



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO**

CONSOLIDAÇÃO DAS ALTERAÇÕES TRAZIDAS PELA PORTARIA NORMATIVA Nº 127/2025 - IFSP, DE 22 DE MAIO DE 2025

PORTARIA NORMATIVA RET/IFSP Nº 118, DE 20 DE FEVEREIRO DE 2025.

Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação contra Agentes Públicos e a Comissão Permanente de Acolhimento (Copea) no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo (IFSP).

O REITOR DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO, no uso de suas atribuições legais, conferidas pelo Decreto de 5 de abril de 2021, publicado no Diário Oficial da União de 6 de abril de 2021, seção 2, página 1, fundamentado no que dispõe a Constituição Federal de 1988; a Lei n. 8.429, de junho de 1992; o art. 216-A, do Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940; a Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990; o Decreto n. 678, de 6 de novembro de 1992; a Lei n. 8.745, de 9 de dezembro de 1993; a Lei n. 10.097, de 19 de dezembro de 2000; o Decreto n. 4.377, de 13 de setembro de 2002; a Lei n. 11.788, de 25 de setembro de 2008; o Decreto n. 6.949, de 25 de agosto de 2009; a Lei n. 9.608, de 18 de fevereiro de 1998; a Lei n. 9.784, de 29 de janeiro de 1999; a Lei n. 13.140, de 26 de junho de 2015; a Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017; o art. 5º, V, VIII, XII, e o art. 10 da Lei n. 13.460, de 26 de junho de 2017; a Convenção n. 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), consolidada pelo Decreto n. 10.088, de 5 de novembro de 2019; o Decreto n. 10.153, de 3 de dezembro de 2019; o Decreto n. 10.932, de 10 de janeiro de 2022; a Lei n. 14.540, de 3 de abril de 2023; o Decreto n. 12.122, de 30 de julho de 2024; a Portaria CGU n. 116, de 18 de março de 2024; Portaria n. 6.719, de 13 de setembro de 2024, do Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos (MGI); o Guia Lilás, versão de novembro de 2024, da Controladoria-Geral da União (CGU); RESOLVE:

**CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 1º Instituir a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação contra Agentes Públicos e a Comissão Permanente de Acolhimento (Copea) no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo (IFSP).



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO**

Parágrafo único. Esta Política de prevenção e enfrentamento se aplica a todas as condutas de assédio e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no IFSP, praticadas por qualquer meio contra pessoas que exercem, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função no IFSP, como pessoas servidoras, terceirizadas, estagiárias e aprendizes, observada a legislação própria de cada vínculo.

**CAPÍTULO II
DAS DEFINIÇÕES, PRINCÍPIOS E EIXOS DE ATUAÇÃO**

Art. 2º Para os fins desta Política, considera-se:

I – assédio moral: conduta praticada no ambiente de trabalho, 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 e colocando em risco sua vida profissional. Pode se constituir como:

a) assédio moral vertical: relação de hierarquia descendente ou ascendente entre a pessoa agressora e a pessoa assediada;

b) assédio moral horizontal ou “bullying hexagonal”: entre pessoas de mesma hierarquia;

c) assédio moral misto ou “bullying misto”: ação coordenada de superiores hierárquicos e de colegas de trabalho com os quais não há relação de subordinação; e

d) 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 que exercem atividade pública as quais a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais;

II – assédio sexual: conduta de conotação sexual praticada no exercício profissional ou em razão dele, 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;

III – autocomposição de conflitos: método de resolução de conflitos a partir da negociação direta entre as partes interessadas que buscam atingir o consentimento entre ambas, não aplicável em casos de potencial irregularidade;



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO**

IV – 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;

V – diversidade: variedade de características, identidades, experiências, saberes, culturas, crenças, valores, opiniões, perspectivas e formas de expressão que compõem as pessoas e os grupos sociais;

VI – 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;

VII – etarismo ou 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;

VIII – fator de risco: toda condição ou situação de trabalho que tem o potencial de comprometer o equilíbrio físico, psicológico e social das pessoas, causar acidente, doença do trabalho ou profissional;

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

X – gestora ou gestor: aquela ou aquele que exerce atividades com poder de decisão, que lidera equipes e processos de trabalho;

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

XII – interseccionalidade: condição na qual dois ou mais marcadores sociais se sobrepõem, podendo resultar em opressões e discriminações específicas que se explicam por essa sobreposição. A interseccionalidade materializa a interligação de condições no



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO**

que diz respeito a gênero, raça, etnia, classe social, capacidade física, identidade de gênero, idade, localização geográfica, entre outros marcadores, gerando desvantagens específicas, que se explicam por essa intersecção;

XIII – lgbtfobia: prática discriminatória que atenta contra os direitos fundamentais das pessoas lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, queers, intersexos, assexuais, não binárias e outros grupos. 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;

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

XV – 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;

XVI – organização do trabalho: conjunto de normas, instruções, práticas e processos que modulam as relações hierárquicas e as competências das pessoas envolvidas, os mecanismos de deliberação, a divisão do trabalho, o conteúdo das tarefas, os modos operatórios, os critérios de qualidade e de desempenho;

XVII – outras condutas de natureza sexual inadequadas: expressão representativa de condutas sexuais impróprias, de médio ou baixo grau de reprovabilidade, considerando o impacto no ambiente de trabalho, a intencionalidade comprovada e a recorrência, como comentários de teor sexual; compartilhamento não consensual por qualquer meio de imagens de cunho sexual ou conteúdo pornográfico; gestos ou olhares insistentes com conotação sexual; persistência em convites para encontros ou relacionamentos após recusa expressa; comportamentos ambíguos, como apelidos com conotação sexual ou perguntas invasivas sobre questões íntimas da sexualidade, dentre outras;

XVIII – 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;



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO**

XIX – rede de acolhimento: espaços institucionais responsáveis por realizar uma primeira escuta da situação, prestar informações e esclarecimentos, orientar e acolher as vítimas;

XX – 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; e

XXI – 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.

Parágrafo único. Todas as formas de violência são violações dos direitos humanos e podem levar ao adoecimento das vítimas, no campo da saúde tanto mental quanto física, sendo direito o acesso aos serviços públicos que garantam o amparo adequado ao resgate da dignidade, da segurança, da integridade física e emocional, bem como à justiça.

Art. 3º São princípios desta Política:

I – respeito à dignidade da pessoa humana;

II – não discriminação e respeito à diversidade;

III – saúde, segurança e sustentabilidade como pressupostos fundamentais da organização laboral e dos métodos de gestão;

IV – gestão participativa, com fomento à cooperação vertical, horizontal e transversal;

V – reconhecimento do valor social do trabalho;

VI – valorização da subjetividade, da vivência, da autonomia e das competências do trabalhador;

VII – primazia da abordagem preventiva;

VIII – transversalidade e integração das ações;

IX – responsabilidade e proatividade institucional;

X – sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações;

XI – proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas;

XII – resguardo da ética profissional;

XIII – garantia de proteção de não represália às pessoas denunciantes, vítimas e testemunhas, ao longo de processo e após sua finalização; e



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO**

XIV – construção de uma cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no trabalho.

Art. 4º São eixos dessa Política:

I – acolhimento e monitoramento:

a) acompanhar de perto a vítima de assédio ou discriminação, garantindo que ela se sinta apoiada e protegida durante todo o processo de denúncia e apuração;

b) implementar medidas de acolhimento e acompanhamento baseadas no cuidado com os indivíduos expostos a riscos psicossociais e de retaliação no ambiente de trabalho, disponibilizando um canal de comunicação aberto e confidencial, para que as vítimas de assédio possam relatar suas experiências, buscar apoio emocional e obter informações sobre os recursos disponíveis para lidar com essa forma de violência;

II – prevenção:

a) promover ações de capacitação, letramento e implementação de medidas preventivas que visem educar os agentes públicos sobre o tema, proporcionando conhecimentos e mudanças na cultura organizacional, sobre questões como consentimento, respeito, igualdade de gênero e racial, e a importância de denunciar casos de assédio e discriminação, a fim de proporcionar um ambiente de trabalho seguro e inclusivo para todos os agentes públicos;

III – apuração e responsabilização:

a) garantir que os agentes públicos reconheçam a Ouvidoria-Geral do IFSP, unidade setorial do Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo Federal (SisOuv), como canal unificado e seguro de ouvidoria interna para recebimento de denúncias de qualquer natureza, principalmente as relacionadas a qualquer forma de assédio ou discriminação, acessando as informações sobre os serviços prestados em www.ifsp.edu.br/ouvidoria;

b) orientar a comunidade para que utilizem prioritariamente a Plataforma Fala.BR de Ouvidoria e Acesso à Informação, disponível em <https://falabr.cgu.gov.br/>, para registro de denúncias, além dos demais tipos de manifestações e pedidos de acesso à informação; e

c) assegurar que a apuração das denúncias de assédio e discriminação sejam tratadas na instância disciplinar ou ética, quando constituírem violações a deveres previstos na legislação vigente à época dos fatos, considerando o devido processo legal, garantida a ampla defesa e o contraditório à parte denunciada.



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO**

§ 1º Sem prejuízo do disposto nas alíneas *a* e *b* do inciso III deste artigo, os atos de comunicação e as representações formuladas com fundamento nos incisos VI e XII do art. 116, da Lei n. 8.112, de 1990, poderão ser encaminhadas pela via hierárquica diretamente à Unidade Correcional, conforme procedimentos estabelecidos pela referida instância.

§ 2º Fica assegurado ao público-alvo desta Política que se constituam vítimas de assédios moral e sexual, bem como de qualquer tipo de discriminação, o direito de peticionar no registro de denúncia na Plataforma Fala.BR o interesse em receber acolhimento especializado para escuta ativa, para fins de acompanhamento individualizado e inclusive orientações quanto aos direitos ao acesso a instâncias externas, como órgãos apuratórios e serviços especializados.

Art. 5º As ações previstas no art. 4º serão estruturadas e efetivadas em acordo com o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação contra Agentes Públicos (PSPEAD), a ser aprovado em ato normativo próprio.

**CAPÍTULO IV
DO ACOLHIMENTO**

Art. 6º Fica instituída a Comissão Permanente de Acolhimento (Copea), coordenada pela pessoa titular da Unidade de Ouvidoria do IFSP, composta por pessoas representantes da:

- I – Secretaria Executiva da Comissão de Ética setorial;
- II – Representantes de titulares de setores acadêmicos e administrativos dos *campi*;
- III – Representantes das Unidades de Gestão de Pessoas; e
- IV – Representantes das Unidades do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (Siass).

**Seção I
Das atribuições da Copea**

Art. 7º Constituem atribuições das pessoas integrantes da Copea:

- I – prestar esclarecimentos e informações sobre prevenção e enfrentamento às formas de assédio e discriminação;



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO**

II – acolher pessoas afetadas por assédio ou discriminação no ambiente de trabalho;

III – buscar soluções sistêmicas para a mitigação das situações de assédio e de discriminação no trabalho; e

IV – orientar a pessoa vítima dessas violências para atendimento especializado, quando for o caso.

Parágrafo único. É garantido às pessoas que integram a Copea o amplo acesso aos setores, pessoas gestoras de setores e às pessoas que exercem atividade pública afetadas por assédio ou discriminação no IFSP, para efetivo cumprimento de suas atribuições.

Art. 8º. As pessoas que exercem atividade pública afetadas por assédio ou discriminação deverão ser atendidas em ambiente adequado, presencial ou virtual e com acessibilidade, sendo permitido seu atendimento no órgão ou entidade de escolha da pessoa, devendo ter na equipe de atendimento a presença de pessoa com características de gênero ou ético-raciais semelhantes, quando disponível ou solicitado pela pessoa atendida.

§ 1º 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 por profissionais da área da saúde, quando disponível.

§2º Os atendimentos promovidos pela Copea deverão observar o Protocolo de Acolhimento constante no Anexo I desta Política.

Art. 9º. Caso a denúncia de assédio ou discriminação apresente indício de crime ou ilícito penal, as pessoas integrantes da Copea deverão esclarecer à pessoa denunciante sobre a possibilidade de apresentar notícia, a depender do caso, na Delegacia da Polícia Civil, inclusive nas delegacias especializadas, quando disponíveis em canais digitais ou unidade física no município de ocorrência do fato.

Art. 10. Caso a identificação do crime ou ilícito penal se dê no âmbito da apuração correcional, a Unidade Correcional deverá encaminhar cópia dos autos de sindicância ou remeter o processo administrativo disciplinar ao Ministério Público.

Art. 11. O IFSP poderá celebrar termos de cooperação técnica com universidades e contratar serviços de acolhimento, observado o sigilo das informações, com o objetivo de apoiar a Copea, no intuito de promover atendimentos com equipe multiprofissional qualificada, interdisciplinar e diversa.

Seção II



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO**

Medidas Acautelatórias

Art. 12. As medidas acautelatórias configuram atos de gestão para preservar a integridade física e mental da pessoa afetada, independentes da atividade correcional, como alteração da unidade de desempenho de sua atribuição ou deferimento de teletrabalho, observados os normativos vigentes.

Parágrafo único. As medidas acautelatórias serão estruturadas a partir de estudo das pessoas integrantes da Copea, garantindo também a criação de protocolo de aplicação progressiva de medidas e prazos para aplicação.

Art. 13. Integrantes da Copea, desde que com a concordância da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação, poderão prescrever medidas acautelatórias de acordo com protocolo de aplicação progressiva, encaminhar para acolhimento profissional e preencher formulário de avaliação de risco para Unidade de Gestão de Pessoas (UGP) responsável para análise de providências. (Alterado pela Port. Norm. 127/2025).

Parágrafo único. A UGP responsável, frente aos riscos psicossociais relevantes, orientada pelas informações do formulário de avaliação de risco e desde que com anuência da pessoa afetada por assédio ou discriminação, poderá adotar ações imediatas junto à autoridade superior da unidade que não constituem penalidade. (Alterado pela Port. Norm. 127/2025).

**CAPÍTULO V
DA DENÚNCIA E PROTEÇÃO À PESSOA DENUNCIANTE**

Seção I

Do registro de denúncia de assédio ou discriminação

Art. 14. Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser denunciada por:

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

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

Art. 15. A pessoa denunciante deverá buscar os canais de atendimento das Ouvidorias, seja de forma presencial ou por meio da plataforma Fala.BR., para o registro da denúncia.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO

Parágrafo único. No atendimento da Copea, caso a pessoa afetada pelo assédio ou discriminação não se sinta em condições de registrar o ocorrido, a pessoa responsável pelo atendimento, se não constituir parte da equipe de ouvidoria, poderá acionar essa instância para realizar o registro, se assim for o desejo da pessoa afetada.

Art. 16. Todas as denúncias de assédio ou discriminação recebidas pelos diferentes meios, por qualquer pessoa que exerce atividade pública, deverão ser encaminhadas à unidade de ouvidoria de seu órgão ou entidade.

§ 1º Nos casos de que trata o caput do artigo, a pessoa que receber a denúncia não poderá dar publicidade ao conteúdo da manifestação, ou a qualquer elemento de identificação da parte manifestante ou das partes envolvidas, tampouco manter qualquer cópia das informações em dispositivos eletrônicos ou meio impresso após envio à Ouvidoria-Geral, sob pena de responsabilização, nos termos do art. 34 da Lei nº 12.527, de 2011.

§ 2º Considerando a autonomia administrativa e disciplinar do IFSP assegurada no Parágrafo único, artigo 1º, da Lei n. 11.892, de 29 de dezembro de 2008, compete à própria Instituição o recebimento e tratamento de manifestações como denúncias, reclamações e solicitações que envolvam situações potencialmente praticadas por pessoas que trabalham em seu quadro de pessoal permanente ou temporário.

§ 3º Compete ao Ministério da Educação o recebimento, análise e apuração de denúncias quando relacionadas a possíveis irregularidades praticadas pela autoridade máxima da autarquia.

§ 4º As manifestações encaminhadas para outros órgãos federais via Plataforma Fala.BR, que se relacionem às atividades desenvolvidas no âmbito do IFSP, serão encaminhadas internamente para análise preliminar de sua respectiva Unidade de Ouvidoria, observados os trâmites estabelecidos na legislação em vigor.

Art. 17. É presumida a boa-fé da pessoa que se manifesta diante a Administração Pública, sendo seu dever prestar informações verídicas, bem como complementar informações pertinentes ao serviço prestado quando solicitadas.

Seção II
Da proteção à pessoa denunciante

Art. 18. Se aplicam a todas as pessoas denunciantes e às testemunhas as salvaguardas de proteção contra ações ou omissões praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar, conforme previsto na legislação vigente.



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO**

§ 1º A prática de ações ou omissões de retaliação à pessoa denunciante configura falta disciplinar grave e sujeitará a pessoa que executar à demissão a bem do serviço público, nos termos do art. 4º C, § 1º da Lei n. 13.608, de 2018, com redação dada pelo art. 15 da Lei n. 13.964, de 2019. Constituem exemplos de atos de retaliação:

I – a demissão arbitrária;

II – alteração injustificada de funções, atribuições ou local de trabalho;

III – imposição de sanções;

IV – imposição de prejuízos remuneratórios ou materiais de qualquer espécie;

V – retirada de benefícios, diretos ou indiretos, entre outros; e

VI – intimidação da pessoa denunciante para retirada da denúncia.

§ 2º À pessoa denunciante é garantido constitucionalmente o direito de manifestação, cabendo à Administração Pública assegurar o recebimento e o tratamento adequado do registro. A legislação vigente não prevê a retirada ou exclusão da denúncia, independentemente das alegações apresentadas.

Art. 19. Compete exclusivamente à Controladoria-Geral da União receber e apurar as denúncias relativas às práticas de retaliação contra pessoas denunciantes, praticadas por pessoas que trabalham nos órgãos e entidades a que se refere o art. 2º do Decreto n. 10.153, de 2019, bem como instaurar e julgar os processos para responsabilização administrativa resultantes de tais apurações.

Parágrafo único. No caso de envio de denúncias de que trata o § 1º para a Ouvidoria-Geral do IFSP, os protocolos serão encaminhados imediatamente à CGU.

Seção III

Das infrações, procedimentos disciplinares e penalidades

Art. 20. As denúncias, notícias e manifestações sobre assédio moral, assédio sexual, outras condutas de natureza sexual e discriminação serão processadas pela unidade correcional competente para apuração de responsabilidade disciplinar, quando configuradas como violações a deveres ou proibições previstas na legislação aplicável.

Parágrafo único. Os procedimentos administrativos observarão as raízes discriminatórias e estruturais das práticas de assédio, podendo orientar-se pelo Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça.



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO**

Art. 21. Na composição da comissão de processo administrativo disciplinar para apuração de discriminação, deverá ser priorizada, sempre que possível, a preponderância de:

- I – mulheres;
- II – pessoas negras;
- III – indígenas;
- IV – idosos;
- V – integrantes da comunidade LGBTQIA+;
- VI – pessoas com deficiência.

Art. 22. As declarações da vítima de assédio ou discriminação constituirão meio de prova de elevada relevância, resguardados os direitos individuais da pessoa denunciada.

Art. 23. O tratamento e a apuração das denúncias pautar-se-ão pelo princípio da não revitimização, assegurando-se, em especial:

- I – a realização de oitivas sem a presença da suposta pessoa agressora;
- II – justificativa expressa e fundamentada pela comissão processante, em caso de excepcional afastamento do disposto no inciso I.

Art. 24. A definição de penalidade, em acordo com a legislação disciplinar vigente, considerará para seu enquadramento adequado, cumulativamente:

- I – a natureza e a gravidade da infração;
- II – os danos dela decorrentes;
- III – as circunstâncias agravantes ou atenuantes; e
- IV – os antecedentes funcionais.

Parágrafo único. Poderá ser aplicada a pena de demissão, conforme a gravidade do caso.

Art. 25. O arquivamento de denúncia, em qualquer fase de procedimento administrativo, será comunicado à pessoa denunciante, por meio de contato indicado, com linguagem clara, acessível e respeitosa.

Art. 26. O fluxo de tramitação das denúncias observará, no que couber, as diretrizes do Guia Lilás: Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal, conforme versão mais recente em vigor.



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO**

**CAPÍTULO VI
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 27. Casos omissos em relação a esta Política serão resolvidos conjuntamente pela Unidade de Ouvidoria, Unidade Correcional e Unidade de Integridade, contanto com a colaboração técnica de outras com relevante conhecimento técnico sobre a temática da demanda.

Art. 28. A Copea terá até 180 dias, contados a partir da data de publicação desta Política, para se organizar, se capacitar e iniciar suas atividades. (Alterado pela Port. Norm. 127/2025).

Art. 29. Esta Política entra em vigor na data de sua publicação.

ANEXO I – PROTOCOLO DE ACOLHIMENTO EM SITUAÇÕES DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

Art. 1º O acolhimento em situações de assédio ou discriminação será realizado mediante atendimento humanizado, observadas as seguintes diretrizes:

I – tratamento individualizado, considerando as necessidades e particularidades da pessoa notificante e do caso concreto, com:

a) observância de conhecimentos relacionados à comunidade LGBTQIA+;

b) atenção ao racismo estrutural e à misoginia;

c) vedação a ações, hábitos, falas ou pensamentos que promovam discriminação ou segregação racial, direta ou indiretamente;

II – prática de escuta ativa, com transmissão de mensagens claras e linguagem acessível à pessoa afetada e a acompanhantes;

III – prioridade no atendimento presencial e redução do tempo de espera para idosos e pessoas com deficiência;

IV – uso de linguagem não burocrática, com consulta à pessoa afetada sobre forma de tratamento preferida, incluindo nome social, se for o caso;



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO**

V – adaptação do atendimento a pessoas lactantes, com filhos pequenos, em situação de ameaça ou vulnerabilidade, com ajustes de duração, vocabulário e privacidade;

VI – garantia de sigilo dos dados da pessoa afetada e do profissional envolvido; e

VII – permissão de acompanhantes, inclusive sindicais e familiares, conforme solicitação da pessoa notificante.

Art. 2º A pessoa afetada poderá escolher pessoa integrante da Copea para conduzir o atendimento.

Art. 3º A avaliação de riscos de assédio e discriminação será realizada por meio de sistema informatizado a ser implementado pela Controladoria-Geral da União (CGU). (Alterado pela Port. Norm. 127/2025).

Art. 4º O registro do relato e seu encaminhamento à unidade de gestão de pessoas observarão:

§ 1º Prazo máximo de 30 [trinta] dias, quando identificado risco psicossocial entre o recebimento da notícia e a deliberação.

§ 2º Prazo de 48 [quarenta e oito] horas para apreciação de ações imediatas.

Art. 5º As ações imediatas, destinadas à preservação da saúde e integridade física ou moral da pessoa afetada, serão implementadas pela unidade de gestão responsável, mediante autorização expressa desta.

Art. 6º A colheita de declarações da pessoa notificante obedecerá aos seguintes parâmetros:

I – escuta qualificada, com atenção integral à narrativa, vedada a realização de atividades paralelas;

II – demonstração de empatia, sem julgamentos, com confirmação da compreensão do relato;

III – consideração de possíveis lapsos de memória decorrentes do trauma, assegurando ambiente seguro para reconstituição dos fatos;

IV – respeito ao formato narrativo escolhido pela pessoa afetada, sem interrupções indevidas;

V – vedação de interpretações desfavoráveis em razão de hesitação ou imprecisão no relato;



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO**

VI – elaboração de perguntas neutras, que permitam relato objetivo, sem indução a respostas pré-definidas.

Art. 7º Após a escuta, serão fornecidas à pessoa noticiante orientações claras sobre:

I – o processo de registro da denúncia e seus possíveis desdobramentos;

II – o direito de limitar o registro ao relato nas Instâncias da Rede de Acolhimento.

Parágrafo único. As respostas a questionamentos deverão ser prestadas de imediato, em linguagem transparente.

Art. 8º Constituem orientações a serem transmitidas à pessoa noticiante:

I – comunicação aos superiores hierárquicos ou registro via canais institucionais, como a plataforma Fala.BR;

II – evitar isolamento com a pessoa assediadora;

III – registro detalhado das condutas abusivas, com indicação de data, local, envolvidos e conteúdo;

IV – busca de apoio de colegas testemunhas ou outras vítimas; e

V – coleta de provas materiais, como mensagens, e-mails, bilhetes ou imagens de segurança.

Art. 9º Caso o fato noticiado admita solução consensual, poderá ser encaminhado ao Núcleo de Resolução Pacífica de Conflitos (NRPC) para aplicação de técnicas de mediação.