

INSTITUTO FEDERAL CATARINENSE

**PLANO SETORIAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA
DISCRIMINAÇÃO**

Blumenau - 2025

INSTITUTO FEDERAL CATARINENSE

Rudinei Kock Exterckoter
Reitor

André Kuhn Raupp
Vice-Reitor e Diretoria Executiva

Bárbarah Cristine Leidow Sorgetz
Coordenação-geral de Governança

Sandra Mara Valerius
Corregedoria

Leandro Félix da Silva
Representante da Ouvidoria

Bruno Alido Negrini
Representante da Comissão de Ética

Karina de Oliveira Carlos
Representante do Gabinete do Reitor

Rafael Marcos Fernandes
Diretoria de Administração e Planejamento

Eder Aparecido de Carvalho
Diretoria de Gestão de Pessoas

Equipe de Elaboração

Bárbarah Cristine Leidow Sorgetz
Coordenação-Geral de Governança

Sandra Mara Valerius
Corregedoria

Lupércia Colossi Dal Piaz
Corregedoria

Bruno Alido Negrini
Secretário Executivo da Comissão de Ética

SUMÁRIO

1. Apresentação	4
2. Finalidade, Objetivos e Diretrizes	5
2.1. Alinhamento com iniciativas existentes	6
3. Estrutura do Plano Setorial	7
3.1. Eixo Prevenção	7
3.1.1. Formação e Capacitação	7
3.1.2. Sensibilização	8
3.1.3. Prevenção de Riscos	8
3.2. Eixo Acolhimento	9
3.2.1 Projeto Parceiros da Ouvidoria	10
3.2.2 Proposta de Ampliação do Acolhimento	10
3.3. Eixo Tratamento de Denúncias	11
3.3.1 Infrações, Procedimentos Disciplinares e Penalidades	12
4. Estrutura de Governança	13
5. Monitoramento e Avaliação	13
ANEXO I	14

1. Apresentação

O Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PSPEAD) do Instituto Federal Catarinense (IFC) demonstra o compromisso institucional em fomentar um ambiente de trabalho e estudo pautado pela inclusão, segurança e respeito mútuo.

Em conformidade com o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD), instituído pelo Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, e com o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação instituído pela Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, o documento apresenta orientações, iniciativas e medidas voltadas ao combate e prevenção de práticas de assédio moral, assédio sexual e atos discriminatórios.

Figura 1: Hierarquia dos instrumentos.



Fonte: adaptado do Guia de elaboração.

Sua estrutura organiza-se em torno de três eixos fundamentais: prevenção, acolhimento e tratamento de denúncias. A dimensão preventiva abrange ações educativas, treinamentos e campanhas para conscientizar a comunidade interna sobre comportamentos éticos e prevenir condutas abusivas. O eixo de acolhimento busca oferecer canais seguros e

acessíveis para o registro de denúncias, assegurando confidencialidade e respeito aos direitos dos envolvidos. Por sua vez, o tratamento das denúncias visa garantir análises ágeis, justas e fundamentadas, em consonância com as diretrizes normativas do IFC.

Todas as ações serão implementadas de forma articulada com outras políticas institucionais. Esse plano reforça o compromisso do Instituto Federal Catarinense em consolidar uma cultura institucional baseada em valores éticos, de equidade e integridade. Ao proporcionar um ambiente mais inclusivo e harmonioso, o IFC busca promover o bem-estar e o crescimento de seus servidores, estudantes e colaboradores.

Para garantir a eficácia do plano, sua execução será acompanhada continuamente por uma estrutura de governança interna, com a elaboração de relatórios anuais submetidos ao Comitê Gestor do PFPEAD.

Ao final deste documento, será apresentado um quadro resumo (Anexo I) com as principais ações e iniciativas propostas. Esse quadro servirá como uma síntese prática e objetiva das medidas a serem implementadas, facilitando o acompanhamento e a execução das estratégias previstas.

2. Finalidade, Objetivos e Diretrizes

O Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do Instituto Federal Catarinense (IFC) foi elaborado com o propósito de promover um ambiente institucional inclusivo, seguro e pautado no respeito à dignidade e aos direitos humanos de servidores, colaboradores e discentes. Este plano reflete o compromisso do IFC com a prevenção, acolhimento e enfrentamento de práticas abusivas, garantindo uma cultura organizacional ética e respeitosa.

Com o objetivo de orientar ações práticas e eficazes, este plano busca alcançar os seguintes resultados:

- I - Implementar ações estratégicas de prevenção, educação e sensibilização para reduzir práticas de assédio moral, assédio sexual e discriminação;
- II - Oferecer mecanismos de acolhimento humanizado e seguro às vítimas;

- III - Estabelecer procedimentos claros e eficazes para a apuração de denúncias e a responsabilização de condutas inadequadas;
- IV - Fortalecer a integração entre as áreas institucionais para assegurar a execução do plano de forma transversal e colaborativa;
- V - Promover a conscientização sobre a comunicação não-violenta, equidade, diversidade e inclusão em todas as unidades do IFC.

Para guiar a implementação das ações e consolidar os resultados esperados, o plano adota as seguintes diretrizes estabelecidas no artigo 3º da Portaria MGI nº 6.719/2024, que instituiu o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal:

- I - compromisso institucional;
- II - universalidade;
- III - acolhimento;
- IV - comunicação não-violenta;
- V - integralização;
- VI - resolutividade;
- VII - confidencialidade; e
- VIII - transversalidade.

2.1. Alinhamento com iniciativas existentes

O Plano Setorial (PSPEAD) está integrado a diversas políticas institucionais já implementadas, como o [Plano de Integridade do IFC](#), com a [Cartilha de Prevenção e Combate aos Assédios e à Discriminação](#), elaborada pela Corregedoria em 2024 e com as orientações emitidas pela [Comissão de Ética](#) no mesmo ano. Além disso, o plano dialoga com o [Guia Lilás](#), desenvolvido pela Controladoria-Geral da União (CGU), que orienta ações de enfrentamento ao assédio e discriminação.

No contexto da elaboração do presente Plano Setorial, o IFC busca alinhar suas ações às práticas nacionais, promovendo a colaboração entre suas instâncias internas e os órgãos de governança externa, como o Comitê Gestor do Programa Federal, conforme estipulado na Portaria MGI nº 6.719/2024.

3. Estrutura do Plano Setorial

Os três eixos fundamentais do Plano Setorial estruturam as ações destinadas a construir um ambiente de trabalho mais seguro, inclusivo e respeitoso. A seguir, detalharemos as diretrizes e ações planejadas para cada um desses pilares.

3.1. Eixo Prevenção

O eixo de prevenção é essencial para construir uma cultura organizacional que valorize a diversidade, promova a inclusão e assegure um ambiente institucional pautado pelo respeito e pela dignidade. O objetivo é prevenir práticas de assédio moral, assédio sexual e discriminação, garantindo a equidade, a justiça e a participação de todos os servidores, discentes e colaboradores do IFC.

As ações de prevenção estão estruturadas em três frentes principais: formação e capacitação, sensibilização e prevenção de riscos.

3.1.1. Formação e Capacitação

As iniciativas de formação e capacitação têm como propósito preparar servidores, gestores e discentes para reconhecer, prevenir e enfrentar comportamentos inapropriados no ambiente institucional. Por meio de treinamentos e cursos, serão abordados temas como comunicação não violenta, diversidade, equidade e inclusão, assédio moral, sexual e discriminação, além de estratégias para lidar com situações sensíveis que comprometam a integridade, o respeito e a harmonia no ambiente de trabalho e ensino.

Essas ações também reforçam a importância da ética e do respeito às diferenças, sensibilizando a comunidade acadêmica para os impactos negativos do assédio e da discriminação.

Como medida de prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação, o Instituto Federal Catarinense, serão difundidas campanhas, eventos, capacitações, ofertados aos servidores, alunos e discentes.

Paralelamente será oferecido um programa de capacitação voltado aos gestores do Instituto Federal Catarinense, de modo a orientar continuamente as lideranças do IFC para que atuem de forma ética e estejam preparadas para promover um ambiente de respeito e lidar com conflitos de maneira adequada.

3.1.2. Sensibilização

As ações de sensibilização vão além da transmissão de informações, promovendo reflexões que incentivam a empatia e valorizam condutas positivas. Elas incluem campanhas educativas, eventos temáticos e rodas de conversa para conscientizar sobre os impactos do assédio e da discriminação, tanto no ambiente institucional quanto na vida pessoal.

Para alcançar uma maior adesão e eficácia dessas iniciativas, serão utilizadas ferramentas de comunicação como redes sociais, *wallpapers* institucionais e vídeos educativos. Esses recursos visam facilitar a disseminação das mensagens e estimular a construção de uma cultura de respeito no ambiente de trabalho.

Além disso, todas as ações serão adaptadas a todos os níveis hierárquicos e perfis funcionais do IFC, assegurando que a mensagem alcance toda a comunidade de forma inclusiva e participativa. O objetivo é sensibilizar e fomentar mudanças de atitude, promovendo o compromisso de todos com a integridade e os valores éticos do serviço público.

3.1.3. Prevenção de Riscos

As ações de prevenção de riscos no âmbito do enfrentamento ao assédio e à discriminação estão alinhadas à estratégia institucional de integridade, conforme previsto no Decreto nº 11.529/2023, que institui o Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação. Nesse contexto, os riscos associados a essas práticas serão tratados de maneira integrada ao Plano de Integridade do IFC, que já contempla medidas voltadas à gestão de riscos para a integridade no ambiente institucional.

A prevenção desses riscos exige a adoção de práticas que promovam um ambiente organizacional saudável, seguro e inclusivo, reduzindo as possibilidades de condutas abusivas e discriminatórias. Essas práticas incluem o monitoramento contínuo de indicadores de clima organizacional, a fim de identificar e mitigar potenciais situações de risco que comprometam o bem-estar e a saúde emocional da comunidade acadêmica.

Entre as ações previstas, destaca-se a realização de pesquisas institucionais regulares com servidores, estudantes e colaboradores para mapear percepções e identificar áreas de vulnerabilidade relacionadas ao assédio e à discriminação. Além disso, a Corregedoria desempenhará papel central no mapeamento de denúncias recebidas, analisando os principais pontos de fragilidade para propor medidas corretivas e preventivas mais efetivas.

Por meio dessa abordagem articulada entre o Plano de Integridade e as ações do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, o IFC busca consolidar uma cultura institucional pautada pela ética, equidade e respeito, assegurando a todos um ambiente propício ao desenvolvimento humano e profissional.

3.2. Eixo Acolhimento

O acolhimento em casos de assédio moral, sexual e discriminação é um componente essencial para garantir um ambiente institucional inclusivo, seguro e respeitoso. Essas práticas configuram graves violações de direitos humanos, comprometendo a igualdade de oportunidades e o bem-estar no ambiente de trabalho e estudo. Na Administração Pública, tais condutas não apenas inviabilizam um ambiente digno e equitativo, mas também afetam negativamente a produtividade, a convivência social e a qualidade dos serviços prestados à sociedade.

No IFC, a Ouvidoria desempenha um papel central no acolhimento inicial de vítimas de assédio e discriminação, funcionando como uma interface fundamental entre o cidadão e a instituição. Como canal oficial de manifestação, a Ouvidoria assegura uma escuta ativa, empática e respeitosa, promovendo confiança e garantindo privacidade e sigilo no tratamento das informações. Por meio da plataforma Fala.BR, os denunciantes podem registrar manifestações de forma independente ou com o apoio da Ouvidoria, contando

com garantias como confidencialidade, proteção contra retaliação e acompanhamento sistemático das demandas.

3.2.1 Projeto Parceiros da Ouvidoria

Para reforçar as ações de acolhimento e ampliar o alcance da Ouvidoria, o IFC implementou o projeto “Parceiros da Ouvidoria”. Este projeto busca mitigar ou resolver os principais problemas identificados pela Ouvidoria por meio da conscientização e capacitação dos servidores sobre seu papel na gestão pública e no atendimento ao cidadão.

Os Parceiros da Ouvidoria constituem um grupo de apoio formado por servidores representantes dos campi e da Reitoria, coordenado pela Ouvidora do IFC. Suas atribuições incluem a mediação e o tratamento de demandas relacionadas à transparência ativa, acesso à informação, carta de serviços, dados abertos e manifestações (sugestões, elogios, reclamações e denúncias). Esse trabalho conjunto fortalece a resposta institucional e promove maior eficiência no tratamento de casos.

3.2.2 Proposta de Ampliação do Acolhimento

Como proposta a ser apresentada à alta gestão, planeja-se ampliar os mecanismos de acolhimento com a criação de equipes multidisciplinares capacitadas para oferecer suporte inicial às vítimas de assédio e discriminação. Além disso, propõe-se a implementação de estruturas ou mecanismos institucionais dedicados à mediação de conflitos e ao enfrentamento de práticas abusivas, assegurando que ações preventivas e de acolhimento sejam realizadas de forma coordenada e eficiente. Esses esforços visam fortalecer a integração entre as áreas envolvidas e proporcionar suporte humanizado, garantindo a privacidade e o sigilo necessários durante os atendimentos.

3.3. Eixo Tratamento de Denúncias

As autarquias e fundações públicas deverão criar ou fortalecer instâncias administrativas para acolher denúncias, com vistas a ampliar a rede de proteção às vítimas de assédio sexual, moral e à discriminação.

Além de um canal de denúncias que preserve a identidade do denunciante, o setor responsável deve estar ciente dos procedimentos necessários, como o encaminhamento célere à corregedoria ou órgão similar e a adoção de medidas de proteção e amparo às vítimas.

A previsão de medidas de prevenção ao assédio sexual no código de ética do servidor é outra medida importante, atribuindo às comissões de ética um papel ativo no combate ao assédio.

A adoção de medidas cautelares administrativas, como o afastamento preventivo das partes envolvidas, assegura a integridade física e psíquica da vítima e previne novos incidentes.

O tratamento das denúncias deve ser conduzido de forma imparcial, ágil e transparente, assegurando a confidencialidade, o devido processo legal e o respeito aos direitos das partes envolvidas. As denúncias poderão ser registradas por qualquer pessoa, identificada ou anônima, que se perceba como vítima ou que tenha conhecimento de práticas que possam configurar assédio ou discriminação.

A pessoa denunciante tem total autonomia para decidir se e quando deseja formalizar a denúncia. Além disso, o acolhimento institucional pode ser realizado pelos setores competentes da Reitoria ou dos campi a qualquer momento, mesmo que não haja formalização da denúncia, sempre em conformidade com as necessidades e os desejos da pessoa denunciante.

As denúncias devem ser formalizadas, preferencialmente, por meio da [Ouvidoria do IFC](#) ou da [Plataforma Fala.BR](#). Após a triagem inicial realizada pela Ouvidoria, as denúncias serão

encaminhadas às instâncias competentes, como a Comissão de Ética ou a Corregedoria, que realizarão a apuração de acordo com a natureza e a gravidade dos fatos relatados.

A proteção à pessoa denunciante é prioridade, com garantias de sigilo e confidencialidade. Medidas protetivas, como ajustes organizacionais, podem ser adotadas para prevenir retaliações ou novas situações de vulnerabilidade. O atendimento inicial deve ser conduzido com escuta ativa e empatia, garantindo um ambiente seguro e respeitoso, sem revitimização.

3.3.1 Infrações, Procedimentos Disciplinares e Penalidades

As práticas de assédio moral, assédio sexual e discriminação são classificadas como infrações disciplinares graves no âmbito do IFC, em conformidade com a legislação vigente. Essas práticas devem ser rigorosamente apuradas e podem resultar em penalidades como advertência, suspensão ou demissão, dependendo da gravidade da infração, dos danos causados e dos antecedentes do infrator.

Infrações de menor potencial ofensivo, que não configurem assédio, mas violem deveres éticos e legais, como os previstos no artigo 116 da Lei nº 8.112/1990, também podem ser apuradas e punidas, com penalidades proporcionais à gravidade dos atos.

Os processos administrativos disciplinares devem respeitar rigorosamente o devido processo legal, assegurando a ampla defesa e o contraditório às partes envolvidas. A composição das comissões responsáveis pela apuração deverá refletir, sempre que possível, a diversidade da comunidade institucional, promovendo uma abordagem inclusiva e equitativa.

As denúncias relacionadas a assédio moral, assédio sexual, outras condutas de natureza sexual e discriminação serão tratadas com a devida seriedade. Após a triagem realizada pela Ouvidoria, essas denúncias serão encaminhadas à Corregedoria para apuração da responsabilidade disciplinar, conforme a natureza e a gravidade dos fatos relatados.

Práticas de assédio e discriminação podem também configurar violações éticas, sendo passíveis de análise pela Comissão de Ética do IFC, em conformidade com o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. A atuação da Comissão de Ética e da Corregedoria será coordenada, respeitando as competências de cada unidade, e pautada pela preservação da integridade física e psicológica das vítimas.

4. Estrutura de Governança

O IFC dispõe de uma estrutura de governança formalmente instituída e conhecida. Dentro desta estrutura de governança institucional, há um órgão que possui competência para assumir a implementação e o monitoramento do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação. A Unidade de Gestão da Integridade (UGI) é formada por uma equipe multisetorial composta pelo Gabinete do Reitor, Coordenação-Geral de Governança, Corregedoria, Comissão de Ética, Ouvidoria, Diretoria de Gestão de Pessoas e Diretoria de Administração e Planejamento. A UGI já desempenha papel estratégico na condução de assuntos relacionados à integridade institucional, incluindo a gestão do Plano de Integridade do IFC. Essa centralização favorece a integração e a efetividade das ações, promovendo uma governança mais coesa e eficiente.

5. Monitoramento e Avaliação

O monitoramento e a avaliação do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação serão realizados de forma contínua, por meio da Unidade de Gestão da Integridade (UGI). Acompanhando a execução das ações previstas e analisando seus resultados, a UGI emitirá relatórios anuais que serão submetidos ao Comitê Gestor do PFPEAD, identificando avanços, desafios e necessidades de ajustes. Sempre que necessário, o plano será revisado e aprimorado, garantindo sua adequação às demandas institucionais e ao contexto organizacional. Essa prática visa garantir a eficácia do plano, assegurando que suas diretrizes e objetivos sejam alcançados de maneira consistente e alinhada às demandas institucionais.

ANEXO I

Quadro resumo

	Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades previstas
Eixo prevenção	Realizar campanhas educativas, treinamentos e eventos sobre assédio e discriminação.	Aumentar a conscientização sobre assédio e discriminação.	Anualmente	Corregedoria, Comissão de Ética e Ouvidoria	Riscos de desconhecimento e perpetuação de práticas abusivas.	Engajamento da comunidade acadêmica.
	Implementar programa de capacitação para gestores.	Fortalecer a liderança ética e a resolução de conflitos.	Ao longo do ano.	UGI	Riscos de má gestão e conflitos internos.	Disponibilidade e dos gestores para capacitações.
	Realizar pesquisas institucionais regulares sobre assédio e discriminação.	Identificar e mitigar vulnerabilidades institucionais.	Anualmente	Corregedoria	Riscos de falta de dados para planejamento das ações.	Resistência à participação nas pesquisas.

	Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades previstas
Eixo Acolhimento	Propor a criação de estruturas institucionais voltadas à mediação de conflitos e enfrentamento ao assédio.	Garantir suporte especializado e humanizado às vítimas.	Após aprovação da alta gestão.	Comissão de Ética	Conflitos e assédios não tratados adequadamente.	Recursos para estruturação e capacitação.
	Propor a estruturação de espaços reservados para acolhimento.	Assegurar privacidade e sigilo nos atendimentos.	Após aprovação da alta gestão.	UGI	Riscos de vazamento de informações e falta de acolhimento.	Limitações orçamentárias e de infraestrutura.
	Fortalecer o projeto "Parceiros da Ouvidoria".	Ampliar o alcance e a eficiência do projeto.	De forma contínua.	Ouvidoria	Riscos de baixa eficiência no atendimento às demandas.	Adesão dos representantes dos campi.

Eixo Tratamento de Denúncias	Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldade s previstas
	Capacitar dirigentes sobre o Tratamento de Denúncias	Aprimorar a qualidade no tratamento das denúncias.	Ao longo do ano.	Corregedoria, Comissão de Ética e Ouvidoria	Riscos de má condução de denúncias e revitimização.	Falta de padronização nas práticas de denúncia.
	Fortalecer e divulgar os canais da Ouvidoria	Ampliar o acesso e a transparência no registro de denúncias.	De forma contínua.	Ouvidoria	Riscos de denúncias não registradas ou ignoradas.	Baixa divulgação ou desconhecimento dos canais.
	Capacitação das equipes de comissões de processos apuratórios investigativos	Garantir apurações mais justas e eficazes.	Ao longo do ano.	Corregedoria	Riscos de apurações parciais ou inadequadas.	Falta de capacitação técnica das comissões.
	Divulgar e fortalecer a Cartilha da Corregedoria	Consolidar orientações claras sobre assédio e discriminação.	De forma contínua.	Corregedoria	Riscos de falta de clareza sobre direitos e deveres.	Resistência à mudança cultural e processual.