

# Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio, da Discriminação e Demais Formas de Violência no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte

Aprovado pela Resolução nº XX/2025 – CONSUP/IFRN

Estabelece XXXXXXXXXX

## CAPÍTULO I DO ESCOPO E OBJETIVO DA POLÍTICA

**Art. 1º.** Esta norma institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio, da Discriminação e demais formas de violência no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rio Grande do Norte (IFRN).

**Art. 2º.** A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio, da Discriminação e demais formas de violência no IFRN se expressa no conjunto de seus princípios e diretrizes que, em consonância com as Políticas Públicas Nacionais relacionadas ao tema, define as atribuições, responsabilidades e instrumentos necessários à implementação de ações capazes de promover um ambiente institucional digno, saudável e seguro, buscando promover a prevenção e o enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual, da discriminação e demais formas de violência aqui definidas.

**Art. 3º.** É objetivo desta política estabelecer princípios, diretrizes e procedimentos necessários para a prevenção e o enfrentamento de condutas ofensivas, discriminatórias, assediosas e violentas praticadas no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho, bem como no ambiente de ensino, pesquisa e extensão, praticadas presencialmente ou por meio de recursos virtuais.

## CAPÍTULO II DOS PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

**Art. 4º.** A Política de que trata esta norma orienta-se pelos seguintes princípios:

- I - respeito e dignidade:** o ambiente de trabalho e o ambiente acadêmico devem ser espaços onde as pessoas sejam tratadas com respeito e dignidade, independente de posições hierárquicas que ocupem ou funções que exerçam na instituição;
- II - confidencialidade:** deverá ser assegurada a proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas diante dos fatos que ocorram, garantindo a preservação da confidencialidade e integridade dos processos relativos a denúncias e investigações;
- III - tolerância zero:** qualquer forma de assédio, violência ou discriminação deve ser avaliada pela Instituição, apurada e investigada, devendo a instituição estabelecer como meta que cem por cento dos casos que tomou conhecimento sejam devidamente tratados;
- IV - acolhimento e suporte às vítimas:** promover o acolhimento e o suporte adequado às vítimas de assédio moral, assédio sexual, violência e discriminação, incluindo escuta, orientação e assistência quanto aos encaminhamentos necessários, prezando sempre pelo respeito à vontade da vítima;

- V - responsabilização:** garantir que todas as pessoas, independentemente de sua posição, sejam responsabilizados por suas ações, com consequências apropriadas para aqueles que violarem a política;
- VI - equidade de gênero, inclusão e diversidade:** fomentar uma cultura organizacional capaz de garantir a inclusão e celebrar a diversidade com o reconhecimento, respeito e valorização das diferenças individuais incluindo raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, idade, religião, entre outras; assegurar que oportunidades de crescimento e desenvolvimento na instituição sejam para todas as pessoas, independente de suas individualidades; promover um ambiente seguro e acolhedor para todas as pessoas, estimulando a participação ativa de toda a comunidade acadêmica; garantir meios de assegurar a acessibilidade de todas as pessoas aos dispositivos dessa política;
- VII - interseccionalidade:** refere-se à compreensão de como diferentes formas de discriminação e opressão (como racismo, sexismo, homofobia, transfobia, capacitismo, entre outras) se sobrepõem e interagem, criando experiências únicas relativas a processos de discriminação, violência e marginalização para indivíduos ou grupos.

**Art. 5º.** São diretrizes desta Política:

- I -** orientar mecanismos de gestão e articulação, acolhimento, registro e apuração da denúncia;
- II -** organizar a Rede de Prevenção e Enfrentamento a Condutas Assediosas, Discriminatórias ou Violentas no IFRN;
- III -** promover, por meio de ações acadêmicas e de gestão, um ambiente seguro e saudável, visando o estabelecimento de uma cultura escolar e organizacional de respeito mútuo;
- IV -** contemplar o tema da prevenção e enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual e às demais formas de violência e discriminação em ações e campanhas de comunicação e nos programas institucionais de formação direcionados a toda a comunidade acadêmica;
- V -** promover pesquisas institucionais que avaliem o tema da prevenção e enfrentamento do assédio, da discriminação e demais formas de violência no IFRN;
- VI -** promover a acessibilidade e a transparência em relação aos canais de denúncia, devendo a instituição prezar por uma comunicação aberta e transparente sobre os esforços realizados para prevenir e enfrentar o assédio moral, o assédio sexual, a violência e a discriminação, incluindo a divulgação de estatísticas e resultados de investigações, quando concluídas, observado os dispositivos trazidos pela Lei de Acesso à Informação e da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais no que couber;
- VII -** pautar a elaboração de fluxos e procedimentos institucionais referentes à temática desta política que orientarão a comunidade acadêmica a respeito dessa problemática;
- VIII -** realizar monitoramento contínuo e avaliações periódicas da política, assim como dos procedimentos que derivam da sua execução, a fim de garantir a sua eficácia e realizar ajustes sempre que for necessário;
- IX -** fomentar ações educativas através da promoção de programas contínuos de formação para toda a comunidade acadêmica, sobre como identificar, prevenir e responder às condutas que configurem as formas de assédio, discriminação e violência;

- X - fomentar ações com o objetivo de prevenir e promover o enfrentamento do assédio, da discriminação e demais formas de violência nas relações institucionais com outros órgãos e empresas em que haja a participação de alunos e servidores do IFRN. Dos Princípios, Diretrizes e Objetivos

## **CAPÍTULO III DOS TERMOS E DEFINIÇÕES**

**Art. 6º.** Para fins desta Política considera-se que:

- I - Assédio:** aquele entendido por assédio moral, moral organizacional ou assédio sexual;
- II - Assédio moral organizacional:** processo contínuo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais;
- III - Assédio moral:** consiste na conduta praticada no ambiente profissional e/ou acadêmico ou em razão deles, por meio da repetição deliberada de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham outro profissional, discente ou qualquer outra pessoa que esteja prestando seus serviços a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física;
- IV - Assédio sexual:** conduta de conotação sexual praticada no ambiente profissional e/ou acadêmico ou em razão deles, 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;
- V - Violência:** é qualquer ação intencional, perpetrada por indivíduo, grupo, instituição, classe ou nação dirigida a outrem, que cause prejuízos, danos patrimoniais, danos físicos, sociais, psicológicos e/ou espirituais;
- VI - Violência de gênero:** é qualquer ação ou conduta motivada pela identidade de gênero e/ou sexo de uma pessoa que causa dano ou sofrimento físico ou psíquico, tanto no âmbito público quanto privado. Essa é uma forma de discriminação que afeta majoritariamente as mulheres e que limita gravemente suas liberdades individuais e acesso a direitos, dificulta a igualdade sociopolítica e econômica entre os gêneros e perpetua formas de domínios patriarcais, marginalizando a mulher na sociedade;
- VII - Violência sexual:** é qualquer forma de atividade sexual não consentida;
- VIII - Importunação sexual:** consiste em praticar contra alguém e sem sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro;
- IX - Discriminação:** é a violência oriunda de preconceito. Compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada em raça, etnia, cor, sexo, gênero, 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 e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública;

- X - Intimidação sistemática (bullying):** violência física ou psicológica em atos de intimidação, humilhação ou discriminação, comentários sistemáticos e apelidos pejorativos; ameaças por quaisquer meios; grafites depreciativos; expressões preconceituosas; isolamento social consciente e premeditado; pilhérias; e outros tipos semelhantes de violência;
- XI - Intimidação sistemática por meio digital (cyberbullying):** Quando há intimidação sistemática por meio digital, sendo usados os instrumentos que lhe são próprios para depreciar, incitar a violência, adulterar fotos e dados pessoais com o intuito de criar meios de constrangimento psicossocial;
- XII - Acolhimento:** é composto de dois processos distintos: a escuta inicial e o atendimento especializado;
- XIII - Escuta inicial:** consiste em propiciar um primeiro momento de escuta e de orientações preliminares àquele que considera ter sido vítima de assédio, violência ou discriminação. Ocorre no momento em que a suposta vítima dá conhecimento a terceiros da comunidade acadêmica do IFRN da prática de conduta assediada ou de violência sem realizar o registro formal da denúncia;
- XIV - Escuta qualificada:** é compreendida como tecnologia leve, composta por elementos como liberdade, confiança, compreensão, prontidão para ajuda, disponibilidade, atenção, abertura para a fala, não recriminação e sigilo;
- XV - Atendimento especializado:** é uma forma de acolhimento profissional que consiste em escuta qualificada e orienta o encaminhamento da pessoa acolhida, seja a outros órgãos externos que poderão dar sequência ao processo de acolhida, seja para fins de registro da denúncia internamente no IFRN;
- XVI - Prevenção:** se expressa em ações individuais e coletivas que estimulam práticas de cuidado, integração e bem-estar interpessoal e que eliminam ou minimizam, por antecipação, acontecimentos, vivências e experiências assediosas ou violentas;
- XVII - Registro da denúncia:** é o ato de formalização da denúncia em meio institucional por meio dos mecanismos indicados pela Ouvidoria do IFRN;
- XVIII - Interseccionalidade:** é a interação ou sobreposição de fatores sociais que definem a identidade de uma pessoa e a forma como isso irá impactar sua relação com a sociedade e seu acesso a direitos;
- XIX - Comunidade acadêmica:** servidores efetivos e temporários, empregados vinculados a contratos de prestação de serviços, estudantes, estagiários e quaisquer pessoas, independentemente do tipo de vínculo, que frequentem o IFRN, ainda que transitoriamente e sem remuneração.

## **CAPÍTULO IV**

### **DA GESTÃO E ARTICULAÇÃO PARA A IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA**

**Art. 7º.** Caberá ao IFRN, por meio do Comitê Interno de Governança Institucional (CIGI), promover as ações necessárias à implementação e gestão desta Política, prestando apoio para a criação de estruturas organizacionais responsáveis, para a disponibilização de espaços físicos adequados, pessoal e demais recursos necessários ao seu funcionamento.

**Art. 8º.** A atuação das estruturas previstas no Artigo 8º deverão atender os seguintes eixos:

- I - prevenção, com ações de formação, de sensibilização e de promoção à saúde;
- II - acolhimento, com ações para organização de redes e canais de acolhimento; e

- III - tratamento de denúncias, com o estabelecimento de diretrizes e orientações que evitem a revitimização e a retaliação, e a responsabilização das pessoas praticantes de atos de assédio, discriminação ou violência.

**Art. 9º.** Será criada uma Rede de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, Discriminação e Demais Formas de Violência, responsável por fomentar e executar ações de prevenção e enfrentamento no IFRN.

**§ 1º.** A rede mencionada no caput deverá ser criada em até sessenta dias após a aprovação desta política.

**§ 2º.** As funções de integridade definidas no Plano de Integridade do IFRN, juntamente com representantes dos núcleos de apoio, estudos e pesquisa institucionais que tratam da temática abordada nesta política, deverão compor a rede de prevenção e enfrentamento ao assédio, discriminação e demais formas de violência.

**§ 3º.** Os demais membros ou estruturas que comporão a rede de prevenção e enfrentamento serão definidos pelo Comitê Interno de Governança Institucional, ouvidos os dirigentes responsáveis pelo Macroprocesso de Gestão de Pessoas, Ensino, Atividades Estudantis e Governança.

## **CAPÍTULO V DAS ATRIBUIÇÕES E RESPONSABILIDADES**

**Art. 10.** São atribuições do Comitê Interno de Governança Institucional em relação à presente Política:

- I - avaliar, promover ajustes, validar e encaminhar para aprovação do CONSUP a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio, da Discriminação e demais formas de violência no IFRN junto ao Conselho Superior;
- II - avaliar e aprovar a execução dos planos de ação inerentes aos temas trabalhados nesta Política;
- III - garantir o apoio institucional para promover a prevenção e enfrentamento do assédio, da discriminação e demais formas de violência no IFRN;
- IV - aprovar os relatórios que lhes forem submetidos;
- V - supervisionar a atuação das estruturas responsáveis pela prevenção e enfrentamento do assédio, da discriminação e demais formas de violência no IFRN, nos termos desta política e dos planos de ação aprovados pelo CIGI, podendo essa atribuição ser delegada para uma estrutura central, caso seja criada;
- VI - avaliar e aprovar demais estratégias submetidas à sua avaliação.

**Art. 11.** É dever de toda a comunidade acadêmica do IFRN promover ações de prevenção e enfrentamento do assédio, da discriminação e das demais formas de violência definidas nesta política.

**§ 1º.** As ações podem envolver processos de gestão, articulação, acolhimento, registro, apuração da denúncia, responsabilização, formação e ações resultantes do processo de avaliação de riscos a respeito do tema.

**§ 2º.** As ações institucionais se integram às ações da Rede de Proteção constituída por serviços públicos das áreas de educação, saúde, assistência social e segurança pública, que, por meio de seus atores, devem articular ações no sentido de garantir a proteção àqueles que estiverem em situação de vulnerabilidade.

**Art. 12.** Integram o rol de atribuições e responsabilidades voltadas à prevenção e ao enfrentamento do assédio, da discriminação e das demais formas de violência, as atribuições e responsabilidades definidas para as estruturas mencionadas no § 2º do Art. 10 desta norma, em seus regimentos internos, no Regimento Geral e no Plano de Integridade do IFRN.

**Art. 13.** As atribuições e responsabilidades da Rede de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, Discriminação e Demais Formas de Violência informada no Art. 10 serão definidas e incorporadas a esta política quando da criação dessa estrutura.

**Art. 14.** As estruturas listadas neste dispositivo deverão realizar ações de acolhimento com o propósito de preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio, discriminação ou violência, nos termos da presente política e dos planos de ação vigentes.

- I - Equipe de Direção;
- II - de Gestão de Pessoas;
- III - de Atividades Estudantis;
- IV - Equipe Técnico-Pedagógica;
- V - Núcleo de Atendimento a Pessoas com Necessidades Específicas (NAPNE);
- VI - Núcleo de Gênero de Gênero e Diversidade (NUGEDI);
- VII - Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros e Indígenas (NEABI);
- VIII - Comissão Interna de Saúde do Servidor Público (CISSP).

**§ 1º.** A Rede de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, Discriminação e Demais Formas de Violência integrará as estruturas informadas no caput deste artigo quando criada.

**§ 2º.** Qualquer pessoa da comunidade escolar ao tomar conhecimento de alguma situação de assédio, discriminação e outras formas de violência deverá procurar um desses setores para obter orientações e encaminhamentos necessários.

**Art. 15.** Observadas as atribuições específicas para cada estrutura, serão responsáveis por encaminhar o tratamento devido acerca das notícias de assédio, discriminação e de outras formas de violência, as seguintes estruturas:

- I - Equipe de Direção;
- II - de Gestão de Pessoas;
- III - de Atividades Estudantis;
- IV - Equipe Técnico-Pedagógica;
- V - Corregedoria;
- VI - Ouvidoria;
- VII - Área de Saúde;
- VIII - Comissão Interna de Saúde do Servidor Público (CISSP).

**§ 1º.** A Rede de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, Discriminação e Demais Formas de Violência integrará as estruturas informadas no caput deste artigo quando criada.

**§ 2º.** Qualquer pessoa da comunidade escolar ao tomar conhecimento de alguma situação de assédio, discriminação e outras formas de violência deverá procurar um desses setores para noticiar eventual ocorrência sofrida ou da qual tomou conhecimento.

**Art. 16.** A articulação dos processos de formação na temática desta Política é de responsabilidade da Diretoria de Gestão de Pessoas, no que compete aos servidores efetivos, substitutos e estagiários; da Diretoria de Atividades Estudantis e da Pró-Reitoria de Ensino, no que compete aos alunos; e da Pró-Reitoria de Administração, no que compete aos servidores terceirizados.

**§ 1º.** Para fins de atendimento ao estabelecido no caput, a Pró-Reitoria de Administração deverá prevê em seus termos de referência para a contratação de serviços que envolvam mão de obra terceirizada, que as empresas realizem formações em consonância com esta Política.

**§ 2º.** As ações realizadas de formação previstas nesta Política poderão abranger os funcionários de empresas terceirizadas no âmbito do IFRN.

**§ 3º.** As responsabilidades atribuídas no caput para a execução das formações em relação às temáticas abrangidas por esta política não eximem a responsabilidade dos demais órgãos do IFRN.

**Art. 17.** Compete à Reitoria, através dos seus órgãos sistêmicos e da Unidade Setorial de Integridade supervisionar a execução desta Política.

## **CAPÍTULO VI DA PREVENÇÃO**

**Art. 18.** . As ações e estratégias destinadas à prevenção e ao enfrentamento do assédio, da discriminação e das demais formas de violência no âmbito do IFRN podem compreender, dentre outras ações:

- I -** esclarecimento sobre os elementos que caracterizam o assédio moral, o assédio sexual e as demais formas de violência e discriminação;
- II -** fornecimento de materiais educativos e informativos com exemplos de condutas que possam ser caracterizadas como assédios, discriminação e/ou outras formas de violência, de modo a orientar a atuação da comunidade acadêmica;
- III -** implementação de boas práticas para a prevenção de assédios, discriminação e/ou outras formas de violência, no âmbito do IFRN;
- IV -** divulgação da legislação, normativos, guias, cartilhas, que tratem do acolhimento, da assistência e da garantia de direitos às vítimas;
- V -** divulgação de canais acessíveis para a denúncia da prática de assédios, discriminação e/ou outras formas de violência a todos os que integram a Comunidade Acadêmica;
- VI -** criação de programas de capacitação, na modalidade presencial ou a distância, que abranjam os seguintes conteúdos mínimos:
  - a)** causas estruturantes do assédio moral, assédio sexual, discriminação e/ou outras formas de violência;
  - b)** consequências para a saúde das vítimas;
  - c)** meios de identificação, modalidades e desdobramentos jurídicos;
  - d)** direitos das vítimas, incluindo o acesso à justiça e à reparação;
  - e)** mecanismos e canais de denúncia;
  - f)** instrumentos jurídicos de prevenção e de enfrentamento ao assédio moral, assédio sexual, discriminação e/ou outras formas de violência disponíveis no ordenamento jurídico brasileiro.

**Parágrafo único.** As ações de prevenção e enfrentamento dos assédios, da discriminação e de outras formas de violência, no âmbito do IFRN, considerará a proteção de grupos historicamente vulnerabilizados, como mulheres, indígenas, pessoas negras, idosas, com deficiência e LGBTQIA+.

**Art. 19.** Deverão ser instituídos programas de formação continuada para os membros da comunidade acadêmica, incluindo servidores(as) efetivos(as) ou substitutos(as), estagiários(as), terceirizados(as) e quaisquer outros prestadores(as) de serviço, independentemente do vínculo jurídico mantido.

§ 1º. Os programas de formação continuada deverão incluir treinamentos específicos para identificar, prevenir e lidar com casos de assédio, discriminação e outras formas de violência, bem como técnicas de mediação e resolução de conflitos.

§ 2º. Os treinamentos deverão ser realizados de forma periódica, garantindo a atualização constante dos conhecimentos e práticas dos participantes.

**Art. 20.** Serão desenvolvidas campanhas educativas contínuas que abordem os diferentes tipos de assédio, discriminação e violência, suas consequências e formas de prevenção.

§ 1º. As campanhas educativas deverão utilizar diversos meios de comunicação, incluindo materiais impressos, plataformas digitais e redes sociais, para garantir a ampla disseminação das informações.

§ 2º. As campanhas deverão ser planejadas e executadas de forma a alcançar todos os membros da comunidade acadêmica, promovendo a conscientização e o respeito mútuo.

**Art. 21.** Deverão ser realizados workshops e seminários regulares com especialistas na área para discutir as melhores práticas e novas abordagens na prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação e demais formas de violência.

§ 1º. Os workshops e seminários deverão ser abertos a todos os membros da comunidade acadêmica e realizados em diferentes campi, garantindo a participação ampla e diversificada.

§ 2º. A programação dos workshops e seminários deverá incluir palestras, debates e atividades práticas, promovendo a troca de experiências e o aprendizado colaborativo.

**Art. 22.** Poderão ser realizadas parcerias com ONGs e outras instituições que atuam na área de direitos humanos para fortalecer as campanhas e ampliar o alcance das ações de prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação e demais formas de violência.

§ 1º. As parcerias deverão ser formalizadas por meio de acordos de cooperação, definindo as responsabilidades e contribuições de cada parte.

§ 2º. As ações desenvolvidas em parceria deverão ser integradas ao planejamento anual da instituição, garantindo a continuidade e eficácia das iniciativas.

**Art. 23.** O IFRN deverá fomentar projetos de extensão que envolvam a comunidade externa e promovam a cultura de paz e respeito dentro e fora da instituição.

§ 1º. Os projetos de extensão deverão incluir atividades educativas, culturais e sociais que abordem a prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação e demais formas de violência.

§ 2º. Os projetos deverão ser planejados e executados em colaboração com a comunidade externa, promovendo a integração e o fortalecimento dos laços comunitários.

**Art. 24.** O IFRN deverá fomentar o desenvolvimento de estudos e pesquisas que abordem a prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação e demais formas de violência.

§ 1º. Os projetos de pesquisa fomentados deverão, prioritariamente, envolver o contexto social em que o IFRN está inserido.

§ 2º. Os resultados dos estudos e pesquisas realizadas, quando fomentadas pela Instituição, deverão ser divulgados na forma dos eventos, capacitações e treinamentos planejados pela Instituição.

**Art. 25.** Fica instituída a da Semana de Prevenção e Enfrentamento do Assédio, da Discriminação e Demais Formas de Violência, que será realizada nos campi e na Reitoria na primeira semana de agosto de cada ano.

**§ 1º.** Ações preventivas e formativas deverão ser realizadas durante toda a semana, contemplando servidores(as); estagiários(as) e terceirizados(as) e quaisquer outros prestadores(as) de serviço, independentemente do vínculo jurídico mantido.

**§ 2º.** O planejamento das ações preventivas e formativas e a sua execução não se limitará às ações previstas para a semana instituída no caput, podendo ser de caráter contínuo durante o ano.

## **CAPÍTULO VII DO ACOLHIMENTO, SUPORTE E ACOMPANHAMENTO**

**Art. 26.** Os órgãos do IFRN manterão canal de comunicação permanente, preferencialmente, com as estruturas de responsáveis pelo acolhimento listadas no artigo 14.

**§ 1º.** Essas estruturas, responsáveis pelo acolhimento, acompanhamento e orientação a todas as pessoas afetadas por situações de assédio, discriminação e demais formas de violência, resguardado pelo sigilo profissional, deverão atuar para minimizar os riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho e no meio acadêmico.

**§ 2º.** Ao registrar a informação devem ser observados o protocolo de acolhimento em situações de assédio e de demais formas de violência e discriminação.

**§ 3º.** O acompanhamento poderá ser individual ou coletivo, inclusive de equipes, a fim de promover o suporte psicossocial e, também, orientar a busca de soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e de demais formas de violência e discriminação no trabalho e no meio acadêmico.

**Art. 27.** As ações de acolhimento e acompanhamento serão pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais no âmbito da organização do trabalho e do meio acadêmico e, portanto, terão caráter distinto e autônomo em relação a procedimentos formais de natureza disciplinar.

**Art. 28.** A área responsável pelo acolhimento institucional atuará conjuntamente com a rede de saúde, socioassistencial e sociojurídica, a fim de assegurar cuidado integral às pessoas afetadas por situação de assédio, discriminação ou violência.

**Art. 29.** Frente aos riscos psicossociais relevantes, o setor responsável pelo acolhimento poderá promover encaminhamentos com o objetivo de preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio, discriminação ou violência.

## **CAPÍTULO VIII DA NOTÍCIA DE ASSÉDIO, OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA OU DISCRIMINAÇÃO**

**Art. 30.** Toda conduta que possa configurar assédio, discriminação e outras formas de violência nas relações socioprofissionais e no ambiente do trabalho poderá ser noticiada por:

I - qualquer pessoa que se perceba alvo de assédio, discriminação e outras formas de violência no trabalho;

- II - qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio, discriminação e outras formas de violência no trabalho.

**Parágrafo único.** Recomenda-se que as denúncias sejam realizadas, preferencialmente, através do canal Fala.BR - Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação.

**Art. 31.** A notícia de assédio, discriminação e de outras formas de violência poderá ser acolhida em diferentes instâncias institucionais nos respectivos órgãos do IFRN, conforme disposto no Artigo 15, observadas suas atribuições específicas.

**§ 1º.** O encaminhamento da notícia a uma das instâncias institucionais não impede a atuação concomitante das áreas de Saúde e Acompanhamento e não inibe as práticas restaurativas para a resolução de conflitos e promoção de ambiente de trabalho saudável.

**§ 2º.** Quando julgar conveniente, o(a) noticiante poderá buscar orientação e suporte externo de entidades representativas, serviços de apoio, organizações da sociedade civil ou pessoas de sua confiança, sem nenhum prejuízo do encaminhamento da notícia ou do pedido de acompanhamento às instâncias institucionais.

**§ 3º.** O encaminhamento da notícia à autoridade competente para providências cabíveis, inclusive, conforme o caso, apuração por meio de sindicância ou processo administrativo disciplinar, deverá respeitar o desejo do(a) noticiante, tendo atenção ao regramento específico prescrito no Estatuto da Criança e do Adolescente, bem como na Lei nº 8.112/90 e demais disposições normativas, conforme o caso.

**§ 4º.** O exercício do direito de não representar do(a) denunciante concretiza a garantia fundamental de proteção à intimidade e, assim, não pode gerar, por si só e sem outros elementos de prova, consequências penais, cíveis ou administrativas.

**§ 5º.** É assegurado ao denunciante o sigilo da identidade, quando solicitado.

## **CAPÍTULO IX DAS INFRAÇÕES E PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES**

**Art. 32.** O assédio, a discriminação e outras formas de violência definidas nesta Política serão processados pelos órgãos competentes para conhecer da responsabilidade disciplinar, quando constituírem violação a direitos e descumprimento a deveres previstos na Constituição Federal, no Código Civil, no Código Penal, na Lei nº 8.112/90 ou nas demais leis e atos normativos vigentes como aqueles prescritos pela Controladoria Geral da União (CGU).

**Art. 33.** O membro da comunidade acadêmica envolvido com o processo de acolhimento ou atendimento especializado não deve atuar no processo administrativo de apuração que dele resultar, exceto para depoimento, quando convocado por autoridade competente.

## **CAPÍTULO X DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

**Art. 34.** A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio, da Discriminação e demais formas de violência integrará todos os contratos de estágio, editais de concurso público, de seleção simplificada de servidores temporários e de licitação para contratação de empresas prestadoras de serviços terceirizados, e de prestação de serviços firmados pelos órgãos do IFRN.

**Art. 35.** Será dado amplo conhecimento desta Política a comunidade acadêmica do IFRN e todos que atuam no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho do mesmo, bem como dos instrumentos e canais disponíveis para garantir sua efetividade.

**Art. 36.** Nos casos de retaliação a funcionários(as) de empresas prestadoras de serviços que tenham noticiado fatos relacionados a esta Resolução, mesmo após eventual rescisão do contrato administrativo ou rescisão do contrato de trabalho do(a) funcionário(a) com a empresa prestadora de serviços, as Comissões Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual, Discriminação e outras violências deverão analisar a possibilidade de representação aos órgãos próprios da instituição, ao Ministério Público do Trabalho (MPT), ao Ministério Público do Estado, o Ministério Público Federal (MPF), à autoridade policial e, eventualmente, para outros órgãos para as responsabilidades cabíveis.

**Art. 37.** As denúncias realizadas no âmbito da instituição não substituem aquelas que podem ou devem ser realizadas junto aos órgãos competentes externos à instituição.

**Art. 38.** O fluxo para o processo de denúncias sobre assédios e violências será construído por comissão nomeada para este fim em um prazo de 120 dias, após a sua nomeação.

**Art. 39.** Ficam incorporados à presente Política dos seguintes Planos de Ação vigentes, assim como as suas atualizações futuras, desde que aprovados pelo Comitê Interno de Governança Institucional:

- I - Plano de Gestão de Riscos vinculado ao Plano de Integridade do IFRN, aprovado pela Portaria Normativa RE/IFRN nº 25, de 26 de dezembro de 2023, no que se refere ao tratamento dos riscos de assédio, discriminação e de outros tipos de violência;
- II - Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte (2025-2026), aprovado pela Portaria Normativa RE/IFRN nº 41, de 31 de janeiro de 2025.

**§ 1º.** As ações planejadas no âmbito dos instrumentos tratados neste Artigo deverão ser executadas e supervisionadas nos termos estabelecidos pela presente Política.

**§ 2º.** Os setores responsáveis pela execução das ações planejadas deverão prestar contas semestralmente à Unidade de Setorial de Integridade do IFRN ou quando essa solicitar.

**Art. 40.** Os casos omissos desta Resolução serão analisados pelo Comitê Interno de Governança Institucional para serem dados os devidos encaminhamentos.

**Art. 41.** Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação.

