

ANÁLISE CRÍTICA DO GT MULHERES: RESPOSTA AO DESMONTE DA POLÍTICA DO PSPE-CPII E À NOTA DA REITORIA

Documento de referência: Minuta aprovada pelo Conselho Superior (CONSUP) – PSPE-CPII.

Documentos publicados: Portaria nº 0400/2026-REITORIA/CPII – “PSPEAD-CPII” e Nota da Reitoria de 30/01/2026.

O Grupo de Trabalho de Mulheres do SINDSCOPE, após análise dos documentos, conclui que a Reitoria promoveu um desmonte estrutural de uma política aprovada democraticamente, substituindo um instrumento de transformação por um manual burocrático. A justificativa apresentada na Nota da Reitoria não resolve as contradições; pelo contrário, explicita a opção da gestão pelo formalismo jurídico em detrimento da proteção concreta às vítimas.

A adoção de mecanismos institucionais de acolhimento e prevenção à violência não constitui inovação jurídica indevida, mas decorre diretamente dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da proteção à integridade física e psíquica e da moralidade administrativa, previstos nos arts 1º, III; 5º, caput; e 37 da Constituição Federal. A administração pública possui o dever jurídico de prevenir situações de violência e garantir ambientes de trabalho seguros, livres de discriminação e assédio.

A seguir, detalhamos os principais eixos deste retrocesso:

I. O DESMONTE DA ESTRUTURA DE ACOLHIMENTO E PROTEÇÃO

1. Desativação do Mecanismo Autônomo de Acolhimento (Exclusão da COMPA)

Este é o ponto mais crítico. A minuta aprovada pelo CONSUP criava a COMPA – uma Comissão Permanente com coordenação eleita pelos pares, equipe técnica

multidisciplinar dedicada (assistente social, psicóloga, pedagoga) e autonomia para acolher, acompanhar e monitorar casos. Era um órgão pensado para ser independente da gestão de turno, garantindo um acolhimento humanizado e especializado, com carga horária protegida para seus membros.

Já o plano publicado esfacelou a COMPA em duas estruturas indefinidas: uma comissão na Reitoria (CPEAD) e núcleos nos campi (NPEAD), sem composição, forma de escolha de membros ou garantias de autonomia. Na prática, mantém-se a pulverização do acolhimento em setores já sobrecarregados (Ouvidoria, SIASS, SOEP), onde a vítima é submetida a um labirinto burocrático sem um ponto de apoio fixo, especializado e confiável. A Reitoria optou por controlar o processo em vez de criar uma instância independente capaz de questionar as próprias práticas da administração, permitindo ainda que haja conflito de interesses entre vítima e agressor nos núcleos descentralizados dos campi (o que seria evitado com a COMPA).

Importa registrar que a organização de instâncias institucionais especializadas de acolhimento encontra respaldo direto em normativas federais vigentes. O Decreto nº 11.656/2023 que institui a Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e por Discriminação determina expressamente aos órgãos federais a criação de canais seguros e a adoção de abordagens multidisciplinares e humanizadas.

Essa determinação é ainda respaldada por entendimentos do Tribunal de Contas da União (TCU) que tratam a ausência de tais mecanismos como falha de governança e risco institucional. A exemplo da Portaria TCU nº 41/2024, vigente desde 08/03/2024, ao instituir diretrizes internas para prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação, reforça a necessidade de adoção de mecanismos institucionais estruturados de acolhimento, prevenção e acompanhamento, reconhecendo que a atuação preventiva integra o dever de governança e de proteção institucional dos órgãos públicos.

Portanto, a proposta da COMPA não só é juridicamente amparada como representa o cumprimento de um dever legal, e não uma 'inovação' passível de gerar insegurança.

2. Retirada de Mecanismos Concretos de Proteção às Mulheres

A minuta aprovada incluía dispositivos que traduziam a legislação em ações práticas, como garantia de remoção prioritária para servidoras em situação de violência doméstica, com base na Lei nº 11.340/2006 (Lei Maria da Penha) e em Parecer nº 127/2020/PFDC/PGF/AGU da Advocacia-Geral da União, que reconhece o direito à remoção como medida protetiva de ofício, impondo esse dever à administração pública empregadora e previsão expressa de que, havendo medida protetiva judicial, a administração avaliaria a remoção do agressor, e não da vítima.

Esses dispositivos foram suprimidos no plano publicado. As “medidas acautelatórias” são mencionadas de forma vaga, sem diretrizes que obriguem a administração a agir de maneira protetiva. Essa ausência deixa as mulheres, especialmente vítimas de violência doméstica ou assédio sexual, mais desprotegidas e à mercê da discricionariedade das chefias.

A Lei Maria da Penha estabelece, em seus arts 8º e 9ª, que o poder público deve adotar políticas integradas de prevenção e proteção às mulheres em situação de violência, inclusive garantindo condições para preservação do vínculo laboral e proteção da integridade física e psicológica da vítima. A omissão administrativa diante dessas situações contraria o dever legal de proteção imposto à administração pública.

II. A RESPOSTA DA REITORIA: FORMALISMO JURÍDICO CONTRA DEMOCRACIA

1. A Falácia do “Rigor Jurídico”

A Reitoria alega ter seguido parecer da AGU para evitar “inseguranças jurídicas”. No entanto, a adoção de mecanismos institucionais de acolhimento e prevenção não ultrapassa diretrizes legais, mas concretiza deveres já previstos no ordenamento jurídico brasileiro. A Constituição Federal impõe à administração

pública o dever de garantir ambientes institucionais seguros, enquanto o Regime Jurídico único (Lei 8.112/1990) estabelece deveres funcionais relacionados à moralidade administrativa e à manutenção de ambiente de trabalho adequado.

Além disso, o TCU em diversos acórdãos e em sua matriz de riscos de integridade (como o referencial da Instrução Normativa TCU nº 112/2020), ao tratar da governança e da integridade na administração pública, tem reiterado a necessidade de implementação de políticas estruturadas de prevenção ao assédio e à discriminação, reconhecendo que a ausência de mecanismos institucionais adequados amplia riscos organizacionais e institucionais. Assim, a opção pela versão mais frágil do plano não decorre de imposição jurídica, mas de escolha administrativa.

2. A Defesa da “Técnica”

A Nota da Reitoria valoriza o “GT Assédio” inicial (composto por setores como Ouvidoria e Corregedoria) por sua “abordagem técnica”, enquanto trata as contribuições do GT Mulheres do SINDSCOPE e do GT conjunto como “inovações” que geram “insegurança”. Essa narrativa ignora que a própria normativa federal de prevenção ao assédio reconhece a importância de abordagens interdisciplinares e de escuta qualificada das vítimas, em consonância com diretrizes já estabelecidas pela Portaria SEPPIR/PR nº 13/2014, que dispõe sobre a prevenção e o enfrentamento do assédio moral e sexual no serviço público federal e com diretrizes internacionais como a Convenção nº 190 da organização Internacional do Trabalho (OIT), que reconhece a violência e o assédio como violações de direitos humanos no mundo do trabalho.

A “técnica” invocada pela Reitoria estingue-se ao controle processual, desconsiderando a dimensão preventiva e protetiva exigida pelas normas nacionais e internacionais.

3. A Inversão de Papéis

O trecho final da Nota afirma: *“uma das possibilidades de assédio é impelir e constranger colegas servidores à tomada de decisão sob insegurança jurídica”*. Aqui, a Reitoria inverte a lógica do combate ao assédio. Sugere que a pressão democrática do CONSUP por um plano robusto seria uma forma de “constranger” a gestão. Transforma a comunidade, que exige proteção, em potencial agressora, e a própria gestão em vítima. Trata-se de um argumento que deslegitima o debate democrático, desloca o foco da proteção institucional das vítimas e blinda a administração de qualquer questionamento.

4. A Promessa Vazia de “Compatibilização” Futura

A Reitoria afirma que encaminhará o parecer para a “criação de novo(s) documento(s)” que compatibilizem as propostas do CONSUP. Esta é uma manobra. A estrutura central da COMPA foi explicitamente rejeitada pelo parecer (Ponto 42) e, portanto, não será integrada ao plano setorial. A promessa resulta na tática do “dividir para esvaziar”, isolando demandas essenciais em regulamentos futuros, fragilizados e sem poder de transformação real.

CONCLUSÃO

A Reitoria, ao publicar a Portaria 0400/2026, desrespeitou uma decisão soberana do Conselho Superior e executou um projeto político de esvaziamento. O plano publicado é inócuo para prevenir violências e insuficiente para acolher vítimas, pois desmonta a estrutura especializada que lhes daria suporte real.

A alegação de “zelar pelas vítimas” ao publicar um plano esvaziado é contraditória e insustentável. As vítimas precisam de um mecanismo autônomo de acolhimento (COMPA), não de mais portarias que só engessam fluxos burocráticos.

Diante disso, o GT Mulheres do SINDSCOPE se coloca em alerta e exige a implementação fiel da minuta aprovada pelo CONSUP, com todos os seus

mecanismos de enfrentamento, de acolhimento autônomo e de proteção às mulheres. A luta por uma instituição livre de violências continua.

GT Mulheres – SINDSCOPE

Fevereiro de 2026