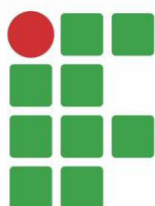




Ministério da Educação  
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso do Sul

# POLÍTICA

**de prevenção e enfrentamento ao  
assédio moral e ao assédio sexual**



**INSTITUTO FEDERAL**  
Mato Grosso do Sul

### **Missão**

Promover a educação de excelência por meio do ensino, pesquisa e extensão nas diversas áreas do conhecimento técnico e tecnológico, formando profissional humanista e inovador, com vistas a induzir o desenvolvimento econômico e social local, regional e nacional.

### **Visão**

Ser reconhecido como uma instituição de ensino de excelência, sendo referência em educação, ciência e tecnologia no Estado de Mato Grosso do Sul.

### **Valores**

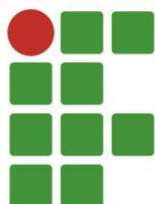
Inovação;

Ética;

Compromisso com o desenvolvimento local e regional;

Transparência;

Compromisso Social.



**INSTITUTO FEDERAL**

Mato Grosso do Sul



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MATO GROSSO DO SUL**  
**IFMS**

Endereço: Rua Treze de Maio, 3439, Centro – Campo Grande/MS – CEP: 79002-352 (Endereço provisório)  
CNPJ: 10.673.078/0001-20

**IDENTIFICAÇÃO**

Classificação documental: 010.2

Proponente: Diretoria de Gestão de Pessoas

Elaborado por: Comissão Regulamento de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios Moral e Sexual

Data de Publicação: Dezembro 2021

**TRAMITAÇÃO**

**CONSELHO SUPERIOR**

Processo: [Processo 23347.024026.2019-46](#)

Relator: Izidro dos Santos de Lima Júnior, Matheus Couto de Oliveira e Cintia Lorena de Carvalho Figueiredo

Reunião/Data: 42ª Reunião Ordinária, 16 de dezembro de 2021

Aprovação: [Resolução 40/2021 - COSUP/RT/IFMS](#), de 23 de maio de 2018.

Publicação: [Boletim de Serviço nº 79 / 2021](#) de 20 de dezembro de 2021



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso do Sul

## RESOLUÇÃO Nº 40, DE 20 DE DEZEMBRO DE 2021

Aprova a Política de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios Moral e Sexual, no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso do Sul.

O CONSELHO SUPERIOR DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MATO GROSSO DO SUL (IFMS), no uso das atribuições que lhe conferem o art. 13, incisos I e XVI do Estatuto do IFMS, e tendo em vista o Processo nº [23347.024026.2019-46](#), apreciado na 42ª Reunião Ordinária do Conselho Superior, em 16 de dezembro de 2021,

### RESOLVE

Art. 1º Aprovar a Política de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios Moral e Sexual, no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso do Sul.

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

Elaine Borges Monteiro Cassiano  
Presidente do Conselho Superior - Cosup/IFMS

Documento assinado eletronicamente por:

- Elaine Borges Monteiro Cassiano, REITORA - CD1 - IFMS, em 20/12/2021 14:26:26.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 20/12/2021. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifms.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 250001  
Código de Autenticação: f59dba79cf





## SUMÁRIO

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES E DEFINIÇÕES .....	3
CAPÍTULO I DA IMPLEMENTAÇÃO DESTA POLÍTICA PARA A PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DOS ASSÉDIOS MORAL E SEXUAL .....	6
CAPÍTULO II DA PREVENÇÃO AOS ASSÉDIOS MORAL E SEXUAL.....	9
CAPÍTULO III DO ACOLHIMENTO DOS ENVOLVIDOS, DO REGISTRO E ENCAMINHAMENTO DA DENÚNCIA DE ASSÉDIO MORAL, SEXUAL.....	10
Seção I Do Acolhimento dos envolvidos na denúncia .....	10
Seção II Do Registro e Encaminhamento da Denúncia .....	12
CAPÍTULO IV DA PUNIÇÃO À PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL.....	13
CAPÍTULO V DISPOSIÇÕES FINAIS .....	13

## **Política de prevenção e enfrentamento ao assédio moral e ao assédio sexual**

Política de prevenção e enfrentamento ao assédio moral e ao assédio sexual no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso do Sul.

A Reitora do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso do Sul, no uso de suas atribuições legais, resolve:

Considerando a Constituição Federal brasileira no inciso III de seu Art.1º;

Considerando o Art. 216-A do Código Penal;

Considerando a Lei 8.112/90, especialmente no que concerne os Artigos 116 e 117;

Considerando a Lei 8.069/90, que dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências;

Considerando o Decreto 1.171/94 que Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal.

Considerando a Convenção nº 155, de 1981, da Organização Internacional do Trabalho (OIT);

Considerando o inciso XII do Art. 4º da Resolução 001/2017 do IFMS;

Considerando o inciso VIII do Art. 3º do Estatuto do IFMS;

Considerando o parecer n. 00072/2020/PROJU/PFIFMATOGROSSODO SUL/PGF/AGU.

### **DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES E DEFINIÇÕES**

Art. 1º Instituir a Política de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, sexual e à importunação sexual no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso do Sul, dispondo sobre prevenção, acolhimento do(a) denunciante, registro da denúncia e trâmites de denúncias da prática de assédios moral e sexual.

Art. 2º Para fins desta Política consideram-se:

I - Importunação sexual: praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro, caracterizado por crimes sexuais contra vulnerável. (Lei nº 13.718/2018)

II - Acolhimento: procedimento de escuta qualificada, sem emissão de julgamentos, com a orientação sobre o registro dos fatos e realização de encaminhamentos



necessários e orientações, respeitando-se a intimidade, a vida privada e o sigilo das informações recebidas. Como procedimento complexo que visa à efetividade do atendimento à demanda, inclui tanto a escuta como os encaminhamentos necessários à saúde e integridade da vítima quanto a orientação a respeito dos trâmites necessários para a formalização da denúncia.

III - Denunciante: aquele que apresenta a(s) denúncia(s), podendo ser a vítima ou quem tenha conhecimento do fato.

IV - Comunidade IFMS: servidores, funcionários empregados via contratos de prestação de serviços, estudantes, estagiários e quaisquer pessoas, independentemente do tipo de vínculo, que frequentem o IFMS.

V - Unidade administrativa: campus ou Reitoria.

VI - Registro da denúncia: registro das informações, materialidades e envolvidos no sistema de ouvidorias Fala.Br, link <https://falabr.cgu.gov.br/>.

VII - Assédio moral: consiste na exposição prolongada e repetitiva dos trabalhadores/ras e estudantes à difamação, situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes, praticadas por uma ou mais pessoas, inclusive intimidação sistemática na rede mundial de computadores. Pode ocorrer dentro ou fora da instituição, desde que envolvendo membros da comunidade. Caracteriza-se pela repetição deliberada de gestos, palavras (orais ou escritas), pelo uso de símbolos, objetos, desenhos, imitações, caricaturas e/ou comportamentos que expõem um ou mais membros da comunidade IFMS a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-los/las das suas funções ou de deteriorar o ambiente de trabalho/estudo ou de menosprezá-la perante os demais, seja por sua competência, aparência física, identidade de gênero, orientação sexual ou classe social, colocando em risco a sua saúde física e/ou psicológica, além de afetar o desempenho pessoal e o próprio ambiente de trabalho/estudo. Considera-se o assédio moral em suas manifestações diversas: assédio moral vertical descendente e ascendente; horizontal, misto, organizacional; bullying e cyberbullying.

VIII - Assédio sexual: ato de “constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função” (Código Penal, art. 216-A). Comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. Pode ocorrer dentro ou fora da instituição, desde que envolvendo membros da comunidade. Para efeitos desta normativa, a terminologia “assédio sexual”, quando adotada, inclui os casos de importunação sexual.

IX - Autoria: é a imputação relativa ao agente responsável por uma conduta tipicamente lesiva.

X - Materialidade: materialidade do fato é prova da existência do fato, mas ainda não é prova da existência do crime.

Art. 3º Constituem situações que podem configurar a prática de assédio moral:

I – Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras (orais ou escritas), gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem de indivíduo e/u grupo de pessoas, valendo-se de posição hierárquica ou funcional superior, equivalente ou inferior;

II – Desrespeitar limitação individual decorrente de doença física ou psíquica, atribuindo-lhe atividade incompatível com suas necessidades específicas;

III – Preterir indivíduo ou grupo de pessoas, em quaisquer escolhas, em função de raça, sexo, gênero, nacionalidade, cor, idade, religião, classe social, preferência ou orientação política, sexual ou filosófica;

IV – Constranger alguém de modo frequente, atribuindo-lhe tarefa ou atividade incompatível com sua formação acadêmica, técnica especializada, capacidade física ou que dependa de treinamento ou de meios que possibilitem a execução da função, atividade ou tarefa;

V – Isolar, incentivar o isolamento ou criar condições para que isto ocorra, privando indivíduo ou grupo de pessoas de informações e treinamentos necessários ao desenvolvimento de suas atividades laborais ou acadêmicas, ou do convívio com seus colegas;

IV - Manifestar-se jocosamente, em detrimento da imagem de pessoa, submetendo-a à situação vexatória, seja fomentado boatos inidôneos e/ou comentários maliciosos, fazendo-a sentir-se prejudicada em sua honra;

VII – Subestimar ou desvalorizar, valendo-se de relação hierárquica, as aptidões e competências de indivíduo ou grupo de pessoas;

VIII – Manifestar publicamente desdém ou desprezo pelo resultado do trabalho ou da produção acadêmica da pessoa;

IX – Apresentar, como suas, ideias, propostas, projetos ou quaisquer trabalhos de outra pessoa ou grupo;

X–Valer-se de cargo ou função comissionada para induzir ou persuadir qualquer membro da Comunidade IFMS, a praticar ato ilegal ou deixar de praticar ato determinado em lei ou regulamentos, os quais estejam dentro de sua esfera de atribuições;

XI – Quaisquer outras condutas que tenham por objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho ou de aprendizagem de uma pessoa ou grupo específico, atentar contra seus direitos ou sua dignidade, comprometer sua saúde física ou mental ou seu desenvolvimento profissional.

Art. 4º Constituem situações que podem configurar a prática de assédio sexual:





- I - Fazer críticas ou manifestações jocosas sobre particularidades físicas e/ou sexuais à Comunidade do IFMS;
- II – Seguir, espionar e/ou realizar abordagem com intuito sexual;
- III – Insinuar/agredir, com gestos ou propostas sexuais, qualquer integrante da Comunidade do IFMS;
- IV– Adotar conversas indesejáveis com conotação sexual, não consentidas;
- V – Realizar contato físico não consentido;
- VI – Solicitar favores sexuais;
- VII – Realizar convites impertinentes e/ou pressionar qualquer integrante da Comunidade do IFMS para participar de encontros e saídas com intuito sexual;
- IX - Fazer chantagens, promessas ou oferecer tratamento diferenciado mediante solicitação de favores sexuais ou atentatórios ao pudor;
- X - Realizar exibicionismo de cunho sexual;
- XI - Criar ambiente pornográfico no âmbito institucional;
- XII - Realizar insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual, de forma a constranger pessoa ou grupo ligado à Comunidade do IFMS;
- XIII – Fazer ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, perturbação, ofensa, caso não receba o favor sexual;
- XIV – Quaisquer outras condutas que tenham por objetivo ou efeito constranger ou perturbar para a obtenção de vantagens ou favorecimentos sexuais, por meio de comportamentos indesejáveis, afetando a dignidade de uma pessoa ou grupo específico, criando um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante e desestabilizador.

## **CAPÍTULO I**

### **DA IMPLEMENTAÇÃO DESTA POLÍTICA PARA A PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DOS ASSÉDIOS MORAL E SEXUAL**

Art. 5º A implementação desta política será executada e monitorada por meio de Comissão Permanente para a Prevenção e Enfrentamento dos Assédios Moral e Sexual (CP-PEA) na reitoria e nos campi.

§1º: O (a) Reitor(a), na reitoria, e o (a) Diretor(a)-geral, nos campi, indicará os integrantes da Comissão Permanente para a Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual (CP-PEA), e determinará prazo para realização da consulta à Comunidade IFMS a fim de validar a indicação para designação por portaria.

§2º: O resultado desta consulta será amplamente divulgado para toda a Comunidade do IFMS, obrigatoriamente, para, somente após, haver emissão de portaria designatória da comissão.



Art.6º A CP-PEA na reitoria será constituído pelos seguintes integrantes que deverão receber formação específica para atuação:

I - Pelo Diretor de Gestão de Pessoas;

II - Pelo menos um (1) Assistente Social

III - Pelo menos um (1) Pedagogo;

IV - Pelo menos um (1) Psicólogo;

V - Pelo menos um (1) servidor que atue no setor jurídico do IFMS;

VI- Pelo menos um (1) servidor que atue na área de Comunicação do IFMS;

VII - Pelo menos um (1) servidor que integre a Comissão de Ética do IFMS;

VIII - Pelo menos 1 (um) servidor com reconhecido saber sobre a temática dos direitos humanos e da cidadania, quando houver.

Art.7º As CPs-PEA nos campi serão constituídos pelos seguintes integrantes que deverão receber formação específica para atuação:

I - Servidor da área de Gestão de Pessoas;

II - pelo menos três (3) Técnicos-Administrativos, recomenda-se a indicação de assistente de alunos, psicólogo, assistente social, pedagogo e/ou com reconhecido saber sobre a temática de direitos humanos;

III - pelo menos um representante docente.

§1º Os integrantes da CP-PEA não podem ter sofrido punição, estar respondendo a Processo Administrativo Disciplinar (PAD) ou procedimento no âmbito da comissão de ética por qualquer delito relacionado ao que rege esta instrução.

§2º O coordenador da CP-PEA será escolhido entre os pares.

§3º Na ausência de um dos integrantes caberá ao (à) Reitor(a), na reitoria, e ao (à) Diretor(a)-geral, nos campi, designar integrante para compor a Comissão Permanente para a Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual (CP -PEA).

§4º A CP-PEA será permanentemente capacitada para exercer as atribuições previstas nesta política.

Art. 8º Os(As) servidores(as) integrantes dos CP-PEA disporão de, no mínimo, duas horas semanais para a realização das atribuições da comissão relativas à formação e elaboração/execução de propostas de ações preventivas. O atendimento das demandas espontâneas não contará na carga horária prevista, possibilitando que sejam atendidas com a maior brevidade possível, visando à celeridade do processo e ao acolhimento do envolvido.

Art. 9º Os(As) servidores(as) integrantes dos CP-PEA disporão de, no mínimo, cinco horas semanais para a realização das atribuições da comissão.

Art. 10. A CP-PEA disporá de uma sala, disponibilizada pelo dirigente, com infraestrutura que contribua para o sigilo visando à realização de reuniões, acolhimento, registro e outras atividades. A sala pode ser compartilhada com outras comissões desde que o uso não seja concomitante.

Art. 11. Quando necessário, as CP-PEAs farão sugestões ao(à) gestor(a) máximo(a) da unidade para, de imediato, preservar as pessoas envolvidas na situação relatada.

Art. 12. Compete à Comissão Permanente:

I – Recomendar a treinamentos nas áreas de relações interpessoais, liderança e outros;

II – Analisar e propor mudanças de métodos e processos na organização do trabalho;

III – Indicar melhorias das condições de trabalho;

IV- Sugerir a promoção de alterações funcionais e/ou educacionais temporárias até o desfecho da situação relatada;

V- Recomendar a intervenção de autoridade externa para cessar atitude hostil contra integrante da comunidade;

VI - Orientar a comunidade acadêmica quanto ao fluxo de procedimentos a serem adotados em casos que se configuram como assédio;

VII - Realizar o acompanhamento das ações necessárias para mitigar eventuais casos de assédio;

VIII - Planejar ações de prevenção e combate ao assédio;

IX - Propor espaços de formação continuada com a comunidade acadêmica sobre a temática;

X - Realizar o acolhimento do denunciante preservando sua identidade bem como o sigilo das informações, sempre que demandado pelo mesmo;

XI - Recomendar, em casos incontestáveis, acionar os equipamentos públicos sociais, de saúde e de segurança.

Art. 13. Caberá às CP-PEAs a coordenação e o monitoramento para a implementação da Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual do IFMS.

Art. 14. A CP-PEA da reitoria poderá alertar os CP-PEA nos campi sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio moral ou ao assédio sexual que possa colocar em risco a saúde e a vida dos(as) servidores(as), prestador(a) de serviço e/ou estudantes, bem como recomendar eventuais medidas administrativas a serem adotadas.

Art. 15. As informações de casos específicos de assédio moral e sexual deverão ser tratadas como sigilosas pelas CP-PEA.

§1º Caso seja estritamente necessário ao bom andamento dos procedimentos dar ciência a alguém sobre parte dos fatos, este se tornará corresponsável pelo sigilo e deverá assinar termo de compromisso.



Art. 16. Aqueles que porventura sejam acionados visando à complementação de informações para o registro da ocorrência devem manter completo sigilo tanto dos fatos como dos envolvidos nos casos.

Parágrafo único. O não atendimento ao disposto no *caput* implicará na abertura de processo administrativo disciplinar para apuração e possível sanção dos servidores envolvidos, nos termos da Lei.

Art. 17. Situações de assédio moral e sexual poderão ser denunciadas por quaisquer pessoas.

§1º Casos de assédio envolvendo crianças e adolescentes deverão ser denunciados por quem quer que tenha ciência.

§2º . As denúncias poderão ser realizadas à CP-PEA presencialmente ou por e-mail de contato a ser divulgado, na reitoria e nos campi do IFMS, ou diretamente na ouvidoria dos IFMS, virtualmente pelo sistema de ouvidorias do governo federal - Fala.Br (link <https://falabr.cgu.gov.br/>). Se a denúncia for feita à CP-PEA, esta será responsável por formalizar a denúncia na ouvidoria do IFMS, virtualmente pelo sistema de ouvidorias do governo federal - Fala.Br (link <https://falabr.cgu.gov.br/>).

## **CAPÍTULO II DA PREVENÇÃO AOS ASSÉDIOS MORAL E SEXUAL**

Art. 18. Considera-se prevenção aos assédios moral e sexual as ações que visam a evitar a incidência dos assédios moral e sexual, tais como ações com objetivo formativo, bem como conhecimento das tratativas institucionais relacionadas ao tema.

Art. 19. Para fins de prevenção aos assédios moral e sexual, são previstas as seguintes ações, sem prejuízo de outras que venham a ser desenvolvidas:

I – Criação de programas para abordar conteúdos de prevenção e enfrentamento dos assédios moral e sexual para a comunidade do IFMS;

II - Qualificar a comunidade do IFMS, notadamente, as áreas da gestão de pessoas e de atendimento ao estudante, para identificar as condutas caracterizadas como assédio moral e sexual;

III – Promover o acolhimento e a orientação ao denunciante;

IV – Prestar orientações e informações procedimentalmente previstas ao denunciado;

V – Difundir e implementar, contando com a coordenação das CP-PEAs, medidas preventivas aos assédios moral e sexual no IFMS;

VII – Efetuar contínuo processo educacional de prevenção à prática de assédio moral e sexual no âmbito do IFMS;



VIII – Fomentar o registro das denúncias de assédio moral e sexual em banco de dados por meio do sistema da ouvidoria Fala.BR, a fim de gerar relatórios estatísticos, respeitando os níveis de segurança da informação aplicada e, a partir da análise institucional das informações produzidas, propor ações de prevenção;

IX - Divulgação e recomendação de materiais e treinamentos gratuitos e acessíveis.

Art. 20. Nos campi, a CP-PEA acionará o (a) Diretor(a)-geral, informando-lhe à execução das ações de prevenção.

Art. 21. A responsabilidade no desenvolvimento das ações de que tratam os Art. 18 e 19 é compartilhada entre toda a comunidade do IFMS, devendo a prevenção à prática de assédio moral e sexual ser tema amplamente trabalhado.

§1º. Toda ação a que se refere o *caput* deverá estar em consonância com esta “Política de Prevenção ao Assédio”, na qual se baseiam as ações desenvolvidas pela CP-PEA, e deverá ser comunicada à CP-PEA da unidade responsável para monitoramento e divulgação e regularmente informadas à CP-PEA da reitoria, para acompanhamento estatístico.

§2º. A CP-PEA poderá solicitar alterações nas ações planejadas, para garantir que estejam em consonância com a presente política.

### **CAPÍTULO III** **DO ACOLHIMENTO DOS ENVOLVIDOS, DO REGISTRO E** **ENCAMINHAMENTO DA DENÚNCIA DE ASSÉDIO MORAL, SEXUAL**

#### Seção I

##### Do Acolhimento dos envolvidos na denúncia

Art. 23. Qualquer integrante da comunidade IFMS poderá auxiliar o(a) denunciante e acompanhá-lo(a) para acolhimento e registro de denúncia de assédio.

Art. 24. O acolhimento do denunciante e, quando for o caso e houver procura, do denunciado, será realizado por, ao menos 2 (dois) integrantes da CP-PEA na reitoria ou nos campi, ao qual caberá:

I – Realizar a escuta qualificada de modo a garantir a confidencialidade das informações apresentadas;

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

III – Orientar os(as) envolvidos(as) na denúncia sobre os procedimentos e trâmites processuais e sobre as possibilidades de formalização via sistema de ouvidorias Fala.Br e, quando for o caso, extrainstitucionais;

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



V - Averiguar possibilidades e encaminhar para autorização do gestor máximo da unidade ou reitor(a), visando à proteção da suposta vítima, proposta de realocação temporária com a devida justificativa motivada nos termos do Art. 50 da Lei 9.784, observado o sigilo das informações da denúncia.

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

§2º. Qualquer pessoa que se sinta vítima de condutas que possam configurar assédio no âmbito do IFMS poderá encaminhar a notícia desses atos às CP-PEAs. §3º. O procedimento a ser realizado pela CP-PEA inclui escuta qualificada, 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 do governo federal (<https://falabr.cgu.gov.br/>).

§4º. O procedimento a ser realizado pela ouvidoria inclui o recebimento da denúncia registrada, encaminhamento para o CP-PEA (caso ainda não tenha ocorrido) visando cuidados ao denunciante, trâmites processuais e encaminhamento ao Núcleo de Apoio à Correição, à Comissão de Ética e/ou delegacias competentes.

Art. 25. Caso a denúncia seja recebida diretamente pela Ouvidoria, por meio do registro em sistema eletrônico, será encaminhada à CP-PEA para avaliação quanto à necessidade de providências de acolhimento, considerando a garantia de proteção aos envolvidos e observando-se o sigilo das informações, bem como para orientar e monitorar as providências tomadas na reitoria ou em cada unidade administrativa.

Parágrafo único. Caso a ouvidoria solicite informações à CP-PEA, este terá prazo de até 20 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. 26. As denúncias recebidas pela CP-PEA devem ser oficialmente formalizadas por meio do registro junto ao sistema de ouvidorias do governo federal - Fala.BR, em até 15 dias corridos.

Art. 27. Denúncias de violência contra criança ou adolescente deverão ser encaminhadas para os órgãos de proteção e autoridades competentes, via ofício, pela unidade em que a criança ou adolescente está matriculada.

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. 28. Caso algum dos envolvidos na denúncia não se sinta confortável em se submeter ao acolhimento e formalização da denúncia em sua unidade, ou mesmo que os integrantes da equipe de acolhimento possuam vínculo que caracterize proximidade com os envolvidos na denúncia, serão encaminhados para a CP-PEA da reitoria, sendo campus, ou para a CP-PEA de um dos campi, sendo reitoria.

Art. 29. Sem a concordância dos envolvidos, não haverá a abordagem de denunciante junto ao denunciado.



## Seção II Do Registro e Encaminhamento da Denúncia

Art. 30. O procedimento para o registro da denúncia de assédio moral e 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;

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

§1º. A(s) denúncia(s) poderão ser realizadas de forma anônima pelo sistema Fala.Br.

§2º. Casos que envolvam crianças e adolescentes deverão ser denunciados, havendo ou não indícios.

Art. 31. O registro da denúncia de assédio moral e sexual será realizado mediante formalização no sistema de ouvidorias Fala.Br do governo federal.

§1º Após formalização no sistema de ouvidorias Fala.Br do governo federal, a ouvidoria encaminhará o caso para a CP-PEA para acolhimento adequado à garantia de proteção à vítima e observando-se o sigilo das informações.

§2º Formalizada a denúncia pela CP-PEA 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 As denúncias registradas que envolvam assédio moral, após apreciação da ouvidoria, serão encaminhadas à Comissão de Ética e, se constatado o desvio administrativo, também ao Núcleo de Apoio à Correição.

Art. 32 . Constituem 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. 33. Manifestações de assédio relatadas informalmente, em meios não institucionais, deverão ser denunciadas por qualquer membro da comunidade do IFMS que venha a ter conhecimento.

Art. 34. As CP-PEAs poderão adotar, entre outras, as seguintes medidas para restabelecer o bem-estar e a segurança dos envolvidos na denúncia: I – Encaminhamento para acompanhamento psicológico e/ou médico aos envolvidos em episódios de assédio moral e sexual;

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 sexual;

## **CAPÍTULO IV DA PUNIÇÃO À PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL**

Art. 35. As sanções decorrentes da prática de assédio moral e sexual serão aplicadas conforme a Lei 8.112/90, a Lei 8069/90, o Código de Ética do servidor público, a Resolução 001/2017 do IFMS e outros normativos pertinentes, sem prejuízo de responsabilização nas esferas criminal e cível. Parágrafo único. Os setores responsáveis pelas apurações e sanções são os descritos no Regimento do IFMS.

Art. 35. Em caso de indícios da ocorrência de assédio moral ou sexual imputado aos funcionários empregados via contratos de prestação de serviços, após apuração pelos setores competentes, no que concerne à Unidade Reitoria, a Pró-Reitoria de Administração (Proad) encaminhará o relato dos fatos à empresa contratante, bem como ao Gestor do Contrato, para conhecimento e providências cabíveis. Nas demais Unidades Administrativas esta função caberá às Diretorias de Administração.

Art. 36. Verificada a possibilidade de cometimento de crime, os autos serão encaminhados à autoridade policial pela ouvidoria.

## **CAPÍTULO V DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 37. Ouvidoria e CP-PEA serão responsáveis pela elaboração de relatórios estatísticos relativos às reclamações sobre a prática de assédio moral e denúncia sexual, bem como sobre as ações de enfrentamento.

Parágrafo único: Os dados obtidos serão utilizados para quantificar o aumento ou a redução das práticas, embasando as ações do IFMS. Em nenhuma hipótese poderão ser divulgados, preservando a segurança dos envolvidos.

Art. 38. A ação de prevenção de execução prevista seguidamente à aprovação da presente política deverá consistir em caráter genérico e educativo, informando à comunidade do IFMS quanto à aprovação da política e em que consistem as práticas de assédio moral e sexual.

Parágrafo único. É responsabilidade institucional assegurar recursos para a efetivação desta política. Não haverá percepção de remuneração extra aos participantes da CP-PEA.

Art. 39. Realizar-se-á procedimentos para a avaliação quanto à necessidade e, em sendo o caso, realizada a revisão do Regulamento Disciplinar do Estudante (RDE) para previsão dos casos de que trata esta política.

Art. 40. Os casos omissos serão avaliados pelo gestor máximo da unidade e gabinete da reitoria com assessoramento da CP-PEA da reitoria.



**INSTITUTO FEDERAL**  
Mato Grosso do Sul