



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA

**PORTRARIA 133/2025 - REITORIA/IFPB, de 29 de janeiro de 2025.**

A REITORA DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA , nomeada pelo Decreto Presidencial de 18-10-2022, publicado no Diário Oficial da União em 19-10-2022, no uso de suas atribuições legais e considerando o que consta no Processo nº 23381.000368.2025-01, assim como o [Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024](#) e a [Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024](#),

**RESOLVE:**

Art. 1º Instituir o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba - IFPB, na forma do Anexo a esta Portaria.

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor a partir desta data.

*(assinado eletronicamente)*  
**Mary Roberta Meira Marinho**  
Reitora

## CAPÍTULO I

### DISPOSIÇÕES INICIAIS

**Art. 1º** Este Plano tem por finalidade definir quais ações deverão ser implementadas para a prevenção e enfrentamento de todas as formas de assédio e de discriminação, no ambiente de trabalho ou estudo, no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba - IFPB, como parte integrante do Programa de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD).

**Art. 2º** As diretrizes e as orientações relativas à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação em conformidade com o **Plano Federal**, estão organizadas em torno de três eixos:

I - prevenção: ações de formação, de sensibilização e de promoção à saúde;

II - acolhimento: ações para organização de redes e canais de acolhimento; e

III - tratamento de denúncias: com o estabelecimento de diretrizes e de orientações que evitem a revitimização e a retaliação.

**Parágrafo único.** Todas as fases de execução das ações previstas neste Plano Setorial deverão observar os princípios de tratamento humanizado, com foco na linguagem inclusiva e comunicação não violenta.

**Art. 3º** O disposto neste Plano aplica-se aos agentes públicos e aos discentes do IFPB, qualificados a seguir:

I - agentes públicos: aqueles que exercem atividades, remuneradas ou não, no IFPB, independentemente de vínculo empregatício; e

II - discentes: estudantes regularmente matriculados nos cursos ofertados pelo IFPB, bem como participantes de programa de mobilidade acadêmica, intercâmbio, visitantes e pessoas inscritas em atividades de ensino, pesquisa, extensão oferecidos pelo IFPB, tanto presencial quanto a distância, e quaisquer que sejam suas formas e duração.

## CAPÍTULO II

### DAS DEFINIÇÕES

**Art. 4º Assédio Moral** - Considera-se 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.

**Art. 5º Assédio Moral Organizacional** - Considera-se 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.

**Art. 6º Assédio Sexual** - Considera-se assédio sexual a 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.

**Art. 7º Discriminação** - A 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, dos direitos sociais e individuais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública.

**Art. 8º Rede de Acolhimento** - Configura-se espaços institucionais responsáveis por realizar uma primeira escuta da situação, prestar informações e esclarecimentos, orientar e acolher as vítimas, informando os princípios deste Plano Setorial.

I - No IFPB, a Rede de Acolhimento está normatizada na Resolução nº 60/2021 - CONSUPER/DAAOC/REITORIA/IFPB, que institui a Rede de Combate ao Assédio (RCA), composta de um Comissão Central de Combate ao Assédio (CCCA) e de Núcleos de Combate ao Assédio (NUCAs) em cada um dos Campi.

II - A RCA possui Protocolos de Atendimento e Encaminhamento de Situações de Violência Praticadas No Âmbito do IFPB, disponível em [https://www.ifpb.edu.br/prae/rede-de-combate-ao-assedio/legislacao-e-documentos-pertinentes/protocolos\\_ifpb- atualizado\\_11-24\\_assinado.pdf/view](https://www.ifpb.edu.br/prae/rede-de-combate-ao-assedio/legislacao-e-documentos-pertinentes/protocolos_ifpb- atualizado_11-24_assinado.pdf/view), direcionado para o público discente, mas que pode ser utilizado como referência para o atendimento dos demais agentes públicos vítimas de violência.

III - Os Núcleos de Estudos Afro-brasileiros e Indígenas (NEABIs), podem participar dos acolhimentos de vítimas de discriminação étnicos racial, conforme Resolução nº 61/2023 - CONSUPER/DAAOC/REITORIA/IFPB.

**Art. 9º Outras definições de termos relacionados a esta Portaria, encontram-se no glossário.**

### CAPÍTULO III

#### DA PREVENÇÃO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO

**Art. 10** Para fins de prevenção à prática de assédio moral, assédio sexual e discriminação, visando à formação, à sensibilização e à promoção da qualidade de vida no ambiente de trabalho e estudo do IFPB, considerando o que constam na Resolução Nº 60/2021 - CONSUPER/DAAOC/REITORIA/IFPB e na Resolução 61/2023 - CONSUPER/DAAOC/REITORIA/IFPB, as seguintes ações serão prioritárias, sem prejuízo de outras que venham a ser desenvolvidas ou previstas em outros documentos institucionais:

I - promover ações periódicas, para execução pela Rede, de conscientização e esclarecimento relativas à questão de preconceito, práticas discriminatórias, assédio moral e sexual, nas suas diversas tipificações, abrangendo a comunidade do IFPB;

II - produzir material informativo e de apoio as ações de enfrentamento do assédio e da discriminação;

III - promover capacitação e treinamento de forma regular e contínua dos agentes públicos com temas relacionados ao reconhecimento e enfrentamento do assédio, da discriminação e suas repercussões jurídicas e gerenciais, à gestão participativa e humanizada, à comunicação não violenta, à intervenção do espectador, e ao letramento étnico-racial, de gênero, demais formas de discriminação e suas interseccionalidades;

IV - garantir espaços, sejam eles físicos ou virtuais, discretos e sigilosos para acolhimento dos denunciantes e das vítimas;

V - Proporcionar, através dos NUCAs, espaços de acolhimento e orientação em situação de preconceito, práticas discriminatórias e/ou assédio;

VI - garantir o registro das denúncias de assédio moral, de assédio sexual e de discriminação em sistema, Plataforma Fala.Br, respeitando os níveis de segurança da informação aplicada e, a partir da análise institucional das informações produzidas, propor ações de prevenção.

**Art. 11** As ações relacionadas nos incisos anteriores do art. 10 deste Plano deverão ser implementadas pela Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis (PRAE), pela Diretoria Geral de Gestão de Pessoas (DGEP), pela Corregedoria do IFPB (CORREG), pela Diretoria de Planejamento Institucional (DPI) e pela Ouvidoria, no âmbito das respectivas competências, sem prejuízo de parceria entre si e de outras unidades do IFPB, por meio das seguintes providências:

- I - divulgar informação sobre o que caracteriza assédio moral, assédio sexual e discriminação e sobre os procedimentos a serem adotados na ocorrência desses casos;
- II - fazer campanhas e promover eventos visando à sensibilização para a prática de relações respeitosas no ambiente de trabalho ou estudo;
- III - promover a comunicação horizontal, o diálogo, o feedback e canais de escuta e discussão, com o objetivo de identificar problemas e propor ações de melhoria no ambiente e nas relações de trabalho ou estudo;
- IV - fomentar a gestão humanizada com a avaliação permanente da cultura organizacional, a fim de assegurar que as ações implementadas promovam as mudanças desejadas; e
- V - outras iniciativas com a finalidade de assegurar o respeito à diversidade e impedir mecanismos, gestões e atitudes que favoreçam o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação no IFPB.

**Art. 12** A ação mencionada no inciso II do art. 11 deverá ser implementada pela Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis (PRAE), pela Diretoria Geral de Gestão de Pessoas (DGEP), pela Corregedoria do IFPB (CORREG), pela Diretoria de Planejamento Institucional (DPI) e pela Ouvidoria, por meio da oferta de capacitação continuada, de modo presencial ou a distância, com conteúdo direcionado aos seguintes públicos-alvo:

- I - agentes públicos em geral, vinculados ao IFPB;
- II - gestores titulares e substitutos do IFPB, em caráter obrigatório;
- III - servidores lotados na Procuradoria do IFPB e membros das seguintes comissões:
  - a) Comissão de Ética do IFPB;
  - b) Conselho Disciplinar; e
- IV - equipes das áreas de assistência estudantil, gestão de pessoas e ouvidoria, diretamente envolvidas nas diretrizes e orientações estabelecidas neste Plano.

§ 1º O planejamento estratégico dos setores citados no art. 11 deverão incorporar, anualmente, ações com a temática de prevenção do assédio e da discriminação, em parceria.

§ 2º A realização de cursos relativos à temática abordada neste plano deverá ser prevista e pontuada como atividade obrigatória no Programa de Gestão de Desempenho (PGD) do IFPB.

**Art. 13.** A ação mencionada no inciso IV do art. 10 deste Plano deverá ser implementada pela Ouvidoria do IFPB, com ampla divulgação à comunidade interna, utilizando os canais de comunicação institucional disponíveis, para o recebimento de informações, reclamações, sugestões e denúncias, bem como adotar as devidas providências ou encaminhamentos pertinentes.

**Art. 14.** As pró-reitorias e outros setores sistêmicos e as diretorias dos campi poderão, no âmbito das suas respectivas competências, desenvolverem ações de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação por meio de campanhas, materiais informativos, eventos, ações culturais, artísticas, lúdicas ou outras formas de comunicação e expressão, a fim de alcançar e sensibilizar o maior número possível de pessoas que atuam no ambiente de trabalho ou estudo do IFPB.

**Parágrafo único.** O disposto no caput deste artigo deverá ser realizado em parceria com as unidades mencionadas no art. 11 deste Plano, conforme o público-alvo, e ser previsto nos respectivos planos anuais de trabalho ou no planejamento operacional do setor.

## CAPÍTULO IV

### DO ATENDIMENTO AO AGENTE PÚBLICO E AO DISCENTE

**Art. 15.** Na hipótese de comportamentos suspeitos ou indícios de assédio ou de discriminação, em ambiente de trabalho ou estudo, o acolhimento da suposta vítima deverá ser realizado pela Rede de Combate ao Assédio, conforme previsto na Resolução Nº 60/2021 - CONSUPER/DAAOC/REITORIA/IFPB, e observado o disposto nos Protocolos de Atendimento e Encaminhamento de Situações de Violência Praticadas no Âmbito do IFPB .

**Art. 16. Acolhimento da vítima e/ou denunciante** - A Rede de Combate ao Assédio do IFPB deverá promover o atendimento ao denunciante da seguinte forma:

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

II - informar ao denunciante as noções gerais acerca da prática de assédio e discriminação, e os respectivos procedimentos de prevenção e enfrentamento;

III - orientar a respeito dos elementos relevantes a serem registrados, bem como o trâmite processual em caso da formalização da denúncia na Ouvidoria, por meio da Plataforma Fala.BR;

IV - informar ao denunciante sobre as possibilidades de atendimento psicossocial, se assim achar necessário, por profissionais atuantes: se discente, no Campus ou na PRAE e na DGEP/DDP, se agente público; e

V - providenciar o preenchimento do Formulário de Registro de Atendimento (modelo disponível no Protocolo).

§ 1º Os atendimentos promovidos por integrantes da Rede de Combate ao Assédio do IFPB deverão observar os Protocolos de Atendimento e Encaminhamento de Situações de Violência Praticadas No Âmbito do IFPB bem como o Protocolo de Acolhimento constante do Anexo II da [Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024](#).

§ 2º O atendimento deverá ser realizado, preferencialmente, em dupla, para que o registro das informações possa ser feito sem prejuízos ao acolhimento do denunciante e, sempre que possível, com a presença de uma pessoa do mesmo gênero e raça da pessoa afetada por comportamentos suspeitos ou indícios de assédio ou discriminação.

§ 3º Os atendimentos deverão ser documentados na Plataforma Fala.BR, a fim de que os dados quantitativos e qualitativos sejam sistematizados, permitindo o acompanhamento adequado do caso e gerando periodicamente estatísticas e relatórios sobre a situação de assédio e discriminação na Administração Pública Federal.

§ 4º Os atendimentos realizados pelos gestores, da RCA e da DGEP ou pela Comissão de Ética do IFPB deverão ser encaminhados para a Ouvidoria através da Plataforma Fala.BR, a fim de providenciar o disposto no § 3º deste artigo.

**Art. 17. Registro e encaminhamento da denúncia** - A denúncia de assédio ou de discriminação deverá ser formalizada em meio eletrônico na Plataforma Fala.BR, cujo acesso e registro poderão ser realizados pelos seguintes denunciantes:

- I - quem sofre o assédio ou discriminação;
- II - qualquer pessoa que tenha observado a situação de assédio ou discriminação; ou
- III - agente público que tome ciência da situação de violência IFPB.

**Parágrafo único.** Na hipótese de a denúncia de assédio ou de discriminação ser dirigida a qualquer unidade, setor ou servidor do IFPB, a vítima ou denunciante deverá ser orientada a fazer o registro na Plataforma Fala.BR para que a Ouvidoria possa dar o tratamento adequado a manifestação.

**Art. 18.** Caberá à Ouvidoria o recebimento, após prévio cadastro na plataforma Fala.Br pela vítima ou denunciante, a análise preliminar e, caso habilitada e admissível, o encaminhamento da denúncia, segundo a competência, à unidade ou à instância a seguir:

- I - Comissão de Ética do IFPB, para apuração de denúncias que envolvem desvios de conduta ética de agentes públicos;
- II - Corregedoria do IFPB – CORREG, para análise e apuração de denúncias que envolvem desvios de conduta e infrações funcionais dos servidores do IFPB;
- III - Pró Reitoria de Administração e Finanças (PRAF) e Direção Administrativa dos Campi, para providências relacionadas à transgressão disciplinar de prestador de serviços terceirizados, junto à empresa prestadora de serviços e ao gestor do contrato; ou
- IV - Conselhos Disciplinares dos Campi, para apuração de denúncias envolvendo o descumprimento do regime disciplinar do corpo discente.

**Parágrafo único.** A apuração da denúncia pelas unidades ou instâncias mencionadas nos incisos I a IV deste artigo será formalizada e instruída em procedimento administrativo próprio, cujo resultado deverá ser guardado na unidade ou instância que promoveu à apuração para fins de registro e fornecimento de dados, quando solicitado.

**Art. 19.** As unidades ou instâncias responsáveis pelo acolhimento, deverão orientar o denunciante ou a vítima para registro na Plataforma Fala.BR, após, com a apuração da denúncia, todos os envolvidos deverão garantir o sigilo de todas as informações e orientar o denunciante quanto aos procedimentos relativos à prevenção e ao enfrentamento de assédio e discriminação de que trata este Plano e os relativos ao processo de tratamento de denúncias no âmbito da Ouvidoria do IFPB.

§ 1º Caso a denúncia de assédio ou discriminação apresente indício de crime ou ilícito penal, os integrantes da RCA deverão esclarecer ao denunciante sobre a possibilidade de apresentar notícia na Delegacia da Mulher, na Delegacia Especializada de Investigação de Crimes de Racismo, Xenofobia, LGBTFobia e Intolerâncias Correlatas(DECRIN) ou em outra Delegacia da Polícia Civil.

§ 2º Na fase adequada, para o pleno do exercício do contraditório e ampla defesa pelo denunciado no âmbito do IFPB, deverá estar explícito na denúncia quem é a suposta vítima de assédio ou discriminação.

§ 3º Caso a identificação do crime ou ilícito penal se dê no âmbito da apuração correicional, o processo deverá ser encaminhado à Corregedoria do IFPB que irá instruir o encaminhamento ao Ministério Público.

**Art. 20. Medidas protetivas** - Com o objetivo de preservar a saúde, a integridade física, moral e psicossocial, quaisquer prejuízos profissionais ou materiais, ao fazer a denúncia, a pessoa afetada por assédio ou discriminação poderá contar com as seguintes medidas protetivas:

I - tratamento adequado da denúncia pela Ouvidoria, conforme regulamentações pertinentes;

II - confidencialidade, observando a segurança das informações e dos meios utilizados para registrá-las, por todos os envolvidos na prevenção e enfrentamento de assédio e discriminação;

III - garantia de atendimento e providências junto aos órgãos responsáveis ou setores na hipótese de retaliações, tais como:

a) demissão arbitrária;

b) alteração injustificada de funções ou atribuições;

c) imposição de sanções, de prejuízos remuneratórios ou na apuração do rendimento escolar ou materiais de qualquer espécie;

d) retirada de benefícios, diretos ou indiretos; e

e) negativa de fornecimento de referências profissionais ou escolar positivas;

IV - alteração da unidade de desempenho de suas atribuições ou deferimento de teletrabalho, observados os normativos vigentes, no caso de agente público;

V - mudança de turma ou horário, no caso de discente, na hipótese de oferta do componente curricular ou disciplina equivalente em outra turma ou horário por docente diferente, se o denunciado for seu docente; e

VI - outras possibilidades de afastamento entre a vítima/denunciante e o denunciado do espaço comum, a serem analisadas pela DGEP, se agente público, ou coordenação do curso, se discente.

§ 1º As medidas protetivas estabelecidas neste artigo poderão ser sugeridas pelos integrantes da RCA, por ocasião do atendimento ou acolhimento do denunciante, bem como nas recomendações das unidades/instâncias responsáveis pela apuração da denúncia.

§ 2º Aplica-se o disposto neste artigo também ao denunciante que não seja a pessoa alvo de assédio ou discriminação.

## CAPÍTULO V

### DA PUNIÇÃO À PRÁTICA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

**Art. 21.** A pessoa acusada de praticar assédio ou discriminação poderá ser responsabilizada, tanto na esfera administrativa, quanto na esfera penal ou cível, observando-se fluxo no trâmite de denúncia referenciado, no que couber, no Guia Lilás: Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal, aprovado pela Portaria Normativa CGU nº 58, de 7 de março de 2023.

**Art. 22.** Na esfera administrativa/disciplinar, a apuração e a imputação da penalidade/sanção cabível, constatada a prática de assédio ou discriminação, será realizada pela unidade/instância de que trata o art. 18 deste Plano, com fundamento nos seguintes atos normativos, conforme o vínculo institucional do denunciado:

I - servidor público: [Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1.990](#), que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas

federais e [Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994](#), que aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal;

III - agente público abrangido pela CLT: [Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#), que dispõe sobre a Consolidação das Leis do Trabalho; e

IV - discente: Regimentos Disciplinares de cada modalidade de ensino

§ 1º A aplicação dos atos normativos relacionados no *caput* deste artigo não dispensa o cumprimento de regulamentação complementar sobre a matéria, nem decisões dos tribunais superiores e pareceres vinculantes, no que couber.

§ 2º Verificado o cometimento de crime, além da aplicação das sanções administrativas, nos termos da legislação pertinente, os autos deverão ser encaminhados ao Ministério Público, conforme o § 2º do art. 19 deste Plano.

**Art. 23.** Além da legislação aplicável mencionada no art. 18 deste Plano, os procedimentos administrativos deverão observar o disposto no item 7 do Anexo I da [Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024](#).

## CAPÍTULO VI

### DO MONITORAMENTO

**Art. 24.** O monitoramento tem a finalidade de avaliar os resultados das ações adotadas e subsidiar o aprimoramento das estratégias e ferramentas de prevenção e enfrentamento de assédio e discriminação, em processo contínuo de retroalimentação, estabelecendo um ciclo virtuoso para o desenvolvimento de um ambiente de trabalho e estudo propício ao bem-estar e à integridade física, moral e psicológica dos agentes públicos e discentes do IFPB.

**Art. 25.** O monitoramento dos casos de assédio e discriminação deverá ser orientado por abordagem sistêmica e fluxo de trabalho integrado entre a Rede de Combate ao Assédio do IFPB, a alta gestão (Diretores Gerais) e as instâncias de apuração das denúncias, mediante as seguintes providências:

I - no prazo de 30 (trinta) dias da data do atendimento, os responsáveis pelo acolhimento deverão realizar reunião com o(a) denunciante, a fim de verificar o *status* da situação de assédio ou discriminação por ele apresentada (reduziu, eliminou, agravou ou não houve alteração);

II - após a reunião com o(a) denunciante, os responsáveis pelo acolhimento deverão entrar em contato com as áreas competentes, conforme cada encaminhamento mencionado no Formulário de Registro de Atendimento (modelo disponível no Protocolo), solicitar informações sobre o atendimento das medidas propostas e informar o *status* atual da situação de assédio ou discriminação relatado pelo denunciante; e

III - os responsáveis pelo acolhimento e das unidades ou instâncias, que estão atuando na denúncia apresentada deverão, em conjunto, estabelecer novas ações ou agilizar as ações propostas, se possível, a fim de sanear a situação o mais breve possível, bem como estabelecer nova data para repetir as providências relacionadas neste artigo até alcançar o resultado desejado.

**Parágrafo único.** As providências adotadas deverão ser formalizadas em relatórios pelas áreas envolvidas e, concluído o processo, consolidadas em um relatório final, que deverá ser enviado para a Ouvidoria.

**Art. 26.** Além das providências pertinentes ao atendimento especializado em casos de denúncia, conforme o Art. 16 deste Plano, em relação ao monitoramento da qualidade de

vida no ambiente de trabalho e estudo do IFPB, as equipes especializadas da DGEP e PRAE deverão realizar levantamento e monitoramento periódicos de situações de absenteísmo, para servidores, evasão escolar ou faltas excessivas, no caso de discentes, e identificar nas causas possíveis situações de assédio ou discriminação, com a finalidade de redirecionar ações e desenvolver estratégias no enfrentamento dessas situações.

**Art. 27.** A Comissão Central de Combate ao Assédio do IFPB (CCCA) que deverá elaborar relatório anual com as informações sobre o desenvolvimento das ações deste Plano e, após aprovação da Reitoria, enviar ao Comitê Gestor do PFPEAD de que trata o art. 12 do [Decreto 12.122, de 30 de julho de 2024](#).

§ 1º Para efeito do disposto no caput deste artigo, todas as unidades e instâncias envolvidas neste Plano deverão encaminhar ao Comitê Gestor as ações anuais implementadas relativas à respectiva área de atuação.

§ 2º As informações gerais sobre as manifestações registradas na Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação, relativas à temática do Programa de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, serão disponibilizadas em painel público de Ouvidoria, mantido pela Controladoria-Geral da União, conforme previsto no art. 13 do Decreto 12.122, de 30 de julho de 2024.

§ 3º No âmbito do IFPB, a CCCA também deverá enviar o relatório anual ao Comitê de Governança, Riscos e Controles – CGR, a fim de apreciar o documento e, se entender necessário, apresentar proposta de aprimoramento das ações desenvolvidas.

## CAPÍTULO VII

### DISPOSIÇÕES FINAIS

**Art. 28.** A Comissão Permanente de Concursos (COMPPEC) e DGEP deverão incluir as temáticas de assédio e discriminação no conteúdo programático das avaliações dos concursos públicos do IFPB.

**Parágrafo único.** No ato da posse do servidor, deverá ser dada ciência deste Plano e do Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e Discriminação instituído pela [Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024](#).

**Art. 29.** A Reitoria deverá instruir que as temáticas de assédio e discriminação deverão fazer parte dos cursos previstos dentro do PGD do IFPB.

**Art. 30.** As empresas de prestação de serviços executados com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, contratadas pelo IFPB, deverão observar as diretrizes deste Plano e do Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e Discriminação instituído pela [Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024](#), e promover práticas respeitosas e humanizadas.

§1º A PRAF deverá dar ciência do disposto no *caput* deste artigo às empresas nele identificadas com contratos em andamento no IFPB.

§2º A PRAF deverá prever cláusulas nos editais de licitação e nos contratos em que as empresas mencionadas no *caput* deste artigo assumam compromisso com o desenvolvimento de políticas de enfrentamento do assédio e da discriminação em suas relações de trabalho, bem como na sua gestão e ações de formação para seus empregados.

**Art. 30.** Todos os setores mencionados neste Plano deverão observar a Política de Segurança Institucional do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba.

**Art. 32.** Na hipótese de assédio ou discriminação praticado por agente público ou discente do IFPB à pessoa da comunidade externa no ambiente de trabalho ou estudo do IFPB ou em atividades externas decorrentes do vínculo com o IFPB, o acolhimento da vítima, ou da pessoa que tenha observado a situação de assédio ou discriminação, deverá ser realizado através da Plataforma Falar.Br, observando-se o disposto no art. 16 e o no § 1º do art. 17 deste Plano.

**Art. 33.** O [Guia Lilás](#), elaborado pela Controladoria-Geral da União (CGU), que reúne orientações para a prevenção, o enfrentamento e o tratamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no âmbito do Governo Federal, aplica-se de forma subsidiária às disposições deste Plano, servindo como referência complementar para a implementação das ações previstas.

**Art. 34.** Casos omissos serão analisados pela CCCA, remetidos à Procuradoria Federal junto ao IFPB para parecer e resolvidos pela Reitora.

**Art. 35.** Este Plano entra em vigor na data estabelecida no ato normativo decorrente de sua aprovação.

João Pessoa, 29 de janeiro de 2025.

## ANEXO I

### GLOSSÁRIO

- I. 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.
- II. Autocomposição de conflitos: método de resolução de conflitos a partir da negociação dentre as partes interessadas que buscam atingir o consentimento entre ambas.
- III. 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.
- IV. 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.
- V. 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.
- VI. Etarismo (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.
- VII. LGBTfobia: prática discriminatória que atenta contra os direitos fundamentais das pessoas lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, queers, intersexos, assexuais, não binárias e outras. 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.
- VIII. Capacitismo: discriminação originada a partir da condição da deficiência. O capacitismo baseia em uma estrutura complexa e dinâmica, da corporal normatividade, que hierarquia corpos a partir de um corpo padrão - sem deficiência -, e subestima a capacidade e as habilidades de pessoas por viver com deficiência.
- IX. Interseccionalidade: condição na qual dois ou mais marcadores sociais se sobrepõem, podendo resultar em opressões e discriminações específicas que se explicam por essa sobreposição. Interseccionalidade materializa a interligação de condições no 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.
- X. Diversidade: variedade de características, identidades, experiências, saberes, culturas, crenças, valores, opiniões, perspectivas e formas de expressão que compõem as pessoas e os grupos sociais.
- 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. 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.

XIII. Gestora - Gestor: aquela ou aquele que exerce atividades com poder de decisão, que lidera equipes e processos de trabalho.

XIV. 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.

Documento assinado eletronicamente por:

■ **Mary Roberta Meira Marinho, REITOR(A) - CD1 - REITORIA**, em 29/01/2025 15:01:30.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 29/01/2025. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código 661776

Verificador: 9a09860876

Código de Autenticação:

