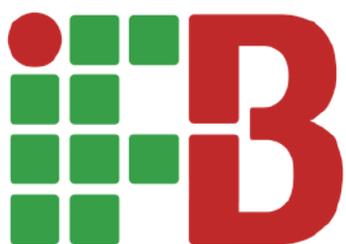


---

# POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO E ÀS VIOLÊNCIAS DO INSTITUTO FEDERAL DE BRASÍLIA



---

## REITORIA

### Reitora

Veruska Ribeiro Machado

### Chefe de gabinete da reitoria

Rodrigo Alfani

### Pró-reitora de administração

Cláudia Sabino Fernandes

### Pró-reitora de ensino

Amélia Pereira da Silva

### Pró-reitora de extensão e cultura

Diene Ellen Tavares

### Pró-reitor de gestão de pessoas

José Anderson de Freitas Silva

### Pró-reitora de pesquisa e inovação

Simone Braz Ferreira Gontijo

### Diretor de comunicação

Jefferson Sampaio de Moura

### Diretora de planejamento e orçamento

Valdina Regis Lopes

### Diretor de tecnologia da informação

João Victor Oliveira

## CAMPI

### Diretora-Geral IFB Campus Brasília

Christine Reboucas Lourenço

### Diretor-Geral IFB Campus Ceilândia

Paulo Henrique Sales Wanderley

### Diretor-Geral IFB Campus Estrutural

Giano Luís Copetti

### Diretora-Geral IFB Campus Gama

Andresa Cristina de Andrade

### Diretor-Geral IFB Campus Planaltina

Nilton Nélio Cometti

### Diretor-Geral IFB Campus Recanto das Emas

Germano Teixeira Cruz

### Diretora-Geral IFB Campus Riacho Fundo

Alessandra Silva de Sousa Neves

### Diretor-Geral IFB Campus Samambaia

Paulo Henrique Silva Ribeiro

### Diretor-Geral IFB Campus São Sebastião

Robson Caldas de Oliveira

### Diretor-Geral IFB Campus Taguatinga

Gabriel Queiroz Negrão

**Instituto Federal de Brasília**

SAUS Quadra 2 Bloco E Edifício Siderbrás, Brasília-DF, 70070-906

---

---

# POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO E ÀS VIOLÊNCIAS DO INSTITUTO FEDERAL DE BRASÍLIA - IFB

## DA POLÍTICA

A Política de Prevenção e Combate ao Assédio e às Violências do IFB é o documento de orientação para a promoção de um ambiente seguro, respeitoso e inclusivo, livre de comportamentos abusivos e sem discriminação nas dependências da instituição.

Esta política visa valorizar o desenvolvimento integral da pessoa e a formação humana consciente do combate à violência favorecendo uma compreensão profunda das causas e consequências da violência, bem como a capacidade de agir de maneira responsável e ética para prevenir e combater tais práticas.

A Política de Prevenção e Combate ao Assédio e às Violências do IFB tem como princípios orientadores:

- I - o respeito à dignidade da pessoa humana;
- II - a proteção à honra, à imagem e à reputação pessoal;
- III - a preservação dos direitos sociais do trabalho;
- IV - a garantia de um ambiente institucional saudável;
- V - a preservação do denunciante e das testemunhas;
- VI - a preservação do denunciado, para evitar punição prévia ou dupla punição;
- VII - a promoção e disseminação dos princípios éticos no ambiente institucional;

VIII - a manutenção de processos sistemáticos e contínuos na prevenção e combate a todas as formas de assédio e importunação sexual e outras violências.

---

---

## DOS OBJETIVOS

São os objetivos desta política:

I - estabelecer diretrizes e normas a serem seguidas pela comunidade do IFB no cotidiano escolar;

II - normatizar os procedimentos de acolhimento e os fluxos de denúncia em situações de assédio, em suas variadas formas;

III - implementar ações de prevenção e enfrentamento à violência permanentes para criar um ambiente institucional saudável e livre de discriminações no Instituto Federal de Brasília.

IV - fomentar a cultura da paz e a tolerância e compreensão da diversidade humana;

V - incentivar o amplo debate sobre o problema do assédio e das violências, em suas mais variadas formas;

VI - garantir o direito de defesa e preservar o denunciante e as testemunhas;

VII - estabelecer ações permanentes de enfrentamento e prevenção em todos os *campi* e na Reitoria;

VIII - acompanhar o registro das ouvidorias que tratam de denúncias de violência para a elaboração de outras ações preventivas;

IX - estimular a formação de servidores(as) e estudantes sobre os temas relacionados;

X - criação de um relatório para registro estatístico das ações de prevenção, denúncias e encaminhamentos que envolvam as diferentes formas de assédio e outras violências;

XI - nortear a produção de material educativo sobre o tema no IFB.

---

---

## DOS TERMOS E DEFINIÇÕES

Para os fins desta Política, entende-se:

I - **violência**: uso de força física, poder ou autoridade, de forma real ou ameaçada, contra si mesmo, outra pessoa, grupo ou comunidade, que resulte ou tenha alta probabilidade de resultar em lesão, morte, dano psicológico, prejuízo ao desenvolvimento ou privação;

I - **assédio moral** - é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho ou no ambiente escolar, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho. O assédio moral vertical ocorre quando há relação de hierarquia entre o(a) agressor(a) e o(a) assediado(a), podendo ser descendente ou ascendente. O assédio moral descendente ocorre quando uma pessoa em posição hierárquica superior pratica o assédio contra um subordinado. Por outro lado, o assédio moral ascendente acontece quando alguém em posição hierárquica inferior assedia um superior. Já o assédio moral vertical caracteriza-se pelo assédio entre indivíduos do mesmo nível hierárquico, enquanto o assédio misto ocorre quando a pessoa é assediada simultaneamente por superiores e colegas de mesma hierarquia;

II - **assédio sexual** - se caracteriza pelo não consentimento da pessoa assediada e pode se manifestar por meio de mensagens escritas, gestos, cantadas, piadas, insinuações, chantagens ou ameaças; ou seja, de maneira sutil ou explícita, não sendo o contato físico requisito para a configuração do assédio sexual, bastando que ocorra a perseguição indesejada. Para caracterizá-lo não é necessária a repetição ou sistematização da conduta, bastando um único ato de investida com teor sexual indesejado pela vítima, em que ocorra a intimidação com incitações sexuais inoportunas;

III - **bullying** - é uma prática sistemática e repetitiva de atos de violência física e psicológica, de uma pessoa ou grupo contra um indivíduo, que pode incluir intimidação, humilhação, xingamentos e agressão física. Ambos o *bullying* e o assédio moral são situações de abuso de poder, mas o *bullying* pode incluir agressões ligadas a características de personalidade da vítima e não precisa necessariamente ter ligação com alguma posição de poder social ou organizacional;

IV - **cyberbullying** - é a prática do *bullying* realizada por meio de dispositivos eletrônicos, como *smartphones*, computadores ou *tablets*, utilizando plataformas digitais como redes sociais, aplicativos de mensagens, *e-mails*, ou jogos *on-line*.

V - **capacitismo** - é o preconceito e a discriminação que a pessoa com deficiência vive na sociedade por ter sua existência relacionada à incapacidade e inferioridade, reduzindo a pessoa à sua deficiência;

---

---

VI - **discriminação racial** - é o ato de discriminar alguém por conta de sua raça, origem étnica, cor e/ou condição que apresente diferença, com demonstração de suposta superioridade sobre a vítima e com o objetivo de anular ou restringir o reconhecimento, o gozo ou o exercício em igualdade de condições, de direitos e liberdades fundamentais no campo político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada;

VII - **etarismo** - também chamado de discriminação etária, discriminação geracional, etarismo, idadismo, é um tipo de discriminação contra pessoas ou grupos baseados na idade;

VIII - **perseguição** - perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade. É um crime previsto na Lei nº 14.132. de 31 e março de 2021;

IX - **LGBTfobia** - trata-se do ódio ou a rejeição às pessoas que pertencem a essa comunidade. É toda forma de discriminação baseada na orientação sexual ou identidade de gênero da pessoa. No Brasil, condutas criminosas contra pessoas da comunidade LGBTQIAPN+ (são punidas pela Lei de Racismo. Engloba a homofobia, lesbofobia, bifobia, transfobia, entre outras formas de violência baseadas na identidade de gênero ou orientação sexual. LGBTQIAPN+ é uma sigla que abrange pessoas que são Lésbicas, Gays, Bi, Trans, Queer/Questionando, Intersexo, Assexuais/Arromânticas/Agênero, Pan/Pôli, Não-binárias e mais;

X - **racismo** - é a discriminação social baseada na ideia de que existem diferentes raças humanas e que uma é superior às outras. Esta noção tem base em diferentes motivações, em especial as características físicas (fenótipos) e outros traços do comportamento humano. Consiste em uma atitude depreciativa e discriminatória não baseada em critérios científicos em relação a algum grupo social ou étnico. O racismo no Brasil é crime previsto na Lei n. 7.716/1989, é inafiançável e não prescreve, ou seja, quem cometeu o ato racista pode ser condenado mesmo anos depois do crime;

XI - **stalking ou cyberstalking** - é o termo usado para se referir ao ato de perseguir alguém na internet, por meio de invasão de contas nas redes sociais, de ligações telefônicas, envio de mensagens ou no ambiente virtual de modo geral;

XII - **violência de gênero** - é um termo mais amplo que contempla todas as formas de discriminação ou violência baseadas no gênero, ou na orientação sexual das pessoas. São formas de violência de gênero: a violência contra as mulheres, a violência doméstica (que pode ter como alvo mulheres e crianças), o sexismo ou machismo, a violência contra pessoas LGBT+ (homofobia, bifobia, transfobia, lesbofobia etc). Crimes praticados com violência doméstica e familiar contra a mulher, bem como outras medidas para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher, são regulamentados pela Lei Maria da Penha (11.340/2006);

---

---

XIII - **violência física** - é qualquer conduta que ofenda a integridade ou saúde corporal de outrem;

XIV - **violência institucional** - é a violência praticada por instituição pública ou conveniada, inclusive quando gerar revitimização;

XV - **violência moral** - é qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria;

XVI - **violência psicológica** - qualquer conduta que cause dano emocional e diminuição da autoestima ou que prejudique o pleno desenvolvimento de outrem; que vise a controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, 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. A violência psicológica envolve a manipulação, a tentativa de assustar uma pessoa e o uso frequente e deliberado de palavras ou ações que fragilizam outra pessoa emocionalmente. Nesse sentido a violência psicológica enquadra-se como um tipo de assédio moral;

XVII - **violência religiosa** - é caracterizada por ações ou comportamentos violentos que são dirigidos contra indivíduos ou grupos com base em sua religião, crenças ou práticas religiosas. Essa forma de violência pode incluir agressões físicas, intimidação, ameaças, discriminação, perseguição, destruição de locais de culto e ameaça à vida;

XVIII - **violência sexual** - qualquer conduta que constranja a pessoa a presenciar, a manter ou a participar de relação sexual não desejada, mediante intimidação, ameaça, coação ou uso da força; que a induza a comercializar ou a utilizar, de qualquer modo, a sua sexualidade, que a impeça de usar qualquer método contraceptivo ou que a force ao matrimônio, à gravidez, ao aborto ou à prostituição, mediante coação, chantagem, suborno ou manipulação, ou que limite ou anule o exercício de seus direitos sexuais e reprodutivos.

XIX - **xenofobia** - é o preconceito contra pessoas estrangeiras ou de culturas diferentes.

As violências definidas acima devem ser contempladas no escopo desta política, mas não limitantes.

## **DAS CONDUTAS DOS MEMBROS DA COMUNIDADE ACADÊMICA**

São condutas a serem incentivadas e mantidas pelos membros da comunidade acadêmica:

---

---

I – respeitar as diferenças e a diversidade humanas, considerando cada cidadão(ã) como único em sua história e constituição;

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

III – incentivar a participação da comunidade acadêmica em ações de promoção e prevenção da saúde;

IV – fomentar 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;

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

VI – reportar, por meio dos órgãos responsáveis, qualquer ação de que tenha participado, testemunhado ou de que tenha conhecimento relacionada a assédio, discriminação, violência de qualquer natureza, negligência ou omissão;

VII – reconhecer os(as) estudantes como parte de um processo educativo de qualidade, dentro dos marcos referenciais dos documentos institucionais;

VIII – respeitar e ser respeitado(a) pelos membros da comunidade acadêmica, combatendo o *bullying/cyberbullying* ou qualquer tipo de preconceito, seja social, econômico, etário, de gênero, raça, cor, etnia, orientação sexual, opção religiosa ou de qualquer outra natureza.

## DO ACOLHIMENTO E DA DENÚNCIA

O acolhimento da vítima deve assegurar a escuta, o amparo e orientação para outros encaminhamentos que se fizerem necessários, podendo resultar ou não em uma denúncia, sempre resguardando a revitimização.

Todos(as) os(as) servidores(as) do IFB são responsáveis pela construção de um ambiente institucional saudável, respeitoso e sem discriminação e caso sejam procurados para qualquer relato de violência, discriminação e assédio.

Podem ser consideradas unidades de acolhimento e orientação no IFB:

I - as unidades de gestão de pessoas;

II - as unidades de assistência estudantil;

---

---

III - os Núcleos de Gênero e Diversidade Sexual (NUGEDIS);

IV - os Núcleos de Estudos Afro-brasileiros e Indígenas (NEABI);

V - os Núcleos de Atendimento às Pessoas com Necessidades Educacionais Específicas (NAPNE).

As unidades de acolhimento e orientação serão responsáveis por prestar o apoio ao servidor ou ao estudante ainda que não tenha formalizado a denúncia.

Aos NUGEDIS, NEABIs e NAPNEs caberá exclusivamente o acolhimento ao denunciante, orientação quanto ao procedimento formal para denúncia, conforme disposto abaixo, e o acompanhamento.

Caso a situação relatada no acolhimento envolve suspeita ou confirmação de violência contra menor de idade, deverá obrigatoriamente e tempestivamente ser comunicada ao Conselho Tutelar da respectiva localidade ou à Polícia, sem prejuízo de outras providências legais.

Caberá ao servidor que acolher a denúncia remetê-la à autoridade máxima do *campus*, que fará a comunicação ao Conselho Tutelar da respectiva localidade ou à Polícia.

Caso a situação relatada no acolhimento envolve suspeita de violência contra maior de idade, deve-se orientá-lo e apoiá-lo na efetivação da denúncia na Ouvidoria e deverão ser registradas na Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação ([Fala.BR](#)).

## **Do Tratamento da Denúncia**

A Ouvidoria do IFB é a unidade responsável pela análise preliminar, tratamento e encaminhamento para a unidade de apuração mais adequada, e envio da resposta ao cidadão, quando o registro não for anônimo.

A plataforma Fala.BR permite o registro com o login único do Portal GovBr, e de forma anônima, podendo ser feito o registro da denúncia por qualquer pessoa, de qualquer idade.

Caso a situação de violência relatada envolva denúncia contra servidor ou servidora, essa denúncia será encaminhada à unidade de apuração, responsável por fazer a análise preliminar, e, quando aplicável, poderá resultar em abertura de sindicância investigativa ou processo administrativo disciplinar nos termos das normativas da CGU .

Para que a denúncia seja devidamente apurada, ela deve conter a descrição do fato com o maior detalhamento possível, e elementos que identifiquem a vítima da violência, o autor da violência, o local do fato, data e hora do fato, e a identificação de eventuais testemunhas.

---

---

Caso a denúncia seja registrada anonimamente e não contenha esses elementos de apuração, a Ouvidoria não terá como contatar com o denunciante para solicitar informações complementares, bem como o denunciante não poderá receber informações sobre o encaminhamento da denúncia.

As denúncias anônimas que apresentem elementos mínimos para comprovação de um ato de violência são tratadas e encaminhadas para apuração pelo setor responsável.

Quando as denúncias anônimas não apresentarem os elementos mínimos para comprovação de um ato de violência, elas serão arquivadas.

Nas denúncias anônimas, todas as etapas de tratamento e acompanhamento dos encaminhamentos dados pelos gestores que analisam cada denúncia são percorridas normalmente.

A denúncia anônima apenas impossibilita o contato entre a Ouvidoria e o denunciante.

Os dados quantitativos e qualitativos sobre todas as denúncias recebidas são disponibilizados nos relatórios da Ouvidoria.

Em qualquer situação devem ser mantidas em sigilo as identidades dos envolvidos, prevenindo a disseminação de rumores e a exposição das pessoas.

## **DAS ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO DAS VIOLÊNCIAS**

Todas as unidades do IFB deverão promover ações específicas de enfrentamento às violências, trabalhando de forma articulada em todas suas áreas.

Caberá à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas propor e fomentar a participação em ações de desenvolvimento sobre prevenção às diversas formas de violência para todos(as) os(as) servidores(as) e colaboradores(as) do IFB.

Caberá à Pró-Reitoria de Ensino:

I - realizar trilhas formativas para os estudantes;

II - realizar diálogos formativos periódicos, promovendo reflexões sobre as temáticas;

III - produzir materiais de orientação para os docentes sobre como abordar os temas em suas aulas e ações educativa;

---

---

IV - produzir cursos e materiais sobre a temática na plataforma de ensino a distância do IFB, o NEaD.

Caberá à Pró-Reitoria de Pesquisa e Inovação:

I - incentivar a realização de pesquisas que envolvam o enfrentamento das diversas formas de violência, inclusive por meio de editais;

II - incentivar a publicação de materiais sobre o enfrentamento às violências;

III - estimular a realização de eventos científicos que abordem a temática de enfrentamento às violências.

Caberá à Pró-Reitoria de Extensão e Cultura:

I - incentivar ações de extensão voltadas para a temática da violência contra as mulheres, o combate ao racismo e à LGBTfobia, e a discriminação de pessoas com deficiência, inclusive por meio de editais.

II - incentivar ações de extensão voltadas para a inclusão de pessoas vítimas de violência e de pessoas com deficiência, inclusive por meio de editais.

Caberá à Diretoria de Comunicação Social apoiar a produção de materiais, a partir desta política e seus documentos complementares, a serem divulgados nos *campi* e nos canais oficiais de comunicação do IFB.

Caberá à Direção-Geral dos *campi*:

I - divulgar entre estudantes e servidores(as) os materiais de comunicação sobre prevenção e combate à violência, assim como todas as ações de enfrentamento produzidas no âmbito do IFB;

II - apoiar o trabalho de acolhimento realizado pelos núcleos de assessoramento nos *campi* (NAPNE, NUGEDIS, NEABI), assim como das demais unidades de acolhimento e denúncia;

III - incentivar a participação de servidores(as) e estudantes nas formações ofertadas.

---

---

## DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Deverão ser instituídas e observadas ações estratégicas institucionais adicionais acerca do tema para promover a igualdade, com respeito às diversidades e combate a qualquer tipo de assédio ou discriminação.

As ações promovidas a partir desta política devem ser aliadas ao [Programa de Integridade](#) do IFB.

A Gestão do IFB reforça seu compromisso em promover o bem-estar físico e emocional de todos(as) criando um ambiente seguro, onde as pessoas se sintam protegidas e valorizadas, favorecendo a igualdade de oportunidades e o respeito às diferenças e promovendo uma cultura de respeito, inclusão e diversidade.

---

## PLANO DE AÇÕES

Ação	Como	Responsável	Quando
Elaborar a Política	Emissão de Portaria para criar e normatizar a Política de Combate a Violência no IFB	Gabinete/PREX	2023-2024
Divulgar a Política	Criação de campanha institucional para divulgação e sensibilização da comunidade quanto a criação da política por meio de criação de cartazes, vídeos, publicações nos meios oficiais de comunicação	DICOM	semestral
Conscientizar	Criação de comissão para propor ações e projetos voltados para conscientização da comunidade acadêmica	Comissão	contínuo
Capacitar lideranças e gestores	Palestras/Oficinas	UGITAI	Anual
Capacitar servidores para prevenção e atuação	Palestras, rodas de conversa e atividades temáticas	PRGP	Anual
Capacitar discentes para conscientização e prevenção	Palestras, rodas de conversa e atividades temáticas	PREN	Semestral
Firmar Parcerias	Estabelecer parcerias por meio de Acordo de Cooperação com instituições para fomento de projetos/ações institucionais	PREX	Contínuo
Fomentar Projetos de pesquisa e inovação	Incentivar a promoção de projetos e pesquisas que promovam o combate e conscientização contra a violência	PRPI	Contínuo
Monitorar e avaliar periódica a política	Comissão multidisciplinar	Gabinete	2 anos

---

---