

PLANO SETORIAL DE
PREVENÇÃO E
ENFRENTAMENTO DO
ASSÉDIO MORAL E
SEXUAL E DA
DISCRIMINAÇÃO NO IBGE

PSPEAD/IBGE



Presidente da República
Luiz Inácio Lula da Silva

Ministra do Planejamento e Orçamento
Simone Nassar Tebet

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE

Presidente
Marcio Pochmann

Diretora-Executiva
Flávia Vinhaes Santos

ÓRGÃOS ESPECÍFICOS SINGULARES

Diretoria de Pesquisas
Gustavo Junger da Silva

Diretoria de Geociências
Maria do Carmo Dias Bueno

Diretoria de Tecnologia da Informação
Marcos Vinícius Ferreira Mazoni

Centro de Documentação e Disseminação de Informações
José Daniel Castro da Silva

Escola Nacional de Ciências Estatísticas
Jorge Abrahao de Castro

UNIDADES RESPONSÁVEIS

Gerência de Integridade
Willyam Gonçalves da Silva

Comissão Temática de Relações Sociais
de Gênero e Sexualidade
Dalea Soares Antunes

Ministério do Planejamento e Orçamento
Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE
Gerência de Integridade
Comissão Temática de Relações Sociais de Gênero e Sexualidade

Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação no IBGE

PSPEAD/IBGE



Rio de Janeiro
2025

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE

Av. Franklin Roosevelt, 166 - Centro - 20021-120 - Rio de Janeiro, RJ - Brasil

© IBGE. 2025

Capa

Fábio Muniz

Gerência de Editoração/Centro de Documentação e
Disseminação de Informações - CDDI

Sumário

Apresentação	5
Introdução	
Contexto e justificativa	7
Diagnóstico	8
Objetivos	10
Compromisso institucional	11
Conceitos e definições	13
Diretrizes e eixos	17
Relação com o Planejamento Estratégico e o Plano de Integridade do IBGE	18
Procedimentos recomendados	19
Denúncia de conduta referida como assédio moral ou discriminação	19
Denúncia de conduta referida como retaliação	20
Estrutura de governança	
Instância responsável	23
Monitoramento e avaliação	23
Referências	25
Apêndice	
1 Plano de ação 2025-2026	30

Apresentação

Por meio do Decreto n. 12.122, de 30.07.2024, o governo federal instituiu o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Em sintonia com essa iniciativa e com os princípios e valores de integridade que devem nortear a boa governança corporativa, a presente publicação traz a público o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação no IBGE - PSPEAD/IBGE, que constitui uma reafirmação do compromisso institucional com um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e ético.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, como instituição responsável pela produção e pela disseminação de dados fundamentais para o desenvolvimento do País, deve ser um exemplo de integridade e ética. Acredita-se que a qualidade dos serviços prestados e a credibilidade das informações disponibilizadas pelo IBGE, para além dos aspectos associados à excelência técnica e à qualidade das metodologias aplicadas, estão intrinsecamente ligadas à forma como são tratados os colaboradores do Instituto e ao ambiente de trabalho cultivado, que respeita a dignidade de todos. Com essa perspectiva, o Plano ora apresentado não é apenas um documento; é uma diretriz que orientará as ações e as políticas internas, promovendo a conscientização e a prevenção de práticas nocivas que possam afetar o bem-estar dos trabalhadores (servidores efetivos, contratados temporários, estagiários, terceirizados e demais agentes vinculados) do Instituto. Busca-se, dessa forma, não apenas combater o assédio e a discriminação nas relações de trabalho, mas também fomentar uma cultura de respeito e inclusão, em que todos se sintam valorizados e com voz ativa. Implementar este Plano é fundamental para fortalecer a confiança entre os trabalhadores e as lideranças do IBGE, pois, ao garantir um ambiente de trabalho seguro e acolhedor, investe-se na motivação e no engajamento das equipes, fatores esses essenciais para o aprimoramento da qualidade do trabalho e para a produção de dados que reflitam, cada vez mais, a diversidade e a realidade da população brasileira.

Cada servidor tem um papel vital na construção de um IBGE mais ético e íntegro. Constitui, portanto, responsabilidade coletiva zelar por um ambiente livre de assédio e discriminação, onde todos possam contribuir plenamente para a missão do IBGE.

Que o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação no IBGE seja uma realidade na Instituição.

Marcio Pochmann
Presidente do IBGE

Introdução

Contexto e justificativa

Desde o Decreto n. 11.529, de 16.05.2023, que instituiu o Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal - SITAI e a Política de Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal, o IBGE vem adotando medidas para institucionalizar e fortalecer as suas instâncias de integridade.

Ainda em 2023, o Ministério do Planejamento e Orçamento lançou o Programa Integridade Planejada, uma iniciativa que propõe a atuação conjunta do Ministério e de suas entidades vinculadas (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE e Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA) com o objetivo de estabelecer as diretrizes e os valores norteadores da integridade nas Instituições. Nesse contexto, a Instituição estruturou o Plano de Integridade do IBGE 2023-2025,

com vistas a promover a prevenção, detecção, punição e remediação de fraudes e atos de corrupção, recebimento e/ou oferta de propina, desvio de verbas, abuso de poder e/ou influência, nepotismo, conflito de interesses, uso indevido e/ou vazamento de informação sigilosa, práticas antiéticas e de conduta, de violação ou desrespeito a direitos, valores e princípios que impactem a confiança, a credibilidade e a reputação institucionais (IBGE, 2023, p. 21).

Com o Decreto n. 12.122, de 30.07.2024, foi instituído o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, que objetiva desenvolver ações que enfrentem, de fato, todas as formas de violência decorrentes das relações de trabalho. Em especial, esse Programa trata do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação, com destaque, mas não restrito, a grupos historicamente vulnerabilizados, como mulheres, indígenas, pessoas negras, idosas, com deficiência e LGBTQIA+. O Programa é constituído do Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal - PFPEAD, via Portaria MGI n. 6.719, de 13.09.2024, do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, e de Planos Setoriais de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação a serem implementados pelos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC.

No ano de 2025, em mais um passo na direção do fortalecimento da governança interna, de acordo com os seus princípios e valores de integridade e objetivos institucionais, o IBGE decidiu lançar o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação - PSPEAD/IBGE, conforme orientações estabelecidas no Decreto n. 12.122, de 30.07.2024; na Portaria Conjunta MGI/CGU n. 79, de 10.09.2024, do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos e da Controladoria-Geral da União - CGU; e na Portaria MGI n. 6.719, de 13.09.2024, do Ministério da Gestão

e da Inovação em Serviços Públicos. O presente documento, portanto, concretiza a implementação do Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal - PFPEAD no IBGE, reforça o seu compromisso com as diretrizes éticas e de integridade da administração pública e, para além do estabelecimento de eixos e orientações, avança na definição de objetivos, metas e ações a serem implementados no Instituto nos próximos anos.

O IBGE tem alcance nacional, e os seus trabalhadores (servidores efetivos, contratados temporários, estagiários, terceirizados e demais agentes vinculados) estão distribuídos pelas diversas unidades estaduais, em todo o Território Nacional. Pensando na diversidade e na capilaridade da entidade, a partir de uma visão institucional sistêmica, as ações definidas no PSPEAD/IBGE pretendem viabilizar a aproximação das áreas de integridade às demais instâncias organizacionais internas, de tal forma a promover o engajamento de seus trabalhadores e lideranças nos processos de mudanças que visem melhorar a qualidade dos ambientes de trabalho, por meio da prevenção e do combate a práticas violentas e discriminatórias.

O PSPEAD/IBGE procura, ainda, fortalecer a integridade institucional e a governança organizacional, indo ao encontro, também, dos valores e objetivos estratégicos estabelecidos no Plano Estratégico 2022-2025: Revisão 2022 e no Plano de Integridade do IBGE 2023-2025. Dessa forma, além de contribuir para o processo gradual de mudança cultural na Instituição, em direção à promoção de melhorias contínuas nas relações de trabalho e no combate aos desvios de condutas, o PSPEAD/IBGE sinaliza o compromisso, a longo prazo, do Instituto com a promoção de relações de confiança nos ambientes de trabalho, induzindo à construção e à manutenção de relações e dinâmicas sustentáveis que contribuam para o cumprimento de sua missão.

Diagnóstico

Assédio

Em 2023, diante da constatação do aumento das ocorrências de assédio no trabalho, por ocasião do Censo Demográfico 2022, estruturou-se um Grupo de Trabalho, o GT Riscos, para avaliação dos riscos associados a práticas de assédio no IBGE, após validação do Grupo Técnico da Integridade - GTI e do Comitê de Governança, Riscos e Controle - CGOV, em alinhamento com a Resolução n. 13, de 03.12.2021, do Comitê de Gestão de Riscos, Transparência, Controle e Integridade, do então Ministério da Economia.

O GT Riscos, coordenado pela Gerência de Integridade - GIN, contou com a participação dos membros do Grupo Técnico da Integridade - GTI e de 44 voluntários das Diretorias, da Coordenação-Geral e das Superintendências Estaduais do IBGE. Em função de diversas abordagens conceituais e tipologias, o GT Riscos optou por analisar cinco tipos de riscos associados a práticas de assédio, os quais deram origem a cinco subgrupos de trabalho:

Subgrupos de trabalho por abordagem

Grupo 1	Risco de ocorrência de assédio moral organizacional
Grupo 2	Risco de ocorrência de assédio moral horizontal
Grupo 3	Risco de ocorrência de assédio moral vertical ascendente
Grupo 4	Risco de ocorrência de assédio moral vertical descendente
Grupo 5	Risco de ocorrência de assédio e importunação sexual

Fonte: IBGE. *Relatório de avaliação de riscos à integridade: ciclo 2023*. Rio de Janeiro, 2023. Documento de circulação interna.

Os procedimentos metodológicos aplicados se pautaram na Política de Gestão de Riscos do IBGE, em 3ª edição, e na Metodologia de Gestão de Riscos do IBGE, em 2ª edição, ambas lançadas em 2022.

Para todos os riscos analisados, o **nível de risco tolerável** é o baixo. Sendo assim, sempre que o nível de risco residual for considerado médio ou alto, há necessidade de planejamento e implementação de medidas de tratamento complementares. A partir do diagnóstico realizado, o Relatório de Avaliação de Riscos à Integridade - Ciclo 2023 também apresenta as medidas de tratamento definidas, bem como os seus responsáveis e respectivos prazos. O PSPEAD/IBGE pretende reforçar as recomendações desse Relatório e avançar no fortalecimento das instâncias e estruturas institucionais que possam viabilizar, de maneira adequada e sustentável, todas as medidas propostas.

Discriminação

Ao longo dos últimos anos, o IBGE vem realizando, embora não de maneira sistemática, iniciativas de sensibilização em relação à pauta de discriminação no ambiente de trabalho, e, para tal, a Coordenação de Recursos Humanos - CRH e a Gerência de Integridade - GIN promoveram palestras e elaboraram materiais de conscientização acessíveis a todos os trabalhadores.

Em 15 de maio de 2024, a Comissão Temática de Relações Sociais de Gênero e Sexualidade foi instituída, em caráter permanente, no IBGE, com o objetivo de implementar o Programa de Estatísticas de Gênero, com foco no estudo, na coleta e na disseminação de informações sobre relações sociais de gênero e sexualidade. Cabe, também, a essa Comissão atuar na sistematização e na harmonização das iniciativas geocientífica, estatística e de disseminação de informações sobre gênero, sexo e sexualidade no âmbito institucional, promovendo o diálogo interno e as boas práticas de coleta, análise e disseminação de dados e informações sobre o tema.

O IBGE, no entanto, ainda precisa avançar em medidas e ações direcionadas, especificamente, à prevenção, ao enfrentamento e ao tratamento de condutas discriminatórias, como racismo, injúria racial, homofobia, transfobia e discriminação em razão de deficiência.

Objetivos

O Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação no IBGE - PSPEAD/IBGE visa estabelecer diretrizes e ações relacionadas a tais condutas, com vistas ao fortalecimento das estruturas de integridade e à criação de condições institucionais, com capilaridade nacional, para assegurar não só o acolhimento, mas também a devida apuração, a responsabilização e a gestão de conflitos.

O PSEAD/IBGE busca, portanto, garantir segurança e inclusão nos ambientes de trabalho para todos os trabalhadores (servidores efetivos, contratados temporários, estagiários, terceirizados e demais agentes vinculados) do Instituto, a partir dos seguintes objetivos específicos:

- Prevenir a ocorrência de casos de assédio moral e sexual e de discriminação nos ambientes de trabalho do IBGE, considerando a capilaridade nacional e a diversidade entre as suas unidades nas diferentes regiões do País, por meio de ações de estruturação e fortalecimento das instâncias de integridade existentes e das estruturas estaduais;
- Promover o acolhimento e a escuta ativa de casos de assédio moral e sexual e de discriminação nos ambientes de trabalho do IBGE, por meio de ações de fortalecimento do seu serviço de apoio psicossocial e da criação de condições para que esse suporte possa atingir os trabalhadores em suas unidades nas diferentes regiões do País;
- Garantir a devida orientação, bem como o tratamento e o acompanhamento de casos de assédio moral e sexual e de discriminação denunciados nos ambientes de trabalho do IBGE, por meio do fortalecimento das instâncias de integridade existentes e das estruturas estaduais, considerando a capilaridade nacional e a diversidade entre as suas unidades nas diferentes regiões do País,
- Promover a capacitação e a conscientização de gestores e demais trabalhadores quanto às situações que envolvem casos de assédio moral e sexual e de discriminação nos ambientes de trabalho do IBGE, por meio de ações sistemáticas e continuadas, de amplo alcance nacional, tanto no âmbito daquilo que compete à área de recursos humanos como no âmbito das instâncias de integridade existentes;
- Aumentar o alcance das divulgações dos canais existentes para a formalização de denúncias de casos de assédio moral e sexual e de discriminação nos ambientes de trabalho do IBGE, por meio do fortalecimento das instâncias de integridade existentes e das estruturas estaduais;
- Promover a devida apuração de casos de assédio moral e sexual e de discriminação denunciados nos ambientes de trabalho do IBGE, conforme os normativos vigentes, considerando a garantia do sigilo e do cumprimento do devido processo legal; e
- Promover ações sistemáticas e continuadas que visem a construção e o fortalecimento de uma cultura organizacional pautada por valores éticos e humanos, por meio de mudanças nos processos de trabalho e de medidas que busquem o engajamento da alta gestão do IBGE e das demais instâncias organizacionais.

Compromisso institucional

O IBGE reconhece a importância da promoção e da manutenção de um ambiente de trabalho saudável em que as interações profissionais sejam pautadas por princípios, como ética, integridade, inclusão, responsabilidade, respeito mútuo e valores humanos. O IBGE reconhece que relações de trabalho saudáveis impactam positivamente a confiança nas organizações, contribuindo tanto para a ampliação do engajamento e do desempenho dos trabalhadores quanto para a redução de suas taxas de afastamento por motivos de saúde.

O IBGE reconhece, ainda, a necessidade de viabilizar, internamente, mudanças na cultura organizacional e nos processos de trabalho atuais para garantir, de maneira contínua e sustentável, ambientes mais seguros, inclusivos e acolhedores para os trabalhadores (servidores efetivos, contratados temporários, estagiários, terceirizados e demais agentes vinculados) do Instituto.

O IBGE reafirma, portanto, o compromisso com a implementação, o acompanhamento e o aprimoramento de ações que visem, a partir de uma visão sistêmica da Instituição, promover a integridade e aumentar o engajamento de trabalhadores e lideranças na prevenção e no combate a qualquer tipo de prática violenta e discriminatória nas relações de trabalho.

Conceitos e definições

O Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação no IBGE - PSPEAD/IBGE se aplica a todos os trabalhadores (servidores efetivos, contratados temporários, estagiários, terceirizados e demais agentes vinculados) do Instituto, em qualquer ambiente físico ou virtual em que ocorram interações e atividades institucionais. O PSPEAD/IBGE considera, além das definições internas a respeito das estruturas institucionais, os conceitos, apresentados a seguir, trazidos pelo Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal - PFPEAD, instituído pela Portaria MGI n. 6.719, de 13.09.2024, do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, e pelo Guia Lilás: Orientações para Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação no Governo Federal, publicado, em 2024, pela Controladoria-Geral da União - CGU.

assédio moral Conduta praticada no ambiente de trabalho, por meio de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham a pessoa a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhe causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física, degradando o clima de trabalho e colocando em risco sua vida profissional. De acordo com o Guia Lilás, assédio moral é a violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, independentemente de intencionalidade, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, podendo se caracterizar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras, suscetíveis de causar sofrimento, dano físico ou psicológico. O assédio moral pode ser caracterizado por um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de ameaças de tais comportamentos e práticas, que se manifestam apenas uma vez ou repetidamente. Ainda segundo esse manual, o assédio moral pode ser: vertical (relação de hierarquia descendente ou ascendente entre a pessoa agressora e a pessoa assediada); horizontal ou “bullying hexagonal” (entre pessoas de mesma hierarquia); misto ou “bullying misto” (assédio coordenado de superiores hierárquicos e de colegas de trabalho com os quais a pessoa assediada não possui relação de subordinação); e organizacional ou institucional (condutas abusivas amparadas por estratégias organizacionais ou por métodos gerenciais para conseguir o

cumprimento de metas ou a adesão a políticas institucionais a qualquer custo) (Controladoria-Geral da União, 2024, p. 25, 31).

assédio sexual Conduta de conotação sexual praticada no exercício profissional ou em razão dele, manifestada fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta à pessoa contra a sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual. Consideram-se como outras condutas de natureza sexual inadequadas as condutas sexuais impróprias, de médio ou baixo grau de reprovabilidade.

discriminação Qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada em cor ou raça, etnia, sexo, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra limitação que atente contra o reconhecimento ou o exercício, em igualdade de condições, dos direitos fundamentais e liberdades relativas a fatores econômicos, sociais, culturais, laborais, ou em qualquer campo da vida pública. Abrange todas as formas de discriminação.

Além das definições sobre condutas indesejadas, outros conceitos são importantes para se compreender como será implementado o PSPEAD/IBGE:

canal de denúncias Ferramenta por meio da qual os trabalhadores (servidores efetivos, contratados temporários, estagiários, terceirizados e demais agentes vinculados) do IBGE, assim como as demais pessoas, podem formalizar denúncias, asseguradas a confidencialidade e a segurança das informações. No âmbito do IBGE, a Ouvidoria - OUV deve ser o canal exclusivo de entrada de denúncias, o que significa dizer que aquelas eventualmente encaminhadas a outras unidades do Instituto devem ser endereçadas à OUV para o devido tratamento, com o respectivo cadastro na Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação - Fala.BR, da CGU, que é o canal exclusivo para o cadastramento e o tratamento das manifestações apresentadas às Ouvidorias federais.

denunciante Pessoa que apresenta a denúncia, podendo ser a própria vítima ou qualquer terceiro com conhecimento do fato. O registro da denúncia no Fala.BR pode ser feito de forma identificada ou anônima, conforme a escolha do denunciante.

organização do trabalho Conjunto de normas, instruções, práticas e processos que modulam as relações hierárquicas e as competências das pessoas envolvidas, os mecanismos de deliberação, a divisão do trabalho, o conteúdo das tarefas, os modos operatórios, bem como os critérios de qualidade e de desempenho.

rede de acolhimento Espaços institucionais responsáveis por realizar uma primeira escuta da situação, prestar informações e esclarecimentos, orientar e acolher as vítimas, informando os princípios do PSPEAD. No âmbito do Instituto, a rede de acolhimento é composta de: unidades de gestão de pessoas, Ouvidoria - OUV, Comissão de Ética do IBGE - CE, assessorias de participação social e diversidade, gestoras e gestores.

saúde no trabalho Dinâmica de construção contínua em que estejam assegurados os meios e as condições para uma trajetória em direção ao bem-estar físico, mental e social, considerada em sua relação específica e relevante com o trabalho.

Diretrizes e eixos

A definição dos eixos de atuação, das ações, das metas e dos indicadores apontados no Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação no IBGE - PSPEAD/IBGE considera as seguintes diretrizes gerais, conforme o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal - PFPEAD:

- **Compromisso institucional:** promoção de ambiente organizacional de respeito à diversidade e à inclusão, baseada em políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis;
- **Universalidade:** inclusão de todas as pessoas na esfera de proteção do PSPEAD/IBGE, incluindo servidores efetivos, contratados temporários, estagiários, terceirizados e demais agentes vinculados do Instituto;
- **Acolhimento:** adoção de ações de escuta, bem como prestação e esclarecimento de informações, com vistas a soluções focadas na pessoa assediada ou discriminada;
- **Comunicação não violenta:** utilização de linguagem positiva, inclusiva e não estigmatizante, manifestada pelo compartilhamento da observação de um fato e pela expressão de sentimentos e necessidades;
- **Integralização:** abordagem sistêmica e de fluxos de trabalho integrados entre as unidades e especialidades profissionais, com vistas ao atendimento e ao acompanhamento dos casos de assédio e discriminação;
- **Resolutividade:** tratamento correcional das denúncias de assédio ou discriminação, de modo célere, controlado e definido como prioritário;
- **Confidencialidade:** proteção da identidade de todas as partes envolvidas, incluindo as testemunhas, a fim de evitar exposição ou retaliações, sendo assegurados, também, o sigilo e a confidencialidade das informações fornecidas; e
- **Transversalidade:** abordagem das situações de assédio e discriminação em que se leve em conta a sua relação com a organização e a gestão do trabalho, bem como as suas dimensões sociocultural, institucional e individual.

O PSPEAD/IBGE estabelece três eixos de atuação para a prevenção e o enfrentamento do assédio e da discriminação, de acordo com o Art. 7º do Decreto n. 12.122, de 30.07.2024:

Eixos	Objetivos
I - Prevenção	Ações de formação e sensibilização
II - Acolhimento	Ações de estruturação de redes e canais
III - Tratamento de denúncias	Ações de estruturação, formação e orientação

Fonte: IBGE, Gerência de Integridade.

Para cada eixo de atuação do PSPEAD/IBGE, foram definidas as ações a serem implementadas, conforme o Plano de Ação 2025-2026 apresentado no Apêndice 1. Também foram definidos os objetivos, as metas, os indicadores, as áreas responsáveis e os prazos para o acompanhamento e o controle da implementação dessas iniciativas.

Relação com o Planejamento Estratégico e o Plano de Integridade do IBGE

O Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação no IBGE - PSPEAD/IBGE se relaciona com o Plano Estratégico 2022-2025: Revisão 2022 e se alinha, diretamente, com os valores éticos e de integridade expressos nesse documento, refletindo o compromisso do IBGE com o bem-estar e o desenvolvimento dos trabalhadores (servidores efetivos, contratados temporários, estagiários, terceirizados e demais agentes vinculados) do Instituto.

Como documento vinculado ao Plano de Integridade do IBGE 2023-2025, as ações do PSPEAD/IBGE reforçam, ainda, o compromisso da entidade com a criação de um ambiente de trabalho livre de assédio e discriminação.

Procedimentos recomendados

No que diz respeito ao tratamento das denúncias no âmbito do IBGE, a Corregedoria - CORREG orienta-se pela Nota técnica n. 93/2024/CGUNE/DICOR/CRG, da Controladoria-Geral da União - CGU, que reforça a necessidade de uniformização na abordagem do assédio moral e da discriminação no serviço público federal e sugere a aplicação de sanções adequadas quando tais condutas ocorrerem.

Denúncia de conduta referida como assédio moral ou discriminação

O registro da denúncia na plataforma Fala.BR, da CGU, pode ser feito de forma identificada ou anônima, conforme a escolha do denunciante. Nas denúncias anônimas, não é registrada nenhuma informação sobre nome, *e-mail*, telefone, ou outro dado cadastral da pessoa denunciante; no entanto, nesses casos, ela não terá acesso às informações sobre o andamento e os desdobramentos do processo.

No âmbito do IBGE, o registro da denúncia pela equipe da Ouvidoria - OUV poderá ser recebido presencialmente também, mediante agendamento.

Para efetuar uma denúncia, devem ser informados os seguintes aspectos:

- Descrição da conduta;
- Indicação da autoria, caso seja possível; e
- Apresentação dos elementos de prova, ou indicação de onde podem ser encontrados.

A indicação de provas, como mensagens, vídeos, gravações, testemunhas, entre outras informações, é importante, pois esses elementos contribuirão para a apuração da conduta irregular, trazendo materialidade e autoria à denúncia.

Assédio moral

Para fins de tipificação de infrações disciplinares, assédio moral diz respeito apenas a condutas graves que contenham, não necessariamente de forma cumulativa:

- Uso indevido das prerrogativas/poderes/ferramentas do cargo com o intuito de causar grave humilhação, afronta à dignidade ou dano à saúde psicológica da vítima;

- Prática considerada escandalosa nos termos da lei, o que também envolve a prática de alguma conduta tipificada no Código Penal como gravemente ofensiva à vítima; e
- Situação de ofensa física.

Configurado o assédio moral nessa perspectiva, impõe-se o enquadramento da conduta como infração disciplinar grave, segundo a Lei n. 8.112, de 11.12.1990: inciso IX do Art. 117 (valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública); inciso V do Art. 132 (incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição); ou, ainda, inciso VII do Art. 132 (ofensa física, em serviço, a servidor ou a particular, salvo em legítima defesa própria ou de outrem) – em face da qual se obriga a autoridade competente à aplicação de penalidade expulsiva, sem qualquer margem de discricionariedade para dosimetria diversa.

Discriminação

Na mesma linha, discriminação refere-se apenas a condutas graves que contenham, não necessariamente de forma cumulativa:

- Ato tipificado como crime (racismo, injúria racial, homofobia e transfobia); e
- Ato grave que seja direcionado diretamente a uma pessoa ou a um conjunto determinado de pessoas que se vale de uma condição específica da vítima (etnia, orientação sexual ou de gênero etc.) com intenção discriminatória, tendo como intuito ou resultado causar humilhação, grave constrangimento ou dano psicológico.

Configurada a discriminação nessa perspectiva, impõe-se o enquadramento da conduta como infração disciplinar grave, segundo a Lei n. 8.112, de 11.12.1990 – inciso V do Art. 132 (incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição) –, em face da qual se obriga a autoridade competente à aplicação de penalidade expulsiva, sem qualquer margem de discricionariedade para dosimetria diversa.

Demais casos

Utiliza-se, ainda, conforme a Nota técnica n. 93/2024/CGUNE/DICOR/CRG, da CGU, outras condutas impróprias nas relações interpessoais de trabalho para os demais casos de condutas menos gravosas, desagradáveis e prejudiciais ao ambiente de trabalho, as quais poderão configurar infrações disciplinares leves ou intermediárias, sujeitas às penalidades de advertência ou suspensão.

Vale destacar, por fim, que os pequenos conflitos e atritos inerentes às relações de trabalho que não representam ofensa a alguém nem desrespeito a deveres funcionais não devem ser objeto de atenção da seara disciplinar e da atuação correcional.

Denúncia de conduta referida como retaliação

Retaliações são ações realizadas por agentes públicos para prejudicar quem denuncia, como, por exemplo, alterações injustificadas em escalas de trabalho ou lotações, retirada de gratificações ou funções, entre outras condutas. Nesses casos, quem pratica a retaliação está cometendo um ilícito, considerado falta disciplinar grave e punível com demissão a bem do serviço público.

Na hipótese de retaliações, é necessário denunciá-las à CGU, que tem competência para receber e apurar informações sobre eventos dessa natureza no poder executivo federal. Para tal, basta acessar a plataforma Fala.BR e escolher o formulário “Denúncia”, identificando a CGU como “órgão destinatário”, bem como o órgão onde ocorre a retaliação como “órgão de interesse”.

É importante que, na denúncia de retaliação, sejam indicados o número do protocolo da denúncia original que teria gerado a ação de retaliação, bem como os elementos comprobatórios de tal conduta. Além disso, também é importante que a denúncia original tenha sido habilitada pela unidade de Ouvidoria responsável, isto é, tenha sido considerada apta e enviada para a área de apuração do órgão onde ocorreu a retaliação. Nesses casos, a CGU poderá determinar ao órgão de interesse que cesse as ações de retaliação, tornando-as sem efeito, mesmo de forma acautelatória, ou seja, antes de terminado o processo de apuração.

Estrutura de governança

Instância responsável

O Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do IBGE - PSPEAD/IBGE será implementado e coordenado pelo Núcleo Gestor do PSPEAD/IBGE, o NG-PSPEAD/IBGE, a ser criado por Portaria da Presidência do IBGE. O Núcleo Gestor será composto por representante da Presidência e por representantes das Diretorias, da Coordenação-Geral e das Superintendências Estaduais do IBGE, e supervisionado pelo Grupo Técnico da Integridade - GTI.

Caberá ao Núcleo Gestor atuar como instância responsável pela implementação e pela governança estratégica das ações contidas no PSPEAD/IBGE.

Monitoramento e avaliação

Considerando que o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do IBGE - PSPEAD/IBGE é também um produto do Plano de Integridade do IBGE 2023-2025, que é vinculado ao Programa Integridade Planejada, o monitoramento de suas ações será realizado de forma conjunta com o Plano de Integridade.

Para visibilizar a implementação do PSPEAD/IBGE, serão elaborados relatórios gerenciais semestrais pelo Núcleo Gestor, para o Grupo Técnico da Integridade - GTI, com informações sobre os avanços e os desafios identificados para a sua implementação, de forma a conferir transparência às medidas adotadas, às dificuldades encontradas e aos progressos verificados.

Referências

BRASIL. Congresso Nacional. Senado Federal. *Assédio moral e sexual no trabalho*. Brasília, DF, 2017. 22 p. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/594877/Assedio_moral_sexual_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: abr. 2025.

BRASIL. Controladoria-Geral da União. *Guia lilás: orientações para prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no governo federal*. Brasília, DF: CGU, 2024. 74 p. Disponível em: https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2024/12/cgu-lanca-versao-atualizada-do-guia-lilas-contra-assedios-e-discriminacao-no-governo/22nov24-vfinal_cgu-guialilas2024.pdf. Acesso em: abr. 2025.

BRASIL. Controladoria-Geral da União. *Nota técnica n. 93/2024/CGUNE/DICOR/CRG*. Brasília, DF: CGU, 2024. 7 p. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/93461/1/Nota_Tecnica_93_2024_CGUNE_DICOR_CRG.pdf. Acesso em: abr. 2025.

BRASIL. Controladoria-Geral da União. *Nota técnica n. 3.285/2023/CGUNE/DICOR/CRG*. Brasília, DF: CGU, 2023. 8 p. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/77812/1/Nota_Tecnica_3285_2023.pdf. Acesso em: abr. 2025.

BRASIL. Controladoria-Geral da União. *Plano setorial de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação na Controladoria-Geral da União*. Brasília, DF: CGU, 2024. 20 p. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/94188/1/Plano_Setorial_Combate_Assedio.pdf. Acesso em: abr. 2025.

BRASIL. Decreto n. 11.529, de 16 de maio de 2023. Institui o Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal e a Política de Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, ano 161, n. 93, p. 4-5, 17 maio 2023. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/D11529.htm. Acesso em: abr. 2025.

BRASIL. Decreto n. 12.122, de 30 de julho de 2024. Institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, ano 162, n. 146, p. 5, 31 jul. 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/decreto/d12122.htm. Acesso em: abr. 2025.

BRASIL. Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*: seção 1, Brasília, DF, ano 128, n. 237, p. 23935-23946, 12 dez. 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm. Acesso em: abr. 2025.

BRASIL. Ministério da Economia. Comitê de Gestão de Riscos, Transparência, Controle e Integridade. *Resolução n. 13, de 3 de dezembro de 2021*. Dispõe sobre a gestão de riscos à integridade no âmbito dos órgãos e entidades membros do CRTCI. Brasília, DF, 2021.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Portaria n. 6.719, de 13 de setembro de 2024. Institui o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, suas Autarquias e Fundações. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, ano 162, n. 190, p. 46, 1 out. 2024. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mgi-n-6.719-de-13-de-setembro-de-2024-587538760>. Acesso em: abr. 2025.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos; Controladoria-Geral da União. Portaria Conjunta MGI/CGU n. 79, de 10 de setembro de 2024. Institui o Comitê Gestor do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação e a Semana de Mobilização para a Prevenção e o Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, ano 162, n. 190, p. 46, 1 out. 2024. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-conjunta-mgi/cgu-n-79-de-10-de-setembro-de-2024-587501230>. Acesso em: abr. 2025.

BRASIL. Ministério do Planejamento e Orçamento. Portaria n. 10, de 28 de janeiro de 2025. Aprova o Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito do Ministério do Planejamento e Orçamento. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, ano 163, n. 20, p. 83, 29 jan. 2025. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-gm/mpo-n-10-de-28-de-janeiro-de-2025-609681651>. Acesso em: abr. 2025.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. *Relatório*: levantamento do sistema de prevenção e combate ao assédio moral e sexual. Brasília, DF: TCU, 2022. 132 p. Disponível em: https://portal.tcu.gov.br/data/files/19/F7/1D/6A/531B18102DFE0FF7F18818A8/Relatorio_prevencao_e_combate_ao_assedio.pdf. Acesso em: abr. 2025.

IBGE. *Metodologia de gestão de riscos do IBGE*. 2. ed. Rio de Janeiro, 2022. 42 p. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/np_download/novoportal/documentos_institucionais/Metodologia_de_Gestao_de%20Riscos_2a_edicao.pdf. Acesso em: abr. 2025.

IBGE. *Plano de integridade do IBGE 2023-2025*. Rio de Janeiro, 2023. 90 p. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102070.pdf>. Acesso em: abr. 2025.

IBGE. *Plano estratégico 2022-2025*: revisão 2022. Rio de Janeiro, 2022. 73 p. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/np_download/novoportal/documentos_institucionais/Plano_Estrategico_2022-2025.pdf. Acesso em: abr. 2025.

IBGE. *Política de gestão de riscos do IBGE*. 3. ed. Rio de Janeiro, 2022. 29 p. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/np_download/novoportal/documentos_institucionais/Politica_de_Gestao_de_Riscos_3a_edicao.pdf. Acesso em: abr. 2025.

IBGE. *Relatório de avaliação de riscos à integridade*: ciclo 2023. Rio de Janeiro, 2023. Documento de circulação interna.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. *Cartilha para prevenção aos assédios: moral, sexual e discriminação*. Brasília, DF: IPEA, 2024. 11 p. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/PDF/250103_cartilha_de_prevencao_ao_assedio.pdf. Acesso em: abr. 2025.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. *Portaria normativa IPEA n. 278, de 13 de março de 2024*. Dispõe sobre o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e ao Assédio Moral no âmbito do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA. Brasília, DF: IPEA, 2024. [7] p. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/PDF/240926_portaria_n_278.pdf. Acesso em: abr. 2025.

Apêndice

1 Plano de ação 2025-2026

Apêndice 1 - Plano de ação 2025-2026

I - Prevenção

(continua)

Ações	Objetivos	Metas	Indicadores	Áreas responsáveis	Prazos
1 - Inserir pauta de integridade nos eventos de capacitação de servidores efetivos e contratados temporários.	Aproximar os assuntos relacionados à integridade, à ética e à conduta do dia a dia dos trabalhadores.	Aumentar o conhecimento e o engajamento dos trabalhadores a respeito dos assuntos e canais relacionados à integridade.	<ul style="list-style-type: none"> - Nível de conhecimento sobre os canais de denúncia; - Nível de conhecimento sobre as instâncias de integridade; e - Nível de conhecimento sobre o que é assédio e o que é discriminação no ambiente de trabalho. 	<ul style="list-style-type: none"> - Instâncias de integridade; - Coordenação de Recursos Humanos - CRH; - Diretoria de Pesquisas - DPE e Coordenações responsáveis por treinamentos de pesquisa; e - Superintendências Estaduais. 	dez./25
2 - Criar Comitê de Diversidade e Inclusão no IBGE.	Incluir na estrutura de governança do órgão instância responsável por pensar, promover e estruturar iniciativas para aumentar a diversidade e a inclusão nos ambientes de trabalho.	Implementar medidas estruturadas e de alcance nacional para a garantia da diversidade e da inclusão.	<ul style="list-style-type: none"> - Percepção sobre tolerância à diversidade no ambiente de trabalho; - Percepção sobre diversidade e inclusão no ambiente de trabalho; - Representatividade em equipes e cargos; e - Existência de espaços adaptados e acessíveis. 	<ul style="list-style-type: none"> - Presidência do IBGE; e - Conselho Diretor. 	dez./25
3 - Implementar pesquisa anual (Ética, Diversidade e Inclusão no IBGE) com os trabalhadores (servidores efetivos, contratados temporários, estagiários, terceirizados e demais agentes vinculados) do Instituto.	Manter indicadores para avaliação, acompanhamento e diagnóstico.	Publicar o relatório anual sobre Ética, Diversidade e Inclusão no IBGE.	<ul style="list-style-type: none"> - Pesquisa anual (Ética, Diversidade e Inclusão no IBGE) realizada; - Respondentes da pesquisa anual (Ética, Diversidade e Inclusão no IBGE); e - Respondentes da pesquisa anual (Ética, Diversidade e Inclusão no IBGE) por Diretoria, Coordenação-Geral e Superintendência Estadual. 	<ul style="list-style-type: none"> - Gerência de Integridade - GTI; - Futuro Núcleo Gestor do PSPEAD/IBGE; e - Futuro Comitê de Diversidade e Inclusão. 	dez./25

II - Acolhimento

(continuação)

Ações	Objetivos	Metas	Indicadores	Áreas responsáveis	Prazos
1 - Criar o Grupo de Acolhimento e Mediação de Conflitos.	Definir formalmente a instância que será responsável por estruturar o trabalho de acolhimento e mediação de conflitos no IBGE e em suas Superintendências Estaduais.	Ampliar a capacidade de atendimento de servidores efetivos, contratados temporários, estagiários, terceirizados e demais agentes vinculados do IBGE e diminuir a quantidade de conflitos e processos na área correccional.	<ul style="list-style-type: none"> - atendimentos realizados; - atendimentos realizados por Diretoria, Coordenação-Geral e Superintendência Estadual; e - conflitos mediados. 	<ul style="list-style-type: none"> - Presidência do IBGE; - Gerência de Integridade - GIN; e - Grupo Técnico da Integridade - GTI. 	dez./25
2 - Capacitar servidores para atuarem em escuta acolhedora e mediação de conflitos.	Formar servidores para compor o futuro Grupo de Acolhimento e Mediação de Conflitos.	Capacitar servidores em acolhimento e mediação de conflitos, incluindo os lotados nas Superintendências Estaduais.	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitações fornecidas; e - Servidores capacitados. 	<ul style="list-style-type: none"> - Diretoria Executiva - DE e Coordenação de Recursos Humanos - CRH; e - Escola Nacional de Ciências Estatísticas, Coordenação de Treinamento e Aperfeiçoamento - ENCE/CTA. 	mar./26
3 - Ampliar e criar canais de atendimento específicos para acolhimento e mediação de conflitos que sejam acessíveis a servidores e contratados nas Superintendências Estaduais e nas Agências.	Fortalecer, criar e ampliar canais de atendimento.	Prover canais de atendimento que sejam acessíveis a todos os servidores efetivos, contratados temporários, estagiários, terceirizados e demais agentes vinculados do IBGE no Território Nacional.	<ul style="list-style-type: none"> - Canais de atendimento existentes; - atendimentos realizados; e - Alcance territorial dos atendimentos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Futuro Grupo de Acolhimento e Mediação de Conflitos. 	jun./26

III - Tratamento de denúncias

(conclusão)

Ações	Objetivos	Metas	Indicadores	Áreas responsáveis	Prazos
1 - Ampliar a composição das instâncias de integridade e os seus respectivos cargos e gratificações.	Fortalecer as instâncias de integridade.	Ampliar o número de servidores da Gerência de Integridade - GIN; o número de servidores da Corregedoria - CORREG; o número de servidores da Ouvidoria - OUV; e o número de servidores da Comissão de Ética do IBGE - CE.	- Processos <i>per capita</i> ; e - Denúncias analisadas <i>per capita</i> .	- Presidência do IBGE; e - Conselho Diretor.	dez./25
2 - Criar a Secretaria Executiva da Comissão de Ética do IBGE - CE e a sua respectiva gratificação.	Estruturar a Comissão de Ética do IBGE - CE e aumentar a sua capacidade de atendimento.	Melhorar a nota da Comissão de Ética do IBGE - CE (nota atual 2, em uma escala de 0 a 10), conforme avaliação da Controladoria-Geral da União - CGU.	- Processos finalizados; - Atendimentos realizados; e - Relatório anual.	- Presidência do IBGE; e - Conselho Diretor.	dez./25
3 - Formalizar e capacitar equipes para atuarem em Subcorregedorias nas Superintendências Estaduais.	Estruturar a Corregedoria - CORREG em acordo com modelos de organizações com capilaridade nacional, de forma a aumentar a capacidade de apuração dos processos correccionais.	Prover Subcorregedorias locais para atuação nas Superintendências Estaduais.	- Subcorregedorias nas Superintendências Estaduais; e - Processos <i>per capita</i> .	- Presidência do IBGE; - Conselho Diretor; e - Corregedoria - CORREG.	dez./25
4 - Capacitar servidores para atuarem na Corregedoria - CORREG, na Ouvidoria - OUV, e na Comissão de Ética do IBGE - CE.	Formar corpo técnico especializado para as instâncias de integridade e as suas respectivas estruturas estaduais.	Aumentar o número de servidores devidamente capacitados que atuam nas áreas de recebimento e tratamento de denúncias.	- Servidores capacitados; e - Servidores capacitados por Superintendência Estadual.	- Presidência do IBGE; - Conselho Diretor; e - Corregedoria - CORREG.	mar./26
5 - Viabilizar sistema alternativo ao Sistema de Dados Administrativos - SDA para tramitação de processos que corram em sigilo.	Garantir ampla segurança na tramitação de processos que contenham informações sensíveis ou sigilosas.	Implementar sistema ou melhoria de sistema alternativo ao Sistema de Dados Administrativos - SDA.	- Grau de segurança na tramitação de processos.	- Presidência do IBGE;- Conselho Diretor; e - Diretoria de Tecnologia da Informação - DTI.	dez./25
6 - Ampliar a divulgação do canal de denúncia Fala.BR, da Controladoria-Geral da União - CGU.	Aumentar o conhecimento dos servidores efetivos, contratados temporários, estagiários, terceirizados e demais agentes vinculados do IBGE a respeito dos canais adequados para a realização de denúncias.	Conscientizar os servidores efetivos, contratados temporários, estagiários, terceirizados e demais agentes vinculados do IBGE a respeito dos canais adequados para a realização de denúncias.	- Conhecimento a respeito dos canais adequados para a realização de denúncias; e - Conhecimentos a respeito dos canais adequados para a realização de denúncias nas Superintendências Estaduais e nas Agências.	- Ouvidoria - OUV; e - Superintendências Estaduais.	dez./25
7 - Estabelecer medidas acautelatórias a serem aplicadas durante a condução de processos.	Proteger a vítima e evitar revitimização.	Implementar processo para aplicação de medidas acautelatórias.	- Medidas acautelatórias aplicadas; e - Revitimizações.	- Corregedoria - CORREG; e - Superintendências Estaduais.	dez./25
8 - Estabelecer medidas a serem aplicadas após o julgamento de processos correccionais.	Garantir tratamento para a vítima e para a pessoa acusada.	Implementar processo para aplicação de medidas de tratamento.	- Medidas de tratamento aplicadas.	- Grupo Técnico da Integridade - GTI; - Coordenação de Recursos Humanos - CRH; e - Superintendências Estaduais.	dez./25

Fonte: IBGE, Gerência de Integridade.

Equipe técnica

Gerência de Integridade - GIN

Willyam Gonçalves da Silva

Grupo Técnico da Integridade do IBGE - GTI

Antonio Caminada Franklin de Oliveira e Silva e Nina Machado Yano (Comissão de Ética do IBGE)

Paula Dias Azevedo e Ana Paula Gomes Terceiro Argueso (Diretoria Executiva - DE)

Emerson Matosino Ferreira Dias e Renata Lindgren Costa (Coordenação de Atendimento e Informação - CDDI/COATI)

Nélio Ferreira Machado e Vinicius Duarte Figueira (Corregedoria - CORREG)

Ana Paula Donizetti Lins de Albuquerque e Aline Bezerra da Silva (Coordenação de Treinamento e Aperfeiçoamento/ENCE)

Carlos Alberto Vianna Costa e Adilson da Silva Marques (Auditoria Interna)

Sheila Souza Fonseca e Raissa Batista Madureira (Ouvidoria)

Comissão de Relações Sociais de Gênero e Sexualidade

Dalea Soares Antunes

Coordenação de Recursos Humanos - CRH

Steffi Christine de Holanda Hanschke

Projeto Editorial

Centro de Documentação e Disseminação de Informações

Coordenação de Produção Editorial e Gráfica

Ednalva Maia do Monte

Gerência de Editoração

Estruturação textual

Marisa Sigolo Mendonça Barcelos

Diagramação textual

Aline Carneiro Damacena

Ilustração

Aline Carneiro Damacena

Gerência de Sistematização de Conteúdos Informacionais

Pesquisa e normalização documental

Ana Raquel Gomes da Silva

Daniela Rangel Granja

Lioara Mandoju

Marcos Paulo Braz Cruz (estagiário)

Solange de Oliveira Santos

Padronização de glossários e elaboração de quartas capas

Ana Raquel Gomes da Silva

Gerência de Gráfica

Newton Malta de Souza Marques

Gerência de Impressão, Acabamento e Logística

Edmilson Ramos Raya

Se o assunto é **Brasil**,
procure o **IBGE**.



www.ibge.gov.br 0800 721 8181

