



Ministério da Educação
INSTITUTO FEDERAL DO ACRE
RESOLUÇÃO CONSU/IFAC Nº 266, DE 01 DE ABRIL DE 2026

Institui, no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Acre, o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação.

O PRESIDENTE DO CONSELHO SUPERIOR DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO ACRE (IFAC), no uso de suas atribuições legais conferidas pelo artigo 12 da Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, nomeado pelo Decreto Presidencial de 30 de setembro de 2024, publicado no Diário Oficial da União – DOU nº 190, seção 2, página 1, de 1º de outubro de 2024,

RESOLVE:

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Fica instituído o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Acre - Ifac, com o objetivo de estabelecer diretrizes com a finalidade de promover um ambiente institucional saudável, seguro e inclusivo, por meio da prevenção e do enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual e a todas as formas de discriminação e violência.

§1º O disposto nesta Resolução aplica-se, no que couber, a todas as condutas de assédio e discriminação praticadas no âmbito das relações profissionais do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Acre, ainda que transitórias ou sem remuneração, presencialmente ou por meios virtuais.

§2º O PSEAD/IFAC segue à estratégia de implementação do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, instituído pelo Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, bem como às diretrizes do Plano Federal, instituído pela Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024.

Art. 2º O Plano Setorial aplica-se:

I - a todas as servidoras públicas e a todos os servidores públicos do Ifac;

II - a todas as empregadas públicas e todos os empregados públicos do Ifac;

III - às estagiárias e aos estagiários, em atividade no Ifac, observado o disposto na Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008;

IV - às contratadas e aos contratados pelo Ifac, por termo determinado, no disposto na Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993; e

V - às colaboradoras e aos colaboradores do Ifac.

§1º Quando se tratar de trabalhadora terceirizada ou trabalhador terceirizado, será observado o disposto no §1º do art. 3º do Decreto nº 12.122, de 2024.

Art. 3º São objetivos específicos do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito do Ifac:

I - Promover ações integradas para prevenir o assédio e a discriminação, por meio de estratégias educativas voltadas à formação e sensibilização de todas as pessoas que atuam no serviço público;

II - Incentivar uma gestão mais humanizada nos ambientes institucionais, físicos e virtuais, avaliando continuamente a cultura organizacional para garantir que as ações de prevenção resultem em mudanças reais e positivas;

III - Criar e fortalecer espaços de acolhimento, escuta, orientação e acompanhamento para pessoas afetadas por situações de assédio ou discriminação, reduzindo os riscos psicossociais decorrentes dessas violências;

IV - Adotar mecanismos possíveis para garantir o sigilo dos dados pessoais a proteção das pessoas que apresentarem denúncias, assegurando que não sofram retaliações;

V - Assegurar que os procedimentos administrativos não causem revitimização das pessoas envolvidas;

VI - promover a efetividade do Plano por meio da integração entre os *campi* e as unidades administrativas da Reitoria.

Parágrafo único. Todas as etapas de execução do Plano deverão utilizar linguagem inclusiva e não violenta.

Art. 4º São diretrizes gerais do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito do Ifac:

I – Compromisso institucional: promover um ambiente de trabalho pautado no respeito, na diversidade e na inclusão, com políticas e práticas de gestão que garantam espaços seguros e saudáveis;

II – Universalidade: garantir a proteção de todas as pessoas abrangidas por este Plano, sem distinção de origem, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, raça, etnia, religião, condição física ou qualquer outra característica;

III – Acolhimento: realizar ações de escuta e orientação, oferecendo informações claras sobre as possibilidades de encaminhamento e resolução voltadas à pessoa afetada por assédio ou discriminação;

IV – Comunicação não violenta: utilizar linguagem positiva, respeitosa e inclusiva, evitando a revitimização e a retaliação, com diálogo pautado na escuta atenta e no respeito mútuo;

V – Integralização: assegurar que o atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio e discriminação ocorram de forma articulada, com fluxos de trabalho integrados entre unidades e diferentes áreas profissionais;

VI – Resolutividade: garantir que o tratamento das denúncias de assédio e discriminação seja rápido, acompanhado e priorizado pela instituição;

VII – Confidencialidade: proteger a identidade de todas as pessoas envolvidas, inclusive testemunhas, evitando qualquer exposição ou retaliação. O sigilo das informações deverá ser preservado, exceto quando houver obrigação legal de divulgação;

VIII – Transversalidade: considerar, na análise das situações de assédio e discriminação, os fatores relacionados à organização e gestão do trabalho, bem como os aspectos socioculturais, institucionais e individuais.

CAPÍTULO II

DOS PLANO SETORIAL

Seção I

Dos eixos de prevenção

Art. 5º Constituem ferramentas de prevenção no âmbito do Plano Setorial do Ifac:

I - ações de capacitação;

II - ações de sensibilização; e

III - ações de promoção da saúde e prevenção de riscos e agravos.

Subseção I

Ações de capacitação

Art. 6º Todas as unidades administrativas deverão incluir a temática de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) e no Plano de Integridade do Ifac.

§1º O Ifac deverá contemplar esses temas na formação inicial, na ambientação de servidoras e servidores em estágio probatório e em ações continuadas ao longo de toda a trajetória profissional.

§2º As ações de formação e capacitação deverão abordar conteúdos sobre assédio, discriminação e suas repercussões jurídicas e gerenciais; gestão participativa e humanizada; comunicação não violenta; e atuação de pessoas espectadoras. Deverão também considerar, quando aplicável, as especificidades do trabalho presencial e do teletrabalho, incluindo, obrigatoriamente, letramento étnico-racial, de gênero e sobre outras formas de discriminação e suas interseccionalidades.

§3º As pessoas que ocupam cargos de liderança, em qualquer nível, deverão participar periodicamente de formações complementares específicas, com conteúdos voltados à gestão de equipes e à prevenção de práticas discriminatórias.

Art. 7º O Ifac deverá registrar, nos relatórios do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), as ações formativas realizadas por suas equipes e dirigentes, informando a carga horária destinada à temática no respectivo exercício.

Art. 8º As ações de capacitação deverão promover o desenvolvimento de conhecimentos e práticas aplicáveis ao cotidiano de trabalho, incluindo:

I - formas de promover um modelo de gestão cooperativo, humanizado e não violento, nos ambientes de trabalho físicos e virtuais, envolvendo todas as servidoras e servidores, bem como terceirizadas, estagiárias, bolsistas e demais trabalhadoras e trabalhadores;

II - o uso da comunicação não violenta e da escuta ativa nas rotinas de trabalho;

III - o reconhecimento de práticas discriminatórias, como racismo, machismo, misoginia, etarismo, capacitismo, intolerância religiosa e LGBTfobia, em suas diferentes manifestações e dimensões;

IV - a identificação de situações de assédio moral, assédio sexual e discriminação;

V - a atuação adequada diante de casos de assédio e discriminação, com base nos fluxos institucionais de acolhimento, recebimento e encaminhamento de denúncias;

VI - as formas de interromper e intervir em situações de assédio e discriminação; e

VII - o desenvolvimento de habilidades de liderança voltadas à prevenção, identificação, mitigação e encaminhamento de casos de assédio e discriminação, garantindo o sigilo, a confidencialidade e a proteção da vítima, bem como a responsabilização da pessoa autora.

Parágrafo único. A Rede de Acolhimento terá prioridade nas ações de formação e deverá participar, obrigatoriamente, de capacitação específica sobre escuta ativa, riscos psicossociais do trabalho, métodos de prevenção e resolução de conflitos, saúde no trabalho e construção coletiva do conhecimento, entre outros temas relacionados.

Subseção II
Ações de sensibilização

Art. 9º As ações de sensibilização têm como finalidade conscientizar todas as pessoas que exercem atividade pública sobre a importância de promover ambientes de trabalho saudáveis, respeitosos e livres de assédio e discriminação. Essas ações poderão ocorrer por meio de campanhas, materiais informativos, eventos, atividades culturais, artísticas, lúdicas e outras formas de comunicação e expressão capazes de alcançar e mobilizar o maior número possível de pessoas.

§1º As ações de sensibilização deverão promover:

I – a equidade e o combate a todas as formas de discriminação e assédio;

II – a divulgação de campanhas educativas e conteúdos informativos com linguagem não violenta, inclusiva, acessível e não discriminatória, em conformidade com este Plano Setorial e com o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD);

III – iniciativas voltadas à qualidade de vida no trabalho;

IV – a difusão de informações e conhecimentos sobre práticas de assédio e discriminação de gênero, raça, idade, deficiência e de outros grupos, bem como sobre as políticas de enfrentamento adotadas; e

V – a sensibilização da alta administração, destacando seu papel essencial na promoção de um ambiente institucional livre de assédio e discriminação.

Art. 10. No ato de posse das servidoras e dos servidores, deverá ser dada ciência do PFPEAD e deste Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, que integrarão os processos permanentes de formação e capacitação do Ifac.

Art. 11. As empresas contratadas pela Administração Pública Federal para a execução de serviços com dedicação exclusiva de mão de obra deverão observar as diretrizes deste Plano, adotando práticas de gestão respeitadas, inclusivas e humanizadas.

Art. 12. Os editais de licitação e os contratos firmados após a entrada em vigor deste Plano, que envolvam serviços com dedicação exclusiva de mão de obra, deverão conter cláusulas que estabeleçam o compromisso das empresas com o desenvolvimento de políticas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação, incluindo ações de formação e sensibilização voltadas às suas trabalhadoras e trabalhadores.

Parágrafo único. Será recomendado, nos contratos vigentes, ações de ciência, sensibilização e capacitação sobre este Plano Setorial, bem como o incentivo à participação de colaboradoras, colaboradores e prestadoras e prestadores de serviço nas atividades de formação e sensibilização promovidas pelo Ifac.

Subseção III
Ações de promoção da saúde e prevenção de riscos e agravos

Art. 13. Todas as unidades administrativas, em conjunto com a Diretoria Sistêmica de Gestão de Pessoas (DISGP), deverão adotar medidas voltadas à promoção da saúde e à prevenção de riscos e agravos no ambiente de trabalho, observando as diretrizes deste Plano Setorial, além disso deverão:

I – promover programas e ações de saúde que estimulem ambientes de trabalho inclusivos, seguros e saudáveis, por meio de projetos, estratégias e práticas que fortaleçam relações respeitadas e colaborativas;

II – acompanhar e monitorar continuamente as medidas implementadas, de modo a redirecionar ações e aprimorar estratégias para prevenir e enfrentar possíveis situações de assédio ou discriminação que possam gerar adoecimento ocupacional ou afastamentos.

Seção II
Dos Procedimentos Administrativos

Subseção I
Da Denúncia

Art. 14. As condutas que possam caracterizar assédio ou discriminação poderão ser denunciadas por:

I - qualquer pessoa, identificada ou não, que se perceba alvo de assédio ou discriminação no ambiente de trabalho; e

II - qualquer pessoa, identificada ou não, que tenha conhecimento ou notícia de condutas que possam configurar assédio moral, assédio sexual ou discriminação, desde que existam indícios mínimos de autoria e materialidade, mediante autorização da parte ofendida ou preservada sua identidade.

Art. 15. As denúncias deverão ser registradas e classificadas conforme a natureza da ocorrência — assédio moral, assédio sexual ou discriminação — no campo de “descrição” do sistema utilizado.

§1º O registro deverá ser feito junto à Ouvidoria do Ifac por meio da Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à informação - Fala.BR.

§2º Na hipótese de a pessoa afetada não se encontrar em condições de formalizar a denúncia, a Rede de Acolhimento poderá acionar a Ouvidoria, a qual adotará as medidas necessárias para assegurar um atendimento adequado, acessível e acolhedor à pessoa denunciante.

§3º Havendo apuração correcional, a Comissão Permanente de Processos Disciplinares poderá solicitar a identificação da suposta vítima, bem como da pessoa acusada, para fins de instrução processual.

§4º São elementos mínimos necessários ao registro da denúncia:

I - nome da pessoa supostamente assediadora;

II - descrição da conduta; e

III - local e data em que ocorreu o fato.

§5º Além dos elementos mencionados no § 4º, são informações relevantes que devem ser incluídas sempre que possível:

I - nomes e contatos de pessoas que presenciaram o ato;

II - registros, documentos físicos ou eletrônicos que comprovem o ocorrido; ou

III - quaisquer outros meios que contribuam para a comprovação do assédio, discriminação ou situações correlatas.

Art. 16. Após o recebimento da denúncia registrada no Fala.br, a Ouvidoria fará os devidos encaminhamentos à autoridade competente, para o devido processamento, observando o sigilo e a confidencialidade das informações.

§1º Denúncias recebidas por outros meios deverão ser remetidas à Ouvidoria, para registro no canal digital e encaminhamento ao órgão competente.

§2º Nos casos de denúncia anônima, a Ouvidoria avaliará a existência de indícios suficientes de autoria e materialidade, decidindo sobre seu prosseguimento ou arquivamento.

Art. 17. A Ouvidoria do Ifac deverá elaborar relatórios semestrais com o número e a classificação das denúncias registradas, encaminhando-os ao Comitê Gestor até a primeira semana de fevereiro e a primeira semana de agosto de cada ano.

§1º Na elaboração dos relatórios, deverão ser rigorosamente observados o sigilo, a confidencialidade e a proteção dos dados pessoais das partes envolvidas.

§2º Os relatórios deverão conter:

I - o número total de denúncias, organizadas por tipo (assédio moral, assédio sexual ou discriminação);

II – o enquadramento funcional da pessoa denunciante e da pessoa denunciada;

III – a instância para a qual a denúncia foi encaminhada; e

IV – o gênero da pessoa denunciante e da pessoa denunciada.

Art. 18. A instituição deverá adotar mecanismos possíveis destinados a assegurar à pessoa denunciante e às testemunhas a devida proteção contra quaisquer atos de retaliação, por ação ou omissão, em decorrência do exercício do direito de relatar situações de assédio ou discriminação.

Art. 19. Qualquer ocorrência de retaliação poderá ser formalmente comunicada à Ouvidoria, por meio do endereço eletrônico ouvidoria@ifac.edu.br, com referência à denúncia original, a fim de que seja encaminhada à autoridade máxima da instituição para as providências cabíveis.

Parágrafo único. A pessoa denunciante poderá, sempre que julgar necessário, entrar em contato diretamente com a Ouvidoria para esclarecimento de dúvidas ou obtenção de informações relacionadas ao processo de denúncia.

Art. 20. A prática de atos de retaliação contra a pessoa denunciante constitui falta disciplinar grave e poderá resultar em demissão a bem do serviço público, observados o contraditório e a ampla defesa, conforme o art. 4º-C, §1º, da Lei nº 13.608, de 10 de janeiro de 2018, alterada pela Lei nº 13.964, de 24 de dezembro de 2019.

Art. 21. São asseguradas à pessoa denunciante e à pessoa vítima as seguintes garantias:

I - preservação da privacidade;

II - sigilo sobre todas as informações prestadas;

III - tempo adequado para escuta ativa e acolhedora;

IV - registro, quando necessário, da manifestação apresentada;

V - relação de confiança, pautada pela empatia, respeito e ética; e

VI - ambiente seguro e acolhedor para o relato dos fatos.

Art. 22. Quando a denúncia de assédio ou discriminação indicar indícios de crime ou ilícito penal, a Rede de Acolhimento deverá orientar a pessoa denunciante sobre a possibilidade de apresentar notícia-crime, conforme o caso, junto à Delegacia Especial de Atendimento à Mulher (DEAM), à Delegacia de Crimes Raciais e Delitos de Intolerância (Decradi) ou a outra Delegacia da Polícia Civil competente.

Subseção II Do Acolhimento

Art. 23. A Reitoria e os *campi* instituirão Rede de Acolhimento, composta por servidoras e servidores, observando, sempre que possível, a diversidade em sua composição.

Art. 24. O acolhimento poderá ser individual ou coletivo e será realizado por integrante da Rede de Acolhimento referida no art. 23, à qual caberá:

I – realizar escuta ativa qualificada e empática, garantindo acolhimento, apoio e confidencialidade das informações apresentadas;

II – informar sobre conceitos gerais de assédio moral, assédio sexual e discriminação, bem como os procedimentos de enfrentamento, sem emitir opiniões ou julgamentos sobre casos específicos;

III – orientar as pessoas envolvidas quanto aos procedimentos processuais e à possibilidade de formalizar a denúncia pelo sistema digital da Ouvidoria, quando aplicável; e

IV – acompanhar a pessoa afetada, zelando por seu bem-estar, inclusive após a formalização da denúncia, e realizar encaminhamentos, quando necessário, para serviços de saúde, assistência social ou segurança pública, respeitando suas escolhas.

§1º A escuta ativa de que trata o inciso I do *caput* poderá ocorrer antes do registro da denúncia, caso a pessoa busque atendimento apenas para esclarecimento de dúvidas.

§2º Os integrantes da Rede de Acolhimento não se pronunciarão sobre a caracterização do assédio ou discriminação em casos concretos.

§3º A pessoa denunciante poderá optar por dispensar o acolhimento, encaminhando imediatamente a denúncia às instâncias competentes.

Art. 25. A escuta ativa e o acompanhamento deverão ser conduzidos com métodos e técnicas profissionais, proporcionando atenção humanizada, respeitando decisões e o tempo de reflexão da pessoa afetada, e fortalecendo sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha.

Art. 26. Em cada unidade administrativa, *Campus* e Reitoria, a Rede de Acolhimento será constituída por, no mínimo, 3 (três) servidores titulares, sendo obrigatório que ao menos 1 (um) membro seja do sexo feminino.

§1º A escolha dos membros deverá priorizar servidores que possuam experiência ou formação em áreas correlatas ao acolhimento, tais como: psicologia, serviço social, direito, gestão de pessoas, mediação e outros campos afins.

§2º Para fins de cômputo de carga horária dos integrantes, a Rede de Acolhimento será reconhecida como Comissão Permanente.

§3º Os membros da Rede de Acolhimento terão um mandato de 2 (dois) anos, permitida a recondução, e serão formalmente designados por ato da autoridade máxima da Instituição.

§4º Em cada unidade administrativa, os membros poderão atuar simultaneamente em diferentes demandas, turnos e horários, a fim de ampliar a capacidade de atendimento conforme a necessidade local.

Parágrafo único. O(a) Reitor(a) solicitará aos titulares das unidades administrativas indicadas no *caput* a indicação de seus respectivos representantes. A designação formal para integrar a Comissão Permanente de Acolhimento será realizada no prazo de até 30 (trinta) dias após a publicação desta Resolução.

Art. 27. Os membros da Rede de Acolhimento deverão cumprir as seguintes atribuições:

I - Buscar aprimoramento contínuo sobre os temas da área de atuação por meio do estudo de legislação, manuais e orientações, bem como pela participação em cursos e programas de capacitação.

II - Atuar, quando solicitados, em ações, atividades de conscientização ou capacitação, e na divulgação de campanhas relacionadas aos temas de acolhimento.

III - Solicitar, sempre que necessário para o bom andamento dos trabalhos, informações e/ou orientações técnicas a qualquer unidade administrativa que possa fornecer o subsídio necessário para o apoio.

Art. 28. Os critérios e parâmetros para a realização dos atendimentos em cada unidade administrativa deverão seguir as disposições contidas no Decreto nº 12.122/2024, nesta Resolução, em manuais expedidos pelos órgãos de controle, e em quaisquer outras disposições normativas aplicáveis.

Art. 29. As pessoas afetadas deverão ser atendidas em ambiente apropriado, presencial ou virtual, acessível e com garantia de privacidade, podendo escolher qualquer unidade da Rede de Acolhimento mencionada no art. 26, independentemente de sua lotação ou local de exercício.

Parágrafo único. A pessoa afetada poderá escolher qualquer integrante da Rede de Acolhimento para realizar o atendimento.

Art. 30. O Ifac manterá canais permanentes de acolhimento e escuta, presenciais e virtuais, por meio da Rede de Acolhimento.

Parágrafo Único. Os canais de acolhimento deverão ser amplamente divulgados, por meio de campanhas institucionais de promoção do Plano Setorial.

Art. 31. Sempre que possível, o atendimento deverá ser realizado por pessoa do mesmo gênero e/ou raça da pessoa atendida.

Art. 32. O Ifac poderá firmar contratos, acordos de cooperação técnica ou ajustes com órgãos e entidades públicas ou privadas, garantindo o sigilo das informações, com o objetivo de apoiar a Rede de Acolhimento, especialmente em atendimentos realizados por equipes multiprofissionais, qualificadas, interdisciplinares e diversas, assegurando a efetividade das ações e o cumprimento dos objetivos do Plano.

Parágrafo único. Os contratos e acordos firmados deverão prever mecanismos de avaliação e monitoramento contínuo, garantindo a qualidade dos atendimentos e o cumprimento dos compromissos assumidos pelas partes envolvidas.

Art. 33. A Rede de Acolhimento de cada unidade administrativa deverá elaborar relatórios semestrais a serem encaminhados ao Comitê Gestor, contendo:

I - número de denúncias sistematizadas por tipo: assédio moral, assédio sexual ou discriminação;

II - enquadramento funcional da pessoa denunciante e da pessoa denunciada; e

III - as providências tomadas.

§1º Nos relatórios, deverão ser observados sigilo, confidencialidade e proteção dos dados pessoais das partes envolvidas.

§2º Os relatórios deverão ser enviados na primeira semana de fevereiro e na primeira semana de agosto de cada ano.

Subseção III

Do Processamento e da Decisão

Art. 34. As condutas denunciadas como assédio ou discriminação serão recebidas pelas instâncias competentes e encaminhadas para processamento ético e/ou disciplinar, respeitando o devido processo legal e garantindo a ampla defesa.

§1º O processamento deverá ocorrer com celeridade.

§2º A aplicação de penalidades considerará a natureza e gravidade da infração, os danos decorrentes, circunstâncias agravantes ou atenuantes, bem como antecedentes funcionais.

Art. 35. O processamento dos casos deverá ser conduzido com medidas de proteção à vítima, evitando retaliações e prevenindo a revitimização.

Parágrafo único. A pessoa denunciante será informada sobre a conclusão do processo, por meio da Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação - Fala.BR, dentro do prazo legal estabelecido pelo sistema.

Art. 36. A pessoa denunciante ou a vítima não poderá ser constrangida a participar de acareação ou qualquer outro contato indesejado com a pessoa denunciada durante o processo.

Art. 37. As Secretarias da Comissão Permanente de Processos Disciplinares e da Comissão de Ética deverão elaborar relatórios semestrais a serem encaminhados ao Comitê Gestor, contendo:

I - número de denúncias sistematizadas por tipo: assédio moral, assédio sexual ou discriminação;

II - enquadramento funcional da pessoa denunciante e da pessoa denunciada; e

III - *status* atual do processo, datas dos andamentos e parecer final, se concluído.

§1º Nos relatórios, deverão ser observados sigilo, confidencialidade e proteção dos dados pessoais das partes envolvidas.

§2º Os relatórios deverão ser enviados na primeira semana de fevereiro e na primeira semana de agosto de cada ano.

CAPÍTULO III DO COMITÊ GESTOR

Seção I Das Competências do Comitê Gestor

Art. 38. Fica instituído o Comitê Gestor do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do Ifac, com as seguintes competências:

I - elaborar o Plano de Ação para cumprimento dos objetivos e diretrizes desse Plano Setorial, contendo:

- a) descrição da ação;
- b) resultados esperados;
- c) prazo estimado para implementação ou conclusão; e
- d) áreas responsáveis.

II - monitorar e avaliar o cumprimento do Plano de Ação;

III - elaborar Manual de Diretrizes e Procedimentos para acolhimento e processamento de denúncias de assédio moral, assédio sexual e discriminação;

IV - propor à Diretoria Sistêmica de Gestão de Pessoas plano de formação e capacitação sobre assédio e discriminação no Ifac;

V - orientar as unidades administrativas do Ifac sobre o monitoramento de práticas de violência no ambiente de trabalho enquanto mecanismo de detecção de práticas de assédio e discriminação;

VI - propor medidas de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, assédio sexual e discriminação com base nos dados levantados pelos relatórios;

VII - promover articulação com o Comitê Gestor do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e à Discriminação na Administração Pública Federal;

VIII - prestar apoio à Rede Acolhimento quanto à composição, capacitação e atuação de seus integrantes;

IX - revisar e propor alterações no Plano de Ação; e

X - apresentar relatórios anuais ao Comitê Gestor do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, conforme art. 12 do Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024.

Seção II Da Composição do Comitê Gestor

Art. 39. O Comitê Gestor será composto por representantes das seguintes unidades administrativas:

- I - Colégio de Dirigentes (Codir);
- II - 1 (um) representante da Ouvidoria (Ouvid);
- III - 1 (um) representante da unidade de monitoramento da Lei de Acesso à Informação (Lai);
- IV - 1 (um) representante da Comissão de Ética (Coeti); e
- V - 1 (um) representante da Secretaria da Comissão Permanente de Processos Disciplinares (SECOPPD).

Seção III Dos Requisitos e Designação

Art.40. Os representantes deverão atender aos seguintes requisitos:

- I - ocupar cargo efetivo e estar em situação de estabilidade; e
- II - possuir idoneidade moral e reputação ilibada.

§1º O(a) Reitor(a) solicitará aos titulares das unidades listadas nos incisos II, III, IV e V a indicação de seus respectivos representantes. A designação formal para integrar o Comitê Gestor será realizada no prazo de até 30 (trinta) dias após a publicação desta Resolução.

§2º A participação no Comitê Gestor é considerada prestação de serviço público relevante e não será remunerada.

Seção IV Do Funcionamento e Deliberações

Art. 41. O Comitê Gestor reunir-se-á ordinariamente uma vez a cada semestre e extraordinariamente por demanda justificada, de modo presencial ou remoto.

§1º As reuniões poderão ocorrer de forma presencial, virtual ou híbrida, conforme determinação da Presidência.

§2º A Presidência e a Secretaria-Executiva serão designadas pelo próprio Comitê Gestor entre seus membros.

§3º O quórum para a realização das reuniões e para a aprovação das deliberações será de maioria simples.

Seção V Da Avaliação e Monitoramento

Art. 42. O Comitê emitirá relatório anual focado na perspectiva da integridade e gestão de riscos. Este relatório servirá de subsídio para discussão interna/institucional e para os demais órgãos colegiados e instâncias do IFAC.

§1º O Comitê Gestor poderá emitir orientações complementares visando ao aprimoramento do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação.

§2º No âmbito de sua competência, o Comitê Gestor poderá recomendar a adoção de medidas voltadas à mitigação de riscos em casos de maior repercussão que envolvam a perspectiva do PSPEAD.

CAPÍTULO IV DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 43. As medidas de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação previstas nesta Resolução não excluem a aplicação de outras normas e políticas vigentes sobre o tema, que continuarão sendo observadas de maneira complementar.

Art. 44. As ações desenvolvidas e os relatórios produzidos pelo Comitê Gestor poderão subsidiar, quando aplicável, a formulação, a implementação e o aprimoramento da Política e do Plano de Integridade da instituição.

Art. 45. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

*Republicada por incorreção



Documento assinado eletronicamente por **Fábio Storch de Oliveira, Presidente**, em 01/04/2026, às 16:29, conforme horário oficial de Rio Branco (UTC-5), com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ifac.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **1328241** e o código CRC **34F5EC8E**.