



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SUDESTE  
DE MINAS GERAIS**

**PLANO DE AÇÃO Nº 1 / 2025 - REITORIA (11.01)**

**Nº do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO**

**Juiz de Fora-MG, 29 de Janeiro de 2025**

**PLANO SETORIAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA  
DISCRIMINAÇÃO NO INSTITUTO FEDERAL DO SUDESTE DE MINAS (IF  
SUDESTE MG)**

**CAPÍTULO I**

**DISPOSIÇÕES INICIAIS**

**Art. 1º** Este Plano tem por finalidade estabelecer diretrizes e orientações para a implementação e o monitoramento do Programa de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no ambiente de trabalho ou estudo no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sudeste de Minas Gerais (IF Sudeste MG).

**Art. 2º** As diretrizes e as orientações relativas à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no ambiente de trabalho ou estudo incluem ações coordenadas de:

I - prevenção;

II - acolhimento;

III - registro da denúncia;

IV - apuração;

V - punição; e

VI - monitoramento.

**Parágrafo único.** Todas as fases de execução das ações previstas neste Plano deverão observar os princípios de tratamento humanizado, linguagem inclusiva e comunicação não violenta.

**Art. 3º** O disposto neste Plano aplica-se aos agentes públicos e aos discentes do IF Sudeste MG, qualificados a seguir:

I - agentes públicos: aqueles que exercem atividades, remuneradas ou não, no IF Sudeste MG, independentemente de vínculo empregatício; e

II - discentes: alunos regularmente matriculados nos cursos técnicos (em todas as suas modalidades), de graduação, de pós-graduação stricto sensu e lato sensu, bem como participantes de programa de mobilidade acadêmica, intercâmbio, visitantes e pessoas inscritas em atividades de ensino, pesquisa, extensão oferecidas pelo IF Sudeste MG, tanto presencial quanto a distância, e quaisquer que sejam suas formas e duração.

## CAPÍTULO II

### DOS CONCEITOS E DAS DEFINIÇÕES

#### **Assédio Moral**

**Art. 4º** Considera-se assédio moral a conduta praticada no ambiente de trabalho ou estudo, por meio de gestos, palavras faladas ou escritas que exponham a pessoa a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes, impactando a sua saúde física e psicológica, além de afetar o próprio ambiente de trabalho ou estudo.

#### **Assédio Sexual**

**Art. 5º** Considera-se assédio sexual a 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, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, e violando a sua liberdade sexual.

#### **Discriminação**

**Art. 6º** A 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, dos direitos sociais e individuais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública.

## CAPÍTULO III

### DA PREVENÇÃO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO

**Art. 7º** Para fins de prevenção à prática de assédio moral, assédio sexual e discriminação, visando à formação, à sensibilização e à promoção da qualidade de vida no ambiente de trabalho e estudo do IF Sudeste MG, as seguintes ações serão prioritárias, sem prejuízo de outras que venham a ser desenvolvidas:

I - disseminar conteúdos de prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação com os agentes públicos e ocupantes de cargos de direção e chefia, nas unidades e ambientes do IF Sudeste MG;

II - desenvolver ações de prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação voltadas a agentes públicos ou a discentes do IF Sudeste MG;

III - promover capacitação e treinamento de forma regular e contínua dos agentes públicos com temas relacionados ao reconhecimento e enfrentamento do assédio, da discriminação e suas repercussões jurídicas e gerenciais, à gestão participativa e humanizada, à comunicação não violenta, à intervenção do espectador, e ao letramento étnico-racial, de gênero, demais formas de discriminação e suas interseccionalidades;

IV - garantir espaços - sejam eles físicos ou virtuais -, discretos e sigilosos para acolhimento dos denunciantes e das vítimas;

V - difundir e implementar medidas preventivas à prática do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no IF Sudeste MG e promover um ambiente de trabalho solidário e cooperativo;

VI - efetuar contínuo processo educacional de prevenção à prática de assédio moral, de assédio sexual e de discriminação no IF Sudeste MG; e

VII - garantir o registro das denúncias de assédio moral, de assédio sexual e de discriminação em sistema, Plataforma Fala.Br, respeitando os níveis de segurança da informação aplicada e, a partir da análise institucional das informações produzidas, propor ações de prevenção.

**Art. 8º** As ações relacionadas nos incisos I, II, IV, V e VI do art. 7º deste Plano deverão ser implementadas em parceria pela Ouvidoria, pela Rede de Acolhimento, pela Corregedoria, pela Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP) e pelo setor de Comunicação, no âmbito das respectivas competências, sem prejuízo de parceria com as pró-reitorias e com as outras unidades do IF Sudeste MG, por meio das seguintes providências:

I - divulgar informação sobre o que caracteriza assédio moral, assédio sexual e discriminação e sobre os procedimentos a serem adotados na ocorrência desses casos;

II - fazer campanhas ou promover eventos visando à sensibilização para a prática de relações respeitosas no ambiente de trabalho ou estudo;

III - garantir a capacitação dos membros da Rede de Acolhimento, de modo que possam acolher devidamente as pessoas que denunciam, em local adequado, a fim de garantir a privacidade, a confidencialidade e o sigilo de informações;

IV - promover a comunicação horizontal, o diálogo, o feedback e canais de escuta e discussão, com o objetivo de identificar problemas e propor ações de melhoria no ambiente e nas relações de trabalho ou estudo;

V - promover a capacitação e o treinamento, de forma regular e contínua, dos agentes públicos do IF Sudeste MG, sobre as temáticas mencionadas no inciso III do artigo 7º;

VI - fomentar a gestão humanizada com a avaliação permanente da cultura organizacional, a fim de assegurar que as ações implementadas promovam as mudanças desejadas; e

VII - outras iniciativas com a finalidade de assegurar o respeito à diversidade e impedir mecanismos, gestões e atitudes que favoreçam o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação no IF Sudeste MG.

**Art. 9º** A ação mencionada no inciso III do art. 7º deverá ser implementada pela Ouvidoria em conjunto com a coordenação da Rede de Acolhimento e Diretoria de Gestão de Pessoas, por meio da oferta de capacitação continuada, de modo presencial ou a distância, com o objetivo de manter os membros da Rede de Acolhimento atualizados em relação às temáticas vinculadas ao acolhimento de vítimas de assédio moral, de assédio sexual e de discriminação.

**Art. 10** A ação mencionada no inciso V do art. 7º deverá ser implementada pela Ouvidoria em conjunto com a coordenação da Rede de Acolhimento e Diretoria de Gestão de Pessoas, por meio da oferta de capacitação continuada, de modo presencial ou a distância, cujo conteúdo será direcionado aos seguintes públicos-alvo:

I - agentes públicos em geral, vinculados ao IF Sudeste MG;

II - gestores titulares e substitutos do IF Sudeste MG, em caráter obrigatório;

III - Membros das seguintes comissões:

1. a) Comissão de Ética do IF Sudeste MG;
2. b) Comissões Disciplinares Discentes - CDD; e
3. c) Comissões de Procedimento Administrativo Disciplinar - CPAD; e

IV - equipes das áreas de assistência estudantil, gestão de pessoas e ouvidoria, diretamente envolvidas nas diretrizes e orientações estabelecidas neste Plano.

§1º Gestores titulares e substitutos deverão participar de formação complementar específica, periodicamente, mediante convocação da Diretoria de Gestão de Pessoas.

§2º A capacitação dos gestores titulares e substitutos, dos integrantes da Comissão de Ética do IF Sudeste MG, das equipes da assistência estudantil e de gestão de pessoas, além de abordar conteúdo específico sobre o tema - conforme a área de atuação dos agentes -, deverá promover o treinamento dos agentes na qualidade de integrantes da Rede de Acolhimento do IF Sudeste MG, de que trata o art. 13 deste Plano.

§3º O Plano de Desenvolvimento de Pessoas do IF Sudeste MG deverá incorporar, anualmente, ações com a temática de prevenção do assédio e da discriminação.

§4º A realização e a participação em cursos, treinamentos, eventos ou similares, relativos à ação de que trata este artigo, deverá ser prevista e pontuada nas avaliações de estágio probatório e de desempenho, bem como integrada ao planejamento da força de trabalho do IF Sudeste MG.

**Art. 11** A ação mencionada no inciso VII do art. 7º deste Plano deverá ser implementada pela Ouvidoria, com ampla divulgação à comunidade acadêmica dos canais disponíveis para o recebimento de informações, reclamações, sugestões e denúncias, bem como adotar as devidas providências ou encaminhamentos pertinentes.

**Art. 12** A Ouvidoria, a Coordenação da Rede de Acolhimento, a Diretoria de Gestão de Pessoas e a Comunicação Social deverão, no âmbito das respectivas competências, desenvolver ações de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação por meio de campanhas, materiais informativos, eventos, ações culturais, artísticas, lúdicas ou outras formas de comunicação e expressão, a fim de alcançar e sensibilizar o maior número possível de pessoas que atuam no ambiente de trabalho ou estudo do IF Sudeste MG.

**Parágrafo único.** O disposto no caput deste artigo deverá ser realizado em parceria com as unidades mencionadas no art. 8º deste Plano, conforme o público-alvo, e ser previsto nos respectivos planos anuais de trabalho ou no planejamento operacional do setor.

## CAPÍTULO IV

### DO ATENDIMENTO AO AGENTE PÚBLICO E AO DISCENTE

**Art. 13** Na hipótese de comportamentos suspeitos ou indícios de assédio moral, de assédio sexual ou de discriminação, em ambiente de trabalho ou estudo, o acolhimento da suposta vítima deverá ser realizado pela Rede de Acolhimento, designada pela Portaria GABREITOR/IFSUDMG nº 185, de 13 de março de 2024 - com base na [Resolução CONSU nº 20, de 14-07-2023, que aprova a Política Institucional de Prevenção e Combate ao Assédio e à Violência no âmbito do Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Sudeste de Minas Gerais.](#)

§1º Deverão compor a Rede de Acolhimento do IF Sudeste MG, com no mínimo três e no máximo seis servidores para cada unidade, considerando a existência ou não dos cargos mencionado neste parágrafo, obrigatoriamente:

I - servidor(a) da Reitoria que atuará como Coordenador(a) da Rede de Acolhimento;

II - servidores da Reitoria que atuem na Diretoria de Gestão de Pessoas, devendo participar, obrigatoriamente, aqueles (as) que exerçerem os cargos de psicólogo, de assistente social e de pedagogo, independente do setor em que atuem, sendo possível indicar apenas um de cada cargo, quando houver mais de um servidor com a mesma qualificação;

III - servidor(es) da Reitoria que atue(m) no setor de assistência estudantil, devendo-se indicar apenas um nome, quando houver mais de um servidor com a mesma qualificação;

IV - servidores dos campi que exerçam os cargos de psicólogo, de assistente social e de pedagogo, independente do setor em que atuem, sendo possível indicar apenas um de cada cargo, quando houver mais de um servidor com a mesma qualificação;

V- servidor(es) dos campi que atue(m) nos setores de assistência estudantil, nos NAI's, nos NEABi e nos NEGED's, devendo-se indicar apenas um nome para cada setor, quando houver mais de um servidor com a mesma qualificação;

VI - demais servidores da Reitoria e dos campi que demonstrem interesse em participar da Rede de Acolhimento e/ou que realizem trabalho ou estudo vinculado ao tema.

**Parágrafo único.** A Coordenação da Rede de Acolhimento e a Ouvidoria deverão divulgar amplamente os canais permanentes de acolhimento e escuta.

### Acolhimento do Denunciante

**Art. 14** A Rede de Acolhimento do IF Sudeste MG deve promover o atendimento ao denunciante conforme as diretrizes da Resolução CONSU nº 20/2023, de 14 de julho de 2023, garantindo:

I - a escuta qualificada, assegurando a confidencialidade das informações apresentadas;

II - informação ao denunciante sobre as noções gerais de assédio moral, assédio sexual e discriminação, assim como os procedimentos de prevenção e enfrentamento adotados;

III - orientação sobre os elementos essenciais a serem registrados e os trâmites processuais em caso de formalização da denúncia via Ouvidoria;

IV - informação sobre as possibilidades de atendimento psicossocial por profissionais especializados da instituição;

V - preenchimento do Formulário de Avaliação de Risco conforme a Resolução supracitada.

§1º Os atendimentos realizados pela Rede de Acolhimento devem aplicar o “Formulário de avaliação de risco de assédio moral, de assédio sexual e de discriminação no âmbito do IF Sudeste MG”, que consta no apêndice deste Plano Setorial, bem como deverão observar as orientações e capacitações oferecidas a seus membros.

§2º Preferencialmente, o atendimento será realizado em dupla, assegurando o registro adequado das informações e promovendo a presença de um profissional do mesmo gênero e/ou cor do denunciante sempre que possível.

§3º Os atendimentos devem ser documentados na Plataforma Fala.BR para fins de acompanhamento e estatísticas institucionais.

§4º Atendimentos realizados por outras instâncias institucionais devem ser encaminhados à Ouvidoria para registro e providências cabíveis.

### Registro e Encaminhamento da Denúncia

**Art. 15** A denúncia de assédio moral, assédio sexual ou discriminação deve ser formalizada preferencialmente via Plataforma Fala.BR, podendo ser realizada por:

I - a própria pessoa afetada;

II - terceiros que tenham presenciado a situação;

III - servidores da Rede de Acolhimento do IF Sudeste MG.

**Parágrafo único.** Caso a denúncia seja recebida por outra unidade, setor ou servidor, deve ser encaminhada à Ouvidoria em até cinco dias úteis.

**Art. 16** A Ouvidoria será responsável pelo recebimento, análise e encaminhamento das denúncias às instâncias competentes, como:

I - Comissão de Ética;

II - Corregedoria;

III - Pró-reitoria de Administração ou Direção-Geral dos campi para providências em casos de terceirizados;

IV - Comissão Disciplinar Discente para casos relacionados ao corpo discente ou direção-geral, quando não houver CDD permanente;

V - Conselho Tutelar, Ministério Público e Polícia Civil ou Federal, em casos que envolvam parte(s) menor(es) de idade.

## **Medidas Protetivas**

**Art. 17** Com o objetivo de preservar a integridade do denunciante, as seguintes medidas protetivas podem ser adotadas:

I - tratamento adequado da denúncia pela Ouvidoria;

II - garantia de confidencialidade;

III - providências em caso de retaliações, como demissão arbitrária ou modificação injustificada de funções;

IV - alteração da unidade de desempenho para servidores, ou da turma para discentes;

V - outras providências que evitem o contato entre as partes.

§1º As medidas protetivas podem ser recomendadas pela Ouvidoria e pela Corregedoria, com base nas informações prestadas pela Rede de Acolhimento e após consulta aos profissionais específicos das áreas relacionadas às medidas recomendadas.

§2º Essas medidas também se aplicam aos denunciantes que não sejam as vítimas diretas dos casos relatados.

## **CAPÍTULO V**

### **DA PUNIÇÃO À PRÁTICA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO**

**Art. 18** O indivíduo acusado de assédio moral, assédio sexual ou discriminação poderá ser responsabilizado nas esferas administrativa, penal e cível, garantindo-se o devido processo legal, o contraditório e a ampla defesa.

**Art. 19** No âmbito administrativo, a apuração e a aplicação de sanções serão realizadas pelas instâncias definidas na Resolução CONSU nº 20/2023, com base nos seguintes atos normativos:

I - servidores públicos: Lei nº 8.112/1990 e Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal (Decreto nº 1.171/1994);

II - empregados regidos pela CLT: Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho);

III - discentes: normas disciplinares institucionais previstas no Código Disciplinar Discente vigente à época do ocorrido.

§1º A aplicação das normas citadas no caput não exclui a observância de regulamentações complementares e decisões dos tribunais superiores.

§2º Caso constatado crime, os autos devem ser encaminhados ao Ministério Público e/ou Polícia competente, a depender de cada caso.

**Art. 20** Os procedimentos administrativos seguirão as diretrizes estabelecidas no Programa de Integridade do IF Sudeste MG.

## CAPÍTULO VI

### DO MONITORAMENTO

**Art. 21** O monitoramento tem como objetivo avaliar a eficácia das ações de prevenção e combate ao assédio e discriminação, promovendo um ambiente saudável para servidores e discentes.

**Art. 22** A Rede de Acolhimento e demais unidades especializadas realizarão o monitoramento dos casos por meio das seguintes ações:

I - reunião com o denunciante em até 30 dias após o atendimento para avaliar a evolução do caso;

II - acompanhamento junto às áreas responsáveis para verificar o andamento das medidas propostas; III - estabelecimento de novas ações ou ajustes conforme necessário para a resolução do caso.

**Parágrafo único.** Todas as ações serão documentadas em relatórios periódicos e consolidadas em relatório final encaminhado à Ouvidoria.

**Art. 23** A qualidade de vida no ambiente institucional será monitorada por meio de levantamentos periódicos sobre absenteísmo, evasão escolar e outras métricas relevantes, conduzidos pela Ouvidoria e pelas equipes da Diretoria de Gestão de Pessoas e da Pró-reitoria de Ensino.

**Art. 24** A Ouvidoria elaborará relatórios anuais sobre as ações de prevenção e enfrentamento, submetendo-os à Reitoria e ao Comitê de Governança, Riscos e Controles (CGRC).

§1º Todas as unidades envolvidas deverão encaminhar à Ouvidoria suas ações anuais implementadas.

§2º A Ouvidoria será responsável pela abertura de processos específicos para coleta de informações, inclusive junto aos discentes, com a finalidade de verificar suas percepções em relação às ações adotadas pela instituição quanto aos temas assédio moral, assédio sexual e discriminações.

§3º A Reitoria poderá propor melhorias com base nos relatórios apresentados pelo CGR.

## CAPÍTULO VII

### DISPOSIÇÕES FINAIS

**Art. 25** A Diretoria de Gestão de Pessoas deverá incluir as temáticas de assédio e discriminação no conteúdo programático das avaliações dos concursos públicos da IF Sudeste MG.

**Parágrafo único.** No ato da posse do servidor, deverá ser dada ciência deste Plano Setorial e do Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e Discriminação instituído pela [Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024.](#)

**Art. 26** As empresas de prestação de serviços executados com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, contratadas pelo IF Sudeste MG, deverão observar as diretrizes deste Plano Setorial e do Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e Discriminação

instituído pela [Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024](#), e promover práticas respeitosas e humanizadas.

§1º A Pró-reitoria de Administração deverá dar ciência do disposto no caput deste artigo às empresas identificadas com contratos em andamento no IF Sudeste MG.

§2º A Pró-Reitoria de Administração - PROAD deverá prever cláusulas nos editais de licitação e nos contratos em que as empresas mencionadas no caput deste artigo assumam compromisso com o desenvolvimento de políticas de enfrentamento do assédio e da discriminação em suas relações de trabalho, bem como na sua gestão e ações de formação para seus empregados.

**Art. 27** A Comissão Executiva do Programa de Integridade deverá, em parceria com a Coordenação da Rede de Acolhimento, atualizar a Política Institucional de Prevenção e Combate ao Assédio e à Violência no âmbito do IF Sudeste MG (aprovada por meio da Resolução CONSU nº 20, de 14/07/2023), de modo a adequá-la ao [Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024](#) - que institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional -, à [Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024](#) - que institui o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, suas Autarquias e Fundações -, bem como ao presente Plano Setorial e às demais normativas vigentes sobre o tema.

**Parágrafo único.** A Política de que trata o caput é parte integrante das ações previstas neste Plano, devendo abranger não apenas os temas já abordados neste documento, mas também atos e comportamentos que possam resultar em lesões físicas, danos materiais e prejuízos psicossociais, com o objetivo de estabelecer diretrizes e ações concretas para criar um ambiente acadêmico mais seguro e acolhedor, protegendo a integridade e o bem-estar de toda a comunidade acadêmica.

**Art. 28** A Política de Integridade do IF Sudeste MG deverá incorporar a temática de prevenção de enfrentamento do assédio e da discriminação e os Planos Anuais de Integridade deverão elaborados em consonância com o disposto no presente Plano, com o estabelecimento de metas e prazos voltados para os três eixos: prevenção, acolhimento e monitoramento.

**Art. 29** Na hipótese de assédio ou discriminação praticado por agente público ou discente do IF Sudeste MG à pessoa da comunidade externa no ambiente de trabalho ou estudo do IF Sudeste MG ou em atividades externas decorrentes do vínculo com o IF Sudeste MG, o acolhimento da vítima, ou da pessoa que tenha observado a situação de assédio ou discriminação, deverá ser realizado pela Ouvidoria em parceria com a Rede de Acolhimento, observando-se o disposto no art. 14 e o no § 1º do art. 15 deste Plano.

**Art. 30** O [Guia Lilás](#), elaborado pela Controladoria-Geral da União - CGU, que reúne orientações para a prevenção, o enfrentamento e o tratamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no âmbito do Governo Federal, aplica-se de forma subsidiária às disposições deste Plano, servindo como referência complementar para a implementação das ações previstas.

**Art. 31** Casos omissos serão analisados pela Ouvidoria, remetidos à Procuradoria Federal junto ao IF Sudeste MG para parecer, e serão resolvidos pelo Reitor.

**Art. 32** Este Plano foi criado com base no Plano Setorial da Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM) e entrará em vigor na data estabelecida no ato normativo decorrente de sua aprovação.

## APÊNDICE

**FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE RISCO DE ASSÉDIO MORAL, DE ASSÉDIO SEXUAL E DE DISCRIMINAÇÃO NO ÂMBITO DO IF SUDESTE MG**

**PARTE I — IDENTIFICAÇÃO DAS PARTES**

**DADOS INICIAIS**

Item	Denunciante	Vítima (Preencher somente se o denunciante não for a vítima)	Denunciado
Nome			
Idade			
Escolaridade			
Nacionalidade			

Vínculo entre o denunciante e o denunciado:

Vínculo entre a vítima e o denunciado (preencher somente se a vítima não for o denunciante):

Vínculo entre o denunciante e a vítima (preencher somente se a vítima não for o denunciante):

Data:

**BLOCO I - SOBRE O DENUNCIANTE/VÍTIMA**

Item	Denunciante	Vítima (Preencher somente se o denunciante não for a vítima)
1. Qual(is) o(s) vínculo(s) com o IF Sudeste MG ?		
2. Em qual(is) unidade(s) trabalha ou estuda?		
3. Há quanto tempo trabalha ou estuda na(s) unidade(s)?		
4. Há vínculo de subordinação com o denunciado? Se sim, qual?.		
5. Possui alguma deficiência ou doença degenerativa que acarreta condição limitante ou vulnerabilidade física ou mental? Se sim, qual(is)?		
6. Com qual cor/raça se identifica?		
7. Com qual gênero se identifica?		

**BLOCO II - SOBRE O DENUNCIADO**

Item	Resposta
8. Qual(is) o(s) vínculo(s) com o IF Sudeste MG?	
9. Tem alguma doença mental diagnosticada?	
10. Faz uso ou tem acesso a uma arma?	
11. Já ameaçou, agrediu, assediou ou discriminou outras pessoas no ambiente de trabalho ou estudo? Se sim, especificar.	
12. Já recebeu algum tipo de sanção disciplinar? Se sim, especificar.	
13. Já descumpriu alguma medida cautelar aplicada? Se sim, especificar.	

**BLOCO III - HISTÓRICO ENTRE O DENUNCIADO E A VÍTIMA**

Item	Resposta
14. A pessoa denunciada já ameaçou a vítima com a finalidade de prejudicá-la no seu ambiente de trabalho ou estudo? Se sim, de que forma?	
15. A pessoa denunciada já praticou alguma agressão (física, verbal, psicológica, moral, sexual) contra a vítima? Se sim, especificar.	
16. A pessoa denunciada já praticou algum ato contra a dignidade sexual da vítima?	
17. A vítima já se sentiu diminuída, ridicularizada ou humilhada por ato da pessoa denunciada no ambiente de trabalho ou estudo? Se sim, especificar.	
18. A pessoa denunciada persegue a vítima no ambiente de trabalho ou estudo, impedindo o desenvolvimento de suas funções ou de seu aprendizado, tentando controlar o seu dia a dia e as coisas que a vítima faz? Se sim, especificar.	
19. A pessoa denunciada já impediu o contato entre a vítima e seus colegas de trabalho ou estudo? Se sim, informar com que frequência.	
20. A pessoa denunciada já perturbou, perseguiu ou vigiou a vítima nos locais que frequenta? Se sim, informar com que frequência.	
21. A pessoa denunciada já exigiu da vítima o cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes? Se sim, informar com que frequência.	
22. A pessoa denunciada já fez telefonemas, enviou mensagens pelo celular ou e-mails da vítima de forma insistente? Se sim, especificar.	
23. A pessoa denunciada já teve outros comportamentos de controle sobre a vítima? Se sim, especificar.	
24. A vítima já necessitou de atendimento médico/psicológico ou internação após as condutas do denunciado descritas nos itens anteriores? Se sim, especificar.	
25. A vítima já pensou em suicídio?	
26. A vítima já comunicou os fatos a algum órgão/unidade do IF Sudeste MG, ao superior hierárquico (chefe imediato ou mediato) de sua unidade de lotação, se agente público, ou Diretor, coordenador de curso, no caso de discente? Se sim, especificar.	
<p>Declaro, para os fins de direito, que as informações constantes da Parte I deste formulário são verídicas e foram prestadas por mim.</p> <p>Assinatura do denunciante</p>	
<b>PARTE II — RELATÓRIO DE ACOLHIMENTO</b>	
<b>DADOS INICIAIS</b>	
Identificação da unidade (nome e sigla):	
Identificação da forma de atendimento (presencial ou a distância):	

O denunciante respondeu a Parte I deste formulário? Se sim, informar se foi com ou sem auxílio dos servidores que realizaram o atendimento. Se não, informar o motivo da recusa.

## RELATÓRIO

1. Durante o atendimento, a pessoa denunciante/vítima demonstra percepção de risco sobre sua situação? A percepção é de existência ou inexistência do risco? (Por exemplo, ela diz que a pessoa denunciada pode prejudicá-la profissionalmente ou no processo de aprendizagem, ou ela justifica o comportamento da pessoa noticiada ou naturaliza o seu comportamento?). Anote a percepção e explique.
2. Existem outras informações relevantes com relação ao contexto ou situação da pessoa denunciante/vítima e que possam indicar risco de novas situações de assédio e discriminação? Anote e explique.
3. Como a pessoa denunciante/vítima se apresenta física e emocionalmente? (Tem sinais de esgotamento emocional, está tomando medicação controlada, necessita de acompanhamento psicológico ou psiquiátrico?) Descreva.
4. Existe o risco de a pessoa denunciante/vítima tentar suicídio ou existem informações de que tenha tentado se matar?
5. A pessoa denunciante/vítima ainda trabalha ou estuda com a pessoa denunciada ou a pessoa denunciada tem acesso fácil ao local de trabalho ou estudo da pessoa denunciante/vítima? Explique a situação.
6. Descreva, de forma sucinta, outras circunstâncias que chamaram sua atenção e que poderão representar risco de novos episódios de assédio ou discriminação, a serem observadas no fluxo de atendimento.
7. Quais são os encaminhamentos sugeridos para a pessoa denunciante/vítima? Relatar os encaminhamentos, tais como: formalização da denúncia junto à Ouvidoria, na Plataforma Fala.BR; medidas protetivas e atendimento psicossocial.
8. A pessoa denunciante/vítima concordou com os encaminhamentos sugeridos? Para cada encaminhamento relacionado no item 7, informar se houve concordância e os motivos no caso de recusa.
9. Diante dos fatos relatados, encerrar o relatório, com as propostas de providências pelas áreas competentes, se for o caso, seguindo com a assinatura, identificação do nome e cargo dos servidores que realizaram o atendimento.

NOME DO SERVIDOR 1

Cargo

NOME DO SERVIDOR 2

Cargo

*(Assinado digitalmente em 29/01/2025 17:40 )*

ANDRE DINIZ DE OLIVEIRA

REITOR

Matrícula: 1532244

Para verificar a autenticidade deste documento entre em <https://sig.ifsudestemg.edu.br/documentos/> informando seu número:

1, ano: 2025, tipo: PLANO DE AÇÃO, data de emissão: 29/01/2025 e o código de verificação: e07f139632