



INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO CEARÁ

RESOLUÇÃO CONSUP / IFCE Nº 328, DE 14 DE JULHO DE 2025

Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do IFCE.

O PRESIDENTE DO CONSELHO SUPERIOR DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO CEARÁ, no uso de suas atribuições legais e estatutárias, e:

CONSIDERANDO a deliberação do Conselho Superior em sua 28ª Reunião Extraordinária, realizada em 02 de julho de 2025; e o constante dos autos do processo nº 23255.001828/2025-55,

RESOLVE:

Art. 1º Instituir a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE).

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 2º A presente Política visa estabelecer princípio, diretrizes, objetivos e procedimentos voltados à prevenção e ao enfrentamento de todas as formas de assédio e discriminação no âmbito do IFCE, no ambiente presencial e virtual, contemplando:

I – A formação continuada de profissionais e gestores/as responsáveis pela atuação direta nas ações de prevenção, acolhimento e enfrentamento dessas práticas;

II – O acolhimento humanizado e o atendimento adequado às vítimas, garantindo escuta qualificada, sigilo, proteção contra retaliações e encaminhamentos necessários, inclusive nas dimensões psicossocial e jurídica;

III – A orientação sobre os canais e procedimentos para o registro de denúncias, assegurando que sejam acessíveis, confidenciais e eficazes;

IV – O acompanhamento e o monitoramento dos casos reportados, desde o recebimento da denúncia até a conclusão dos processos de apuração e responsabilização administrativa dos envolvidos; e

V – A promoção de ações educativas e preventivas voltadas à construção de uma cultura institucional de respeito, equidade, diversidade e dignidade humana.

§1º Esta Política se aplica a todas as pessoas que fazem parte da comunidade acadêmica do IFCE: estudantes, servidores/as, prestadores de serviço, estagiários, voluntários e demais colaboradores. Seu objetivo é garantir um ambiente

seguro, ético e inclusivo para todos, protegendo qualquer pessoa que sofra situações de assédio ou discriminação, tanto nas dependências do IFCE quanto em ambientes virtuais relacionados à instituição.

§2º As condutas de assédio e discriminação, praticadas por servidor público do IFCE, ainda que fora de suas dependências físicas, poderão configurar ilícito disciplinar, se praticadas no exercício profissional ou em razão dele.

CAPÍTULO II

DOS PRINCÍPIOS, DIRETRIZES E OBJETIVOS

Art. 3º A Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação do IFCE é orientada pelos seguintes princípios e diretrizes:

I – Respeito à dignidade humana: Todas as pessoas devem ser tratadas com respeito, independentemente de sua posição hierárquica, identidade de gênero, orientação sexual, raça, etnia, deficiência, religião, idade ou qualquer outra característica pessoal ou social;

II – Compromisso com a igualdade e com a não discriminação: A política visa garantir um ambiente institucional justo, seguro e inclusivo, promovendo oportunidades iguais e a valorização da diversidade.

III – Combate intransigente ao assédio e à discriminação: O IFCE repudia toda e qualquer forma de assédio (moral, sexual, institucional) e discriminação, comprometendo-se a atuar com seriedade, responsabilidade e agilidade nos casos reportados;

IV – Promoção de um ambiente saudável e ético: A política estimula relações baseadas no respeito, na empatia, no diálogo, na responsabilidade e na transparência, contribuindo para um ambiente de trabalho e estudo saudável;

V – Proteção dos direitos das pessoas envolvidas: Garante-se o sigilo das informações e a confidencialidade nos processos de denúncia e apuração, preservando a integridade de vítimas, denunciantes e denunciados/as;

VI – Valorização dos direitos sociais e trabalhistas: O IFCE visa assegurar os direitos dos/as servidores/as, trabalhadores/as terceirizados/as e estudantes, com especial atenção à prevenção de situações que comprometam sua dignidade e bem-estar;

VII – Prevenção como eixo central da política: São priorizadas ações educativas, preventivas e de sensibilização por meio de programas de formação, campanhas e atividades permanentes com toda a comunidade acadêmica;

VIII – Proteção e acolhimento das vítimas: Serão envidados esforços para que as pessoas que sofrerem assédio ou discriminação possam ter acesso a apoio administrativo, jurídico e psicológico, caso necessário, em ambiente seguro e acolhedor;

IX – Promoção da representatividade e da equidade: As comissões e ações institucionais devem, sempre que possível, contemplar a diversidade de gênero, raça, orientação sexual, deficiência, idade e demais marcadores sociais, promovendo a equidade nas instâncias decisórias;

X – Enfrentamento de opressões estruturais: A política compromete-se com a superação de práticas e estruturas que reproduzem o racismo, o capacitismo, a misoginia, a LGBTfobia e outras formas de violência e exclusão;

XI – Transparência e responsabilidade institucional: A instituição visa assegurar a transparência dos processos de apuração, respeitando os direitos das partes e promovendo o acompanhamento institucional dos casos;

XII – Integração intersetorial: A atuação será articulada entre os diferentes

setores do IFCE, fortalecendo a rede de apoio e de enfrentamento ao assédio e à discriminação;

XIII - Compromisso com a melhoria contínua: A política será revisada e aprimorada a cada 02 (dois) anos, com base nas experiências institucionais, nas mudanças normativas e nas contribuições da comunidade acadêmica por meio de fóruns e ou consultas públicas;

Art. 4º É objetivo geral desta Política promover um ambiente institucional seguro, respeitoso e inclusivo, livre de qualquer forma de assédio e discriminação, por meio da prevenção, acolhimento das vítimas, escuta qualificada e tratamento ético e eficiente das denúncias, em todas as relações no âmbito do IFCE.

Art. 5º São objetivos específicos desta Política:

I - Desenvolver ações educativas permanentes que promovam a sensibilização, a formação ética e o respeito aos direitos humanos, prevenindo o assédio e a discriminação em todos os espaços da instituição;

II - Estimular práticas de gestão humanizada que favoreçam o diálogo, o cuidado com as relações e a construção coletiva de uma cultura institucional baseada no respeito e na equidade;

III - Implantar e fortalecer instâncias de acolhimento e escuta ativa, garantindo apoio, orientação e acompanhamento às pessoas afetadas por situações de assédio ou discriminação;

IV - Assegurar sigilo e proteção às pessoas que realizam denúncias, prevenindo qualquer forma de retaliação ou exposição indevida;

V - Evitar a revitimização durante os processos administrativos, assegurando um tratamento sensível, ético e responsável às vítimas;

VI - Integrar e articular os setores do IFCE envolvidos na execução desta política, garantindo efetividade, agilidade e coerência nas ações;

VII - Incentivar pesquisas, projetos de extensão e produção de conhecimento sobre assédio, discriminação e violências correlatas, fortalecendo o compromisso institucional com o enfrentamento dessas práticas;

VIII - Estimular uma cultura institucional que valorize o respeito mútuo, a dignidade humana, a inclusão e a equidade de oportunidades para todas as pessoas;

IX - Apoiar e divulgar estudos, dados e análises anuais que orientem as ações da política e contribuam para sua melhoria contínua; e

X - Fortalecer os Núcleos, Comissões e Coordenadorias responsáveis por ações de promoção da equidade, inclusão e direitos humanos no IFCE.

Parágrafo único. Todas as ações desta Política deverão adotar linguagem inclusiva, respeitosa e não violenta, promovendo a acessibilidade e a participação de toda a comunidade acadêmica.

CAPÍTULO III DOS TERMOS E DEFINIÇÕES

Art. 6º Para os fins desta Política, adotam-se as seguintes definições:

I - Assédio moral: conduta praticada no ambiente de trabalho ou acadêmico, por meio de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham a pessoa a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física, degradando o clima de trabalho ou escolar e colocando em risco sua vida profissional

ou acadêmica;

II - Assédio Moral Organizacional: processo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo ou a excluir pessoas as quais a instituição não deseja manter em sua estrutura, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais;

III - Assédio Sexual: conduta de conotação sexual praticada no exercício profissional ou em razão dele, ou no ambiente acadêmico, manifestada fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta à pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual;

IV - Discriminação: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício em condições de igualdade de direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública. Abrange todas as formas de discriminação;

V - Intolerância religiosa: É a falta de respeito e aceitação em relação às crenças religiosas de uma pessoa ou grupo, manifestada por discursos, atitudes ou ações ofensivas, desrespeitosas ou excludentes;

VI - 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;

VII - 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;

VIII - 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;

IX - 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;

X- 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;

XI - Prevenção: Conjunto de ações educativas, de sensibilização, escuta, formação e acolhimento que buscam evitar a ocorrência de assédio e discriminação, promovendo uma cultura institucional de respeito, diálogo e equidade;

XII - Acolhimento: É a escuta ativa, empática e sem julgamentos das pessoas que relatam experiências de assédio ou discriminação, com garantia de sigilo, proteção e encaminhamentos adequados;

XIII - Equidade: É o reconhecimento das diferenças e desigualdades

estruturais, com adoção de medidas que garantam tratamento justo e proporcional para a efetiva inclusão e participação de todas as pessoas.

XIV - Comunidade acadêmica: público atendido por esta política, incluídos: os estudantes, os servidores/as, os terceirizados/as, os prestadores/as de serviços, os estagiários/as, voluntários/as, outros/as colaboradores/as e públicos atendidos em ações desenvolvidas no IFCE;

XV - Rede de Acolhimento: espaços institucionais responsáveis por realizar uma primeira escuta da situação, prestar informações e esclarecimentos, orientar e acolher as vítimas, informando os princípios desta política;

XVI - Saúde no trabalho: dinâmica de construção contínua, em que estejam assegurados os meios e condições para a construção de uma trajetória em direção ao bem-estar físico, mental e social, considerada em sua relação específica e relevante com o trabalho ou no ambiente acadêmico; e

XVII - 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.

Parágrafo único. Para caracterização das demais formas de violência sexual tuteladas por esta política, deverão ser observadas as definições estabelecidas no Lei nº 12.015, de 7 de agosto de 2009, na Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006, e na Lei nº 13.431, de 4 de abril de 2017.

CAPÍTULO IV DA IMPLEMENTAÇÃO E GESTÃO

Art. 7º Fica instituída a Comissão Gestora de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (CGPEA) que coordenará a execução desta política com o apoio de todas as unidades, Coordenadorias, Comissões e Núcleos do Instituto que tenham atribuições relacionadas com as temáticas desta Política.

§1º A CGPEA será composta por membros **indicados** pelos seguintes setores: Pró-reitorias de Ensino; Pró-Reitoria de Extensão; Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas; Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação; Pró-Reitoria de Administração e Planejamento; Diretoria de Assuntos Estudantis, Departamento de Correição (DECOR), Ouvidoria e Comissão de Ética;

§2º Também integrarão a CGPEA membros que representem cada um dos seguimentos: NEABI, NAPNE, NUGEDs, Discente, Técnico Administrativo em Educação (TAE), Docente e um representante externo, estudioso nas temáticas

§3º A CGPEA deverá ser preferencialmente formada por membros de grupos historicamente vulnerabilizados, como mulheres, indígenas, pessoas negras, idosas, com deficiência e LGBTQIA+ e indicados pelos seguimentos supracitados.

§4º Os/as servidores/as que compõem a CGPEA deverão passar por formação prévia voltada à prevenção e enfrentamento ao assédio e discriminações a fim de possuir conhecimento nas temáticas que tratam desta política, garantindo assim uma análise qualificada e embasada para a tomada de decisões pertinentes.

§5º Os/as servidores/as que participarão da CGPEA poderão ser reconduzidos/as ou substituídos/as a cada dois anos, garantindo a continuidade dos trabalhos e a manutenção das diretrizes estabelecidas nesta política.

Art. 8º Compete à CGPEA:

I - Coordenar, acompanhar e avaliar a implementação desta Política em todas as unidades do IFCE.

II - Elaborar anualmente o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação

(PSPEAD), monitorar sua execução e avaliar seus resultados, conforme o previsto no Capítulo VII desta Resolução.

III – Sugerir ações e estratégias para prevenir e enfrentar o assédio e a discriminação no ambiente de trabalho e acadêmico.

IV – Identificar e alertar sobre contextos, práticas ou situações que favoreçam o assédio ou a discriminação.

V – Promover, em diálogo com as unidades, coordenações, comissões e núcleos do IFCE, e com apoio da Comunicação Social, campanhas educativas de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação. VI – Articular, junto às áreas responsáveis, a inserção de espaços formativos sobre os temas desta política nos encontros pedagógicos, eventos/ações da assistência estudantil, seminários de acolhimento de servidores, atividades esportivas e demais eventos institucionais.

VII – Estudar a possibilidade de promover a interlocução dos temas desta política em perspectiva teórico- prática, com os currículos da instituição por meio da oferta de cursos de formação inicial e continuada e disciplinas (optativas, eletivas ou obrigatórias) que versem sobre a prevenção e enfrentamento ao assédio e a discriminação.

VIII – Divulgar de forma acessível a legislação vigente, os espaços de acolhimento e proteção, e os canais de denúncia disponíveis às vítimas.

IX – Propor e apoiar ações de formação continuada (presenciais ou a distância) para servidores/as, estudantes e colaboradores/as terceirizados/as.

X – Contribuir com a construção de procedimentos institucionais de enfrentamento ao assédio e à discriminação, em articulação com as unidades competentes.

XI – Solicitar dados, relatórios, pareceres e estudos técnicos das áreas envolvidas, respeitando o sigilo e os princípios ético-profissionais.

XII – Elaborar diagnósticos, planos e relatórios periódicos sobre as ações de prevenção, enfrentamento e acompanhamento de casos.

XIII – Estabelecer parcerias e cooperação com instituições públicas ou privadas que atuem com a mesma finalidade.

XIV – Recomendar medidas e solicitar providências às áreas do IFCE ou a instituições da rede de apoio, sempre que necessário, para fortalecer a prevenção e o enfrentamento ao assédio e à discriminação.

Parágrafo Único. Na execução de suas atribuições, a CGPEA contará com o apoio de todas as unidades, coordenadorias e núcleos do IFCE que tenham atribuições relacionadas às temáticas desta Política.

Art. 9º A CGPEA poderá buscar parcerias e captação de recursos internos e externos para o desenvolvimento de ações de prevenção e de enfrentamento ao assédio e a discriminação, considerando os projetos estratégicos previstos no Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI do IFCE.

Art. 10. Para fins de realização de seu trabalho, a CGPEA poderá articular-se com instituições e colegiados externos ao IFCE, que atuem nas áreas de que trata esta política, os quais podem servir de entes consultivos e de apoio ao trabalho da CGPEA no IFCE.

CAPÍTULO V DA PREVENÇÃO

Art. 11. As ações de prevenção do assédio e da discriminação são fundamentais para consolidar uma cultura organizacional que valorize o respeito às diferenças, à equidade e à diversidade, e que internalize a compreensão dos conceitos e das práticas aceitáveis nos ambientes de trabalho.

Art. 12. São ferramentas de prevenção:

I. ações de formação;

II. ações de sensibilização; e

III. ações de promoção da saúde e prevenção de riscos e agravos.

Seção I

Das ações de formação

Art. 13. As temáticas de prevenção do assédio e da discriminação serão contempladas na formação inicial,

na ambientação das servidoras e dos servidores do IFCE em estágio probatório e ao longo de toda sua jornada laboral.

Art. 14. Será propiciada formação continuada da Rede de Acolhimento e sobre a elaboração de protocolos internos, como realizar campanhas de prevenção, fazer escuta qualificada, acolhimento, providências e responsabilização, além de letramento obrigatório de gênero, raça, diversidade e inclusão para essas equipes.

Art. 15. Os ocupantes de cargos de liderança do IFCE, independentemente do nível, deverão participar de formação complementar específica, periodicamente, com conteúdo adequado a gestoras e gestores de equipes.

Art. 16. Os relatórios dos Planos de Desenvolvimento de Pessoas deverão consolidar e apresentar as ações formativas realizadas pelas equipes e dirigentes, contendo a carga- horária destinada ao tema.

Art. 17. Os participantes da Rede de Acolhimento e da Rede de Prevenção e Enfrentamento terão prioridade no processo de formação e capacitação e deverão, obrigatoriamente, participar de formação específica com temáticas voltadas para a escuta ativa, riscos psicossociais do trabalho e métodos de prevenção e resolução de conflitos, saúde no trabalho, construção compartilhada do conhecimento e outros temas afins.

Seção II

Das ações de sensibilização

Art. 18. A sensibilização será realizada de forma contínua por meio de campanhas, materiais informativos, eventos, ações culturais, artísticas, lúdicas ou outras formas de comunicação e expressão, que possam alcançar e sensibilizar a comunidade acadêmica, juntamente com as demais unidades competentes, viabilizando a discussão e a formação sobre essas temáticas nos encontros pedagógicos, nos encontros da assistência estudantil, nos seminários de acolhida dos servidores, nos eventos esportivos e demais eventos do IFCE que se entender oportuno.

CAPÍTULO VI DO ACOLHIMENTO

Art. 19. A rede de acolhimento consiste nos espaços institucionais responsáveis por realizar uma primeira escuta da situação, prestar informações e esclarecimentos, orientar e acolher as vítimas e buscar soluções para mitigar os riscos psicossociais da violência no trabalho ou no ambiente acadêmico.

Art. 20. A Rede de Acolhimento terá 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. 21. No âmbito do IFCE, o acolhimento será realizado pelas seguintes unidades que compõem a rede de acolhimento:

I - Estudantes: Serão acolhidos preferencialmente pelas equipes de Assistência Estudantil dos campi, que oferecerão escuta qualificada, orientação e encaminhamentos necessários.

II - Servidores lotados na Reitoria: O acolhimento será feito pelo Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), com apoio da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), garantindo atendimento especializado em saúde e apoio institucional.

III - Servidores dos campi: Nestes casos, a Coordenadoria de Gestão de Pessoas (CGP) de cada campus poderá ser responsável pelo acolhimento, com suporte da PROGEP, assegurando o acompanhamento adequado à situação.

IV - Estagiários(as): Quando o IFCE for o concedente do estágio, o acolhimento será feito pelas unidades de Gestão de Pessoas (SIASS e CGPs), observando a especificidade da relação de estágio e os direitos dos(as) estagiários(as).

V - Trabalhadores terceirizados: O acolhimento será realizado conforme o local de atuação.

a) Os que trabalham nos campi serão acolhidos pela Direção-Geral de cada unidade; e

b) Os que trabalham na Reitoria serão acolhidos pela Pró-Reitoria de Administração e Planejamento (PROAP).

Parágrafo único. As unidades que compõem a rede de acolhimento poderão solicitar apoio a outros setores para realizar as ações de acolhimento e escuta das pessoas afetadas pelo assédio ou discriminação.

Art. 22. As ações de acolhimento e escuta das pessoas afetadas pelo assédio ou discriminação observarão a linguagem não violenta e serão pautadas na lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais, devendo ser apoiadas, preferencialmente, por profissionais da área da saúde.

Art. 23. A Reitoria e os campi poderão instituir Comissões de Apoio ao Acolhimento com representação direta de servidoras e servidores, tendo por princípio a diversidade na sua composição.

Art. 24. 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. 25. Caberá à CGPEA definir diretrizes para a instituição e funcionamento das Comissões de Apoio ao Acolhimento.

Seção I

Do acolhimento de estudantes

Art. 26. O acolhimento de estudantes que vivenciem situações de assédio ou discriminação será realizado, preferencialmente, pelas equipes de Assistência

Estudantil dos campi, que deverão atuar com sensibilidade, sigilo e responsabilidade, adotando as seguintes medidas:

I – Realizar escuta qualificada, assegurando a confidencialidade das informações compartilhadas pela pessoa atendida;

II – Entrar em contato com o/a estudante para agendar atendimento individual. No caso de estudantes menores de 18 anos, também deverá ser feito contato com os pais ou responsável legal;

III – Registrar os atendimentos no Sistema Eletrônico de Informações (SEI), preservando o sigilo dos dados e relatos;

IV – Oferecer orientações sobre o tema, esclarecendo dúvidas e informando sobre os direitos da pessoa em situação de violência ou discriminação;

V – Informar sobre os procedimentos para formalização da denúncia junto à Ouvidoria do IFCE, conforme estabelecido no Capítulo VIII desta Política;

VI – Nos casos que envolvam estudantes adolescentes (menores de 18 anos), comunicar a situação aos órgãos competentes — como o Conselho Tutelar, Ministério Público Federal e Polícia Federal — nos termos desta Política, buscando sempre evitar a revitimização da pessoa atendida;

VII – Buscar soluções sistêmicas para a eliminação da situação de assédio e/ou de discriminação;

Art. 27. Quando se tratar de estudante adolescente (menor de 18 anos de idade), deve ser garantida a comunicação ao Conselho Tutelar, nos moldes do fluxo de atendimento à violação de direitos, já estabelecido pelo IFCE.

Seção II

Do acolhimento de servidores(as), terceirizados e demais sujeitos desta Política

Art. 28. O acolhimento de servidores/as, em situação de assédio ou de discriminação, será realizado:

I – se o servidor/a estiver em exercício na Reitoria, pelo Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS);

II – se o servidor(a) estiver em exercício nos campi, pela Coordenadoria de Gestão de Pessoas (CGP).

§1º Se o demandante for estagiário, na hipótese em que o IFCE atuar como concedente de estágio, poderá solicitar apoio e acolhimento da unidade de Gestão de Pessoas.

§2º Se o demandante for trabalhador terceirizado ou fornecedor, poderá solicitar apoio e acolhimento à Direção de cada campus.

Art. 29. Quando ocorrer o acolhimento do/a servidor/a, estagiário/a e terceirizado/a em situação de assédio ou de outras formas de violência sexual, deverá ser feita a orientação sobre os procedimentos para a formalização da denúncia, junto à Ouvidoria do IFCE, observando as diretrizes do Capítulo VI.

CAPÍTULO VI

DO REGISTRO E ENCAMINHAMENTO DE DENÚNCIAS E DA RESPONSABILIZAÇÃO DISCIPLINAR

Art. 30. Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser denunciada, a qualquer tempo, por:

I. qualquer pessoa, identificada ou não, que se perceba vítima de assédio ou discriminação no trabalho ou no ambiente acadêmico; e

II. qualquer pessoa, identificada ou não, que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho ou no ambiente acadêmico.

Art. 31. A denúncia de assédio ou discriminação deve ser realizada através da Ouvidoria do IFCE, pela Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação (www.falabr.cgu.gov.br), no tipo de manifestação intitulada “denúncia”, contemplando a comunicação de prática de ato ilícito ou antiético.

§1º Qualquer servidor(a) que testemunhar ou tomar conhecimento de situações que envolvam assédio sexual, moral ou discriminação deverá registrar a denúncia pelo canal indicado no caput deste artigo (www.falabr.cgu.gov.br) e, se envolver estudante menor de idade, deverá também, no prazo de até 5 (cinco) dias, comunicar ao responsável pelo estudante sobre o procedimento adotado, inclusive, fornecendo o número de protocolo gerado.

§2º Na Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação (www.falabr.cgu.gov.br), os fatos devem ser informados da forma mais completa possível, com indicação dos nomes das pessoas envolvidas, local, data ou período, documentos, eventuais registros escritos, de áudio ou vídeo, e testemunhas, caso existam.

Art. 32. Compete à Ouvidoria realizar o exame preliminar das denúncias e, estando presentes os indícios mínimos de materialidade e autoria, adotar as providências que garantam o sigilo ao/à denunciante e encaminhar a demanda aos setores competentes para apurar a responsabilidade do suposto agressor/a, conforme descrição a seguir:

§1º Quando o suposto agressor/a for servidor público, a denúncia será encaminhada ao Departamento de Correição para que sejam adotadas as providências relacionadas à apuração da responsabilidade disciplinar do acusado:

- compete ao Departamento de Correição do IFCE realizar o exame de admissibilidade, indicando à instauração ou não de procedimento disciplinar investigativo ou acusatório, base na Lei nº 8.112, de 11 de novembro de 1990;

- as condutas de assédio sexual e discriminação, praticadas por servidor público do IFCE, ainda que fora de suas dependências físicas, quando praticadas no exercício profissional ou em razão dele, poderão ser objeto de apuração disciplinar em razão do disposto no artigo 148 da Lei nº 8.112/90; e nos termos do Parecer nº JM - 03, vinculante para toda a Administração Pública, o assédio sexual e as condutas ofensivas à dignidade sexual como um todo, praticadas no ambiente de trabalho ou que guardem relação com o serviço, são puníveis com pena de demissão, uma vez enquadradas no art. 117, inciso IX, c/c o inciso XIII do art. 132, e/ou o art. 132, inciso V, todos da Lei n. 8.112 de 1990.

§2º Quando o suposto agressor/a for trabalhador/a terceirizado/a, a denúncia será encaminhada à empresa terceirizada para que ela proceda com a imediata apuração e responsabilização e será dada ciência à Direção-Geral do campus ou à Pró-Reitoria de Administração e Planejamento da Reitoria - PROAP, a depender de onde o fato ocorreu, para acompanhamento dos trâmites da denúncia até a adoção da medida adequada.

§3º Quando o suposto agressor/a for estudante do IFCE, a denúncia será encaminhada à Direção-geral do campus, que procederá à abertura, de Processo Disciplinar Discente (PDD), conforme fluxo estabelecido no Regulamento da Organização Didática (ROD) do IFCE, a fim de apurar a responsabilidade do estudante:

I- Caso seja confirmada a agressão de assédio ou discriminação por

estudante maior de 18 anos, por meio de Processo Disciplinar Discente (PDD), caberá a penalidade máxima de cancelamento de matrícula, conforme ROD;

II- Caso seja confirmada a situação de assédio ou discriminação por meio de Processo Disciplinar Discente (PDD), praticada por estudante menor de 18 anos, poderá ser aplicada, de forma excepcional, a medida mais gravosa de cancelamento da matrícula – conforme previsto no ROD – desde que respeitada a condição peculiar de pessoa em desenvolvimento e realizada as devidas mediações, de acordo com a gravidade dos fatos, priorizando a aplicação da medida alternativa de caráter educativo; e

III- Em caso de cancelamento de matrícula de estudante menor de 18 anos, após processo que seja garantida a ampla defesa e o contraditório, o IFCE deverá encaminhar o referido estudante para outra instituição de ensino, bem como para acompanhamento psicossocial da Rede Socioassistencial, a fim de resguardar a pessoa em situação de assédio ou discriminação.

Art. 33. A autoridade instauradora do Processo Administrativo Disciplinar poderá determinar o afastamento cautelar do acusado, nos termos do art. 147 da Lei n. 8.112/90 e do ROD, quando entender que, o livre acesso do acusado à instituição, na sua qualidade de servidor/a ou estudante/a, traz ou pode trazer prejuízo ou risco à apuração ou à segurança da comunidade acadêmica.

Parágrafo único. Excepcionalmente, em caso de risco iminente para o acusado, para a(s) vítima(s) ou para as apurações, a autoridade instauradora do PAD poderá determinar o afastamento preventivo do acusado, sem sua prévia manifestação, antes da instauração do processo disciplinar nos termos do art. 45 da Lei n. 9.784/99.

Art. 34. Ao final da apuração da denúncia, uma vez verificada sua veracidade, sendo a violência também tipificada como crime, sem prejuízo das penalidades administrativas aplicadas pelo próprio IFCE, o Departamento de Correição deverá encaminhar cópia dos autos de sindicância ou remeter o processo administrativo disciplinar ao Ministério Público (nos termos da portaria MGI)

Parágrafo único. A prática de assédio e de outras formas de violência sexual por adolescente (menor de 18 anos de idade) é considerado ato infracional, seguindo o que se estabelece no art. 103 do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA - Lei nº 8.069 de 1990). Nestas situações, a informação do fato deverá ser encaminhada para o Conselho Tutelar do município no qual o campus está sediado, que, de acordo com o previsto no art. 136, inciso IV do ECA, deverá encaminhar ao Ministério Público a notícia de fato para adoção das medidas cabíveis.

Art. 35. Para fins do disposto nesta política, serão apuradas eventuais retaliações contra:

I- vítimas de assédio ou de qualquer forma de violência sexual;

II- testemunhas; e

III- auxiliares em investigações ou em processos disciplinares que apurem a prática de assédio sexual, moral ou discriminação;

Parágrafo único. Dentre os auxiliares indicados no inciso III deste artigo, destacam-se os responsáveis pelo acolhimento da denúncia e os membros das comissões processantes.

CAPÍTULO VII

PLANO SETORIAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO

Art. 36. O Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PSPEAD/IFCE) terá periodicidade anual e será desenvolvido pela CGPEA com o apoio da Coordenadoria de Governança e de todas as unidades do IFCE, de modo que possa garantir que as especificidades de cada contexto organizacional sejam contempladas, fortalecendo a equidade e a inclusão como pilares.

Art. 37. O objetivo do PSPEAD/IFCE será a indicação de ações periódicas com data prevista para as entregas, alinhadas às diretrizes do Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD), que se traduzem em medidas práticas e efetivas para prevenir e enfrentar o assédio e a discriminação, considerando os eixos estratégicos de prevenção, acolhimento e tratamento de denúncias.

Art. 38. A Abordagem do plano será propositiva e deverá enfatizar as mudanças estruturais e culturais necessárias para erradicar práticas discriminatórias, promovendo um serviço público que valoriza a diversidade, a dignidade e o respeito a todas as pessoas.

Art. 39. O PSPEAD/IFCE será publicado no sítio do IFCE na internet.

Art. 4.0 A governança do PSPEAD ficará sob responsabilidade da Comissão Gestora de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação.

Art. 41. A CGPEA instituirá o PSPEAD/IFCE para o exercício de 2025 observando o modelo do Anexo desta Política.

CAPÍTULO VIII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 42. O monitoramento e a avaliação será realizado por meio do plano e relatório anual de atividades da CGPEA, em articulação com os demais atores institucionais.

Art. 43. A reitoria e os campi devem garantir sala para o atendimento sigiloso das demandas e para o resguardo das informações recebidas.

Art. 44. A presente política deverá ser revisada, a cada 2 (dois) anos, pela CGPEA, em evento constituído para discussão da temática, garantindo metodologia participativa por meio de consulta pública.

Art. 45. Esta política integra o Plano de Integridade do IFCE.

Art. 46. Esta política e suas temáticas deverão compor conteúdo transversal obrigatório no currículo dos cursos técnicos e de graduação do IFCE.

Parágrafo único. A previsão estabelecida no *caput* deverá ser instituída e implementada em até 02 (dois) anos.

Art. 47. Será dado amplo conhecimento desta política aos estudantes, aos trabalhadores/as, servidores/as, aos terceirizados/as, aos estagiários/as, aos voluntários/as, aos outros/as colaboradores/as e públicos atendidos em ações desenvolvidas no IFCE, por meio dos instrumentos e canais disponíveis, para garantir sua efetividade.

Art. 48. Os casos omissos serão decididos pela CGPEAD, ouvida as unidades, coordenadorias e núcleos do Instituto que tenham atribuições relacionadas com a temática.

Art. 49. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação no boletim de serviços.

JOSÉ WALLY MENDONÇA MENEZES
Presidente do CONSUP

ANEXO

PLANO SETORIAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO PARA O EXERCÍCIO DE 2025

Eixo 1: Prevenção, com ações de formação, de sensibilização e de promoção à saúde			
Unidades	Potenciais Unidades Intervenientes	Descrição da ação	Previsão de entrega

Eixo 2: Acolhimento, com ações para organização de redes e canais de acolhimento			
Unidades	Potenciais Unidades Intervenientes	Descrição da ação	Previsão de entrega

Eixo 3: Tratamento de denúncias, com o estabelecimento de diretrizes e de orientações que evitem a revitimização e a retaliação			
Unidades	Potenciais Unidades Intervenientes	Descrição da ação	Previsão de entrega



Documento assinado eletronicamente por **Jose Wally Mendonca Menezes**, **Presidente do Conselho Superior**, em 14/07/2025, às 12:16, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade do documento pode ser conferida no site https://sei.ifce.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0 informando o código verificador **7635088** e o código CRC **A0FAC9D2**.

Referência: Processo nº 23255.001828/2025-55

SEI nº 7635088