



Integridade *em ação*

Guia CRG-IFB:

Identificar e Combater as Violências

Instituto Federal de Brasília

SAUS Quadra 2 Bloco E Edifício Siderbrás
Brasília-DF, 70070-906

REITORIA

Reitora

Veruska Ribeiro Machado

Chefe de gabinete da reitoria

Rodrigo Alfani

Pró-reitora de administração

Cláudia Sabino Fernandes

Pró-reitora de ensino

Amélia Pereira da Silva

Pró-reitora de extensão e cultura

Diene Ellen Tavares

Pró-reitor de gestão de pessoas

José Anderson de Freitas Silva

Pró-reitora de pesquisa e inovação

Simone Braz Ferreira Gontijo

Diretor de comunicação

Jefferson Sampaio de Moura

Diretora de planejamento e orçamento

Valdina Regis Lopes

Diretor de tecnologia da informação

João Victor Oliveira

CAMPI

Diretora-Geral Campus Brasília

Christine Reboucas Lourenco

Diretor-Geral Campus Ceilândia

Paulo Henrique Sales Wanderley

Diretor-Geral Campus Estrutural

Giano Luís Copetti

Diretora-Geral Campus Gama

Andresa Cristina de Andrade

Diretor-Geral Campus Planaltina

Nilton Nélio Cometti

Diretor-Geral Campus Recanto das Emas

Germano Teixeira Cruz

Diretora-Geral Campus Riacho Fundo

Alessandra Silva de Sousa Neves

Diretor-Geral Campus Samambaia

Paulo Henrique Silva Ribeiro

Diretor-Geral Campus São Sebastião

Robson Caldas de Oliveira

Diretor-Geral Campus Taguatinga

Gabriel Queiroz Negrão

AUTORIA

Corregedoria do IFB

Rute Nogueira de Moraes Bicalho

Sumário

1. Apresentação	4
2. Identificando o problema	4
2.1. Conduta de Conotação Sexual	5
2.2. Condutas Impróprias nas Relações Interpessoais de Trabalho	6
2.3 Condutas de Discriminação	7
3. Características da violência	8
4. Acolhimento e Denúncia	12
5. Tratamento da Denúncia	14
6. Responsabilização	16
7. Orientações finais	17
8. Materiais complementares	20
9. Referências	20

1. Apresentação

Este Guia foi elaborado pela Corregedoria do Instituto Federal de Brasília (IFB), em parceria com a Unidade de Gestão da Integridade, Transparência e Acesso à Informação (UGITAI), com o objetivo de orientar a sua comunidade quanto à **identificação, tratamento e responsabilização de agentes públicos envolvidos em situações de violências**. Reconhecemos que tais situações, independentemente de sua gravidade, provocam impactos nas pessoas e no ambiente laboral e, por isso, merecem resposta institucional à altura.

A proposta deste documento é oferecer um **conjunto de orientações que auxiliem a comunidade do IFB a agir de maneira ética, cuidadosa e consistente aos normativos legais**. O Guia aborda desde a identificação do problema, a recepção inicial da pessoa vítima de violência, momento em que costuma haver maior vulnerabilidade e necessidade de acolhimento, até os processos de escuta, registro, encaminhamento, tratamento adequado e responsabilização do agente, quando pertinente.

Nosso compromisso é fortalecer uma cultura de prevenção, proteção e respeito, assegurando que cada situação seja tratada com seriedade, transparência, sensibilidade e com o devido processo legal. Esperamos que este material sirva como referência para promover ambientes mais seguros, contribuindo para a construção de relações baseadas na integridade e na confiança institucional.

Importante dizer que este Guia está em conformidade com a [Política de Prevenção e Combate ao Assédio e às Violências do IFB](#), com o [Guia Lilás](#) da CGU, assim como os demais marcos regulatórios que tratam do tema, detalhados na [Nota Técnica nº 1/2026 – CRG/CHGB/RIFB/IFB6](#).

2. Identificando o problema

De acordo com o Guia Lilás (2024), as condutas que promovem violência integram um ciclo que, em muitos casos, começa por microviolências cotidianas, atos aparentemente inofensivos, mas que já configuram formas de desrespeito e violação. Por serem comuns e, muitas vezes, naturalizadas, essas microviolências tendem a

ser ignoradas, criando espaço para sua escalada em práticas mais graves, como assédio moral, assédio sexual e discriminação.

Com frequência, essas situações surgem de maneira sutil: comentários inadequados mascarados de brincadeira, atitudes invasivas tratadas como “mal-entendidos” ou comportamentos que geram desconforto, mas não são reconhecidos de imediato como violência. Embora inicialmente silenciosa, essa dinâmica produz impactos reais, especialmente na saúde mental das pessoas envolvidas, e tende a se intensificar quando não há intervenção institucional adequada.

Este Guia busca ampliar a capacidade da comunidade de identificar esses sinais iniciais que exigem atenção e ação antes que evoluam para quadros mais graves. Ao fortalecer a percepção e a resposta precoce, pretendemos reduzir danos, promover ambientes mais seguros e garantir proteção efetiva às potenciais vítimas.

A seguir, abordaremos, especificamente, condutas de conotação sexual, condutas impróprias nas relações interpessoais de trabalho e condutas de discriminação.

2.1. Conduta de Conotação Sexual

No âmbito administrativo, o **termo conduta de conotação sexual** funciona como categoria abrangente que engloba tanto o **assédio sexual**¹, considerado falta grave punível com demissão, quanto comportamentos de menor gravidade, aqui denominados **outras condutas de conotação sexual**, que podem resultar em penalidades como advertência ou suspensão.

Segundo a Política de Prevenção e Combate ao Assédio e às Violências do IFB, o assédio sexual caracteriza-se pela inexistência de consentimento da pessoa assediada e pode manifestar-se por meio de mensagens, gestos, “cantadas”, piadas, insinuações, chantagens ou ameaças. A conduta pode ser sutil ou explícita e não exige contato físico para sua configuração. Tampouco depende de repetição: um

¹ O assédio sexual, além de configurar infração disciplinar grave no âmbito administrativo, é tipificado como crime pelo art. 216-A do **Código Penal**. Dessa forma, quando houver elementos que indiquem possível prática de assédio sexual em sua forma penal, a instituição tem o dever de comunicar o fato às autoridades competentes (Ministério Público). Ressalte-se, ainda, que o assédio sexual pode gerar responsabilização **Civil**, possibilitando à vítima pleitear indenização pelos danos morais e materiais decorrentes da conduta.

único ato com teor sexual indesejado, que imponha constrangimento ou intimidação, já é suficiente para caracterizar assédio.

Segundo o Guia Lilás (2024), o assédio sexual compreende comportamentos de natureza sexual, verbais, não verbais, físicos ou realizados por outros meios, não consentidos, capazes de causar constrangimento e prejuízo a bens jurídicos essenciais, como dignidade, intimidade, privacidade, honra e liberdade sexual de servidores ou usuários de serviços públicos.

A partir dessas definições, é possível identificarmos três elementos centrais que caracterizam as condutas de conotação sexual:

- **Teor sexual:** a ação envolve conteúdo, gesto, insinuação ou abordagem de natureza sexual.
- **Falta de consentimento:** a conduta é indesejada, invasiva e ultrapassa limites pessoais ou profissionais.
- **Efeitos e prejuízos:** causa constrangimento, exposição, intimidação ou dano à pessoa atingida e à integridade institucional.

Considerando o entendimento da legislação vigente, **a expressão assédio sexual passa a ser utilizada para designar comportamentos de maior gravidade**, altamente reprováveis e que exigem medidas rigorosas de responsabilização. As outras condutas de conotação sexual, embora menos graves, também representam violações e demandam intervenção imediata para prevenir escalada e proteger a comunidade.

2.2. Condutas Impróprias nas Relações Interpessoais de Trabalho

No âmbito administrativo, **o termo condutas impróprias nas relações interpessoais de trabalho é utilizado para classificar comportamentos que causam prejuízos ao ambiente laboral** ou que geram incômodo e constrangimento a terceiros, sem, contudo, apresentarem grau de gravidade suficiente para ensejar a demissão do agente público. Tais condutas estão sujeitas à aplicação de sanções proporcionais, como advertência ou suspensão.

Conforme mencionamos, por se tratarem de microviolências, essas condutas podem se agravar e evoluir para a configuração de assédio moral.

O assédio moral é um termo reservado às situações graves em que o agente público:

- a) utiliza indevidamente as prerrogativas, os poderes ou os instrumentos inerentes ao cargo público com o objetivo de causar grave humilhação, afronta à dignidade ou dano à saúde psicológica da vítima;
- b) pratica condutas graves, consideradas escandalosas, nos termos da legislação aplicável; ou
- c) cometa ofensa física.

Ressaltamos que, embora a reiteração das condutas seja, em regra, elemento característico do assédio moral, admite-se, em situações excepcionais, a sua configuração a partir de um único ato indesejado, inaceitável, impróprio ou ofensivo. **Uma vez caracterizado o assédio moral, a penalidade cabível é a demissão.**

2.3 Condutas de Discriminação

No âmbito administrativo, **o termo discriminação deve ser utilizado para designar o conjunto de condutas de elevada gravidade** que envolvam:

- a) práticas tipificadas como crime, tais como racismo, injúria racial, homofobia e transfobia; ou
- b) condutas graves dirigidas a pessoa determinada ou a grupo específico de pessoas, que se valham de características ou condições da vítima (como etnia, orientação sexual, identidade de gênero, entre outras), com intenção discriminatória e com o propósito ou efeito de causar humilhação, grave constrangimento ou dano psicológico.

Nessas hipóteses, a penalidade aplicável é a demissão.

3. Características da violência

A identificação de situações envolvendo condutas de violências nem sempre é simples, justamente porque tendem a começar de forma sutil e podem ser confundidas com brincadeiras, elogios ou aproximações “inofensivas” ou ainda mascaradas por comentários do tipo: “o jeito dele é assim”. Por isso, é fundamental observar atentamente as relações, compreender o contexto em que ocorrem e ter clareza sobre os limites éticos, profissionais e institucionais que devem orientar a convivência na comunidade acadêmica.

A seguir, apresentamos alguns exemplos que auxiliam na caracterização de condutas inadequadas, sem prejuízo de outras situações que também possam configurar violência, assédio ou discriminação.

Conduta de Conotação Sexual

São condutas que envolvem palavras, gestos, contatos físicos, mensagens ou insinuações de natureza sexual, sem consentimento ou incompatíveis com o contexto profissional, acadêmico ou institucional. Citamos alguns exemplos:

a) Relação professor–estudante

- Envio de mensagens com teor romântico, sexual ou insinuante ao estudante.
- Início ou insistência em conversas privadas em redes sociais ou aplicativos de mensagens com conteúdo que ultrapassa os limites acadêmicos.
- Comentários, piadas ou avaliações de cunho sexual sobre o corpo, a aparência física, a forma de se vestir ou a vida íntima do estudante.
- Convites para encontros fora do ambiente acadêmico com conotação afetiva ou sexual.
- Solicitação ou insinuação de troca de favores acadêmicos (notas, aprovações, orientações, oportunidades) por atenção, imagens ou contatos íntimos.

b) Relação entre servidores

- Comentários sexuais, piadas de duplo sentido ou insinuações sobre o corpo, a aparência ou a vida pessoal de colegas.
- Toques físicos não consentidos, como mexer no cabelo, abraçar, tocar ombros, cintura ou realizar “massagens”.
- Envio de mensagens, imagens ou vídeos de teor sexual no ambiente de trabalho ou por meios institucionais.
- Beijo forçado, aproximações físicas invasivas ou qualquer contato corporal sem consentimento.

Essas situações tendem a não causar dor física e, muitas vezes, são mascaradas pela tentativa de banalização da conduta, sob o argumento de que seria bem “intencionada”, o que dificulta o reconhecimento imediato da violência. Todavia, o que ocorre é que a pessoa atingida sente-se constrangida, desconfortável, amedrontada ou culpada, passando a acreditar que, de alguma forma, contribuiu para a situação ou que o ocorrido é apenas passageiro.

É fundamental compreender que a responsabilidade nunca é da vítima! Qualquer conduta de conotação sexual sem consentimento ou que ultrapasse limites profissionais e pessoais constitui violação e deve ser identificada, interrompida e tratada adequadamente. A depender do contexto, da gravidade e da recorrência, a conduta pode configurar assédio sexual, nos termos da legislação vigente.

Condutas Impróprias nas Relações Interpessoais de Trabalho

São comportamentos que violam princípios de respeito, dignidade, ética e urbanidade, afetando o bem-estar, o desempenho e a permanência das pessoas no ambiente institucional. Citamos alguns exemplos:

a) Relação professor–estudante

- Humilhar, ridicularizar ou expor o estudante publicamente por erros, dúvidas ou desempenho acadêmico.
- Utilizar linguagem ofensiva, irônica ou depreciativa em sala de aula ou em ambientes institucionais.
- Ameaçar reprovação, retaliação ou prejuízos acadêmicos como forma de controle ou coerção.
- Ignorar sistematicamente a participação de determinado estudante ou tratá-lo de forma desigual sem justificativa pedagógica.
- Impor tarefas, prazos ou exigências incompatíveis com as normas institucionais, de forma abusiva.

b) Relação entre servidores

- Gritar, ofender, constranger ou desqualificar colegas, especialmente diante de terceiros.
- Atribuir erros de forma injusta, disseminar boatos ou isolar deliberadamente um servidor.
- Exigir atividades fora das atribuições do cargo, de maneira reiterada e sem justificativa.
- Retirar informações necessárias ao trabalho como forma de punição ou controle.
- Praticar gestão autoritária, baseada no medo, na intimidação ou em ameaças veladas.

Essas condutas podem configurar assédio moral, especialmente quando repetitivas e direcionadas a uma ou mais pessoas, com o objetivo ou efeito de degradar o ambiente de trabalho ou fragilizar emocionalmente a pessoa.

Também é importante ressaltar que **conflitos interpessoais fazem parte da dinâmica institucional e das relações de trabalho**, especialmente em ambientes

plurais como as instituições de ensino. Divergências de opinião, debates acadêmicos, discordâncias pontuais ou tensões decorrentes da organização do trabalho não configuram, por si só, ato infracional, por isso, é fundamental distinguir situações pontuais de conflito de práticas abusivas continuadas.

Quando surgirem **conflitos interpessoais**, por exemplo, no âmbito dos colegiados, das equipes de trabalho ou das relações acadêmicas, **é essencial que a gestão atue de forma mediadora** no sentido de oferecer orientações e condições institucionais para a resolução da dificuldade. A mediação adequada, o esclarecimento de expectativas, a redefinição de fluxos e a orientação ética são instrumentos legítimos e necessários da gestão.

Essas medidas são fundamentais para evitar o agravamento do conflito, proteger as pessoas envolvidas e impedir que situações mal conduzidas evoluam para práticas abusivas ou para a esfera correccional.

Condutas de Discriminação

São ações ou omissões que resultam em tratamento desigual, exclusão, desvalorização ou hostilidade em razão de características pessoais ou sociais, reais ou presumidas, como raça, cor, etnia, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, idade, deficiência, religião, origem social, nacionalidade, entre outras. Vejamos exemplos:

a) Relação professor–estudante

- Fazer comentários preconceituosos, estereotipados ou ofensivos em sala de aula, do tipo: “*o seu lugar como mulher é na cozinha!*”.
- Desacreditar a capacidade intelectual do estudante com base em sua origem, aparência ou identidade.
- Tratar estudantes de forma desigual, oferecendo oportunidades, atenção ou avaliações distintas sem critério acadêmico legítimo.
- Ignorar, minimizar ou deslegitimar relatos de discriminação vivenciados por estudantes.

- Utilizar exemplos, materiais ou discursos que reforcem estigmas ou exclusões sociais.

b) Relação entre servidores

- Excluir colegas de reuniões, decisões ou atividades em razão de características pessoais.
- Fazer piadas, comentários ou insinuações preconceituosas no ambiente de trabalho.
- Desvalorizar opiniões ou competências com base em gênero, raça, idade, deficiência ou outra condição.
- Criar obstáculos ao crescimento profissional ou à participação institucional de determinados grupos.

A discriminação, ainda que velada ou disfarçada de opinião pessoal ou humor, compromete os princípios de igualdade, respeito e diversidade que devem orientar a atuação dos servidores, estudantes, colaboradores e demais pessoas vinculadas ao IFB. Sua identificação e enfrentamento são responsabilidades coletivas.

4. Acolhimento e Denúncia

Após identificar o problema e a conduta promotora da violência, o próximo passo é buscar acolhimento e registrar uma denúncia formal. O IFB, enquanto instituição da Administração Pública, tem o dever legal e institucional de apurar os fatos, garantir a proteção das pessoas envolvidas e responsabilizar o agente quando houver confirmação de infração.

O acolhimento deve ser compreendido como um processo de escuta qualificada, respeito e orientação, sem julgamentos ou exposição indevida. A pessoa que vivenciou ou presenciou a situação de violência tem o direito de ser ouvida, receber informações claras sobre os procedimentos existentes e decidir, de forma consciente, sobre o encaminhamento do caso.

Para que a denúncia seja analisada com a maior precisão possível, é essencial organizar previamente as informações disponíveis, de modo a permitir a adequada compreensão do ocorrido. Sempre que possível, devem ser incluídos:

- Quem é a vítima?
- Quem é o agente envolvido?
- Quando ocorreu o(s) fato(s)? (datas aproximadas ou período)
- Onde aconteceu a situação? (campus, setor, sala, ambiente virtual, etc.)
- Como se deu a conduta ou o evento?
- Houve testemunhas? Quem são?
- A situação foi relatada anteriormente a alguém? A quem e de que forma?
- Existem documentos ou registros que sustentem a denúncia? (*prints*, mensagens, e-mails, gravações, vídeos, documentos, entre outros).

Quanto mais claros, objetivos e consistentes forem os dados fornecidos, mais eficiente e célere tende a ser o trabalho de apuração. “Mais detalhes” não significa preencher lacunas com suposições ou interpretações, mas relatar exclusivamente os fatos conforme vivenciados ou observados. No anexo da [Nota Técnica nº 1/2026 – CRG/CHGB/RIFB/IFB](#) tem um protocolo para registro dos casos.

Reunidas as informações, a denúncia pode ser registrada por meio da plataforma [Fala.BR](#). <<https://falabr.cgu.gov.br/web/home>>, canal oficial do Governo Federal para o recebimento de manifestações, incluindo denúncias, reclamações, solicitações e comunicações de irregularidades.

É importante saber que é possível:

- Registrar a denúncia de forma identificada ou anônima, conforme a avaliação e a escolha da pessoa denunciante, sem prejuízo da análise dos fatos relatados.
- Acompanhar o andamento da denúncia, por meio de número de protocolo, exclusivamente nos casos em que o denunciante optar por se identificar, respeitados os limites legais de acesso à informação.
- Ter assegurado o sigilo das informações, com a adoção de medidas para proteção da identidade da vítima, do denunciante e das testemunhas, sempre que possível e nos termos da legislação vigente.
- Ter garantida a proteção contra qualquer forma de retaliação, direta ou indireta, em razão do registro da denúncia ou da colaboração com o processo de apuração, incluindo ameaças, constrangimentos, prejuízos acadêmicos ou profissionais.
- Receber tratamento respeitoso, ético, imparcial e livre de julgamentos, durante todas as etapas do procedimento, com observância dos princípios da legalidade, da dignidade da pessoa humana, do contraditório e da ampla defesa.

5. Tratamento da Denúncia

A Ouvidoria é o setor responsável pela recepção inicial da denúncia. Ela realiza uma análise preliminar dos fatos narrados. Se a denúncia contiver os elementos mínimos necessários, a Ouvidoria encaminhará à Corregedoria, órgão responsável pela apuração formal.

A Corregedoria é o órgão com competência exclusiva para avaliar se há elementos legais e formais suficientes para instaurar procedimento correcional. Neste setor, a primeira etapa é a análise de admissibilidade, na qual são verificadas:

- a) a existência de elementos que indiquem a autoria e a ocorrência do fato;
- b) a possibilidade de obtenção de informações adicionais.

A partir dessa análise inicial podem ocorrer os seguintes encaminhamentos:

- a) **arquivamento** - quando há insuficiência de materialidade ou impossibilidade de identificar o agente infrator;
- b) **abertura de procedimento investigativo** - quando é necessário reunir mais elementos para esclarecer os fatos;
- c) **abertura direta de processo acusatório** - quando a denúncia já apresenta elementos suficientemente robustos;
- d) **propositura de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC)** - O TAC pode ser proposto quando houver elementos suficientes que indiquem a ocorrência de infração disciplinar, mas a conduta seja considerada de menor potencial ofensivo, ou seja, passível de penalidade de advertência ou de suspensão de até 30 dias, e exista viabilidade de ajuste voluntário de comportamento por parte do agente. O TAC é um instrumento formal que pressupõe o reconhecimento da inadequação da conduta e o compromisso expresso com a mudança de comportamento, bem como o acompanhamento institucional do cumprimento das cláusulas pactuadas, sob pena de adoção das medidas administrativas cabíveis em caso de descumprimento.

Quando é instaurado um procedimento investigativo ou acusatório, é importante esclarecer como se dá o seu **fluxo**.

Inicialmente, uma **comissão** é formalmente designada e passa a atuar durante todo o curso do processo, com autonomia e imparcialidade, tendo como finalidade **reunir elementos suficientes para a formação de um conjunto probatório consistente**. Ao término da apuração, a comissão elabora um **relatório final**, no qual apresenta suas conclusões e recomendações, sem caráter decisório.

Em seguida, a Corregedoria encaminha os autos à **Procuradoria Federal do IFB**, que emite **parecer jurídico**. O parecer avalia a regularidade da condução do procedimento por parte da comissão, a observância do devido processo legal e o enquadramento jurídico das condutas analisadas.

Por fim, a autoridade competente profere a decisão final, de forma motivada, fundamentada nos elementos constantes dos autos.

6. Responsabilização

A responsabilização do agente denunciado somente pode ocorrer após a conclusão do devido processo legal, assegurando-lhe as garantias constitucionais do contraditório, da ampla defesa e da presunção de inocência. Somente com a finalização desse processo é possível determinar, de forma objetiva e fundamentada, se houve infração disciplinar.

Quando a infração é comprovada, cabe à administração aplicar as penalidades de advertência, suspensão ou demissão, a depender da gravidade, circunstâncias e repercussão do caso.

É importante ressaltar que, ao término do processo, pode ocorrer que não haja comprovação suficiente para aplicação de sanção disciplinar. Nesses casos, a autoridade competente poderá encaminhar o caso à Comissão de Ética (COET) quando os fatos revelarem possível violação aos princípios éticos, mesmo que não caracterizem infração disciplinar.

A responsabilização, seja disciplinar, ética ou ambas, tem como finalidade proteger a comunidade, reafirmar a missão e os valores institucionais, promover ambientes acadêmicos e de trabalho seguros, respeitosos, íntegros e livres de quaisquer violências.

Em caso de abertura de procedimento acusatório (Processo Administrativo Disciplinar - PAD), é importante compreender alguns aspectos fundamentais sobre o funcionamento dessa etapa:

- A vítima e o denunciante não têm acesso aos autos do processo. Essa restrição visa preservar a imparcialidade da investigação, evitar interferências e garantir a proteção dos envolvidos.
- A pessoa denunciada em sede PAD, por sua vez, tem direito de acesso integral aos autos, pois é parte do processo e possui garantias constitucionais de ampla

defesa e contraditório. Isso significa que ela pode consultar documentos, apresentar provas e ser acompanhada por defesa técnica.

- O processo pode resultar no arquivamento, caso não se confirmem os elementos necessários para caracterizar infração disciplinar, e isso pode gerar sentimento de frustração e injustiça ou percepção de inércia administrativa. Contudo, é fundamental compreender que o resultado do processo deve estar necessariamente fundamentado no conjunto probatório produzido ao longo da apuração, na observância do devido processo legal e nos critérios técnicos e jurídicos aplicáveis, e não exclusivamente nas expectativas individuais.
- Não há prazo estritamente determinado para o término do PAD. Processos envolvendo violência e condutas sensíveis recebem prioridade, mas ainda assim dependem de etapas obrigatórias, coleta de provas, oitivas, diligências, que variam conforme a complexidade de cada caso.
- Ao término do processo, após a emissão da decisão final da autoridade competente, os autos tornam-se públicos e podem ser consultados por qualquer cidadão, conforme as regras de transparência e publicidade da Administração Pública, resguardadas informações sigilosas previstas em lei.

Em síntese, o procedimento acusatório é um instrumento fundamental para assegurar a responsabilização do agente infrator, mas também precisa respeitar as garantias legais que preservam a legitimidade e a segurança jurídica da decisão administrativa.

7. Orientações finais

As orientações a seguir têm caráter preventivo e educativo. Queremos que reflita e que nos ajude a melhorar a nossa instituição!

- **Aprenda a reconhecer comportamentos abusivos.** Desenvolver senso crítico é essencial para identificar investidas inapropriadas, comentários indesejados, insistência após negativa, chantagens, promessas de vantagens, coerções ou qualquer forma de pressão física, psicológica, moral ou simbólica.

- **Cuide da sua privacidade e da sua segurança digital.** Evite produzir, armazenar ou compartilhar fotos, vídeos, áudios ou mensagens que exponham sua intimidade. Conteúdos privados podem ser facilmente reproduzidos, compartilhados fora de contexto ou utilizados como instrumento de constrangimento, ameaça ou violência.
- **Informe-se sobre as políticas institucionais.** Conhecer as normas internas, os canais de acolhimento e denúncia, bem como os mecanismos de apuração e responsabilização, fortalece a prevenção e contribui para respostas mais rápidas, adequadas e eficazes.
- **Atue com ética, empatia e integridade.** Relações respeitadas, baseadas em limites claros e consentimento, são fundamentais para um ambiente seguro. Reflita continuamente sobre suas atitudes, linguagem e comportamentos, evitando práticas, discursos ou “brincadeiras” que possam gerar constrangimento, exclusão ou ambiguidades.
- **Seja parte da prevenção.** Ao presenciar situações de violência ou condutas inadequadas, busque orientação, ofereça apoio à vítima e utilize os canais institucionais disponíveis. A omissão também contribui para a perpetuação da violência.

Orientações específicas para servidores

- **Estabeleça limites profissionais claros.** O exercício da função pública envolve autoridade, responsabilidade e dever de exemplo. Cabe ao servidor adotar postura ética, transparente e compatível com o papel institucional, evitando qualquer ambiguidade que possa ser interpretada como intimidação, favorecimento, constrangimento ou aproximação inapropriada.
- **Redobre a atenção em interações individuais.** Atendimento ou atividades realizadas a sós com estudantes ou outros servidores devem ocorrer, preferencialmente, em ambientes institucionais, visíveis e adequados, respeitando normas internas e princípios de transparência.

- **Tenha cautela no uso de redes sociais e aplicativos de mensagens.** Avalie criticamente a necessidade de adicionar estudantes ou manter conversas privadas. Quando interações forem necessárias para fins acadêmicos ou administrativos, mantenha o conteúdo estritamente profissional e, sempre que possível, utilize canais institucionais oficiais.
- **Atue de forma preventiva e responsável.** Ao identificar indícios de violência, assédio ou discriminação, o servidor deve orientar, acolher e encaminhar adequadamente a situação, respeitando os fluxos institucionais e contribuindo para a interrupção de condutas inadequadas.
- **Lembre-se da responsabilidade institucional.** A posição ocupada exige compromisso permanente com a promoção de um ambiente seguro, inclusivo e respeitoso, livre de qualquer forma de violência.

Orientações específicas para estudantes

- **Reconheça comportamentos inadequados.** Comentários de conotação sexual, convites impróprios, aproximações insistentes, pedidos de favores em troca de vantagens acadêmicas, coerções ou chantagens por parte de servidores ou colegas não são aceitáveis em nenhuma circunstância.
- **Não silencie nem normalize situações de violência.** Minimizar, relativizar ou naturalizar condutas abusivas contribui para sua continuidade e afeta negativamente toda a comunidade acadêmica. Buscar apoio é um direito.
- **Procure acolhimento e orientação.** Conversar com pessoas de confiança ou com os canais institucionais pode ajudar a compreender a situação e decidir os próximos passos com segurança.
- **Faça denúncias de forma responsável e ética.** Ao registrar uma denúncia, relate os fatos de maneira clara e objetiva, utilizando os canais oficiais. A denúncia é um instrumento legítimo de proteção individual e coletiva e contribui para a interrupção de ciclos de violência.

A construção de um ambiente educacional seguro, respeitoso e livre de violências é responsabilidade de toda a comunidade acadêmica. Que este Guia sirva como instrumento de proteção, conscientização e fortalecimento institucional, reafirmando o compromisso do IFB em combater quaisquer condutas promotoras de violência ou que afastem a instituição dos seus valores, princípios e missão.

Vamos juntos(as) construir um IFB mais seguro, acolhedor e livre de violências!

8. Materiais complementares

Podcast | Integridade: Assédio Sexual, do Instituto Federal de Brasília (IFB).

https://www.youtube.com/watch?v=_94XYMIx9uI

Podcast | Integridade: Assédio Moral, do Instituto Federal de Brasília (IFB).

[youtube.com/watch?v=04Cuy1HzPf0&feature=youtu.be](https://www.youtube.com/watch?v=04Cuy1HzPf0&feature=youtu.be)

Videoaulas | Assédio Sexual: Prevenção e Combate nas Escolas, do Ministério da Educação (MEC). Playlist completa pode ser acessada neste link:

<https://www.youtube.com/watch?v=Xb0Cbof0t48&list=PLmdaeK6tXDiBn9jO5AbOpRoNQ2maZL4Kh>

Cartilha de Prevenção aos Assédios Moral e Sexual (CAPES).

https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/documentos/16102023_Cartilha_de_Preveno_ao_assdios_moral_e_sexual.pdf?utm_source=chatgpt.com

Séries Netflix: “Olhos que Condenam” (2019); e “Inacreditável” (2019)

9. Referências

ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO. **Parecer n°**

00001/2023/PGASSEDIO/SUBCONSU/PGF/AGU. 2023. Disponível em:

<https://www.gov.br/agu/pt-br/composicao/procuradoria-geral-federal-1/prevencao-e-enfrentamento-ao-assedio-sexual/parecer-00001-2023-pg-assedio-subconsu-pgf-agu.pdf>

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero. Brasília: Conselho Nacional de Justiça – CNJ; Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados – Enfam, 2021.**

Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf>

BRASIL. Controladoria-Geral da União. **Guia Lilás: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual.** Brasília: CGU, [s.d.], 2024. Disponível em: https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2024/12/cgu-lanca-versao-atualizada-do-guia-lilas-contr-assedios-e-discriminacao-no-governo/22nov24-vfinal_cgu-guialilas2024.pdf

BRASIL. Controladoria-Geral da União. **Nota Técnica nº 736/2023/CGUNE/DICOR/CRG.** 2023. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/73696/3/Nota_Tecnica_736_2023_CGUNE_DICOR_CRG.pdf

BRASIL. Controladoria-Geral da União. **Nota Técnica nº 3285/2023/CGUNE/DICOR/CRG.** Enquadramento disciplinar das condutas de cunho sexual. 2023. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/77812/1/Nota_Tecnica_3285_2023.pdf

BRASIL. Controladoria-Geral da União. **Nota Técnica nº 1869/2024/CGUNE/DICOR/CRG.** Possibilidade de participação, na condição de interessadas no processo administrativo disciplinar, das vítimas de assédio sexual. 2023. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/93296/1/Nota_Tecnica_1869_2024_CGUNE_DICOR_CRG.pdf

BRASIL. Controladoria-Geral da União. **Nota Técnica nº 93/2024/CGUNE/DICOR/CRG.** Enquadramento disciplinar do assédio moral e da discriminação em ambiente laboral. 2024. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/93461/1/Nota_Tecnica_93_2024_CGUNE_DICOR_CRG.pdf

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. **Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024.** 2024. Disponível em:

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

BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. **Parâmetros para Escuta Protegida**. Brasília: MDH, 2017b. Disponível em: <https://primeirainfancia.org.br/wp-content/uploads/2017/08/Parametros-de-Escuta.pdf>

BRASIL. Ministério Público. Conselho Nacional do Ministério Público. **Guia prático para a implementação da política de atendimento de crianças e adolescentes vítimas ou testemunhas de violência**. Brasília: CNMP, 2019. Disponível em: https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Publicacoes/documentos/2020/LIVRO_ESCUTA_PROTEGIDA_MENOR_10.pdf

BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. **Guia de Escuta Especializada: conceitos e procedimentos éticos e protocolares**. São Paulo; Brasília: Childhood Brasil; SNDCA, 2022–2023. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/crianca-e-adolescente/acoes-e-programas/GuiaEscutaEspecializada_ConceitoseProcedimentosticoseProtocolares.pdf

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Casa Civil, Presidência da República, 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999**. Casa Civil, Presidência da República, 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9784.htm

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 13.431, de 4 de abril de 2017**. Casa Civil, Presidência da República, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13431.htm

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 13.431, de 4 de abril de 2017**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13431.htm

BRASIL. Presidência da República. **Decreto nº 9.603, de 10 de dezembro de 2018**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9603.htm

