

Procedimento de Proteção Contra Retaliação do Instituto de Planejamento e Gestão de Cidades



Data de Vigência:
08/08/2025 a 08/08/2026

Última Revisão:00



SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	3
2 OBJETIVO.....	3
3 ABRANGÊNCIA.....	3
4 DEFINIÇÃO.....	3
5 LEGISLAÇÃO APLICÁVEL.....	4
6 PRINCÍPIOS GERAIS.....	4
7 PROCEDIMENTOS.....	4
7.1 Canal de denúncia.....	5
7.2 Recebimento e registro da denúncia.....	5
7.3 Análise e investigação.....	5
7.4 Medidas de proteção.....	5
7.5 Medidas disciplinares.....	6
8 DISPOSIÇÕES FINAIS.....	7



1 INTRODUÇÃO

Esse procedimento é estruturado à luz de princípios constitucionais (como o devido processo legal, contraditório, dignidade da pessoa humana e moralidade administrativa), da Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção), além das melhores práticas de governança, integridade e compliance, com o objetivo de estabelecer diretrizes para a proteção dos colaboradores e prestadores de serviço do IPGC contra qualquer retaliação em virtude de alguma denúncia contra terceiros.

2 OBJETIVO

Estabelecer diretrizes e procedimentos para garantir a proteção das pessoas que denunciam atos de suborno, prevenindo retaliação, discriminação ou ações disciplinares indevidas, em conformidade com as melhores práticas de governança e normas anticorrupção.

3 ABRANGÊNCIA

Este processo aplica-se a todos os colaboradores, fornecedores, prestadores de serviço, parceiros e demais partes interessadas que atuam direta ou indiretamente nas atividades da organização.

4 DEFINIÇÃO

A retaliação pode ser definida como um ato hostil, de represália ou vingança tomado pela parte acusada, seja empregador, colaborador, a instituição, o agente público, entre outros, contra a parte acusadora ou denunciante, que pode vir acompanhada de assédios, perseguições, ameaças, intimidação, boicote ou, até mesmo, da demissão.

Para a configuração da retaliação, deve haver uma relação direta entre a ação protegida, que é o indivíduo que realiza uma ação protegida por lei e a medida adversa, que é a tomada de medida prejudicial pela parte acusada, ou seja, a punição deve ter sido motivada pela ação realizada pela vítima.

5 LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

Trabalho	Setor Público	Compliance Anticorrupção
A CLT (art. 482, alínea "b") prevê mau procedimento e	A Lei de Improbidade Administrativa (Lei	A Lei Anticorrupção (Lei 12.846/2013) prevê



dispensa por justa causa em caso, por exemplo, de retaliação discriminatória.	8.429/1992)	mecanismos de proteção a denunciantes e políticas contra retaliação.
---	-------------	--

6 PRINCÍPIOS GERAIS

- **Confidencialidade:** A identidade do denunciante será protegida em todos os momentos.
- **Proibição de Retaliação:** Nenhuma ação adversa poderá ser tomada contra aqueles que denunciarem de boa-fé.
- **Proteção e Suporte:** Medidas serão adotadas para assegurar que o denunciante não sofra represálias.
- **Investigação Justa:** Todas as denúncias serão analisadas de maneira independente e imparcial.
- **Conformidade com Normas Legais:** O processo será conduzido em conformidade com as legislações aplicáveis, como a Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção).

7 PROCEDIMENTOS

O procedimento para investigação dos relatos, bem como o passo a passo para a realização da denúncia ou relato do denunciante estão descritos no [6. Procedimento Para Investigação de Relatos e Denúncias de não Compliance.docx](#), que também irá conter as seguintes diretrizes:

7.1 Canal de denúncia

Será disponibilizado um canal seguro e acessível para denúncias, permitindo registros anônimos ou identificados. O canal será gerenciado por uma equipe especializada, com a garantia do sigilo das informações recebidas.

7.2 Recebimento e registro da denúncia

Todas as denúncias recebidas serão registradas de forma documentada, sendo de responsabilidade do Comitê de Compliance a análise preliminar da denúncia. Será gerado um número de protocolo para acompanhamento do denunciante.

7.3 Análise e investigação

O Comitê de Compliance avaliará a denúncia para determinar sua relevância e as medidas investigativas necessárias. Caso seja necessário, será conduzida uma investigação interna sigilosa e imparcial. Em casos graves, autoridades externas poderão ser acionadas conforme legislação vigente.

7.4 Medidas de proteção

Estão implementadas medidas de segurança para proteger o denunciante de eventuais represálias como, ameaças, isolamento, rebaixamento, impedimento de promoção,



transferência, demissão, assédio, vitimização ou outras formas de intimidação.

É imprescindível o monitoramento contínuo do ambiente de trabalho do denunciante e caso seja identificada retaliação, medidas disciplinares devem ser aplicadas contra os responsáveis. Com base no risco identificado, podem ser adotadas:

- Medidas cautelares (ex: restrição de contato com superiores envolvidos, manutenção da função, suspensão de eventuais procedimentos contra o protegido);
- Acompanhamento funcional por período determinado;
- Preservação da identidade, inclusive em relatórios e processos internos;
- Comunicação formal à alta administração ou ao comitê de compliance sobre a condição de pessoa protegida.

Além disso, as medidas de proteção serão estendidas ao pessoal por:

- a) Recusar, justificadamente, a participar de atividade que envolva risco de suborno não mitigado, desde que tal recusa seja fundamentada em critérios objetivos ou percepção razoável;
- b) Relatar de boa-fé, ou com base em convicção razoável, fatos que envolvam:
 - Tentativas ou suspeitas de suborno;
 - Não conformidades com o Programa de Compliance;
 - Violações de Prevenção à Corrupção ou ao Programa de Integridade.

Neste caso, o denunciante deve formalizar a recusa fundamentada por escrito ao superior imediato ou por denúncia por meio de canal de compliance, que deve avaliar a razoabilidade da conduta ou manifestação.

7.5 Medidas disciplinares

Qualquer retaliação contra os denunciante será considerada falta grave e poderá resultar em sanções disciplinares, incluindo demissão por justa causa. O descumprimento das normas do processo pode resultar em penalidades administrativas e legais, conforme estabelecido pelo [W 6. Procedimento de Consequências do não Compliance e Violação às ...](#)

7.6 Monitoramento e melhoria contínua

O Comitê de Compliance deve realizar auditorias anuais para avaliar a efetividade do Procedimento Para Proteção Contra Retaliação. As políticas de proteção ao denunciante devem ser revisadas e atualizadas conforme necessário.

Devem ser realizadas auditorias internas e entrevistas anuais para verificar eventual ocorrência de represálias; avaliar mudanças não justificadas na situação funcional do protegido; e reforçar treinamentos de compliance nas unidades envolvidas.

Além disso, devem ser proporcionados treinamentos regulares sobre práticas éticas, resolução de conflitos e igualdade no ambiente de trabalho, garantindo que todos entendam os princípios e as consequências de tais ações.

8 DISPOSIÇÕES FINAIS



Este Procedimento foi aprovado pela Diretoria Executiva do IPGC, em 08 de agosto de 2025 com efeitos imediatos.

Divinópolis/MG, dia 08 de agosto de 2025

DocuSigned by:
Leonardo Luiz Dos Santos
78388F0E454E4B4

Leonardo Luiz dos Santos

Diretor Presidente do Instituto de Planejamento e Gestão de Cidades - IPGC

