

# DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 13/05/2025 | Edição: 88 | Seção: 1 | Página: 42

Órgão: Ministério da Educação/Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás

## PORTARIA Nº 2.138 REITORIA/IFG, DE 30 DE ABRIL DE 2025

Dispõe sobre a Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do Trabalho no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás.

A REITORA DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE GOIÁS - IFG, nomeada pelo Decreto Presidencial de 5 de outubro de 2021, publicado no Diário Oficial da União em 6 de outubro de 2021, no uso de suas atribuições legais e regimentais, resolve:

### CAPÍTULO I

#### DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 1º Esta Portaria Dispõe sobre a Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do Trabalho no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás - IFG.

Art. 2º A Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no IFG é um conjunto de princípios e objetivos em consonância com as políticas públicas nacionais e se estabelece perante a organização, as competências e o modo de funcionamento da Instituição, para a implantação de ações que coibam condutas que configurem assédio moral e assédio sexual no âmbito do trabalho.

Art. 3º A Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no IFG obedecerá aos seguintes princípios e diretrizes:

- I - respeito à dignidade da pessoa humana
- II - proteção à honra, à imagem e à reputação pessoal;
- III - preservação dos direitos sociais do trabalho;
- IV - garantia de um ambiente acadêmico e de um ambiente de trabalho saudáveis;
- V - garantia da confidencialidade, da privacidade, da proteção e do acolhimento do denunciante e das testemunhas, evitando represálias;
- VI - garantia ao denunciado dos direitos previstos em lei;
- VII - promoção e difusão dos princípios éticos e morais no ambiente de trabalho; e
- VIII - manutenção de ações sistemáticas e contínuas na prevenção e no combate a todas as formas de assédio e importunação sexual.

### CAPÍTULO II

#### DOS CONCEITOS, DAS DEFINIÇÕES E DOS VALORES

Art. 4º Segundo a Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no IFG, entende-se por:

I - comunidade institucional: servidores do IFG, discentes, estagiários, trabalhadores terceirizados e prestadores de serviço cedidos por instituições parceiras;

II - agente público: todo aquele que exerce mandato, cargo, emprego ou função, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura, no âmbito dos institutos federais;



III - assédio moral: conduta abusiva, frequente e repetitiva que se manifesta por meio de palavras, atos, gestos, comportamentos ou de forma escrita, que humilha, constrange e desqualifica a pessoa ou um grupo, atingindo a sua dignidade, sua personalidade e sua saúde física e mental, podendo ocorrer de forma vertical, ascendente ou descendente, ou horizontal;

IV - assédio sexual: é qualquer conduta de conotação sexual praticada no exercício profissional ou em razão dele, com que, independentemente dos sexos e das identidades de gênero do assediador e do assediado, de suas posições hierárquicas no trabalho e de suas opções sexuais, e mesmo após a não aceitação pela vítima, se busca alguma forma de satisfação sexual;

V - violência sexual: todo ato sexual, tentativa de consumir um ato sexual ou insinuações sexuais indesejadas, bem como ações para comercializar ou usar de qualquer outro modo a sexualidade de uma pessoa por meio da coerção por outra pessoa, independentemente da relação desta com a vítima, em qualquer âmbito, incluindo o lar e o local de trabalho;

VI - violência psicológica: conduta que provoca abalo emocional e diminuição da autoestima ou prejudica comportamentos e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, intimidação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação;

VII - violência física: qualquer ato deliberado e indesejável que caracterize ofensa à integridade física ou à saúde de membro da comunidade acadêmica;

VIII - violência de gênero: qualquer ação ou omissão baseada no sexo e na identidade de gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial;

IX - importunação sexual: praticar contra alguém e sem sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lasciva ou a de terceiro;

X - assédio racial: conduta que incomoda, humilha, insulta, ameaça ou trata de forma injusta, frequente e repetidamente, por causa da sua raça/etnia, cor, antepassados, local de origem nacional ou étnica;

XI - violência racial: é a conduta que desrespeita, viola a integridade física e psicológica, coisifica, humilha e discrimina qualquer pessoa ou grupo com base na sua cor ou grupo étnico-racial; e

XII - intimidação sistemática (bullying): quando há violência física ou psicológica em atos de intimidação, humilhação ou discriminação e, ainda: ataques físicos; insultos pessoais; comentários sistemáticos e apelidos pejorativos; ameaças por quaisquer meios; grafites depreciativos; expressões preconceituosas; isolamento social consciente e premeditado; pilhérias.

§ 1º O assédio moral organizacional ocorre quando há um incentivo ao assédio por meio de estratégias organizacionais de constrangimento, com o intuito de incentivar a produtividade por meio do reforço de controle ou abuso de poder, e pode ser direcionado ao grupo ou a integrantes com um determinado perfil.

§ 2º O assédio sexual é todo comportamento indesejado de caráter sexual, demonstrado de maneira verbal ou não verbal, com ou sem contato físico, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger alguém, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

§ 3º Entende-se por abordagem não desejada a intenção sexual que não encontra receptividade da outra parte, configurando-se como insistência inoportuna.

§ 4º Todos os tipos de assédios e violências mencionados no Art. 4º podem se configurar a partir de atos que denotem preconceitos contra a aparência física, a origem étnica ou geográfica, a idade, a condição socioeconômica, a orientação sexual, a identidade de gênero, a religião, a deficiência ou qualquer outra característica pessoal.

### CAPÍTULO III

## DAS CONCEPÇÕES QUE FUNDAMENTAM A POLÍTICA INSTITUCIONAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DOS ASSÉDIOS

### Seção I



## Dos Objetivos

Art. 5º São objetivos gerais da Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual:

I - estabelecer diretrizes gerais a serem seguidas pela comunidade institucional, com vistas a proporcionar um ambiente de trabalho saudável e criar mecanismos de prevenção, acolhimento e resolução nos temas referentes ao assédio no âmbito institucional; e

II - buscar implementar ferramentas de enfrentamento e encaminhamento adequado a ações que configurem assédio, na intenção de obter um ambiente de trabalho que contribua para o desenvolvimento físico, emocional e social da comunidade institucional.

Art. 6º São objetivos específicos da Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual:

I - promover ambiente de trabalho saudável, respeitoso e sem discriminação, reconhecendo a diversidade;

II - implementar a cultura institucional pautada no respeito mútuo, na equidade de tratamento e na garantia da dignidade;

III - fomentar campanhas e eventos sobre o tema, com ênfase na conceituação, na caracterização e nas consequências do assédio;

IV - monitorar e avaliar periodicamente as atividades institucionais, de modo a prevenir a degradação do ambiente institucional;

V - promover pesquisas institucionais que avaliem anualmente o tema do assédio no IFG;

VI - incentivar a produção e a divulgação anual de relatórios, em parcerias com os setores específicos que possuem dados de atendimentos, atenção e cuidado, sobre o tema do assédio no IFG;

VII - propor e orientar a comunidade institucional sobre os fluxos e os procedimentos institucionais referentes ao tema do assédio;

VIII - promover a avaliação e o monitoramento constante da efetividade da Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, a fim de aprimorá-la continuamente; e

IX - incluir os temas da prevenção e do enfrentamento do assédio moral e do assédio sexual no trabalho, bem como do respeito à diversidade e outros conteúdos correlatos, relacionando-os com os processos de promoção à saúde no trabalho e com os currículos dos programas de aperfeiçoamento e capacitação.

## Seção II

### Das Ações dos Membros da Comunidade Institucional

Art. 7º Configuram-se como ações que devem ser instituídas e sustentadas pelos membros da comunidade institucional do IFG:

I - respeitar as diferenças e as limitações individuais dos sujeitos;

II - adotar o diálogo oportuno, aberto e honesto, priorizando o reconhecimento das boas práticas e zelando pelo respeito nas relações;

III - promover e atualizar o detalhamento e a descrição das tarefas, de forma a dar clareza às atividades;

IV - estabelecer metas e prazos compatíveis com a tarefa demandada, considerando as informações existentes e as contribuições da comunidade institucional;

V - incentivar a participação da comunidade institucional em ações de promoção da saúde;

VI - estabelecer espaços coletivos de discussão buscando a clareza das informações e a melhoria das relações acadêmicas e de trabalho, por meio da revisão das práticas e do reconhecimento do trabalho desenvolvido;



VII - manter-se atento aos indícios de assédio, violência de qualquer natureza, omissão ou negligência em seu ambiente de trabalho e estudo;

VIII - reportar, por meio dos órgãos responsáveis, qualquer ação que tenha participado, testemunhado ou tenha conhecimento relacionada ao assédio, à violência de qualquer natureza, à negligência ou à omissão;

IX - reconhecer a importância do exemplo de boas condutas para os estudantes, sujeitos de um processo educativo de qualidade dentro da Instituição;

X - respeitar e ser respeitado pelos membros da comunidade institucional, combatendo o bullying ou qualquer tipo de preconceito, seja social, econômico, etário, de gênero, raça, cor, etnia, orientação sexual, opção religiosa, posição política ou de qualquer outra natureza; e

XI - participar dos processos de decisão do IFG, segundo o princípio da gestão democrática, nas questões administrativas e educacionais.

Art. 8º São consideradas ações passíveis de enquadramento como assédio moral praticadas pelos membros da comunidade institucional do IFG, quando acontecerem de maneira recorrente e intencional:

I - deteriorar intencionalmente as condições de trabalho material e imaterial do servidor, retirando-lhe os meios de trabalho necessários ao exercício profissional, de estudo e pesquisa;

II - atribuir ao servidor, de modo frequente e repetitivo, função incompatível com o cargo;

III - agir de maneira a fazer com que o membro da comunidade institucional se sinta incompetente, confuso ou inseguro utilizando gestos de desprezo, insinuações desqualificantes que podem ou não ser presenciadas por outras pessoas;

IV - proferir críticas desalinhadas com os propósitos de trabalho;

V - induzir membro da comunidade institucional ao erro, como delegar instruções impossíveis de serem seguidas ou ainda persuadi-lo a praticar ato ilegal ou a deixar de praticar ato determinado em lei;

VI - constranger, isolar e maltratar membro da comunidade institucional de forma repetitiva, como deixá-lo de fora das conversas e discussões formais ou informais, recusar falar-lhe, não convidá-lo para as reuniões e outras atividades profissionais, privá-lo do convívio com os colegas, interrompê-lo frequentemente, comunicar-se somente por escrito, evitar contato (inclusive visual) ou ignorar sua presença;

VII - intimidar, desrespeitar ou humilhar membro da comunidade institucional por suas escolhas ou características como raça, sexo, idade, identidade de gênero, orientação sexual, posição social, capacidade física, preferência ou orientação política, religiosa, ideológica e sexual, expondo-o à situação vexatória, ou fomentar comentários maliciosos;

VIII - desrespeitar qualquer característica individual do membro da comunidade institucional em virtude de doença física ou psíquica, atribuindo-lhe atividades incompatíveis com a sua condição;

IX - contar piadas pejorativas à sexualidade e às orientações sexuais das pessoas;

X - fazer comentários ou atos tipicamente sexistas ou constrangedores sobre a figura de gênero;

XI - criar condições de trabalho e de convívio inaceitáveis, num processo intimidatório de hostilização; e

XII - restringir, sem motivo, a atuação de alguém ou criar uma circunstância ofensiva ou abusiva no trabalho.

Art. 9º Constituem-se situações que configuram assédio sexual, ainda que aconteçam uma única vez, sem a necessidade de recorrência:

I - ofertar vantagens por atitudes de cunho sexual;

II - chantagear, insistir e importunar a pessoa para fins sexuais; e

III - realizar incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou outras manifestações verbais ou físicas, o que acaba por prejudicar a atuação de uma pessoa ou criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou de abuso.



## CAPÍTULO IV

### DA ESTRUTURA PARA ACOMPANHAMENTO E ENFRENTAMENTO DE DENÚNCIAS RELACIONADAS ÀS QUESTÕES DE ASSÉDIO

#### Seção I

Da Comissão Permanente Central para Acompanhamento de Questões Relacionadas ao Assédio: composição e atribuições

Art. 10. O IFG deverá constituir uma Comissão de Apoio e Acolhimento composta por servidores efetivos do IFG, em consonância com o Acordo de Cooperação Técnica nº 002/2021, firmado entre o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano e o IFG, através do Processo nº 23216.000426/2021-76.

Art. 11. A composição dar-se-á de forma paritária, sendo um profissional de cada instituição:

I - 1 (um) servidor da Gestão de Pessoas;

II - 1 (um) servidor da Comissão Interna de Saúde do Servidor Público (CISSP);

III - 1 (um) psicólogo;

IV - 1 (um) assistente social; e

V - 1 (um) representante do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Federal (SIASS).

§ 1º Na composição da comissão deverá ser considerado o critério de representação da diversidade de gênero e étnico-racial existente na Instituição, devendo ser preferencialmente paritária quanto à representação de gênero.

§ 2º A Comissão de Apoio ao Acolhimento poderá solicitar orientação de outras comissões sobre questões específicas.

#### Seção II

Das Competências da Comissão de Apoio ao Acolhimento

Art. 12. Compete à Comissão de Apoio ao Acolhimento:

I - planejar ações de prevenção e enfrentamento ao assédio;

II - realizar o acolhimento e a orientação da vítima do possível caso de assédio e do denunciante, preservando sua identidade, bem como o sigilo das informações;

III - realizar o acompanhamento da vítima e do denunciante que presenciou alguma situação de possível assédio, seguindo os protocolos definidos nesta Portaria;

IV - propor espaços de formação continuada com a comunidade institucional sobre a temática;

V - orientar a comunidade institucional quanto ao fluxo de procedimentos a serem adotados em casos que se configuram como assédio; e

VI - realizar o acompanhamento das ações necessárias para mitigar eventuais casos de assédio.

## CAPÍTULO V

### DO ACOLHIMENTO DOS ENVOLVIDOS, DO REGISTRO E DO ENCAMINHAMENTO DA DENÚNCIA DE ASSÉDIO

#### Seção I

Da Denúncia de Assédio

Art. 13. Toda conduta que possa configurar assédio poderá ser denunciada por:

I - qualquer pessoa, identificada ou não, que se perceba alvo de assédio no trabalho;

II - qualquer pessoa, identificada ou não, que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio; e



III - qualquer agente público ou empregado de empresa prestadora de serviço em atividade no IFG, que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio moral ou assédio sexual no ambiente de trabalho, poderá formalizar denúncia perante a Ouvidoria da referida Instituição, mediante os meios disponibilizados.

Art. 14. A notícia de assédio deverá ser realizada por meio da plataforma Fala.Br do governo federal, sendo depois encaminhada conforme fluxo interno para averiguação.

§ 1º A notícia de assédio deverá ser informada à Comissão de Apoio ao Acolhimento para acolhimento, suporte, orientação e auxílio na modificação das situações noticiadas sempre que o noticiante assim o desejar.

§ 2º Quando julgar conveniente, o noticiante poderá buscar orientação e suporte externo de entidades representativas, serviços de apoio, organizações da sociedade civil ou pessoas de sua confiança, sem nenhum prejuízo do encaminhamento da notícia ou pedido de acompanhamento às instâncias da Instituição.

§ 3º A comunicação de assédio não configura oficialmente denúncia, devendo ser formalizada via Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação na plataforma Fala.Br.

Art. 15. Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento da notícia de assédio.

## Seção II

### Do Acolhimento dos Envolvidos na Denúncia

Art. 16. Qualquer integrante da comunidade institucional poderá auxiliar o denunciante e acompanhá-lo para acolhimento e registro da denúncia de assédio.

Art. 17. A Comissão de Apoio ao Acolhimento designará no mínimo 2 (dois) integrantes para realizar o acolhimento e caberá a ela executar os seguintes procedimentos:

I - realizar a escuta, de modo a garantir a confidencialidade das informações apresentadas;

II - esclarecer sobre o que é assédio sexual e assédio moral;

III - orientar os envolvidos na comunicação sobre os procedimentos e os trâmites processuais e sobre as possibilidades de formalização da denúncia via plataforma Fala.Br e nas vias extrainstitucionais;

IV - acompanhar o denunciante e a suposta vítima, primando por seu bem-estar, mesmo após a formalização da denúncia, realizando encaminhamentos aos equipamentos de saúde, serviço social e segurança pública, se necessário; e

V - averiguar possibilidades e encaminhar para as instâncias adequadas, dentro das instituições ou fora dela, visando à proteção do denunciante, proposta de realocação temporária das partes envolvidas, com a devida justificativa motivada nos termos do Art. 50 da Lei 9.784, de 29 de janeiro de 1999.

§1º Os responsáveis pelo acolhimento não se pronunciarão sobre a caracterização ou não de assédio moral e de assédio sexual em relação ao caso concreto apresentado pelo denunciante.

§2º Qualquer pessoa que se sinta vítima de condutas que possam configurar assédio no âmbito institucional poderá encaminhar a notícia desses atos à Comissão de Apoio ao Acolhimento.

§3º O procedimento a ser realizado pela Comissão de Apoio ao Acolhimento inclui escuta, orientações ao denunciante, realização de encaminhamentos que se fizerem necessários aos equipamentos públicos sociais, de saúde e de segurança e registro da denúncia no sistema Fala.BR da Controladoria Geral da União (CGU) (<https://falabr.cgu.gov.br/>), caso acordado com o denunciante.

§4º Caso a Ouvidoria solicite informações à Comissão de Apoio ao Acolhimento, tal comissão terá prazo de até 20 (vinte) dias corridos para os devidos encaminhamentos e resposta à Ouvidoria, a fim de instruir o processo e dar andamento aos procedimentos de apuração ou arquivamento.

Art. 18. Caso a denúncia seja recebida diretamente pela Ouvidoria, por meio do registro em sistema eletrônico, será encaminhada à Comissão de Apoio ao Acolhimento para avaliação quanto à necessidade de providências de acolhimento, considerando a garantia de proteção aos envolvidos e



observando-se o sigilo das informações.

Art. 19. Denúncias de violência contra criança ou adolescente deverão ser encaminhadas para os órgãos de proteção e autoridades competentes (Conselho Tutelar, Delegacia de Proteção à Criança e ao Adolescente), via ofício, pelo gestor da unidade em que a criança ou o adolescente está matriculado, subsidiado pela equipe multiprofissional responsável pelo acolhimento da demanda.

Parágrafo único. Nos casos envolvendo menores de 18 (dezoito) anos, os pais ou responsáveis serão informados dos fatos, desde que não ofereçam risco ao denunciante/criança ou adolescente.

Art. 20. Em nenhum momento haverá a abordagem do denunciante junto ao denunciado, uma vez que não cabe conciliação em denúncias de assédio.

### Seção III

#### Do Registro e do Encaminhamento da Denúncia

Art. 21. O procedimento para o registro da denúncia de assédio moral e de assédio sexual será iniciado:

I - por provocação da parte ofendida ou, mediante sua autorização, por entidade sindical ou associação representativa da categoria dos agentes públicos envolvidos; e

II - por qualquer pessoa que tenha ciência ou notícia da prática de quaisquer condutas que possam configurar assédio moral e assédio sexual, desde que tenha indícios mínimos de autoria e materialidade.

§1º As denúncias deverão ser realizadas de forma anônima ou identificada pelo sistema Fala.Br.

§2º Formalizada a denúncia pela Comissão de Apoio ao Acolhimento e havendo materialidade, a ouvidoria encaminhará a documentação para apuração aos setores responsáveis.

§3º Consideradas as especificidades do caso, as providências poderão desencadear abertura de processos administrativos, éticos e judiciais, simultaneamente.

§4º Casos que envolvam crianças e adolescentes deverão ser denunciados na Delegacia de Proteção à Criança e Adolescente (DPCA) e no Conselho Tutelar de referência, havendo ou não indícios.

Art. 22. Constituem-se elementos relevantes para o registro de denúncias e devem ser apresentados sempre que possível: nomes e contatos de pessoas que tenham presenciado, registros, documentos e quaisquer outros meios que contribuam para materializar processualmente o assédio ou situações de sua decorrência.

Art. 23. Manifestações de assédio relatadas informalmente, em meios não institucionais, deverão ser denunciadas por qualquer membro da comunidade institucional que venha a ter conhecimento.

Art. 24. A Comissão de Apoio ao Acolhimento poderá adotar, entre outras, as seguintes medidas para restabelecer o bem-estar e a segurança dos envolvidos na denúncia:

I - encaminhamento para acompanhamento psicológico e médico dos envolvidos em episódios de assédio moral e assédio sexual; e

II - proposição de medidas aos setores e unidades de lotação das pessoas envolvidas, com o objetivo de colaborar para a minimização dos danos provenientes do assédio moral e do assédio sexual.

### CAPÍTULO VI

#### DO ORÇAMENTO NECESSÁRIO PARA EFETIVAR A POLÍTICA INSTITUCIONAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO

Art. 25. O IFG deverá incluir em seu orçamento anual os recursos necessários à operacionalização desta Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio.

### CAPÍTULO VII

#### DAS DISPOSIÇÕES FINAIS PARA A IMPLANTAÇÃO DO PLANO INSTITUCIONAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO



Art. 26. A Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual será executada de acordo com o Plano Institucional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no IFG.

Art. 27. O Plano Institucional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual estabelecerá as diretrizes, os procedimentos e os fluxos para as ações de prevenção e enfrentamento dos assédios no IFG e será elaborado por uma comissão específica para essa finalidade.

Art. 28. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

**ONEIDA CRISTINA GOMES BARCELOS IRIGON**

Este conteúdo não substitui o publicado na versão certificada.

