



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo
Reitoria

PORTARIA Nº 0827/IFSP, DE 24 DE FEVEREIRO DE 2025

Aprova o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação contra Agentes Públicos (PSPEAD) 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 Lei n. 14.540, de 3 de abril de 2023; o Decreto n. 12.122, de 30 de julho de 2024; e a Portaria n. 6.719, de 13 de setembro de 2024, do Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos (MGI); a Portaria Normativa RET/IFSP nº 118, de 20 de fevereiro de 2025, e o que consta no Processo nº **23305.003183.2025-52**,

RESOLVE

Art. 1º Aprovar o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação contra Agentes Públicos (PSPEAD) no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo (IFSP).

CAPÍTULO I

DA FINALIDADE

Art. 2º São finalidades deste Plano Setorial:

I - estabelecer ambientes de trabalho livres de violência, nos quais os direitos humanos e a dignidade das pessoas que trabalham na Instituição sejam respeitados;

II - erradicar todas as formas de violência oriundas das relações de trabalho, com especial atenção ao assédio moral, ao assédio sexual e às formas de discriminação;

III - consolidar a integridade institucional, por meio do apoio e da valorização de condutas respeitadas, integradas aos processos de construção coletiva, baseadas no respeito mútuo e contínuo nas relações profissionais;

IV - promover uma cultura organizacional que valorize:

a) a inclusão, que é o fim desejado, quando todos os direitos humanos são respeitados e promovidos;

b) a equidade, pois é um instrumento fundamental para viabilizar os direitos humanos de forma justa;

c) a acessibilidade, pois é condição prática para promover a inclusão;

d) a igualdade, pilar dos direitos humanos e complemento da equidade para resultados efetivos; e

e) a diversidade, como fundamento para construir uma comunidade que reconheça e valorize as diferenças entre as pessoas como elementos essenciais da condição humana.

V - garantir a proteção de grupos historicamente vulnerabilizados, como mulheres, pessoas negras, pessoas indígenas, pessoas idosas, pessoas com deficiência e pessoas LGBTQIA+ [lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros, transexuais, travestis, queer, intersexuais, assexuais e aromânticas e outras orientações sexuais e identidades de gênero]; reconhecendo que esses grupos são desproporcionalmente impactados por processos de trabalho excludentes e discriminatórios.

Art. 3º No âmbito deste Plano Setorial consideram-se as mesmas terminologias previstas no art. 2º da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação contra Agentes Públicos, Portaria Normativa nº 118, de 20 de fevereiro de 2025.

CAPÍTULO II

DAS DIRETRIZES GERAIS

Art. 4º Para fins deste Plano Setorial, constituem-se como diretrizes gerais:

I - o compromisso institucional na promoção de um ambiente organizacional de respeito à diversidade e à inclusão, baseado em políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis;

II - a confidencialidade das identidades de todas as pessoas envolvidas, incluindo denunciante, denunciados e testemunhas, que deverão ser protegidas a fim de evitar exposição ou retaliações;

III - a prioridade, celeridade e resolutividade como princípios do tratamento corretivo e ético das denúncias de assédio ou discriminação;

IV - o acolhimento baseado em ações de escuta, fornecimento e esclarecimento

de informações sobre caminhos possíveis para soluções focadas na pessoa assediada ou discriminada;

V - a integralização do atendimento e do acompanhamento dos casos de assédio e discriminação será orientada por uma abordagem sistêmica e fluxos de trabalho integrados entre as unidades e especialidades profissionais;

VI - a inclusão de todas as pessoas que atuam nas atividades finalísticas e de apoio da Instituição na esfera de proteção do presente Plano, incluindo ocupantes de cargos efetivos, temporários, comissionados, de emprego público, terceirizados, estudantes em estágio ou bolsistas e pesquisadores com vínculo para atividade de pesquisa específica;

VII - a transversalidade da abordagem das situações de assédio e discriminação, levando em conta sua relação com a organização, a gestão do trabalho e suas dimensões sociocultural, institucional e individual; e

VIII - comunicação não violenta (CNV) como fundamento para uma linguagem positiva, inclusiva e não estigmatizante, manifestada pelo compartilhamento da observação de um fato e pela expressão de sentimentos e necessidades.

CAPÍTULO III

DO PLANO SETORIAL

Art. 5º O plano setorial de prevenção do assédio e da discriminação se constitui como elemento essencial 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.

Parágrafo único. Constituem-se os seguintes eixos de ação deste Plano Setorial:

I - ações de formação;

II - ações de sensibilização; e

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

CAPÍTULO IV

DA GOVERNANÇA E TRANSPARÊNCIA

Art. 8º O acompanhamento das ações previstas no Plano Setorial será realizado pelo Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles Internos (CGIRC), com o apoio da Unidade Setorial de Integridade, que poderá emitir orientações para o efetivo cumprimento da proposta ou sua adequação quando necessário.

Parágrafo único. O prazo de vigência deste Plano Setorial obedecerá ao prazo de vigência do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2024-2028, tendo em vista que os

objetivos a serem atingidos são convergentes e as ações necessitam de reforço contínuo para consolidação de um novo padrão cultural organizacional.

Art. 9º Anualmente a Unidade Setorial de Integridade produzirá um relatório consolidado aprovado pela CGIRC a ser enviado ao Comitê Gestor do Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal contendo minimamente as seguintes informações:

I - relação das atividades executadas em relação às ações previstas no Plano Setorial;

II - relação das ações previstas não executadas com as respectivas justificativas das áreas envolvidas;

III - relação das denúncias registradas no ano anterior na unidade ouvidoria interna relacionadas ao assédio e discriminação;

IV - relação dos processos disciplinares registrados no ano anterior relacionados ao assédio e discriminação;

V - relação das alterações observadas como necessárias para a adequação do plano a serem implementadas no ano administrativo em curso.

Parágrafo único. Caberá à divulgação do relatório anual em página criada no portal institucional para divulgação do Plano Setorial e suas publicações relacionadas.

CAPÍTULO V

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 10. Casos omissos serão analisados e resolvidos pela CGIRC com o apoio da Unidade Setorial de Integridade e outras instâncias institucionais relacionadas à execução deste Plano Setorial ou especialistas quando necessário.

Art. 11. Este Plano entra em vigor a partir da data de publicação da portaria. Integra a esta Portaria o seguinte anexo:

- Anexo I - Ações iniciais previstas no Plano Setorial de Enfrentamento ao Assédio e Discriminação do IFSP.

Dê ciência.

Publique-se.

Documento assinado eletronicamente,

Silmário Batista dos Santos

Reitor

ANEXO I - AÇÕES INICIAIS PREVISTAS NO PLANO SETORIAL DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO DO IFSP

Este anexo apresenta no Quadro 1 o conjunto inicial de ações previstas no âmbito do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação do IFSP (PSPEAD-IFSP). Para o planejamento das ações deste Plano Setorial, foi utilizada a metodologia baseada na ferramenta de gestão de Objetivos e Resultados-Chave, conhecida pela sigla em inglês “OKR” [Objectives and Key Results]. A partir dessa ferramenta, foi definido um objetivo e os seus resultados considerados essenciais, mensuráveis e eficientes, alcançados por meio de ações previamente planejadas.

As ações descritas buscam orientar a implementação do plano e estão organizadas em eixos estratégicos com foco na promoção de um ambiente organizacional seguro, respeitoso e

inclusivo.

Ressalta-se que essas ações são flexíveis e passíveis de ajustes ou complementações ao longo do tempo conforme as necessidades identificadas durante a execução do PSPEAD-IFSP. Isso garante uma adaptação contínua às demandas da comunidade. As ações iniciais previstas incluem:

1. EIXO PREVENÇÃO

1.1 Ações de Seleção e Ingresso

Inclusão de cláusulas nos editais de concurso público e orientações no ato de posse, enfatizando a política institucional de enfrentamento ao assédio e à discriminação.

1.2 Ações Formativas:

Realização de treinamentos presenciais e online para servidores/as, com foco na identificação, prevenção e enfrentamento ao assédio e discriminação.

1.3 Ações de Sensibilização:

Desenvolvimento de campanhas institucionais de conscientização, com materiais educativos e realização de ações internas para promover uma cultura de respeito e igualdade.

1.4 Ações de Promoção da Saúde e Prevenção de Riscos e Agravos:

Implementação de atividades de promoção da saúde mental no ambiente de trabalho.

2. EIXO ACOLHIMENTO

2.1 Rede de Acolhimento:

Criação da Comissão de Acolhimento para garantir escuta qualificada, orientação e encaminhamento adequado de situações relacionadas ao assédio e discriminação.

2.2 Canais de Acolhimento:

Estruturação de canais seguros e acessíveis para acolhimento de pessoas servidoras, com garantia de confidencialidade.

2.3 Medidas Acautelatórias:

Definição de protocolos para aplicação de medidas protetivas que assegurem a integridade das partes envolvidas durante a apuração de denúncias.

3. EIXO DENÚNCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

3.1 Proteção da Pessoa Denunciante:

Adoção de medidas para proteção contra retaliações, garantindo o anonimato e a segurança das pessoas que registrarem denúncias.

3.2 Infrações, Procedimentos Disciplinares E Penalidades

Definição de diretrizes claras para a apuração de infrações relacionadas ao assédio e à discriminação, com aplicação de penalidades conforme a legislação vigente.

Publicação: [Transparência Ativa](#) em 24 de fevereiro de 2025

Documento assinado eletronicamente sob [fundamentação](#), por:
SILMARIO BATISTA DOS SANTOS | Reitor

Data da Assinatura:
24 de fevereiro de 2025 as 18:05 (America/Sao_Paulo)

Tipo de Documento:
Portaria



[Autenticidade](#)



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

Quadro 1 – Organização dos objetivos, ações, prazos e áreas responsáveis pelo Plano Setorial.

1. EIXO PREVENÇÃO						
1.1 Ações de Seleção e Ingresso						
OBJETIVOS	RESULTADOS-CHAVE	INICIATIVAS	DIFICULDADES PREVISTAS	RISCOS TRATADOS	PRAZOS	ÁREAS RESPONSÁVEIS
Implementar diretrizes inclusivas e éticas em processos seletivos e de ingresso de pessoas servidoras.	Garantir que 100% dos editais de concursos públicos para fins de provimento efetivo, publicados a partir de 2025, incluam conteúdos deste plano até o final de 2025.	1) Desenvolver materiais de referência com base nas diretrizes do PFPEAD, abordando assédio, discriminação e diversidade no contexto público.	Falta de recursos técnicos e humanos especializados para a elaboração de materiais.	Inconsistências nos editais quanto à conformidade com o PFPEAD; Risco de processos seletivos não contemplarem diretrizes inclusivas, prejudicando a diversidade.	dez/2025	Gestão de Pessoas
		2) Realizar workshops e capacitações para integrantes das comissões de concursos e elaboradores de questões, com	Agenda limitada para integrar workshops nas rotinas das comissões; Falta de engajamento ou adesão dos	Elaboração de provas ou processos que não considerem as diretrizes inclusivas	dez/2025	



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

		ênfase na formulação de questões e na avaliação inclusiva.	participantes devido à sobrecarga de trabalho.			
	Inserir termo de ciência do Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação nos processos de posse até o final de 2025.	Atualizar manuais, documentos e procedimentos referentes à posse de servidores públicos.	Complexidade no levantamento e análise de todos os documentos existentes.	Procedimentos defasados que não estejam alinhados às diretrizes do PFPEAD; Impacto negativo na recepção de servidores recém-empossados.	dez/2025	
		Instruir os Responsáveis pela Posse.	Dificuldade de engajar todos os responsáveis pelo processo de posse.	Erros ou omissões no cumprimento das diretrizes inclusivas no ato de posse.	dez/2025	
	Incluir a temática nas formações de integração até final de 2025.	1. Atualizar conteúdos dos programas de integração.	Baixo impacto	Falta de letramento nas temáticas.	dez/2025	



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

1.2 Ações Formativas						
OBJETIVOS	RESULTADOS-CHAVE	INICIATIVAS	DIFICULDADES PREVISTAS	RISCOS TRATADOS	PRAZOS	ÁREAS RESPONSÁVEIS
Promover uma cultura organizacional de formação continuada sobre temáticas relevantes à convivência profissional.	Formar, no mínimo, a maioria dos servidores ocupantes de cargos de direção do IFSP até o final de 2028.	1) Inclusão de cursos com temáticas PSPEAD na formação de gestores.	Não implementação pela área responsável.	Condutas que configurem assédio moral interpessoal, institucional, vertical, horizontal e misto; assédio sexual; discriminação em função de raça, gênero, idade ou orientação sexual.	Anualmente	Diretoria de Desenvolvimento Institucional
		2) Realização de 1 formação para gestores.	Desinteresse de alguns gestores.		Anualmente	
		3) Inclusão da temática do PSPEAD na agenda de reuniões CGIRC.	Dificuldade em integrar a temática do PSPEAD nas reuniões, devido a outros tópicos prioritários.		Anualmente	



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

	Alcançar pelo menos 100 certificações em temáticas do PSPEAD até o final de 2028.	1. Incentivar a inclusão de ações direcionadas às temáticas no planejamento do PDP.	Baixa interesse dos servidores; dificuldade em conciliar com o cronograma do PDP.	Condutas que configurem assédio moral interpessoal, institucional, vertical, horizontal e misto; assédio sexual; discriminação em função de raça, gênero, idade ou orientação sexual.	Anualmente	Gestão de Pessoas
		2. Divulgar, periodicamente, cursos aos servidores sobre temáticas do PPEAD, como curso da Enap de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Sexual e Moral.	Baixo interesse dos servidores nos cursos relacionados às temáticas.	Condutas que configurem assédio moral interpessoal, institucional, vertical, horizontal e misto; assédio sexual; discriminação em função de raça, gênero, idade ou orientação sexual.	Anualmente	



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

		3. Realizar, ao menos uma vez ao ano, palestras de divulgação do conteúdo do Guia Lilás	Baixa adesão, ocasionando pouca efetividade na ação	Condutas de assédio moral, sexual e discriminação por raça, gênero, idade ou orientação sexual.	Anualmente	Ouvidoria, Unidade Correcional, Unidade de Integridade, Gestão de Pessoas
		4. Definir e implementar mecanismos de monitoramento das certificações nas temáticas.	Escolha ou adaptação de uma ferramenta eficiente para administrar o levantamento das certificações.	Falta de letramento nas temáticas.	dez/2028	Gestão de Pessoas
	Identificar e implementar 100% das ações que possam ser integradas entre o Plano de Integridade e o Plano de	1. Mapear pontos de convergência entre os planos.	Complexidade na identificação de convergências; Interdependência de ações.	Desalinhamento entre planos da Instituição.	dez/2028	Unidade de Gestão da Integridade



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

	Enfrentamento ao Assédio e Discriminação até o final de 2028.	2. Consolidar um relatório conjunto de alinhamento das ações.	Diferenças nas métricas de avaliação; Dificuldade de coordenação entre as equipes envolvidas.			
1.3 Ações de Sensibilização						
OBJETIVOS	RESULTADOS-CHAVE	INICIATIVAS	DIFICULDADES PREVISTAS	RISCOS TRATADOS	PRAZOS	ÁREAS RESPONSÁVEIS
Comunicar continuamente sobre medidas adequadas à prevenção e à identificação das formas de violência no ambiente de trabalho	Alcançar pelo menos 80.000 visualizações únicas nos conteúdos postados sobre a temática até 2028.	1) Elaborar campanha para conscientizar a comunidade do IFSP, com divulgação nas redes sociais e demais canais oficiais de comunicação da instituição.	Falta de engajamento dos colaboradores.	Falta de conscientização	dez/2025	Comunicação



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

		2) Definir mecanismo para mensurar o alcance e engajamento do público.	Falta de engajamento dos colaboradores.		dez/2025	
	Inclusão das temáticas de diversidade, assédio e discriminação no Plano de Comunicação.	1) Realizar o mapeamento das necessidades.	Dificuldade em identificar as reais necessidades e percepções dos colaboradores durante o mapeamento inicial.	Falta de conscientização	dez/2025	Comunicação
		2) Definir o conteúdo estratégico	Dificuldade em abordar de forma eficaz os temas de assédio, discriminação e respeito devido à ausência de		dez/2025	



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

OBJETIVOS	RESULTADOS-CHAVE	INICIATIVAS	DIFICULDADES PREVISTAS	RISCOS TRATADOS	PRAZOS	ÁREAS RESPONSÁVEIS
Assegurar o bem-estar físico e mental das pessoas servidoras	Reduzir, pelo menos em 20%, os atestados médicos relacionados a problemas de saúde mental associados ao ambiente de trabalho até o final de 2028.	Desenvolver e validar perguntas relacionadas ao tema com apoio de especialistas em saúde mental e diversidade.	Elaborar questões que sejam claras, imparciais e que não gerem interpretações ambíguas.	Absentéismo em razão de assédio ou discriminação no trabalho.	dez/2026	Gestão de Pessoas
		Inserir os novos itens na pesquisa de clima organizacional.	Encontrar o número ideal de perguntas para abordar assédio e discriminação sem tornar a pesquisa cansativa.		dez/2026	
		Mapear riscos psicossociais.	Dificuldade para levantamento das informações necessárias.		dez/2026	



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

		Definir métodos de acompanhamento.	Dificuldade para definir o que deve ser avaliado.		dez/2026	
		Definir mecanismos de avaliação das ações implementadas.	Falta de tempo para iniciativas		dez/2026	
2. EIXO ACOLHIMENTO						
2.1 Rede de Acolhimento						
OBJETIVOS	RESULTADOS-CHAVE	INICIATIVAS	DIFICULDADES PREVISTAS	RISCOS TRATADOS	PRAZOS	ÁREAS RESPONSÁVEIS
Fortalecer a rede de acolhimento às vítimas.	Formalizar a criação da Comissão Permanente de Acolhimento (Copea).	Definir membros e responsabilidades.	Falta de patrocínio da alta gestão, alocação de recursos e engajamento dos membros	Condutas que configurem assédio moral interpessoal, institucional, vertical, horizontal e misto; assédio sexual; discriminação em	jun/2025	Gabinete da Reitoria, Gestão de Pessoas, Ouvidoria, Comissão de Ética.
		Elaborar regimento.				
		Estruturar fluxos de atendimento.				



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

				função de raça, gênero, idade ou orientação sexual		
2.2 Canais de Acolhimento						
OBJETIVOS	RESULTADOS-CHAVE	INICIATIVAS	DIFICULDADES PREVISTAS	RISCOS TRATADOS	PRAZOS	ÁREAS RESPONSÁVEIS
Definir os canais de atendimento às vítimas	Instituir um canal de comunicação específico para a Copea	2) Instituir canal seguro e confidencial da Copea.	Baixa procura pelos canais por falta de confiança.	Condutas de assédio moral, sexual e discriminação por raça, gênero, idade ou orientação sexual.	jun/2025	Gabinete da Reitoria e Ouvidoria
		3) Implementar meios de avaliação do canal de comunicação com a Copea.	Baixa adesão.		dez/2025	
		4) Treinamento da equipe.	Manter a equipe constantemente treinada para tratar as denúncias de forma ética e		jun/2025	



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

			sigilosa.			
		5) Realizar campanha de comunicação aos servidores.	Garantir o engajamento e a credibilidade da mensagem junto a todo o público-alvo.		set/2025	
2.3 Medidas Acautelatórias						
OBJETIVOS	RESULTADOS-CHAVE	INICIATIVAS	DIFICULDADES PREVISTAS	RISCOS TRATADOS	PRAZOS	ÁREAS RESPONSÁVEIS
Definir medidas administrativas para proteção à vítima	Estabelecer mecanismos para implementação de medidas acautelatórias.	1) Mapeamento de medidas acautelatórias (medidas a serem tomadas antes de procedimento apuratório).	Dificuldade no debate interno para construir medidas acautelatórias de referência, insegurança de gestores em agir de imediato em determinadas situações;	Retaliações a pessoas denunciantes/vítimas; adoecimento da pessoa servidora; insegurança dos gestores na adoção de medidas acautelatórias	jul/2025	Copea
		2) Desenvolver e implementar um protocolo de análise e aplicação			dez/2025	



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

		de medidas acautelatórias.	atraso ou dificuldade na atuação para cessar a violência devido à ausência de rol de medidas adaptadas a cada organização		Anualmente	
3. EIXO DENÚNCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO						
3.1 Proteção da pessoa denunciante						
OBJETIVOS	RESULTADOS- CHAVE	INICIATIVAS	DIFICULDADES PREVISTAS	RISCOS TRATADOS	PRAZOS	ÁREAS RESPON



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

Assegurar a proteção da pessoa denunciante	Estabelecer mecanismos de anonimato para 100% das denúncias recebidas até o final de 2025.	Implementar plataformas seguras de denúncia e promover o uso delas.	1) Garantir a confidencialidade e segurança da informação; 2) Resistência ao uso da plataforma; 3) Acessibilidade e usabilidade.	1) Falta de anonimato efetivo; 2) Exposição dos dados.	dez/2025	Ouvidoria
--	--	---	--	---	----------	-----------

3.2 Infrações, Procedimentos Disciplinares e Penalidades

OBJETIVOS	RESULTADOS-CHAVE	INICIATIVAS	DIFICULDADES PREVISTAS	RISCOS TRATADOS	PRAZOS	ÁREAS RESPONSÁVEIS
Fortalecer os mecanismos para apuração de infrações e condução de procedimentos disciplinares	Aprimorar a eficiência dos processos, garantindo uma redução no tempo de resolução até o final de 2028.	1) Criar fluxos claros de apuração.	Complexidade dos processos por envolver múltiplos atores.	Risco de processos paralisados	dez/2025	Unidade Correicional
		2) Estabelecer cronograma de acompanhamento.	1) Dificuldade em definir prazos realistas sem		jul/2026	



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

			comprometer a qualidade das apurações; 2) Sobrecarga de demandas que pode inviabilizar o cumprimento dos prazos.			
		3) Treinar equipe para aprimoramento de análise de processos.	Limitação de recursos para aplicação de treinamentos.		dez/2025	
		4) Definir mecanismos de controle e avaliação das ações realizadas.	Dificuldade em definir indicadores claros e objetivos.		jul/2026	