

PORTARIA XXX/2025 - REIT/CPIL, de XX de XXXX de 2025.

Institui o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios, às Discriminações, Racismo e Injúria Racial no âmbito do Colégio Pedro II (PSPE-CPIL), cria e define a estrutura da Comissão Permanente para a Prevenção e Enfrentamento dos Assédios Moral e Sexual, Importunação Sexual, Discriminações, Racismo e Injúria Racial (COMPA) no âmbito do CPIL e dá outras providências.

A REITORA DO COLÉGIO PEDRO II, nomeada por Decreto Presidencial de 18 de outubro de 2022, publicado no Diário Oficial da União, Seção 2, página 1, de 19 de outubro de 2022, no uso de suas atribuições legais, considerando:

- [Constituição da República Federativa do Brasil de 1988](#), especialmente o art. 1º, inciso III, que consagra a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República;
- [Código Penal \(Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940\)](#), com destaque para os arts. 213 (estupro) e 216-A (assédio sexual);
- [Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989](#), que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor;
- [Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#), que institui o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais;
- [Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 \(Estatuto da Criança e do Adolescente\)](#), que dispõe sobre a proteção integral à criança e ao adolescente;
- [Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 \(Lei Maria da Penha\)](#), que cria mecanismos para coibir e prevenir a violência doméstica e familiar contra a mulher;
- [Lei nº 13.431, de 4 de abril de 2017](#), que estabelece o sistema de garantia de direitos da criança e do adolescente vítima ou testemunha de violência;
- [Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023](#) – que institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais crimes contra a dignidade sexual no âmbito da administração pública;
- [Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024](#), que regulamenta a prevenção e o enfrentamento do assédio sexual e da discriminação na administração pública federal direta, autárquica e fundacional;
- [Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024](#), que estabelece diretrizes para o Programa de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Sexual e demais formas de violência;

- [Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994](#), que aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal;
- [Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho \(OIT\)](#), que trata da segurança e saúde dos trabalhadores, bem como do ambiente de trabalho;
- [Parecer nº 00004/2025/CONSUNIAO/CGU/AGU](#), que versa sobre a implementação de políticas de prevenção ao assédio e à discriminação na administração pública federal;
- [Código de Ética Discente do Colégio Pedro II](#), que estabelece normas de conduta para os (as) estudantes da instituição; e
- [Portaria nº 1.924, de 2019, do Colégio Pedro II](#), que regulamenta os procedimentos inerentes ao disposto no Artigo 7º do Código de Ética Discente do Colégio Pedro II.

RESOLVE:

Art. 1º Instituir o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios, às Discriminações, Racismo e Injúria Racial no âmbito do Colégio Pedro II (**PSPE-CPII**).

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 2º O presente Plano Setorial tem por finalidade principal estabelecer diretrizes e orientações para a promoção de ações eficazes de prevenção, acolhimento, apuração, responsabilização e, quando cabível, mediação de conflitos, com o objetivo de construir um ambiente de trabalho e de estudo saudável, seguro, inclusivo e respeitoso, que seja livre de assédio moral, assédio sexual, importunação sexual, discriminações, racismo, injúria racial e de outras formas de violência.

Parágrafo único. Este Plano Setorial, enquanto política de uma instituição educativa, tem seus objetivos pedagógicos e formativos como estruturantes, visando a construção de uma educação para a equidade de gênero e para a prevenção de violências e uma comunidade escolar livre de assédios, discriminações, racismo e injúria racial.

Art. 3º São diretrizes gerais do **PSPE-CPII**:

- I. **Compromisso institucional:** promoção de um ambiente organizacional que respeite a diversidade e a inclusão, fundamentada em políticas, estratégias e métodos gerenciais que promovam o desenvolvimento de espaços de convivência acolhedores, seguros e saudáveis;
- II. **Caráter pedagógico e formativo:** priorização de ações educativas e de sensibilização para a construção de uma cultura de respeito mútuo,

visando a transformação de comportamentos e a prevenção de ocorrências;

- III. **Universalidade:** inclusão de todas as pessoas que integram a comunidade do CPII (servidora(e)s efetiva(o)s, temporária(o)s, substituta(o)s, comissionada(o)s, estagiária(o)s, trabalhadora(e)s terceirizada(o)s, estudantes, responsáveis e prestadora(e)s de serviço) na esfera de proteção do presente plano, conforme detalhado no Art. 5º;
- IV. **Acolhimento:** ações de escuta qualificada, humanizada, respeitosa e sem prejulgamentos, visando; a orientação, a informação e o apoio à pessoa afetada por assédios, importunação sexual, discriminações, racismo e injúria racial;
- V. **Comunicação não violenta:** uso de linguagem positiva, inclusiva, acessível e não repreensiva em todos os processos de comunicação e atendimento;
- VI. **Integralização:** abordagem sistêmica e por fluxos de trabalho integrados entre as diferentes unidades e especialidades profissionais;
- VII. **Resolutividade:** tratamento célere, eficaz e prioritário das situações relatadas, buscando soluções adequadas a cada caso;
- VIII. **Confidencialidade e sigilo:** proteção das identidades das partes envolvidas e das informações fornecidas, nos termos da legislação vigente, para evitar exposição, retaliações e garantir a segurança do processo; e
- IX. **Transversalidade:** relação com a organização, a gestão do trabalho e suas dimensões socioculturais, institucionais e individuais.

Art. 4º São objetivos específicos do **PSPE-CPII**:

- I. Promover a conscientização e educação contínuas para toda a comunidade do CPII sobre assédio moral, sexual, importunação sexual, discriminações, racismo e injúria racial e outras formas de violência, suas consequências e formas de prevenção;
- II. Estabelecer e divulgar canais evidentes, acessíveis, seguros e confidenciais para que vítimas e testemunhas possam relatar incidentes sem temor de retaliação;
- III. Oferecer suporte, proteção e acolhimento às pessoas afetadas, disponibilizando apoio psicossocial, orientação jurídica (quando cabível) e administrativa;

- IV. Fomentar um ambiente de trabalho e estudo inclusivo, acolhedor, seguro, saudável e baseados no respeito mútuo e na valorização da diversidade;
- V. Monitorar e avaliar continuamente a efetividade do plano e dos procedimentos adotados, realizando ajustes necessários;
- VI. Fomentar a cultura do respeito, da ética e da equidade por meio de campanhas, eventos e formação continuada; e
- VII. Promover pesquisas institucionais e produzir dados estatísticos (resguardado o sigilo) para avaliar o ambiente de estudo e trabalho, subsidiar a avaliação e a melhoria contínua do plano.

Art. 5º O disposto no **PSPE-CPII** aplica-se a toda a comunidade escolar do Colégio Pedro II, compreendendo:

- I. **Agentes pública(o)s:** aquela(s) que exercem atividades, remuneradas ou não, no CPII, abrangendo servidora(s) efetiva(o)s, temporária(o)s, substituta(o)s, ocupantes de cargos em comissão ou funções de confiança, estagiária(o)s e trabalhadora(s) de empresas prestadoras de serviço com dedicação exclusiva de mão de obra;
- II. **Estudantes:** aquela(s) regularmente matriculada(o)s em cursos ofertados pelo CPII (Educação Básica, Ensino Superior, Pós-Graduação), participantes de programas de mobilidade, intercâmbio, visitantes e inscrita(o)s em atividades de ensino, pesquisa, extensão e cultura, presenciais ou a distância;
- III. **Demais pessoas:** aquela(s) que interagem no ambiente do CPII, como responsáveis legais e prestadora(s) de serviço não contemplada(o)s no inciso I, sem vínculo com a instituição, naquilo que couber.

CAPÍTULO II DOS CONCEITOS E DEFINIÇÕES

SEÇÃO I DAS DEFINIÇÕES

Art. 6º Para os fins deste Plano Setorial, adotam-se as seguintes definições.

- I. **Acolhimento:** procedimento de escuta qualificada, humanizada e em espaço adequado, sem emissão de julgamentos, com orientação sobre o registro dos fatos, realização de encaminhamentos necessários à saúde e integridade da pessoa afetada e à denúncia, respeitando-se a intimidade, a vida privada e o sigilo das informações;

- II. **COMPA:** Comissão Permanente para a Prevenção e Enfrentamento aos Assédios Moral e Sexual, Importunação Sexual, Discriminações, Racismo e Injúria Racial responsável por realizar o acolhimento às pessoas afetadas, prestar as informações, orientar, registrar, encaminhar e acompanhar a(o)s denunciante(s) em todo o processo;
- III. **Denunciante:** pessoa que apresenta a denúncia, podendo ser a própria vítima/pessoa afetada ou terceiro que tenha conhecimento do fato;
- IV. **Rede de Acolhimento:** conjunto de espaços institucionais responsáveis por realizar a primeira escuta, prestar informações, orientar e encaminhar para o atendimento na COMPA, respeitando-se a intimidade, a vida privada e o sigilo das informações recebidas e realizar ações de prevenção.

SEÇÃO II DOS CONCEITOS

Art. 7º Para os fins deste Plano Setorial, adotam-se os seguintes conceitos.

- I. **Assédio Moral:** exposição prolongada e repetitiva da(o)s trabalhadora(s) e estudantes à difamação, situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes, praticadas por uma ou mais pessoas, inclusive intimidação sistemática na rede mundial de computadores. Pode ocorrer dentro ou fora da instituição, desde que envolvendo membros da comunidade. Caracteriza-se pela repetição deliberada de gestos, palavras (orais ou escritas), pelo uso de símbolos, objetos, desenhos, imitações, caricaturas e/ou comportamentos que expõem um ou mais membros da comunidade CPII a situações humilhantes, intimidatórias e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-los/las das suas funções ou de deteriorar o ambiente de trabalho/estudo ou de menosprezá-la perante os demais, seja por sua competência, aparência física, deficiência de natureza física, mental, intelectual, ou sensorial, pertencimento racial, identidade de gênero, orientação sexual ou classe social, colocando em risco a sua saúde física e/ou psicológica, além de afetar o desempenho pessoal e o próprio ambiente de trabalho/estudo. Considera-se o assédio moral em suas manifestações diversas: assédio moral vertical descendente e ascendente; horizontal, misto, organizacional; bullying e cyberbullying, machismo, racismo, LGBTQIA+fobia, intolerância religiosa, capacitismo, xenofobia. Pode ocorrer de forma:
 - a) Vertical descendente: praticado por superior hierárquico contra subordinada(s);

- b) Vertical ascendente: praticado por subordinado(s) contra superior hierárquica;
 - c) Horizontal: praticado entre colegas de mesmo nível hierárquico;
 - d) Misto: combinação das formas anteriores.
- II. **Assédio Moral Organizacional:** processo contínuo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais ou métodos gerenciais que visem obter engajamento intensivo ou excluir pessoas por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais.
- III. **Assédio Sexual:** ato de constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, expressões faladas ou escritas, gestos, olhares, textos e imagens enviadas eletronicamente, interações em redes sociais, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. Pode ocorrer dentro ou fora da instituição, desde que envolvendo membros da comunidade. Considera-se o assédio sexual em suas manifestações diversas: assédio sexual vertical descendente e ascendente; horizontal, misto. Para efeitos desta normativa, a terminologia “assédio sexual”, quando adotada, inclui os casos de importunação sexual.
- IV. **Assédio Pericial:** termo que vem sendo utilizado por profissionais, trabalhadores e, ocasionalmente, em pareceres técnicos e textos acadêmicos, para designar situações em que a pessoa submetida a uma perícia médica, geralmente no contexto de afastamento por motivo de saúde, vivencia constrangimento, humilhação, descrédito ou tratamento inadequado por parte do perito. As situações que caracterizam o denominado “assédio pericial” podem incluir, entre outras, as seguintes condutas:
 - a. Negação sumária do direito ao afastamento, sem a devida análise dos documentos e exames apresentados;
 - b. Comentários desrespeitosos, preconceituosos ou que minimizem a gravidade da condição de saúde do periciado;
 - c. Tentativas de coagir o indivíduo a retornar ao trabalho, mesmo diante de evidências médicas que recomendem o afastamento;
 - d. Exposição indevida da intimidade ou realização de julgamentos de caráter moral.
- V. **Discriminação:** 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 humanos e liberdades fundamentais.

- VI. **Racismo:** sistema de crenças baseado na ideia de superioridade de um grupo social devido à origem, a características físicas e a práticas culturais e/ou religiosas. Essa ideia de que um grupo pode ser dominante em relação a outros com base na raça acaba gerando consequências para toda a sociedade. O racismo pode se manifestar de diversas formas e em diferentes dimensões, ou seja, estrutural, institucional, religioso, recreativo e ambiental, desde as mais explícitas como xingamentos relacionados à aparência física da pessoa negra e/ou indígena, zombaria e agressão física até formas menos explícitas como exclusão da pessoa a determinado espaço ou grupo, violência psicológica e racismo religioso (intolerância a quem professa sua fé em religiosidades de matriz africana ou indígena), uma vez que interferem diretamente nas relações da comunidade escolar.
- VII. **Injúria Racial:** ofensa à dignidade ou ao decoro, em razão de raça, cor, etnia ou procedência nacional.
- VIII. **Importunação Sexual:** prática de ato libidinoso contra alguém e sem a sua anuência com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro. Para os fins de fluxo interno de acolhimento e apuração administrativa, será tratada de forma análoga ao assédio sexual, sem prejuízo do encaminhamento às autoridades competentes.
- IX. **Estupro:** toque ou contato das partes íntimas de alguém sem consentimento também pode ser enquadrado como estupro, dentre outros comportamentos. Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a ter conjunção carnal ou a praticá-la ou permitir que, com ele, pratique outro ato libidinoso.
- X. **Ato obsceno:** prática de ação de cunho sexual (como, por exemplo, exibição de genitais) em local público, a fim de constranger ou ameaçar alguém.
- XI. **Mediação de conflito:** processo voluntário, estruturado e confidencial de resolução de disputas, conduzido por um mediador imparcial, que visa restaurar a comunicação entre as partes, estimular a escuta ativa e promover a construção conjunta de acordos.
- XII. **Capacitismo:** discriminação originada a partir da condição da deficiência e que se baseia em uma estrutura complexa e dinâmica, da corpo normatividade, que hierarquiza corpos a partir de um corpo padrão - sem deficiência -, e subestima a capacidade e as habilidades de pessoas por viver com deficiência.
- XIII. **Diversidade:** variedade de características, identidades, experiências, saberes, culturas, crenças, valores, opiniões, perspectivas e formas de expressão que compõem as pessoas e os grupos sociais.

- XIV. **Etarismo (idadismo):** preconceito atribuído à idade, o qual consiste nos estereótipos - modo como pensamos e agimos - e nos modos de sentir em relação a outras pessoas, com base na idade, categorizando-as e criando divisões socialmente injustas. Estereótipos, preconceito e discriminação dirigidos a outras pessoas ou a nós com base na idade.
- XV. **Fator de Risco:** toda condição ou situação de trabalho que tem o potencial de comprometer o equilíbrio físico, psicológico e social das pessoas, causar acidente, doença do trabalho ou profissional.
- XVI. **Gestão humanizada:** forma de gestão que valoriza as pessoas, reconhece suas potencialidades, respeita suas diferenças, estimula seu desenvolvimento, promove sua saúde e bem-estar, incentiva sua participação, colaboração e corresponsabilidade, e busca alcançar resultados de forma ética, eficiente e efetiva.
- XVII. **Gestor(a):** pessoa que exerce atividades com poder de decisão, que lidera equipes e processos de trabalho.
- XVIII. **Inclusão:** ação de reconhecer, valorizar, respeitar e promover a diversidade, garantindo a participação, a representação, a acessibilidade, a equidade, a justiça e os direitos de todas as pessoas e grupos sociais.
- XIX. **Interseccionalidade:** condição na qual dois ou mais marcadores sociais se sobrepõem, podendo resultar em opressões e discriminações específicas que se explicam por essa sobreposição. Interseccionalidade materializa a interligação de condições no que diz respeito a gênero, raça, etnia, classe social, capacidade física, identidade de gênero, idade, localização geográfica, entre outros marcadores, gerando desvantagens específicas, que se explicam por essa intersecção.
- XX. **Letramento em gênero e raça:** conjunto de práticas pedagógicas que têm por objetivo conscientizar a pessoa da estrutura e do funcionamento do racismo, do machismo e da misoginia na sociedade e torná-la apta a reconhecer, criticar e combater atitudes racistas e misóginas em seu cotidiano.
- XXI. **LGBTQIA+ fobia:** prática discriminatória que atenta contra os direitos fundamentais das pessoas lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, queers, intersexos, assexuais, não binárias e outras. Dito de outra forma, seria a discriminação e violência sofridas pelas pessoas LGBTQIA+ em razão de sua identidade de gênero, orientação sexual ou características sexuais.
- XXII. **Misoginia:** expressão de comportamentos e ações que geram sofrimento, constrangimentos, violências e imposição de opressão em relação às mulheres. Essa opressão se manifesta de diferentes maneiras, como a exclusão social, a agressão física, a violência doméstica, entre outras formas de machismo.

- XXIII. **Revitimização:** adoção de procedimentos que obriga a vítima a reviver repetidamente a violência que sofreu ou a expõe a novas formas de violência devido a atendimentos inadequados.

CAPÍTULO III DAS AÇÕES INSTITUCIONAIS

Art. 8º As ações do **PSPE-CPII** estão organizadas em quatro eixos:

- I. Prevenção: Ações de formação, sensibilização e promoção da saúde;
- II. Acolhimento: Ações para organização e funcionamento de redes e canais de acolhimento e escuta qualificada;
- III. Apuração e Responsabilização: Ações de verificação de fatos e imputação de responsabilidade, quando cabível; e
- IV. Monitoramento: Ações de acompanhamento, avaliação e supervisão das atividades do plano.

Parágrafo único. Todas as fases devem observar os princípios do tratamento humanizado, linguagem inclusiva, comunicação não violenta, sigilo e celeridade.

SEÇÃO I DA PREVENÇÃO

Art. 9º As ações de prevenção visam consolidar uma cultura organizacional de respeito, equidade e valorização da diversidade, contemplando toda a comunidade escolar.

Parágrafo único. São ferramentas de prevenção:

- I. ações de formação;
- II. ações de sensibilização;
- III. ações de promoção da saúde e prevenção de riscos; e
- IV. ações curriculares de prevenção.

Art. 10. As ações de formação que versam sobre a temática deste plano setorial serão realizadas pela COMPA e integrarão o Plano de Integridade e o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) do CPII.

§ 1º As ações de que trata o *caput* deste artigo devem ocorrer na ambientação de novas(os) servidoras(es) e em eventos institucionais regulares.

§ 2º A participação nas referidas ações é obrigatória para servidores em cargos de direção/chefia/coordenação e em estágio probatório, salvo justificativa.

§ 3º A participação é facultada aos demais servidores e incentivada para estudantes e terceirizados.

Art. 11. Outras ações de formação sobre a temática serão desenvolvidas por meio de parcerias interinstitucionais e de aproveitamento de formações externas.

Parágrafo único. As ações de formação devem incluir toda a comunidade, especialmente as áreas de gestão de pessoas e atendimento ao estudante para identificação de condutas de assédios moral e sexual, importunação sexual, discriminações, racismo e injúria racial.

Art. 12. As ações de sensibilização deverão promover:

- I. Equidade e combate a todas as formas de discriminação e de assédios moral e sexual, importunação sexual, discriminações, racismo e injúria racial;
- II. Campanhas educativas com linguagem não violenta, inclusiva e acessível;
- III. Informação sobre práticas de assédios moral e sexual, importunação sexual, discriminações, racismo e injúria racial e as políticas de prevenção e enfrentamento.

Art. 13. São ações prioritárias de sensibilização, promoção da qualidade de vida e prevenção, executadas pela Rede de acolhimento e outros setores pertinentes:

- I. Divulgação de informações e de atividades periódicas sobre esta temática;
- II. Produção de material informativo e de apoio;
- III. Realização de campanhas, eventos culturais, palestras, oficinas e rodas de conversa;
- IV. Promoção de formação regular sobre reconhecimento e enfrentamento do assédio/discriminação, gestão humanizada, comunicação não violenta, letramento étnico-racial, de gênero etc.;
- V. Viabilização de espaços adequados (físicos/virtuais) para acolhimento e orientação realizados pela COMPA; e
- VI. Divulgação ampla dos canais de denúncia (Fala.BR) e da Rede de Acolhimento.

Art. 14. Constituem ações de promoção da saúde e prevenção de riscos:

- I. Levantamento e monitoramento periódicos do clima organizacional e da qualidade de vida; e
- II. Estruturação de programas de promoção da saúde e prevenção de agravos no ambiente de trabalho/estudo.

Parágrafo único. As ações elencadas no presente artigo serão organizadas pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progesp).

Art. 15. Constituem ações curriculares de prevenção:

- I. Incentivar a inclusão de conteúdos sobre igualdade de gênero e combate às discriminações nos currículos das diferentes áreas de conhecimento; e
- II. Promover diálogos e debates sobre o tema e a formação de professores da comunidade escolar.

Parágrafo único. As ações elencadas no presente artigo serão organizadas pela Pró-Reitoria de Ensino (Proen).

SEÇÃO II

DO ACOLHIMENTO E ATENDIMENTO

Art. 16. Integram a Rede de Acolhimento do CPIL:

- I. a Comissão Permanente para a Prevenção e Enfrentamento dos Assédios Moral e Sexual (COMPA), como órgão central de coordenação das ações de prevenção e enfrentamento, responsável pelo acolhimento especializado, monitoramento da política e assessoramento à gestão; e
- II. os setores institucionais diretamente relacionados ao trabalho com agentes públicos e estudantes responsáveis pelo acolhimento inicial, articulação local das ações de prevenção e encaminhamento à COMPA, conforme listados abaixo:
 - a. Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) - SASSQV/Progesp e gabinetes de saúde dos *campi*;
 - b. Ouvidoria (OUV);
 - c. Comissão de Ética (CE);
 - d. Seção Central de Orientação Educacional e Pedagógica (Coep/Proen);
 - e. Seções de Orientação Educacional e Pedagógica (Soep) nos *campi*;
 - f. Seção Central de Assistência Estudantil (Proen);
 - g. Setores de Assistência Estudantil nos *campi*;
 - h. Seção Central dos Núcleos de Atendimento às Pessoas com Necessidades Específicas (Napne/Proen);
 - i. Napne nos *campi*.

§ 1º Os setores que compõem a Rede de Acolhimento atuarão em conjunto, de forma articulada e coordenada pela COMPA, respeitando as respectivas competências e visando a integralidade do atendimento.

§ 2º Os canais da Rede de Acolhimento devem ser amplamente divulgados em todos os ambientes do CPIL. Compete às/aos integrantes da Rede de Acolhimento, conforme suas atribuições específicas e em articulação:

Art. 17. Compete às/aos integrantes da Rede de Acolhimento, conforme suas atribuições específicas e em articulação:

- I. Prestar informações sobre prevenção e enfrentamento dos assédios, discriminações, racismo e injúria racial;
- II. Realizar a primeira escuta das pessoas de forma qualificada, humanizada, sigilosa e sem prejulgamentos;
- III. Orientar sobre a possibilidade e a forma de registro da denúncia na Plataforma Fala.BR;
- IV. Auxiliar no registro da denúncia na Plataforma Fala.BR, caso a pessoa deseje e necessite de apoio para tal;
- V. Realizar encaminhamentos para atendimento especializado (saúde, psicossocial, jurídico etc.), quando necessário e com consentimento da pessoa;
- VI. Propor, quando couber, medidas acautelatórias junto às autoridades competentes e informar à COMPA;
- VII. Manter o sigilo das informações recebidas, nos termos da lei e desta Portaria; e
- VIII. Realizar os encaminhamentos cabíveis à COMPA.

Art. 18. Qualquer pessoa (vítima ou testemunha), identificada ou não, pode denunciar condutas que possam configurar assédio ou discriminação.

§ 1º A denúncia pode ser feita diretamente:

- I. à Ouvidoria, via Plataforma Fala.BR (canal oficial para registro formal) ou presencialmente;
- II. à COMPA, presencialmente ou por e-mail institucional a ser divulgado;
- III. aos setores que compõem a Rede de Acolhimento.

§ 2º A COMPA é responsável por assegurar que denúncias recebidas diretamente sejam devidamente formalizadas no Fala.BR em até 15 dias corridos.

§ 3º Caso a denúncia seja recebida diretamente pela Ouvidoria (Fala.BR), esta comunicará imediatamente à COMPA para avaliação da necessidade de acolhimento e acompanhamento da pessoa afetada, resguardado o sigilo.

§ 4º Qualquer outro setor ou servidora/r do CPlI que receber relato de assédio ou discriminação deve orientar a pessoa a procurar um dos canais da Rede de Acolhimento.

§ 5º Casos envolvendo crianças e adolescentes devem ser obrigatoriamente comunicados aos órgãos de proteção competentes (Conselho Tutelar) informando-se à COMPA e aos responsáveis legais, quando isto não apresentar risco ao estudante.

Art. 19. O atendimento pela Rede de Acolhimento será pautado na escuta cuidadosa, respeitosa, sigilosa, empática e na linguagem não violenta.

§ 1º O acolhimento realizado pela COMPA ou pela Rede de Acolhimento ocorrerá, preferencialmente, por no mínimo 2 (dois) de seus integrantes, em ambiente adequado (presencial ou virtual), acessível e que garanta privacidade, podendo a pessoa atendida estar acompanhada, caso seja de sua vontade. Sempre que possível, contar com profissional da área de saúde e/ou com pessoa do mesmo gênero/raça da pessoa atendida.

§ 2º Os atendimentos devem ser registrados (com dados quantitativos e qualitativos anonimizados, quando aplicável) para fins de acompanhamento e estatística, preferencialmente via sistema seguro ou, se formalizada a denúncia, na Plataforma Fala.BR.

§ 3º A identidade da/o denunciante será preservada, nos termos da lei.

§ 4º A Corregedoria poderá requisitar a identificação à Ouvidoria apenas se indispensável à análise, mantendo-se o caráter restrito da informação.

Art. 20. Após avaliação da situação relatada e com anuência da pessoa atendida, qualquer membro da Rede de Acolhimento, pode encaminhá-la para atendimento profissional especializado e/ou sugerir medidas acautelatórias à autoridade competente (Diretor-Geral, Pró-Reitor, Reitor).

§ 1º Medidas acautelatórias (ex: alteração temporária de unidade/setor/turma, teletrabalho, afastamento do contato entre as partes) visam preservar a integridade física e mental da pessoa atendida ou da testemunha, e não constituem sanção administrativa.

§ 2º Servidoras públicas federais em situação de violência doméstica comprovada (por junta médica ou medida protetiva judicial) têm direito à remoção prioritária ou outras medidas para garantir sua segurança, conforme Parecer AGU nº 00004/2025 e Lei nº 11.340/2006.

§ 3º Os pedidos referidos no parágrafo anterior devem ser analisados com absoluta prioridade pela Administração.

§ 4º Se o agressor (com medida protetiva contra si) também for servidor lotado na mesma unidade da vítima, a Administração deverá avaliar prioritariamente a remoção do agressor para garantir o cumprimento da medida e a segurança da vítima.

Art. 21. A COMPA poderá, em casos específicos e sempre com a concordância expressa e voluntária da pessoa atendida, propor ou realizar mediação como forma de resolução do conflito, desde que a natureza do caso permita, não envolva violência grave ou desequilíbrio de poder intransponível, e que não haja risco de revitimização ou coação.

Parágrafo único. O procedimento de mediação, se adotado, deverá ser documentado e não substitui eventuais apurações administrativas ou outras medidas cabíveis caso o acordo não seja cumprido ou a situação persista.

SEÇÃO III

DA APURAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO

Art. 22. A pessoa acusada de praticar assédios, discriminações, racismo e/ou injúria racial poderá ser responsabilizada nas esferas administrativa, cível e penal, observando-se o devido processo legal.

Parágrafo único. O fluxo de apuração observará, no que couber, as orientações do Guia Lilás (CGU) e normativas internas.

Art. 23. Na esfera administrativa/disciplinar, recebida a denúncia via Plataforma Fala.BR, a Ouvidoria realizará análise preliminar de admissibilidade e encaminhará à unidade competente para apuração, conforme o vínculo do denunciado:

- I. Comissão de Ética (CE): apuração de desvios éticos de agentes públicos (Decreto nº 1.171/94);
- II. Corregedoria: apuração de infrações funcionais de agentes públicos (Lei nº 8.112/90);
- III. Pró-Reitoria de Administração (PROAD)/ Diretoria Administrativa (*campi*): encaminhamento à empresa contratada e ao gestor do contrato, para providências, em caso de trabalhador terceirizado;
- IV. Direção-Geral dos *campi*: apuração de descumprimento do regime disciplinar discente (Regimentos e Código de Ética Discente).

§ 1º A apuração seguirá em procedimento próprio, com garantia de sigilo, ampla defesa e contraditório.

§ 2º O resultado da apuração será informado à Ouvidoria para registro e comunicação à/ao denunciante, se identificado, quando couber.

§ 3º Constatada a prática de crime, os autos serão encaminhados ao Ministério Público e/ou autoridade policial competente pelo setor responsável pela apuração da denúncia.

§ 4º Se a vítima for maior de 18 anos, esse encaminhamento dependerá de sua expressa autorização para crimes de ação penal privada ou pública condicionada à representação.

SEÇÃO IV

DO MONITORAMENTO

Art. 24. O monitoramento visa avaliar os resultados das ações, subsidiar o aprimoramento das estratégias e garantir um ambiente seguro e saudável, com os seguintes objetivos:

- I. Acompanhar a pessoa atendida, garantindo apoio e proteção;

- II. Analisar o ambiente onde a conduta ocorreu para identificar reincidências e avaliar a eficácia das medidas;
- III. Supervisionar o ambiente de trabalho/estudo geral, implementando melhorias;
- IV. Realizar levantamento periódico de dados (absenteísmo, evasão, etc.) para identificar possíveis correlações com assédios, discriminações, racismo e injúria racial e redirecionar ações.

§ 1º As ações de monitoramento e seus resultados serão formalizados em relatórios pelos setores que integram a Rede de Acolhimento e consolidadas em relatório periódico pela COMPA.

§ 2º A COMPA, a Ouvidoria e a Corregedoria elaborarão relatórios estatísticos (preservando dados sigilosos) sobre as denúncias e ações de enfrentamento para análise institucional e planejamento de ações preventivas.

Art. 25. A Reitoria, as Pró-Reitorias e as Direções-Gerais dos *campi*, em articulação com seus setores, funções e coordenações, devem desenvolver continuamente ações de prevenção e enfrentamento, em articulação com a COMPA e com a Rede de Acolhimento.

CAPÍTULO IV

DA GESTÃO E IMPLEMENTAÇÃO DO PSPE-CPII

Art. 26. Fica instituída a Comissão Permanente para a Prevenção e Enfrentamento dos Assédios Moral e Sexual (COMPA), órgão colegiado de caráter permanente, vinculado à Reitoria, responsável pela coordenação, implementação e monitoramento do **PSPE-CPII**.

Parágrafo único. A COMPA é constituída pela Coordenação e Equipe Técnica de apoio e atuará em articulação com os setores que integram a Rede de Acolhimento.

Art. 27. A Coordenação da COMPA será composta por 3 (três) servidores/as estáveis (docentes ou técnica/o-administrativas/os) do quadro ativo permanente do CPII, eleitos/as por servidoras e servidores efetivas/os do quadro ativo permanente, para mandato de 3 (três) anos, permitida a reeleição por mais um mandato consecutivo.

§ 1º O(A) Reitor(a) abrirá processo eleitoral para seleção de integrantes da Coordenação da COMPA, definindo regras e prazos em edital específico.

§ 2º O processo eleitoral será conduzido por uma Comissão Eleitoral e amplamente divulgado em todas as suas fases.

§ 3º O resultado será homologado pelo Conselho Superior (CONSUP);

§ 4º Os(As) servidores/as eleitos/as para a Coordenação da COMPA terão dedicação integral de sua carga horária de trabalho às atividades da Comissão

durante o mandato, considerada essa atuação como gestão de política institucional.

Art. 28. A COMPA contará com uma Equipe Técnica de apoio, que será indicada pela Coordenação eleita e designada por portaria, com carga horária definida para atuação na comissão.

§ 1º A Equipe Técnica de apoio será composta, preferencialmente, por:

- I. 1 (um/a) Assistente Social ou servidor/a com formação na área;
- II. 1 (um/a) Pedagogo/a ou servidor/a com formação na área;
- III. 1 (um/a) Psicólogo/a ou servidor/a com formação na área;
- IV. 1 (um/a) servidor/a com atuação ou conhecimento na área de correição ou processos disciplinares;
- V. 1 (um/a) servidor/a com atuação ou conhecimento na área de comunicação social;
- VI. 1 (um/a) servidor/a com atuação ou conhecimento na área administrativa/gestão de pessoas.

§ 2º Os integrantes da Coordenação e da Equipe Técnica da COMPA não podem estar respondendo ou ter sofrido punição administrativa ou ética transitada em julgado por infrações relacionadas a assédio, discriminação ou violência nos últimos 5 (cinco) anos, nem estar respondendo a processo judicial por violência doméstica ou crimes contra a dignidade sexual.

§ 3º A COMPA (Coordenação e Equipe Técnica) receberá formação permanente para o exercício de suas atribuições.

Art. 29. Compete à Reitoria:

- I. Garantir que os integrantes da Equipe Técnica disponham de, no mínimo, 6 (seis) horas semanais de sua carga horária para dedicação aos trabalhos da COMPA;
- II. Disponibilizar sala própria com infraestrutura adequada para garantir o sigilo e a privacidade necessários à realização das atividades da COMPA (reuniões, acolhimentos etc.); e
- III. Assegurar os recursos orçamentários, materiais e de pessoal necessários para a efetiva implementação deste Plano e para o funcionamento adequado da COMPA.

Art. 30. Compete à COMPA:

- I. Analisar e propor mudanças em métodos e processos de trabalho e gestão a fim de prevenir a ocorrência de assédios e discriminações;
- II. Propor melhorias nas condições gerais de trabalho e de estudo no que se refere ao objetivo geral dessa política;

- III. Sugerir às autoridades competentes, de forma fundamentada e respeitando o sigilo, medidas acautelatórias para proteger as/os envolvidas/os;
- IV. Recomendar a intervenção de autoridades (internas ou externas) para cessar atos de hostilidade ou de violência;
- V. Orientar a comunidade escolar sobre o fluxo de procedimentos do **PSPE-CP II**;
- VI. Realizar o acolhimento especializado de denunciante e vítimas e, quando procurada, orientar denunciado, preservando o sigilo e a imparcialidade no processo;
- VII. Acompanhar as ações necessárias para mitigar os danos em casos de assédios ou discriminações;
- VIII. Planejar e coordenar ações institucionais de prevenção e combate aos assédios e às discriminações, em articulação com os setores que integram a Rede de Acolhimento;
- IX. Propor e organizar espaços de formação continuada sobre a temática para a comunidade escolar;
- X. Acompanhar oitivas e outras fases processuais, quando solicitado pela vítima ou pela instância apuradora, de forma a não interferir na apuração, visando o seu bem-estar;
- XI. Coordenar o monitoramento e a avaliação da implementação do **PSPE-CP II**;
- XII. Produzir dados e relatórios estatísticos (anonimizados) sobre as denúncias e as ações;
- XIII. Elaborar e divulgar materiais e campanhas informativas e preventivas;
- XIV. Manter contato institucional centralizado com as vítimas para informações sobre o andamento geral do processo sem interferir nas apurações específicas da Corregedoria;
- XV. Alertar as unidades administrativas sobre ambientes, práticas ou situações favoráveis aos assédios/discriminações, recomendando medidas preventivas ou corretivas;
- XVI. Assessorar a gestão na análise de casos omissos.

Art. 31. As informações específicas de casos de assédios ou discriminações tratadas pela COMPA e pela Rede de Acolhimento são sigilosas.

§ 1º A quebra do sigilo por membros da COMPA ou qualquer servidora/r envolvida/o no fluxo implicará apuração de responsabilidade administrativa, nos termos da Lei nº 8.112/90 e do Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal.

§ 2º Caso seja estritamente necessário compartilhar informações parciais para o andamento de procedimentos (ex: apuração, medida acautelatória), a pessoa que receber a informação torna-se corresponsável pelo sigilo.

CAPÍTULO V

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 32. As empresas prestadoras de serviços com dedicação exclusiva de mão de obra e outras instituições parceiras deverão observar as diretrizes desse Plano.

§ 1º Editais de licitação e contratos deverão prever cláusulas de compromisso das empresas com ações de prevenção e enfrentamento aos assédios e às discriminações.

§ 2º Esta exigência é obrigatória para novas contratações e deve ser incluída em aditivos de contratos vigentes, sempre que possível.

Art. 33. Conteúdos sobre ética, prevenção e enfrentamento aos assédios e às discriminações deverão ser incluídos nos programas de concursos públicos, nos processos seletivos do CPII e na formação continuada de agentes públicos.

Parágrafo único. No ato de posse/ingresso, a/o servidora/r, estudante ou seu representante legal será apresentado ao PSPE-CPII tomando ciência de seu conteúdo e procedimentos.

Art. 34. A participação na COMPA é considerada serviço relevante, não havendo percepção de remuneração adicional, exceto se criada por legislação específica, garantindo-se, contudo, a carga horária de dedicação prevista no Art. 27, § 4º e Art. 29, inciso I.

Art. 35. Recomenda-se a revisão do Código de Ética Discente e outros regulamentos pertinentes para alinhamento com as disposições deste Plano.

Art. 36. Casos omissos serão avaliados pelo gestor máximo da unidade administrativa correspondente ou pela Reitoria, com assessoramento da COMPA.

Art. 37. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.