



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAPÁ  
GABINETE DA REITORIA

---

**PORTARIA Nº 106/GR/IFAM, DE 20 DE JANEIRO DE 2025.**

O REITOR DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAPÁ – IFAM, no uso de suas atribuições legais e estatutárias que lhe confere o Decreto Presidencial de 21/06/2023, publicado no Diário Oficial da União – DOU Nº 116-A, de 21/06/2023, Seção 2 – Extra A, pág. 1, e;

CONSIDERANDO o disposto no art. 6º, § 2º do Decreto nº 12.122, de 30/07/2024, que instituiu o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;

CONSIDERANDO os objetivos descritos no art. 3º da Política de Prevenção e Enfrentamento o Assédio Moral e Sexual no âmbito do IFAM;

CONSIDERANDO o Ofício nº 145/2025 – CGCI/REITORIA, de 16/01/2025, contido no Processo nº 23443.000716/2025-60, **RESOLVE:**

Art. 1º APROVAR o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito do IFAM, que consta nos autos do Processo nº 23443.000716/2025-60.

Art. 2º DETERMINAR que a Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio (COPEA) fique encarregada da execução, monitoramento e elaboração dos relatórios referentes às ações previstas no plano setorial.

Art. 3º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação e ficará vigente até 31/12/2025.

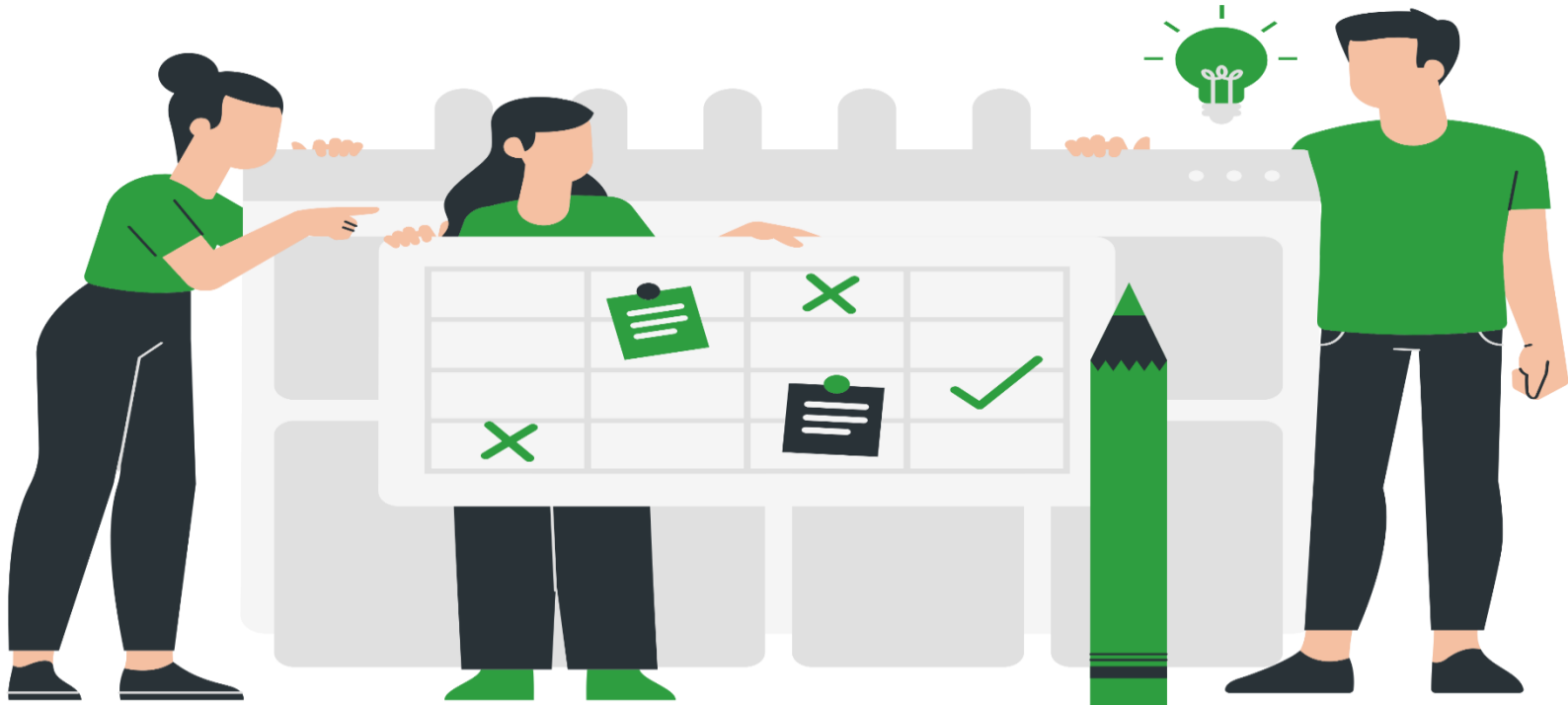
Art. 4º À Coordenação Geral de Governança e Controle Interno – CGCI, para as providências que se fizerem necessárias.

**Dê-se ciência, publique-se, cumpra-se.**

Jaime  
Cavalcante  
Alves

Reitor do IFAM

Assinado digitalmente por Jaime  
Cavalcante Alves  
ND: CN=Jaime Cavalcante Alves, E=  
gabinete@ifam.edu.br  
Razão: Eu estou aprovando este  
documento  
Localização:  
Foxit PDF Reader Versão: 12.1.2



# **Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação**

**do Instituto Federal de  
Educação, Ciência e  
Tecnologia do Amazonas –  
IFAM**

Manaus - AM  
Janeiro - 2025

## **Elaboração e Coordenação**

Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao assédio

---

### **Integrantes da Comissão**

#### **CLISIVÂNIA DUARTE DE SOUZA**

*Chefe de Departamento de Ações Afirmativas, Diversidades, Inclusão e Povos Tradicionais e Presidente do COPEA*

#### **CARLOS TIAGO GARANTIZADO**

*Diretor de Planejamento e Desenvolvimento Institucional*

#### **JACIANE NORONHA MORAES**

*Coordenadora de Governança e Controle Interno*

#### **CARLOS YURI BARROS**

*Corregedor Geral do IFAM*

#### **RODRIGO DINIZ DA COSTA**

*Ouvidor Geral do IFAM*

#### **LUENE CRISTINA SANTOS DE ALMEIDA**

*Coordenador do PARFOR*

#### **ALINE SILVA DE SOUZA**

*Chefe do Departamento de Benefícios e Qualidade de Vida do Servidor*

#### **SIMONE TAVARES DA SILVA**

*Assistente Social*

#### **MANUELA DE QUEIROZ CRUZ**

*Psicóloga*

#### **BEATRIZ PEREIRA DIAS**

*Membro da Comissão de Ética*

## 1. Apresentação

O assédio e a discriminação são temas sérios, delicados e complexos que precisam ser combatidos de forma assertiva e coordenada, por toda a instituição. A prevenção precisa fazer parte da cultura organizacional, para que, com a colaboração de todos, seja possível mitigar ou mesmo eliminar esse mal.

O ambiente de trabalho deve ser um local seguro, respeitoso e ético, no qual a dignidade da pessoa humana seja prioridade. Por isso, ciente da importância e o impacto que este assunto tem sobre a saúde física e mental do indivíduo, o IFAM tem convergido esforços para combater o assédio e a discriminação dentro do instituto.

No ano de 2023, a Portaria nº 2.219/GR/IFAM, de 20 de dezembro de 2023 instituiu a Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio (COPEA), com servidores de vários setores para a realizar ações que visem a prevenção e o enfrentamento desse problema.

Durante o exercício de 2024 o COPEA realizou vários trabalhos, e um de seus frutos foi a elaboração do regulamento da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual no âmbito do IFAM.

Desta forma, objetivando-se a concretização dessa Política, elaborou-se o presente Plano Setorial que faz parte das ações do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD), criado mediante o Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024.

Por meio deste documento, serão descritas as ações a serem executadas durante o exercício de 2025, delimitando-se os prazos, os setores participantes, os agentes que estarão diretamente envolvidos e como ocorrerá o monitoramento do cumprimento das atividades.

O plano setorial de implementação e monitoramento contará com três eixos:

- **prevenção**, com ações de formação, de sensibilização e de promoção à saúde;
- **acolhimento**, com ações para organização de redes e canais de acolhimento; e
- **tratamento de denúncias**, com o estabelecimento de diretrizes e de orientações que evitem a revitimização e a retaliação.

Desta forma, espera-se que o plano se torne uma importante ferramenta que, junto com outros instrumentos, auxiliará a gestão na busca pela erradicação desse mal dentro do IFAM.

## 2. Objetivos do Plano

Em conformidade com a Portaria MGI Nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, são objetivos do Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito do IFAM:

- Desenvolver um conjunto de ações coordenadas para prevenir o assédio e a discriminação, por meio de estratégias educativas que abordem tanto a formação quanto a sensibilização dos agentes públicos que atuam no instituto;
- Fomentar a gestão humanizada no espaço institucional, sejam eles físicos ou virtuais, com foco contínuo na avaliação da cultura organizacional para assegurar que as ações de prevenção promovam a mudança cultural desejada;
- Direcionar e promover o acolhimento, escuta ativa, orientação e acompanhamento daqueles que porventura sejam afetados pelo assédio e discriminação para mitigar os riscos psicossociais da violência no trabalho;
- Assegurar às pessoas denunciante o sigilo dos dados pessoais e a proteção contra ações praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar;
- Assegurar que os procedimentos administrativos correcionais não promovam a revitimização;
- Garantir a efetividade da política de prevenção e enfrentamento ao assédio do IFAM.

### 3. Conceitos:

Com base na PORTARIA MGI Nº 6.719, DE 13 DE SETEMBRO DE 2024 e no DECRETO Nº 12.122, DE 30 DE JULHO DE 2024, segue abaixo os principais conceitos utilizados nesse plano.

**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.

**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.

**Assédio Sexual:** 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. Outras condutas de natureza sexual inadequadas: expressão representativa de condutas sexuais impróprias, de médio ou baixo grau de reprovabilidade.

**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 de direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública. Abrange todas as formas de discriminação.

**Importunação sexual:** praticar contra alguém e sem sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lasciva ou a de terceiro.

**Comunidade acadêmica:** servidores(as), trabalhadores(as) temporários(as) ou terceirizados(as), estudantes ativos(as), egressos(as), estagiários(as), bolsistas, colaboradores(as) voluntários (as).

#### 4. Destinatários (as) do Plano

O Plano Setorial do IFAM se destina:

- Às servidoras públicas e aos servidores públicos do IFAM.
- Aos discentes vinculados ao IFAM.

#### **Como procederemos em relação as terceirizadas (os)?**

No caso de trabalhadora terceirizada ou trabalhador terceirizado, as empresas prestadoras de serviços deverão observar as diretrizes do Plano Federal e do Plano Setorial. Os editais e os contratos devem conter cláusulas em que as empresas assumam compromisso com o desenvolvimento de políticas de enfrentamento do assédio e da discriminação. Já a Administração Pública deverá promover ações de prevenção e acolhimento, além de encaminhar eventuais denúncias às empresas prestadoras de serviços.

## 5. Ações por Eixo

EIXO DA PREVENÇÃO					
AÇÃO	RESULTADOS ESPERADOS	PRAZO	ÁREAS ENVOLVIDAS	RISCOS TRATADOS	DIFICULDADES PREVISTAS
Capacitar no mínimo 150 servidores com ao menos 1 curso sobre a temática.	Elevar o nível de compreensão sobre os efeitos que o assédio e discriminação têm sobre a vida do indivíduo	Até dez de 2025	Gestão de Pessoas	Falta de conhecimentos sobre condutas que configurem assédio moral; discriminação em função de raça, gênero, idade ou orientação sexual	Não implementação pela área de Gestão de Pessoas; baixa adesão por parte dos servidores
Realizar ao menos 02 palestras por semestres sobre o tema.	Sensibilizar a comunidade do IFAM sobre o tema e seus malefícios	Até junho de 2025	COPEA	Condutas que configurem assédio moral interpessoal, institucional, vertical, horizontal e misto; assédio sexual; discriminação em função de raça, gênero, idade ou orientação sexual	Baixa adesão devido à falta de credibilidade referente à efetividade da ação
Desenvolver campanhas educativas para comunicação inclusiva	Elevação do nível de letramento sobre assédio e discriminação	Até dez 2025	Assessoria de Comunicação	Clima organizacional inadequado; discriminação; absenteísmo e rotatividade de pessoas	Falta de canais de comunicação acessíveis e dificuldade no uso da linguagem simples
Divulgar materiais gráficos digital com informações sobre assunto nos variados espaços de comunicação do IFAM.	Reforçar constantemente a necessidade de combate ao assédio e a discriminação	Até dez 2025	Assessoria de Comunicação	Falta de conhecimento sobre o assunto.	Dificuldade em alcançar um número expressivo de servidores.
Realizar diálogos temáticos nos <i>campi</i> do IFAM com a	Divulgação das ações de combate ao assédio e	Até dez 2025	COPEA	Aumento de casos de assédio e discriminação	Orçamento para realizar as viagens nos <i>campi</i> mais



comunidade acadêmica	discriminação e informação à comunidade sobre os meios de denúncia e os fluxos de acolhimento				afastados da capital
Divulgar o guia lilás da CGU	Sensibilizar a comunidade do IFAM sobre o tema e seus malefícios	Até março de 2025	COPEA	Condutas que configurem assédio moral interpessoal, institucional, vertical, horizontal e misto; assédio sexual; discriminação em função de raça, gênero, idade ou orientação sexual	Falta de interesse dos servidores sobre o conteúdo do guia
Promover pesquisas diagnósticas institucionais que avaliem o tema do assédio e da discriminação no IFAM.	Levantar dados que auxiliem a gestão na elaboração de ações para a prevenção e o enfrentamento do assédio e da discriminação	Até agosto de 2025	COPEA	Falta de informações precisas sobre o tema	Baixa adesão dos servidores (as) para responderem à pesquisa
Divulgação dos serviços já prestados pelo Núcleo de Apoio Multiprofissional em Saúde, vinculado ao Departamento de Benefícios e Qualidade de Vida com vistas ao acolhimento de servidores.	Conscientizar a comunidade acadêmica sobre os serviços que o IFAM oferece	Até maio de 2025	COPEA	Desconhecimento dos servidores sobre os serviços já prestados pelo IFAM relativos ao tema	Pouca visibilidade do material de divulgação

## EIXO DE TRATAMENTO DAS DENÚNCIAS

AÇÃO	RESULTADOS ESPERADOS	PRAZO	ÁREAS ENVOLVIDAS	RISCOS TRATADOS	DIFICULDADES PREVISTAS
Lançar campanhas de divulgação dos canais de recebimento de denúncias (fluxos e Ouvidoria)	Melhorar níveis de conhecimento dos fluxos e canais existentes para denúncias; incentivar que a pessoa denuncie	Até julho de 2025	Gestão de Pessoas/ Ouvidoria / COPEA	Subnotificação de casos de assédio e discriminação; alto índice de arquivamento de denúncias devido a relatos incompletos	Não implementação pela área de Gestão de Pessoas; baixa adesão por parte dos servidores
Desenvolver campanhas educativas para comunicação inclusiva	Elevação do nível de letramento sobre assédio e discriminação	Até dez 2025	Assessoria de Comunicação	Clima organizacional inadequado; discriminação; absenteísmo e rotatividade de pessoas	Falta de canais de comunicação acessíveis e dificuldade no uso da linguagem simples
Elaborar um fluxo de denúncia específico para as denúncias de assédio e discriminação	Descrição gráfica das ações que devem ser tomadas	Até junho de 2025	COPEA	Improvisos e erros graves ao se denunciar o assédio e a discriminação	Dificuldade em mapear um fluxo que atenda satisfatoriamente esse tipo de demanda
Realizar formação/orientação de servidores diretamente envolvidos nas ações de enfrentamento ao assédio e discriminação.	Elevação do nível de letramento sobre assédio e discriminação	Até dez de 2025	Gestão de Pessoas / COPEA	Falta de informação sobre o tema	Baixa adesão dos servidores (as)

## EIXO DE ACOLHIMENTO

AÇÃO	RESULTADOS ESPERADOS	PRAZO	ÁREAS ENVOLVIDAS	RISCOS TRATADOS	DIFICULDADES PREVISTAS
Atuar em parceria com o setor de saúde ocupacional da Reitoria para ofertar serviços de saúde qualificada	Propiciar atendimento psicológico qualificado	Até dez de 2025	Gestão de Pessoas	Doenças psicológicas provenientes de exposição ao assédio e a discriminação	Baixa quantidade de profissionais da área
Realizar mapeamento de medidas acautelatórias (medidas a serem tomadas antes de procedimento apuratório)	Definir um rol de opções para gestores agirem assertivamente para cessar violências	Até ago de 2025	COPEA / Gestão De Pessoas	Insegurança de gestores em agir de imediato em determinadas situações; atraso/ dificuldade na atuação para cessar a violência devido à ausência de rol de medidas adaptadas a cada organização	Dificuldade no debate interno para construir medidas acautelatórias de referência
Propor a criação de uma Rede de Acolhimento do IFAM para atuar nos casos de assédio e discriminação.	Propiciar atendimento qualificado	Até dez de 2025	Gestão De Pessoas / OUVIDORIA / COPEA	Condutas que configurem assédio moral interpessoal, institucional, vertical, horizontal e misto; assédio sexual; discriminação em função de raça, gênero, idade ou orientação sexual	Falta de patrocínio da alta gestão

## 5. Fontes Consultadas

Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024. Institui o Programa Federal. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2024/decreto/D12122.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/decreto/D12122.htm).

Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023. Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/lei/l14540.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14540.htm)

Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024. Institui o Plano Federal. Disponível em:

<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mgi-n-6.719-de-13-de-setembro-de-2024-587538760>.

Guia Lilás. Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Brasília: Controladoria-Geral da União, 2023. Disponível em:

[https://www.gov.br/previdencia/ptbr/noticias/2023/julho/Guia\\_prevencao\\_assedio\\_discriminacao.pdf](https://www.gov.br/previdencia/ptbr/noticias/2023/julho/Guia_prevencao_assedio_discriminacao.pdf)

Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do IFAM, 2024



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
INSTITUTO FEDERAL DO AMAZONAS

**PLANO DE AÇÃO Nº 4/2025 - CPLANI/REIT (11.01.01.06.13)**

**Nº do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO**

**Manaus-AM, 16 de Janeiro de 2025**

**Plano\_Setorial\_de\_Preveno\_e\_Enfrentamento\_do\_Assdio\_e\_da\_Discriminacao\_rvisa.pdf**

**Total de páginas do documento original: 11**

*(Assinado digitalmente em 16/01/2025 11:21 )*

**JACIANE NORONHA MORAES**

*COORDENADOR*

*1830325*

Para verificar a autenticidade deste documento entre em <https://sig.ifam.edu.br/documentos/>  
informando seu número: **4**, ano: **2025**, tipo: **PLANO DE AÇÃO**, data de Assinatura: **16/01/2025** e o  
código de verificação: **4aa63021d5**