar e consolidar iniciativas já realizadas. Nesse aspecto, destacamos o grupo de trabalho para a elaboração de regulamento e protocolos de Programa de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual no âmbito do IFPE (Portaria IFPE nº 887, de 23 de agosto de 2023) e a elaboração de Política de Direitos Humanos do IFPE também elaborada em 2023.

Contudo, diante desse novo cenário inaugurado pela referida portaria MGI Nº 6.719/24, ainda em 2024, foi renovada a comissão sistêmica (através da Portaria nº IFPE 1.750, de 16 de dezembro de 2024, alterada pela Portaria IFPE nº 1.799, de 30 de dezembro de 2024), formada por equipe multiprofissional, com representação de diversos setores, considerados estratégicos: Ouvidoria, Corregedoria, Núcleo de Gênero e Diversidade (NEGED), Coordenação de Políticas Inclusivas, Diretoria de Assistência Estudantil (DAE/Reitoria), Comunicação da Reitoria, Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) e Diretoria Geral. Segue abaixo a descrição detalhada da equipe multiprofissional responsável pela elaboração do documento:

NOME	FORMAÇÃO/EXPERIÊNCIA	FUNÇÃO
1. Daniela Torres Barros	Especialista em saúde mental; mestre em Psicologia, com pesquisa na área de gênero; experiência em CPAD sobre assédio sexual; membro do NEGED Recife	Psicóloga; Coordenadora da comissão
2. Adiliane Batista	Mestre em Serviço Social, Membro do NEGED e NEABI no Campus Recife	Assistente social; Coordenadora de políticas inclusivas da PROEXT (Pró-reitoria de Extensão); Coordenadora do Programa Mulheres Mil
3. Lilian Guerra Prazeres	Mestra em Políticas Públicas, especialista em Ergonomia, Bacharel em Administração pela UFPE e Técnica em Segurança do Trabalho pelo IFPE.	Tecnólogo formação - Área Gestão de Pessoas; Gestora do Setor de Perícias Médicas - SEPEM/SIASS;
4. Lucas Dantas	Mestre em Educação (UFPE) e Doutor em Filosofia (UFPE)	Diretor Geral do Campus Vitória de Santo Antão
5. Rafael Pena Cerqueira Frias	Mestrado em Gestão, Inovação e Consumo (UFPE); Especialização em Gestão Tributária, Trabalhista e Previdenciária (UNIFAL); Bacharelado em Ciências Contábeis (UFAL).	Auditor; Titular da Corregedoria do IFPE;
6. Rafaela de Melo Vasconcellos	Jornalista, Cientista Social e mestra em Sociologia pela UFPE; Doutoranda em Ciências Sociais pela Universidad de Buenos Aires, com pesquisa na área de gênero, feminismos latinoamericanos e ação coletiva.	Jornalista / Reitoria; Substituta da Chefia do Departamento de Comunicação do IFPE;
7. Rossana Carla Rameh de Albuquerque	Doutora em Medicina Preventiva (Unifesp), Mestre em Saúde Coletiva (Fiocruz), Especialista em Dinâmica de Grupos (CDGRH) e em Gerontologia Social (UPE). Experiência em Comissão de Processo Administrativo sobre assédio no IFPE;.	Psicóloga na Diretoria de Assistência Estudantil, no IFPE.
8. Vanessa Conceição Alves dos Santos	Mestra em Psicologia (UFPE); Experiência em Comissão de Processo Administrativo sobre assédio no IFPE.	Psicóloga; Titular da Ouvidoria Geral do IFPE;

A equipe, descrita acima, reuniu-se sistematicamente, de setembro a dezembro de 2024, com diversos setores do IFPE com o objetivo de construir coletivamente a proposta deste Plano de Ação. O plano descreve as premissas e atividades realizadas em 2024 e

outras que serão realizadas em 2025, a partir da orientação da portaria MGI Nº 6.719/2024. Para termos de organização, o documento será composto pelos seguintes elementos, elencados pela portaria Nº 6.719/2024: Das Definições; Integralidade e Universalidade; Prevenção; Do acolhimento e da rede de Apoio; Da denúncia; Da apuração e das medidas corretivas; Do Monitoramento e do tratamento de dados; e finalmente, o Cronograma de ações.

1. DAS DEFINIÇÕES

Antes de mais nada, faz-se mister registrar que nosso trabalho partirá dos seguintes conceitos, previamente estabelecidos no glossário da portaria MGI Nº 6.719/2024, transcritos a seguir:

I. Gestão humanizada: forma de gestão que valoriza as pessoas, reconhece suas potencialidades, respeita suas diferenças, estimula seu desenvolvimento, promove sua saúde e bem-estar, incentiva sua participação, colaboração e corresponsabilidade, e busca alcançar resultados de forma ética, eficiente e efetiva.

II. Autocomposição de conflitos: método de resolução de conflitos a partir da negociação direta entre as partes interessadas que buscam atingir o consentimento entre ambas.

III. Letramento em gênero e raça: conjunto de práticas pedagógicas que têm por objetivo conscientizar a pessoa da estrutura e do funcionamento do racismo, do machismo e da misoginia na sociedade e torná-la apta a reconhecer, criticar e combater atitudes racistas e misóginas em seu cotidiano.

IV. Racismo: fenômeno social marcado por dinâmicas de poder pautadas em diferenciações étnico-raciais hierárquicas e excludentes, que promovem desigualdades baseadas na raça, cor, origem nacional ou étnica de uma pessoa ou grupo, e se concretizam em práticas, comportamentos, falas, dinâmicas relacionais, estruturais e institucionais, por meio de ações ou omissões que contribuem para sua manutenção, manifestando-se de forma voluntária ou involuntária.

V. Misoginia: expressa comportamentos e ações que geram sofrimento, constrangimentos, violências e imposição de opressão em relação às mulheres. Essa

opressão se manifesta de diferentes maneiras, como a exclusão social, a agressão física, a violência doméstica, entre outras formas de machismo.

VI. Etarismo (idadismo): preconceito atribuído à idade, o qual consiste nos estereótipos - modo como pensamos e agimos - e nos modos de sentir em relação a outras pessoas, com base na idade, categorizando-as e criando divisões socialmente injustas. Estereótipos, preconceito e discriminação dirigidos a outras pessoas ou a nós com base na idade.

VII. LGBTfobia: prática discriminatória que atenta contra os direitos fundamentais das pessoas lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, queers, intersexos, assexuais, não binárias e outras. Dito de outra forma, seria a discriminação e violência sofridas pelas pessoas LGBTQIA+ em razão de sua identidade de gênero, orientação sexual ou características sexuais.

VIII. Capacitismo: discriminação originada a partir da condição da deficiência. O capacitismo se baseia em uma estrutura complexa e dinâmica, da corponormatividade, que hierarquiza corpos a partir de um corpo padrão - sem deficiência -, e subestima a capacidade e as habilidades de pessoas por viverem com deficiência.

IX. Interseccionalidade: condição na qual dois ou mais marcadores sociais se sobrepõem, podendo resultar em opressões e discriminações específicas que se explicam por essa sobreposição. A interseccionalidade materializa a interligação de condições no que diz respeito a gênero, raça, etnia, classe social, capacidade física, identidade de gênero, idade, localização geográfica, entre outros marcadores, gerando desvantagens específicas, que se explicam por essa intersecção.

X. Diversidade: variedade de características, identidades, experiências, saberes, culturas, crenças, valores, opiniões, perspectivas e formas de expressão que compõem as pessoas e os grupos sociais.

XI. Inclusão: ação de reconhecer, valorizar, respeitar e promover a diversidade, garantindo a participação, a representação, a acessibilidade, a equidade, a justiça e os direitos de todas as pessoas e grupos sociais.

XII. Fator de Risco: toda condição ou situação de trabalho que tem o potencial de comprometer o equilíbrio físico, psicológico e social das pessoas, causar acidente, doença do trabalho ou profissional.

XIII. Gestora - Gestor: aquela ou aquele que exerce atividades com poder de decisão, que lidera equipes e processos de trabalho.

XIV. Revitimização: adoção de procedimentos que obriga a vítima a reviver repetidamente a violência que sofreu ou a expõe a novas formas de violência devido a atendimentos inadequados.

2. INTEGRALIDADE E UNIVERSALIDADE

Para darmos conta da missão de criar um ambiente mais acolhedor no IFPE, será preciso a inserção das temáticas de direitos humanos e de combate ao assédio, discriminação e violências em todos os documentos norteadores da instituição, tais como: o Plano de Integridade, a Política de Comunicação, o Plano de Gestão de Pessoas, o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), Projeto Político Pedagógico (PPP), o Regimento Disciplinar Discente, os Planos de Curso, dentre outros.

Além disso, os casos de assédio, discriminações e violências deverão ser prioridade na instituição, a exemplo dos atendimentos nos serviços de psicologia, serviço social, SIASS e prosseguimentos na Ouvidoria, Corregedoria e Comissões Disciplinares Discentes, Comissão de Ética.

3. PREVENÇÃO

As ações de prevenção serão tomadas em diferentes níveis e setores, desenvolvendo ações de sensibilização (através de campanhas, materiais audiovisuais, oficinas e etc) e de formação continuada. Além disso, haverá mudanças de procedimentos quanto aos concursos públicos e ingresso de servidores/as e modificações na contratação de mão de obra terceirizada, em regime de dedicação exclusiva, conforme previsto na portaria MGI Nº 6.719/2024.

Ademais, obedecendo a lei 14.457/22, a instituição implementará a Comissão Interna de Saúde do Servidor Público (CISSP) em cada *campus*. A CISSP será uma equipe responsável por monitorar e contribuir para prevenir situações de acidente e de assédio na instituição. Ela estará diretamente ligada ao Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS).

O SIASS funciona na Reitoria do IFPE de forma sistêmica, em atendimento aos 16 *campi*. Foi instituído pelo Decreto nº 6.833, de 29/04/2009 e tem por objetivo coordenar e integrar ações e programas de atenção à saúde do servidor/a baseado em três grandes eixos: a) assistência à saúde; b) perícia oficial em saúde; c) promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores/as. Sua composição no IFPE é feita por equipe multiprofissional, organizados da seguinte forma: Setor de Perícias Médicas (SEPEM), formado por médicos peritos, enfermeira e administrativos; Setor de Valorização e Promoção à Saúde (SEVAP), com nutricionistas, psicólogas e assistente social; e Setor de Engenharia e Segurança do trabalho (SEST), com técnico(a)s e engenheiro(a)s de segurança do trabalho;

Uma das atribuições do SIASS é conduzir por meio do SEST, junto a cada diretoria geral dos *campi*, a implantação da CISSP. A CISSP terá servidores/as representantes dos/as Docentes e dos/as Técnicos/as Administrativos/as em Educação (TAEs). A Instrução Normativa DGPE/REI/IFPE nº 3, de 15 de julho de 2024, regulamenta a instalação, organização e as atividades CISSP no âmbito do IFPE. É importante destacar que cabe a CISSP colaborar para a prevenção de acidentes e assédio no ambiente do trabalho, e portanto, incluir temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho nas suas ações, periodicamente (no mínimo a cada 12 meses).

Ademais, a Diretoria de Gestão de Pessoas (DPE) também é composta por equipe multiprofissional e atuará, nesse contexto, desde a admissão de servidores/as, com assinatura de termo de ciência ao incentivo à formação continuada e de cursos relacionados à temáticas de mediação de conflitos, comunicação não violenta, direitos humanos, diversidade, etc para todos/as servidores/as do IFPE.

Enquanto os núcleos de extensão (Núcleo de Estudos em Gênero e Diversidade (NEGED), Núcleo de Estudos Afro-brasileiros e Índigenas (NEABI), Núcleo de Arte e Cultura (NAC), Núcleo 60+, Núcleo de Apoio às Pessoas com Deficiência (NAPNE) terão importante papel de fomentar a discussão de maneira a analisar mais aprofundadamente suas causalidades e consequências, junto aos estudantes e a comunidade acadêmica.

3.1 SENSIBILIZAÇÃO - PLANO DE COMUNICAÇÃO:

As atividades de sensibilização previstas na portaria MGI Nº 6.719/2024, contemplam ações educativas e campanhas voltadas para toda a comunidade

acadêmica. Para tanto, será preciso um plano de comunicação composto por diferentes iniciativas, sendo elas pontuais ou continuadas:

- Elaboração de campanhas institucionais sistemáticas, abordando as temáticas determinadas pela comissão, com criação de artes para material impresso (cartazes, cartilhas, etc) e digital (*cards*, vídeo, proteção de tela).
- Criação de uma aba no *site* do IFPE, contendo fluxograma, protocolos, legislação, cartilhas, indicação bibliográfica e de cursos;
- Envio sistemático de material formativo, via *e-mail* institucional;
- Criação de *podcasts* e vídeos de curta duração;
- Uso do Q-Acadêmico para divulgação de informações e aplicação de pesquisas;
- Oficinas de formação com servidores/as, envolvendo representantes de diferentes áreas;
- Divulgação da Comissão e de Plano de Ação - *site*, Acontece, ofícios, vídeo, *cards*;
- Guia Lilás - traduzido em outras linguagens, como por exemplo, quadrinhos, cartilha para servidores, oficinas, versão de cordel;
- Divulgação da plataforma do FalaBR - Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação do Poder Executivo Federal - canal oficial de denúncia, com possibilidade de denúncia verdadeiramente anônima;
- Articulação com Núcleo de Arte e Cultura (NAC) - estímulo de produção artística sobre as temáticas.

3.2 FORMAÇÃO CONTINUADA

Compreendemos a necessidade de formação continuada dos/as trabalhadores/as do IFPE, com o intuito de garantirmos uma melhor convivência no ambiente do trabalho e oferecer um atendimento ao público de excelência. Para isso, a formação acontecerá levando em consideração os diferentes segmentos, observando suas demandas e particularidades. Assim, caberá à instituição realizar:

- Formação continuada de equipe especializada (Comitê de Integridade, Comissão de Processo Administrativo) junto à Controladoria Geral da União;
- Formação voltada para os membros do Colégio de Dirigentes do IFPE;
- Indicação de curso EAD gratuito para pessoas em medida socioeducativa, na instituição;

- Formação de rede especializada no acolhimento - SIASS, serviços de psicologia, serviço social;
- Seminários, oficinas e palestras promovidas pelos Núcleos de extensão (NEABI, NEGED, NAPNE, 60 anos +);
- Criação da Comissão Interna de Saúde do Servidor Público (CISSP) em cada *campus*;
- Seminário, oficinas e palestras de Combate ao Assédio, Discriminações e Violências do IFPE;
- Incentivo à formação de todos/as servidores/as em cursos gratuitos, na modalidade de Educação a Distância, a exemplo do curso do EV.G, intitulado “Prevenção e enfrentamento do Assédio Sexual e Moral”
<<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1115>>, promovido pela Advocacia Geral da União, com duração de 6h;
- Incentivo à adesão de cursos relativos à temática, da Escola Nacional de Administração Pública (ENAP).
- Criação de estratégias para que a comunidade acadêmica realize formação continuada na temática, a exemplo de inseri-la como pré-requisito ou pontuação em editais; sugestão de realização de curso sobre o tema para as licenças capacitação;
- Divulgação de cursos, campanhas e informações sobre essas temáticas no Q-acadêmico do IFPE;
- Instrução normativa da DGPE, a fim de vincular a saída para Licença Capacitação - colocar sugestões de cursos no ENAP - libras, gênero, diversidade, racismo, comunicação não violenta, etc.
- Inserção como pontuação diferenciada a participação em Comissões de Processos Administrativo, GT's, Comissão Disciplinar para edital de remoção;

3.3 DO CONCURSO PÚBLICO E ATO DE POSSE DO/A SERVIDOR/A

De acordo com as orientações da portaria MGI Nº 6.719/2024, os concursos públicos precisarão abranger os conteúdos sobre assédio e discriminação, bem como sobre a importância de um Estado democrático e inclusivo, orientado pelo respeito à diversidade do seu povo, de modo a inserir essas premissas como obrigação de cada servidora/servidor em seu exercício funcional.

Ademais, a portaria prevê a obrigatoriedade de em todo ato de posse, haver a assinatura de termo de ciência do Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, conseqüentemente, comprometendo-se a participar dos processos permanentes de formação e de capacitação nessas temáticas.

3.4 DOS CONTRATOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE MÃO DE OBRA

As empresas de prestação de serviços executados com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, contratadas pela administração pública federal deverão observar as diretrizes do presente Plano, ou seja, deverão estar em consonância com o objetivo de manter práticas respeitadas e humanizadas no ambiente do trabalho.

Portando, os editais de licitação e os contratos com empresas prestadoras de serviços executados, com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, deverão prever cláusulas em que as empresas assumam compromisso com o desenvolvimento de políticas de enfrentamento ao assédio e da discriminação em suas relações de trabalho, na sua gestão e nas ações de formação para seus empregados/as. No caso de descumprimento de conduta compatível, a empresa poderá ser desligada do serviço público.

4. DO ACOLHIMENTO E REDE DE APOIO

A partir da portaria MGI Nº 6.719/2024, o acolhimento ganha uma concepção ampliada, a qual abrange todas as/os possíveis funcionárias/funcionários ou servidoras/servidores que possam vir a fazer a primeira escuta da possível vítima. Ao longo desse tópico, procuraremos tornar mais claro como deve ser executado tal procedimento.

4.1 O acolhimento da vítima ou testemunha poderá ser realizado pela Comissão de Ética, Gestores/as ou qualquer pessoa a quem a vítima ou testemunha confie para procurar ajuda. Na ocasião, ela deverá ser orientada a procurar a Ouvidoria Geral para obter mais esclarecimentos e instruções sobre como registrar uma denúncia formal na plataforma do Fala.BR. No ato do acolhimento, também deverá ser informada sobre a possibilidade de apoio - no Serviço Social ou Setor de Psicologia para discente e no SIASS para servidor/a ou terceirizado/a.

4.2 A rede de apoio institucional é formada por SIASS para servidor/a ou terceirizado/a e Serviço Social ou Setor de Psicologia para discente;

4.3 O acolhimento deverá ser realizado com base nas orientações previstas na Portaria 6.719/24, em seu ANEXO II.

4.4 Os casos de assédio, discriminações e violências deverão ser prioridade na instituição, a exemplo dos atendimentos nos serviços de psicologia, serviço social, SIASS e prosseguimentos na Ouvidoria, Corregedoria, Comissão de Ética e Comissões Disciplinares Discentes;

4.5 Caso o/a acolhido/a contate a rede de apoio institucional com antecedência, sinalizando do que se trata o assunto e agende um horário, recomenda-se a adoção dos seguintes procedimentos:

- a) A escolha do espaço físico deverá ser reservada, garantindo a confidencialidade das informações relacionadas ao atendimento. O/a acolhido/a deverá ser recebido/a, preferencialmente, pelos profissionais que irão realizar o atendimento, os quais devem se identificar de forma clara, demonstrando postura ética e mantendo uma boa comunicação. O processo de acolhimento e suas etapas devem ser explicados, assim como o conceito de acolhimento. É essencial esclarecer que será realizado um registro sigiloso e não identificado do atendimento para fins institucionais, mas não necessariamente da denúncia.
- b) Preferencialmente, o atendimento deve ser realizado em duplas, e o/a acolhido/a deve ter a oportunidade de escolher o perfil das pessoas que o/a atenderá. Além disso, é fundamental que os/as profissionais responsáveis pelo acolhimento sejam capacitados em temas relacionados aos tipos de assédios, as formas de discriminação e suas interseccionalidades, considerando ainda, quando pertinente, as diferentes realidades do trabalho (presencial e teletrabalho).
- c) O atendimento poderá ser realizado de forma presencial ou remota, conforme a escolha da vítima. Caso a opção seja pelo atendimento remoto, ele poderá ser feito

por telefone, aplicativo de videoconferência ou qualquer outro meio disponível para a equipe de acolhimento.

- d) É importante ressaltar que os/as responsáveis pelo acolhimento institucional não emitirão opiniões sobre a caracterização ou não do assédio moral, assédio sexual ou discriminação no caso apresentado pelo/a denunciante. Esse procedimento visa assegurar a imparcialidade e manter o foco no acolhimento, respeitando os processos institucionais apropriados para a responsabilização dos/as supostos/as infratores/as.

Caso o/a acolhida não se sinta em condições de registrar o ocorrido, a Rede de Acolhimento poderá acionar a Ouvidoria Geral para que a sua equipe possa fazê-lo, se assim for a vontade da pessoa afetada.

Todas as denúncias de assédio ou discriminação, independentemente do meio utilizado ou da pessoa que as receba, deverão ser encaminhadas à unidade de Ouvidoria Geral do IFPE.

5. DA DENÚNCIA

5.1 Garantir o sigilo e respeito durante todo o processo;

5.2 No ato da escuta da denúncia, evitar a revitimização através das seguintes maneiras:

- a) A pessoa poderá ser ouvida acompanhada de quem ela tiver interesse;
- b) Evitar que seja ouvida por muitos/as servidores/as ao mesmo tempo, de preferência, por alguém do sexo escolhido pela vítima (sugere-se quando houver vítima de assédio sexual, que não seja do mesmo sexo do/a agressor/a);
- c) Importante não desacreditar ou questionar o relato da vítima e jamais responsabilizá-la pelo ocorrido;
- d) Procurar fazer a escuta em local reservado, preservando o sigilo do relato;
- e) Toda denúncia formal deverá ser registrada na plataforma do Fala.BR, acessando o seguinte endereço eletrônico:
<https://falabr.cgu.gov.br/web/login?tipo=1&redirect=/manifestacao/criar?tipo=1..>

5.3 Toda denúncia formalizada na plataforma Fala.BR será recebida e avaliada pela Ouvidoria Geral do IFPE. A unidade avaliará se a denúncia contém uma base sólida de evidências tangíveis ou indícios que permitam à administração pública federal identificar esses elementos, possibilitando uma análise objetiva por parte da instituição, isto é, *materialidade*, conforme o Art. 33 da Portaria Normativa CGU nº 116/2024. De acordo com a Portaria Normativa CGU nº 116/2024, os principais elementos que devem ser contemplados em uma denúncia são:

- a) Descrição detalhada dos fatos;
- b) Indicação dos envolvidos;
- c) Data, horário e local;
- d) Provas ou evidências; e
- e) Testemunhas (se houver)

5.4 Caso as informações apresentadas na denúncia sejam consideradas insuficientes, cabe à Ouvidoria Geral solicitar dados complementares ao/à denunciante. Ressalta-se que os dados de identificação fornecidos pelo/a denunciante na plataforma do Fala.BR serão mantidos em sigilo, conforme o Decreto nº 10.153/2019. Tratando-se de uma denúncia anônima, no entanto, o/a manifestante não terá como acompanhar o andamento da denúncia, e a Ouvidoria Geral não terá como solicitar complementações, se necessário. Ainda assim, cabe destacar que isso não impede a análise do caso e o devido encaminhamento para a unidade competente.

5.5 A proteção da pessoa denunciante deve ser assegurada, assim como a das testemunhas, contra quaisquer ações ou omissões que constituam retaliação pelo exercício do direito de relatar. Caso ocorram atos de retaliação, estes devem ser registrados na plataforma do Fala.BR, com referência à denúncia anterior, e encaminhados à Controladoria-Geral da União (CGU) para o devido processamento. A prática de retaliação contra a pessoa denunciante configura falta disciplinar grave e sujeita o responsável à demissão a bem do serviço público, conforme disposto na Lei nº 13.608/2018, com a redação dada pelo art. 15 da Lei nº 13.964/2019.

5.6 Das provas:

- a) A fala da vítima tem valor de verdade, sobretudo nos casos de violência sexual, quando poderão ser também usadas provas circunstanciais. No entanto, quanto mais informações forem fornecidas, mais ágil será o processo institucional. Recomenda-se: indicar o local do fato e os detalhes da situação, mencionar testemunhas; disponibilizar provas (áudios, e-mails, mensagens), quando houver.
- b) É possível ainda que a vítima utilize gravações de vídeos ou de áudios, sem autorização da pessoa acusada, para fins de comprovação da denúncia.

5.7 Denúncias de assédio e violência sexual, de assédio moral, discriminação e outras formas de violência receberão prioridade, garantindo que todas as situações sejam investigadas e tratadas com a devida seriedade, respeitando os direitos e a segurança de quem denuncia.

6. DA APURAÇÃO E DAS MEDIDAS CORRETIVAS

Deverão ser tomadas no sentido de melhorar o sistema de apuração e correção:

6.1 Dar prioridade às denúncias sexuais, em seguida de assédio moral, discriminação e outras violências no IFPE;

6.2 Será preciso aperfeiçoar os processos disciplinares discentes, de modo a dar maior celeridade;

6.3 Fortalecer a Ouvidoria-Geral, com formação de pessoas para tratar especificamente essas temáticas e maior número de servidores/as;

6.4 Fortalecer a Corregedoria com formação de pessoas para tratar especificamente essas temáticas e maior número de servidores/as;

6.5 Observar o anexo II da Portaria 6.719/2024, o qual orienta a respeito das denúncias e medidas cautelares:

6.5.1 As medidas cautelares são mecanismos e ações institucionais de intervenção e de prevenção, que permitem o manejo das pessoas com a finalidade de proteção de sua integridade física e emocional em situações de adversidade. Elas devem ser tomadas de maneira a proteger tanto as testemunhas e vítimas quanto o/a acusado/a. Existem várias possibilidades de medidas cautelares, cabendo ao gestor selecionar a ação mais propícia ao caso, a citar como exemplo: remoção provisória para outra unidade; prestação de serviço à distância ou em outras instalações; realocação para função distinta, desde que compatível com as atribuições do cargo; afastamento total das atividades (sem ônus), etc.

6.5.2 Ainda sobre as medidas cautelares, e independentemente dos pormenores, é relevante conscientizar o gestor de que lhe cabe selecionar a providência com menos desvantagem a todos os envolvidos: o/a acusado/a, os alunos e o Instituto. Logo, o afastamento total deve ser usado apenas como medida final, ou seja, se todas as demais alternativas não forem possíveis à prevenção de atos de violência. Ademais, o gestor pode substituir a medida inicial mais gravosa por outra mais branda, à medida que minoram os riscos.

7. DO MONITORAMENTO E TRATAMENTO DE DADOS

O monitoramento e tratamento de dados é fundamental para melhor compreendermos a realidade específica de cada localidade e assim fomentar políticas e ações mais eficazes. Para isso, serão acompanhadas e analisadas informações provenientes do SIASS, DGPE, Ouvidoria e Corregedoria, conforme descrito a seguir:

7.1 Serão monitoriados pelo SIASS, DGPE os dados a respeito de abstenseísmo e adoecimento por possíveis situação de assédio e discriminação;

7.2 Haverão pesquisas sobre clima organizacional e de qualidade de vida de servidores(as), promovidas pela DGPE, anualmente;

7.2 Serão relatados, sistematicamente, pela Ouvidoria: o número de demandas relativas ao assédio moral; a conflitos interpessoais nas relações de trabalho; ao assédio sexual; a condutas impróprias de conotação sexual e discriminações.

7.3 Serão relatados, sistematicamente, pela corregedoria, as apurações, os tipos de manifestações, o desfecho, o tempo de conclusão, e as dificuldades enfrentadas, a fim de aperfeiçoamento de procedimentos. Conforme levantamento já disponibilizado no no seguinte endereço eletrônico do IFPE: <portal.ifpe.edu.br/acesso-a-informacao/supervisao-controle-e-correicao/>

8. CRONOGRAMA DE AÇÕES

EIXO - INTEGRALIDADE E UNIVERSALIDADE

AÇÃO	RESPONSÁVEIS	PRAZO
1. Apresentação da Comissão e da Portaria 6.719/2022 em reunião de Gestores/as do IFPE;	Reitoria, Comissão	realizada em nov. 2024
2. Apresentação da Política de Direitos Humanos para coordenadores/as de curso do IFPE	PROEXT, COPI, Comissão	novembro 2024
3. Aprovação da Política de Direitos Humanos do IFPE, que contém o Programa de Prevenção e Combate aos Assédios, Discriminações e outras Violências no IFPE;	CONSUP	2025
4. Divulgação da Política de Direitos Humanos e do Programa de Combate Assédio, Discriminações e Violências;	DCOM, ASCOM dos campi, DAE, PRODEN, PROEXT, COPI, DGPE, Comissão, DGs	ano inteiro de 2025
5. Orientação para a Semana Pedagógica: discussão sobre como a temática dos direitos humanos será inserida no currículo escolar;	PRODEN, PROEXT, COPI, Comissão, PROPESQ	realizada em 2024 e prevista para 2025
6. Orientação para que a Política de Direitos Humanos e de combate aos Assédios, Violências e Discriminações sejam incorporados nas atualizações de Planos de Curso	PRODEN, PROEXT, COPI, Comissão, PROPESQ	realizada em 2024 e prevista para todo o ano de 2025
7. Incentivo a projetos de ensino, pesquisa e de extensão com temáticas ligadas à direitos humanos	PRODEN, PROEXT, PROPESQ, Comissão, COPI	ano inteiro de 2025
8. Atualização do Plano de Integridade	Membros do Comitê de Integridade do IFPE (Portaria IFPE nº 1.029, de 26 de julho de 2024)	2025
9. Atualização da Política de Comunicação do IFPE	DCOM, ASCOM dos campi e Comissão	2025

EIXO - PREVENÇÃO

FORMAÇÃO:

AÇÃO	RESPONSÁVEIS	PRAZO
1. Leitura e discussão da Portaria MGI nº 6.719, de 13/09/2024.	Comissão	setembro a dezembro 2024
2. Criação da Comissão Interna de Saúde do Servidor Público do IFPE (CISSP);	SIASS, DGPE, SEST, Reitoria e Direção Geral dos <i>campi</i>	primeiro semestre 2025
3. Incorporação no conteúdo dos concursos públicos de temáticas do assédio e da discriminação, como questões importantes para a constituição de um Estado democrático e inclusivo que respeita a diversidade do seu povo no exercício dos serviços públicos.	DGPE	2025
4. Notificação das empresas para que prestadoras de serviços executados com regime de dedicação exclusiva de mão de obra deverão prever cláusulas em que as empresas assumam compromisso com o desenvolvimento de políticas de enfrentamento do assédio e da discriminação em suas relações de trabalho, bem como, na sua gestão, e ações de formação para suas empregadas e empregados.	PROAD	2025
5. Cursos de formação em direitos humanos, com parte específica para combate assédio moral, sexual, discriminações: obrigatório para ingressantes servidores do IFPE;	DGPE	primeiro semestre 2025
6; Orientação normativa sobre licença para capacitação, para progressão funcional - cursos de libras, de gênero, de diversidade, etc	DGPE	primeiro semestre 2025
7. Inserir no PGD - trilha de aprendizado requisito básico;	DGPE, PRODIN	ano inteiro 2025
8. Criar estratégias para que comunidade acadêmica realize formação continuada na temática, a exemplo de prever como pré-requisito ou pontuação em editais; sugestão de curso para licença capacitação, para afastamento para estudos;	DGPE, DAE, PRODEN, PROEXT, PROPESQ, Direção Geral	ano inteiro
8. Ações para melhoria de qualidade de vida	SIASS	ano inteiro
9. Mediação de conflitos	SIASS	2024/2025
10. Formação de especialistas da rede de apoio - psicólogos/as, assistentes sociais, profissionais do SIASS, assistente de alunos, servidores/as lotados nas unidades de gestão de pessoas;	Comissão, DGPE, DAE	primeiro semestre de 2025
11. Formação voltada para os Núcleos;	Comissão de Combate Assédios, Discriminações e Violências, PROEXT,	primeiro semestre de 2025

	COPI, DAE	
12. Formação voltada para os/as gestores/as do IFPE no CODIR;	Comissão, corregedoria	primeiro semestre de 2025

PLANO DE COMUNICAÇÃO:

AÇÃO	RESPONSÁVEIS	PRAZO
1. Divulgação da Comissão e de Plano de Ação - site, Acontece, ofícios, vídeo, <i>cards</i> ;	DCOM e ASCOM dos campi, Comissão	2025
2. Criação de uma aba no site do IFPE sobre a comissão e informações relevantes	DCOM e Comissão	fevereiro 2025
3. Oficinas de sensibilização com temática do Guia Lilás	NEGEDs, NEABIs, NAPNEs, COPI, DGPE, Comissão	2025
4. Fortalecimento da Semana da Consciência Negra	Direções Gerais, NEABIs, COPI, PROEXT	novembro 2025
5. Divulgação da plataforma FalaBR	Ouvidoria, DCOM e ASCOM dos campi	a partir de abril 2025
6. Articulação com Núcleo de Artes e Cultura	PROEXT, COPI, Direção Geral, DAE	ano inteiro 2025
7. Guia Lilás - adaptação para diferentes públicos e linguagens.	DCOM, ASCOM dos campi, Comissão, Direção Geral	ano inteiro
8. Atualização da Política de Comunicação	DCOM, ASCOM dos campi, Comissão	2025

DO CONCURSO PÚBLICO E ATO DE POSSE DO SERVIDOR:

AÇÃO	RESPONSÁVEIS	PRAZO
1. Envio de email à Comissão do Concurso Público para inclusão da temática no conteúdo programático das provas.	Comissão	2024
2. Elaboração de Termo de ciência do Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, que fará parte dos processos permanentes de formação e capacitação.	DGPE	primeiro semestre de 2025

3. Inserir critérios relativos a questões de tratamento respeitoso na avaliação do estágio probatório	DGPE	segundo semestre de 2025
---	------	--------------------------

EIXO - DA APURAÇÃO E MEDIDAS CORRETIVAS

AÇÃO	RESPONSÁVEIS	PRAZO
1. Reuniões para avaliação e aperfeiçoamento das comissões disciplinares discentes;	PRODEN, DAE, Corregedoria, Comissão	primeiro semestre de 2025
2. Criação de equipe para comissão disciplinar discente especializada;	Corregedoria Comissão	março 2025
3. Instituição de Comissão de Revisão de Regime Disciplinar Discente do IFPE	Reitoria	fevereiro 2025
4. Disseminação do protocolo do Guia Lilás aos setores envolvidos, de maneira a ficarem atentos e garantirem prioridade em caso de assédio e violência sexual e depois os demais casos de assédio moral, discriminações e outras violências;	Comitê de integridade, DCOM, ASCOM dos campi, Comissão, DGs, gestores, servidores	a partir de fevereiro 2025, ano inteiro

AÇÃO	RESPONSÁVEIS	PRAZO
1. Estabelecer a exclusividade da Corregedoria - como instância técnica e especializada - para apurar as denúncias em desfavor de servidores.	Corregedoria	concluído
2. Elaborar documento com orientações sobre as medidas acautelatórias, na condição de atos de gestão, com foco na preservação da integridade física e mental da pessoa afetada.	Corregedoria, Comissão	janeiro e fevereiro 2025
3. Atualizar o documento norteador da Corregedoria (Orientação CORREG/IFPE n.º 09) que estabelece e padroniza os critérios objetivos para alocar as equipes/comissões disciplinares.	Corregedoria	janeiro e fevereiro 2025
4. Elaborar documento com orientações sobre os relatos de irregularidades e as denúncias recebidas diretamente pela unidade setorial de correição e outras unidades	Corregedoria	março 2025
5. Preparar e/ou atualizar os modelos de relatórios dos processos administrativos disciplinares da Corregedoria, com disponibilização ativa no Portal do IFPE;	Corregedoria	abril 2025

6. Atualizar o documento norteador da Corregedoria (Orientação CORREG/IFPE n.º 08) que estabelece e padroniza os controles e prazos para apreciação da conclusão dos procedimentos e processos correccionais, bem como para a adoção dos encaminhamentos propostos.	Corregedoria	maio 2025
7. Estabelecer e/ou aprimorar (<i>Checklists</i> e Orientações dispostas no Portal) as estratégias da Corregedoria para assegurar o tratamento das denúncias de modo célere, controlado e prioritário	Corregedoria	março a dezembro 2025
8. Estabelecer e/ou aprimorar (<i>Checklists</i> e Orientações dispostas no Portal) as estratégias da Corregedoria para assegurar que os procedimentos administrativos correccionais possuam tratamentos humanizados.	Corregedoria	março a dezembro 2025
9. Referenciar nos documentos da Corregedoria, no que couber, o Guia Lilás da CGU.	Corregedoria	março a dezembro 2025

EIXO - DO MONITORAMENTO DE DADOS

AÇÃO	RESPONSÁVEIS	PRAZO
1. Análise da pesquisa sobre indicadores evasão - tópico: violência, assédio e discriminação;	DAE, Comissão de Permanência e Êxito	primeiro semestre 2025
2. Tipificação e quantificação de denúncias;	Ouvidoria	bimestral
3. Monitoramento dos dados de adoecimento por possível situação de assédio e discriminação;	SIASS	semestralmente
4. Monitoramento de dados sobre absenteísmo;	DGPE	semestralmente
5. Relato sistemático de dados sobre apurações, tipos de violência, tempo de conclusão, dificuldades enfrentadas a fim de aperfeiçoamento de procedimentos;	Corregedoria	mensalmente
6. Levantamento e monitoramento periódicos do clima organizacional e da qualidade de vida no trabalho;	DGPE	anualmente