



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

COLÉGIO PEDRO II

**Política de prevenção e enfrentamento ao assédio moral e ao
assédio sexual no Colégio Pedro II**

Proposta do GT Mulheres do Sindscope

Fevereiro/2025

SUMÁRIO

Política de prevenção e enfrentamento ao assédio moral e ao assédio sexual no Colégio Pedro II	3
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES E DEFINIÇÕES	4
CAPÍTULO I	9
DA IMPLEMENTAÇÃO DESTA POLÍTICA PARA A PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DOS ASSÉDIOS MORAL E SEXUAL	
CAPÍTULO II	12
DA PREVENÇÃO AOS ASSÉDIOS MORAL E SEXUAL	
CAPÍTULO III	14
DO ACOLHIMENTO DOS ENVOLVIDOS, DO REGISTRO E ENCAMINHAMENTO DA DENÚNCIA DE ASSÉDIO MORAL, SEXUAL	
Do Acolhimento dos envolvidos na denúncia	14
Do Registro e Encaminhamento da Denúncia	16
Do Encaminhamento do Caso	21
CAPÍTULO IV	19
DA PUNIÇÃO À PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL	
CAPÍTULO V	19
DISPOSIÇÕES FINAIS	

Política de prevenção e enfrentamento ao assédio moral e ao assédio sexual no Colégio Pedro II

Considerando a Constituição Federal brasileira no inciso III de seu Art.1º;

Considerando o Art. 216-A do Código Penal;

Considerando a Lei 11.340/06;

Considerando a Lei 8.112/90, especialmente no que concerne aos Artigos 116 e 117;

Considerando o Manual de Processo Administrativo Disciplinar (CGU, 2022);

Considerando a Lei 8.069/90, que dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências;

Considerando a Lei 13.431, de 4 de abril de 2017, que estabelece o sistema de garantia de direitos da criança e adolescente vítima ou testemunha de violência;

Considerando o Decreto 1.171/94 que Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal;

Considerando a Convenção nº 155, de 1981, da Organização Internacional do Trabalho (OIT);

Considerando a Lei 14.540/23, que institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal;

Considerando o Parecer nº 00004/2025/CONSUNIAO/CGU/AGU, de 24 de janeiro de 2025;

Considerando o Código de Ética Discente do CPII;

Considerando a Portaria 1.924/19 do CPII.

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES E DEFINIÇÕES

Art. 1º Instituir a Política de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, sexual, à importunação sexual, demais crimes contra a dignidade Sexual e à violência sexual no Colégio Pedro II, dispondendo sobre prevenção, acolhimento da(o) denunciante, registro da denúncia, trâmites, monitoramento de denúncias da prática de assédios moral e sexual.

Art. 2º Para fins desta Política, consideram-se:

- I. Importunação sexual: praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro, caracterizado por crimes sexuais contra vulnerável (Lei nº 13.718/2018).
- II. Acolhimento: procedimento de escuta qualificada e em espaço adequado, sem emissão de julgamentos, com a orientação sobre o registro dos fatos, realização de encaminhamentos necessários e orientações, respeitando-se a intimidade, a vida privada e o sigilo das informações recebidas. Como procedimento complexo que visa à efetividade do atendimento à demanda, inclui tanto a escuta como os encaminhamentos necessários à saúde e à integridade da vítima, quanto à orientação a respeito dos trâmites necessários para a formalização da denúncia dentro e fora da instituição.
- III. Denunciante: aquela/e que apresenta a(s) denúncia(s), podendo ser a vítima ou quem tenha conhecimento do fato.
- IV. Comunidade CPII: servidores/as, funcionários/as terceirizados/as, estudantes, estagiários/as, responsáveis e prestadores de serviço.
- V. Unidade administrativa: *campus*, Centro de Referência em Educação Infantil (CREIR), Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa, Extensão e Cultura (PROPGPEC) ou Reitoria.
- VI. Registro da denúncia: registro formal das informações, relatos, documentos comprobatórios e relação de envolvidos/as.
- VII. Assédio moral: consiste na exposição prolongada e repetitiva dos trabalhadores/as 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 CPlI a situações humilhantes 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.

VIII. 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” (Código Penal, art. 216-A). 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 a 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.

IX. Estupro: tocar as partes íntimas de alguém sem consentimento também pode ser enquadrado como estupro, dentre outros comportamentos. (Conforme Art. 213 do Código Penal: Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a ter conjunção carnal ou a praticar ou permitir que com ele se pratique outro ato

libidinoso).

- X. Ato obsceno: é quando alguém pratica uma ação de cunho sexual (como por exemplo, exhibe seus genitais) em local público, a fim de constranger ou ameaçar alguém. (Conforme Art. 233 do Código Penal).
- XI. Autoria: é a imputação relativa ao agente responsável por uma conduta tipicamente lesiva;
- XII. Materialidade: materialidade do fato é prova da existência do fato, mas ainda não é prova da existência do crime.

Art. 3º Constituem situações que podem configurar a prática de assédio moral, dentre outras:

- I. Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras (orais ou escritas), gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem de indivíduo e/ou grupo de pessoas, valendo-se de posição hierárquica ou funcional superior, equivalente ou inferior;
- II. Desrespeitar limitação individual decorrente de doença física ou psíquica, atribuindo-lhe atividade incompatível com suas necessidades específicas;
- III. Preterir indivíduo ou grupo de pessoas, em quaisquer escolhas, em função de raça, sexo, gênero, nacionalidade, cor, idade, religião, classe social, preferência ou orientação política, sexual ou filosófica;
- IV. Constranger alguém de modo frequente, atribuindo-lhe tarefa ou atividade incompatível com sua formação acadêmica, técnica especializada, capacidade física ou que dependa de treinamento ou de meios que possibilitem a execução da função, atividade ou tarefa;
- V. Isolar, incentivar o isolamento ou criar condições para que isto ocorra, privando indivíduo ou grupo de pessoas de informações e treinamentos necessários ao desenvolvimento de suas atividades laborais ou acadêmicas, ou do convívio com seus colegas;
- VI. Manifestar-se jocosamente, em detrimento da imagem de pessoa, submetendo-a a situação vexatória, seja fomentado boatos inidôneos e/ou comentários maliciosos, fazendo-a sentir-se prejudicada em sua honra;
- VII. Subestimar ou desvalorizar, valendo-se de relação hierárquica, as aptidões e

- competências de indivíduo ou grupo de pessoas;
- VIII. Manifestar publicamente desdém ou desprezo pelo resultado do trabalho ou da produção acadêmica da pessoa;
 - IX. Apresentar, como suas, ideias, propostas, projetos ou quaisquer trabalhos de outra pessoa ou grupo;
 - X. Valer-se de cargo ou função comissionada para induzir ou persuadir qualquer membro da Comunidade CPIL, a praticar ato ilegal, fora de sua função ou deixar de praticar ato determinado em lei ou regulamentos, os quais estejam dentro de sua esfera de atribuições;
 - XI. Quaisquer outras condutas que tenham por objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho ou de aprendizagem de uma pessoa ou grupo específico, atentar contra seus direitos ou sua dignidade, comprometer sua saúde física ou mental ou seu desenvolvimento profissional.

Art. 4º Constituem situações que podem configurar a prática de assédio sexual, dentre outras:

- I. Fazer críticas ou manifestações jocosas sobre particularidades físicas e/ou sexuais à Comunidade do CPIL com o objetivo de impor tratamento hostil, intimidativo ou humilhante ou como forma de mecanismo de chantagem para obter vantagem ou favorecimento sexual;
- II. Seguir, espionar e/ou realizar abordagem com intuito sexual no ambiente de trabalho, de estudo ou virtual;
- III. Insinuar/agredir, com gestos ou propostas sexuais, qualquer integrante da Comunidade do CPIL, de forma explícita ou velada;
- IV. Adotar conversas indesejáveis com conotação sexual, não consentidas de forma presencial e/ou virtual; inclusive piadas ofensivas com uso de expressões de cunho sexual em sala de aula, ambientes de reuniões e quaisquer outros ambientes institucionais;
- V. Realizar contato físico não consentido;
- VI. Solicitar favores sexuais;

- VII. Realizar convites impertinentes e/ou pressionar qualquer integrante da Comunidade do CPII para participar de encontros e saídas com intuito sexual;
- VIII. Fazer chantagens, promessas ou oferecer tratamento diferenciado, concessão de notas, mediante solicitação de favores sexuais ou atentatórios ao pudor;
- IX. Realizar exibicionismo de cunho sexual;
- X. Criar ambiente pornográfico no âmbito institucional;
- XI. Realizar insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual, olhares invasivos fixados sobre alguém, principalmente nas partes íntimas, “elogios” persistentes de forma a constranger pessoa ou grupo ligado à Comunidade do CPII;
- XII. Fazer ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, perturbação, ofensa, caso não receba o favor sexual;
- XIII. Quaisquer outras condutas que tenham por objetivo ou efeito constranger ou perturbar para a obtenção de vantagens ou favorecimentos sexuais, por meio de comportamentos indesejáveis, afetando a dignidade de uma pessoa ou grupo específico, criando um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante e desestabilizador.

Parágrafo único. Para a caracterização da violência prevista nesta regulamentação, deverão ser observadas as definições estabelecidas no Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), e nas Leis nos 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha), e 13.431, de 4 de abril de 2017.

CAPÍTULO I

DA IMPLEMENTAÇÃO DESTA POLÍTICA PARA A PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DOS ASSÉDIOS MORAL E SEXUAL

Art. 5º A implementação desta política será executada e monitorada por meio de Comissão Permanente para a Prevenção e Enfrentamento dos Assédios Moral e Sexual (COMPA) na reitoria.

§1º: O(a) Reitor(a) abrirá processo eleitoral para inscrição da Coordenação da Comissão Permanente para a Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e determinará prazo para realização da consulta à Comunidade CPII a fim de eleger seus membros;

§2º: O processo eleitoral assim como seu resultado deverá ser homologado pelo Consup e amplamente divulgado para toda a Comunidade do CPII em todas as suas fases, obrigatoriamente, para, somente após, haver emissão de portaria designatória da comissão.

Art. 6º A coordenação da COMPA será constituída por 3 servidores/as técnicos/as ou docentes do quadro ativo permanente eleitos pela Comunidade CPII para mandato de 3 anos com carga horária de trabalho integral na comissão.

Parágrafo único. A Coordenação da COMPA poderá se candidatar por apenas mais um mandato consecutivo.

Art. 7º A equipe técnica da COMPA será composta, à escolha da coordenação, por:

- I. um/a (1) Assistente Social;
- II. um/a (1) Pedagogo/a;
- III. um/a (1) Psicólogo/a;
- IV. um/a (1) servidor/a que atue na Corregedoria;
- V. um/a (1) servidor/a que atue na área de Comunicação do CPII;
- VI. um/a (1) servidor/a que atue na área administrativa do CPII.

§1º Os integrantes da COMPA não podem ter sofrido punição, estar respondendo a Processo Administrativo Disciplinar (PAD) ou procedimento no âmbito da comissão de ética por qualquer delito relacionado ao que rege esta instrução; não podem estar respondendo, criminalmente, por violência doméstica ou familiar contra a mulher.

§2º Caberá à reitoria garantir que os integrantes da equipe técnica da COMPA disponham de, no mínimo, 6h semanais de sua carga-horária dedicados aos trabalhos da comissão.

§3º A COMPA será permanentemente capacitada para exercer as atribuições previstas nesta política.

Art. 8º A COMPA disporá de uma sala, na reitoria, com infraestrutura que contribua para o sigilo visando à realização de reuniões, acolhimento, registro e outras atividades.

Art. 9º Compete à Comissão Permanente:

- I. Analisar e propor mudanças de métodos e processos na organização do trabalho e gestão administrativa;
- II. Indicar melhorias das condições de trabalho;
- III. Sugerir a promoção de alterações funcionais (como remoções, alterações da modalidade de trabalho, etc) e/ou educacionais temporárias até o desfecho da situação relatada;
- IV. Recomendar a intervenção de autoridade externa para cessar atitude hostil contra integrante da comunidade;
- V. Orientar a comunidade acadêmica quanto ao fluxo de procedimentos a serem adotados em casos que se configuram como assédios;
- VI. Realizar o acompanhamento das ações necessárias para mitigar eventuais casos de assédios;
- VII. Planejar ações de prevenção e combate aos assédios;
- VIII. Propor espaços de formação continuada com a comunidade escolar sobre a temática;

- IX. Realizar o acolhimento da/o denunciante, preservando sua identidade, bem como o sigilo das informações, sempre que demandada/o pela/o mesma/o;
- X. Recomendar, em casos incontestáveis, acionar os equipamentos públicos sociais, de saúde e de segurança.
- XI. Coordenar e realizar o monitoramento e a avaliação da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual no CPII.
- XII. Produzir dados acerca do acompanhamento e monitoramento das denúncias;
- XIII. Elaborar materiais e campanhas informativas sobre assédio moral e sexual na instituição;
- XIV. Acompanhar as oitivas visando o bom andamento e a celeridade do processo, assim como o acolhimento do/a denunciante nas diversas fases.
- XV. Manter exclusivamente o contato institucional com os/as denunciantes; qualquer setor da escola deverá entrar em contato com a COMPA a fim desta comissão ser a mediação entre os/as denunciantes e os demais setores envolvidos no processo;

Art. 10º A COMPA poderá alertar os campi sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio moral ou ao assédio sexual que possa colocar em risco a saúde e a vida dos(as) servidores(as), prestador(a) de serviço e/ou estudantes, bem como recomendar eventuais medidas administrativas a serem adotadas.

Art. 11º As informações de casos específicos de assédio moral e sexual deverão ser tratadas como sigilosas pela COMPA.

§1º Caso seja estritamente necessário ao bom andamento dos procedimentos, dar ciência a alguém sobre parte dos fatos, este se tornará corresponsável pelo sigilo e deverá assinar termo de compromisso.

Art. 12º Aqueles que porventura sejam acionados visando à complementação de informações para o registro da ocorrência devem manter completo sigilo tanto dos fatos como dos envolvidos nos casos.

Parágrafo único. O não atendimento ao disposto no caput implicará na abertura de processo

administrativo disciplinar para apuração e possível sanção dos servidores envolvidos, nos termos da Lei.

Art. 13º Situações de assédio moral e sexual poderão ser denunciadas por quaisquer pessoas.

§1º Casos de assédio envolvendo crianças e adolescentes deverão ser denunciados por quem quer que tenha ciência.

§2º As denúncias poderão ser realizadas à COMPA presencialmente ou por e-mail de contato a ser divulgado, ou na ouvidoria do CPII, ou virtualmente pelo sistema de ouvidorias do governo federal - Fala.Br (<https://falabr.cgu.gov.br/>). Se a denúncia for feita à COMPA, esta será responsável por formalizar a denúncia na ouvidoria do CPII, virtualmente pelo sistema de ouvidorias do Governo Federal - Fala.Br (<https://falabr.cgu.gov.br/>).

§3º A depender do caráter e da gravidade da denúncia, a mesma poderá ser encaminhada para outros canais e órgãos competentes, como Conselho Tutelar, Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher, dentre outros.

CAPÍTULO II DA PREVENÇÃO AOS ASSÉDIOS MORAL E SEXUAL

Art. 14º Considera-se prevenção aos assédios moral e sexual as ações que visam a evitar a incidência dos assédios moral e sexual, tais como ações com objetivo formativo, bem como conhecimento das tratativas institucionais relacionadas ao tema.

Art. 15º Para fins de prevenção aos assédios moral e sexual, são previstas as seguintes ações, sem prejuízo de outras que venham a ser desenvolvidas:

- I. Criação de programas para abordar conteúdos de prevenção e enfrentamento dos assédios moral e sexual para a comunidade do CPII;
- II. Qualificar a comunidade do CPII, notadamente, as áreas da gestão de pessoas e de atendimento ao estudante, para identificar as condutas caracterizadas como assédio

moral e sexual;

- III. Promover o acolhimento e a orientação ao denunciante;
- IV. Prestar orientações e informações procedimentalmente previstas ao denunciado;
- V. Difundir e implementar, contando com a coordenação da COMPA, medidas preventivas aos assédios moral e sexual no CPII;
- VI. Efetuar contínuo processo educacional de prevenção à prática de assédio moral e sexual no âmbito do CPII;
- VII. Fomentar o registro das denúncias de assédio moral e sexual em banco de dados por meio do sistema da ouvidoria Fala.BR, a fim de gerar relatórios estatísticos, respeitando os níveis de segurança da informação aplicada e, a partir da análise institucional das informações produzidas, propor ações de prevenção;
- VIII. Divulgação e recomendação de materiais e treinamentos gratuitos e acessíveis.

Art. 16º Nos campi, a COMPA acionará o (a) Diretor(a)-geral, informando-lhe a execução das ações de prevenção.

Art. 17º A responsabilidade no desenvolvimento das ações de que tratam os Art. 18 e 19 é compartilhada entre toda a comunidade do CPII, devendo a prevenção à prática de assédio moral e sexual ser tema amplamente trabalhado.

§1º Toda ação a que se refere o caput realizada nos *campi* deverá estar em consonância com esta “Política de Prevenção ao Assédio”, na qual se baseiam as ações desenvolvidas pela COMPA, e deverá ser comunicada à COMPA para monitoramento, divulgação e acompanhamento estatístico das ações.

§2º A COMPA poderá solicitar alterações nas ações planejadas nos *campi*, para garantir que estejam em consonância com a presente política.

CAPÍTULO III

DO ACOLHIMENTO DOS ENVOLVIDOS, DO REGISTRO E ENCAMINHAMENTO DA DENÚNCIA DE ASSÉDIO MORAL, SEXUAL

Do Acolhimento dos envolvidos na denúncia

Art. 18º Qualquer integrante da comunidade CPII poderá auxiliar o(a) denunciante e acompanhá-lo(a) para acolhimento e registro de denúncia de assédio.

Art. 19º O acolhimento do denunciante e, quando for o caso e houver procura do denunciado, será realizado por, ao menos, 2 (dois) integrantes da COMPA na reitoria ou nos campi, aos quais caberá:

- I. Realizar a escuta qualificada de modo a garantir a confidencialidade das informações apresentadas;
- II. Informar sobre noções gerais acerca da prática de assédio moral e sexual e os respectivos procedimentos de enfrentamento, sem manifestar julgamentos;
- III. Orientar os(as) envolvidos(as) na denúncia sobre os procedimentos e trâmites processuais e sobre as possibilidades de formalização via sistema de ouvidorias Fala.Br e, quando for o caso, extrainstitucionais;
- IV. Acompanhar o denunciante, primando por seu bem estar, mesmo após a formalização da denúncia, realizando encaminhamentos aos equipamentos de saúde, serviço social e segurança pública, se necessário;
- V. Averiguar possibilidades e encaminhar para autorização do gestor máximo da unidade ou reitor(a), visando à proteção da suposta vítima, proposta de realocação temporária com a devida justificativa motivada nos termos do Art. 50 da Lei 9.784/99, observado o sigilo das informações da denúncia.
- VI. Informar o/a denunciante sobre os canais e serviços públicos de auxílio às vítimas de assédio.

§1º Os responsáveis pelo acolhimento não se pronunciarão sobre a caracterização ou não de

assédio moral e/ou sexual em relação ao caso concreto apresentado pelo denunciante.

§2º Qualquer pessoa que se sinta vítima de condutas que possam configurar assédio no âmbito do CPII poderá encaminhar a notícia desses atos à COMPA.

§3º O procedimento a ser realizado pela COMPA inclui escuta qualificada, orientações ao denunciante, realização de encaminhamentos que se fizerem necessários aos equipamentos públicos sociais, de saúde e de segurança pública e registro da denúncia no sistema Fala.BR do Governo Federal (<https://falabr.cgu.gov.br/>).

§4º O procedimento a ser realizado pela ouvidoria inclui o recebimento da denúncia registrada, encaminhamento para a COMPA (caso ainda não tenha ocorrido) visando cuidados ao denunciante, trâmites processuais e encaminhamento ao Núcleo de Apoio à Correição, à Comissão de Ética e/ou delegacias competentes.

Art. 20º Caso a denúncia seja recebida diretamente pela Ouvidoria, por meio do registro em sistema eletrônico, será encaminhada à COMPA para avaliação quanto à necessidade de providências de acolhimento, considerando a garantia de proteção aos envolvidos e observando-se o sigilo das informações, bem como para orientar e monitorar as providências tomadas na reitoria ou em cada unidade administrativa.

Parágrafo único. Caso a ouvidoria solicite informações à COMPA, este terá prazo de até 20 dias corridos para os devidos encaminhamentos e resposta à ouvidoria, a fim de instruir o processo e dar andamento aos procedimentos de apuração ou arquivamento.

Art. 21º As denúncias recebidas pela COMPA devem ser oficialmente formalizadas por meio do registro junto ao sistema de ouvidorias do Governo Federal - Fala.BR, em até 15 dias corridos.

Art. 22º Denúncias de violência contra criança ou adolescente deverão ser encaminhadas para

os órgãos de proteção e autoridades competentes, via ofício, pela unidade em que a criança ou o adolescente está matriculado.

Parágrafo único. Nos casos envolvendo menores de 18 (dezoito) anos, os pais ou responsáveis serão informados dos fatos, desde que não ofereçam risco ao denunciante/criança ou adolescente.

Art. 23° Nas situações em que houver a concordância da/o denunciante, a COMPA poderá realizar uma mediação para resolução do caso.

Do Registro e Encaminhamento da Denúncia

Art. 24° O procedimento para o registro da denúncia de assédio moral e sexual será iniciado:

- I- Por provocação da parte ofendida ou, mediante sua autorização, por entidade sindical ou associação representativa da categoria dos agentes públicos envolvidos;
- II- Por qualquer pessoa que tiver ciência ou notícia da prática de quaisquer condutas que possam configurar assédio moral e sexual, desde que tenha indícios mínimos de autoria e materialidade.

§1º A(s) denúncia(s) poderão ser realizadas de forma anônima pelo sistema Fala.Br.

§2º Casos que envolvam crianças e adolescentes deverão ser denunciados, havendo ou não indícios.

Art. 25° O registro da denúncia de assédio moral e sexual será realizado mediante formalização no sistema de ouvidorias Fala.Br do Governo Federal.

§1º Após a formalização no sistema de ouvidorias Fala.Br do governo federal, a ouvidoria encaminhará o caso para a COMPA para acolhimento adequado e garantia de proteção à vítima, observando-se o sigilo das informações.

§2º Formalizada a denúncia pela COMPA e havendo materialidade, a ouvidoria encaminhará a documentação para apuração aos setores responsáveis.

§3º Consideradas as especificidades do caso, as providências poderão desencadear abertura de processos administrativos, éticos e judiciais, simultaneamente.

§4º As denúncias registradas que envolvam assédio moral, após apreciação da ouvidoria, serão encaminhadas à Comissão de Ética e, se constatado o desvio administrativo, também ao Núcleo de Apoio à Correição.

Art. 26º Constituem elementos relevantes para o registro de denúncias e devem ser apresentados sempre que possível: nomes e contatos de pessoas que tenham presenciado, registros, documentos e quaisquer outros meios que contribuam para materializar processualmente o assédio ou situações de sua decorrência.

Art. 27º Manifestações de assédio relatadas informalmente, em meios não institucionais, deverão ser denunciadas por qualquer membro da comunidade do CPII que venha a ter conhecimento.

Art. 28º A COMPA poderá adotar, entre outras, as seguintes medidas para restabelecer o bem-estar e a segurança dos envolvidos na denúncia:

- I. Encaminhamento para acompanhamento psicológico e/ou médico na instituição aos envolvidos em episódios de assédio moral e sexual;
- II. Proposição de medidas aos setores e unidades de lotação das pessoas envolvidas, com o objetivo de colaborar para a minimização dos danos provenientes do assédio moral e sexual.

Do Encaminhamento do Caso

Art. 29° O Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) (Instrução Normativa nº 4 de 21 de fevereiro de 2020) será encaminhado para os casos em que a COMPA indique um acordo entre a/o denunciante e a/o denunciado, de maneira que este último se comprometa a ajustar a sua conduta. O TAC pode ser usado em casos de infrações disciplinares ou violação de direitos coletivos.

Art. 30° Para os casos em que a denunciante tenha medida protetiva de urgência (MPU) deferida por um/a juiz/a de direito, sendo da sua vontade, será assegurado o direito à remoção prioritária, de forma que a denunciante fique mais próximo da sua residência, assegurando-lhe maior conforto e segurança.

§1º Conforme o PARECER N. 00004/2025/CONSUNIAO/CGU/AGU, as servidoras vítimas de violência doméstica têm o direito de mudar sua localidade de trabalho quando este fator contribuir para a manutenção da condição de vulnerabilidade. O direito à mudança da localidade de trabalho será concedido a pedido quando houver lesão à integridade física ou mental comprovada por junta médica oficial ou quando for constatada a existência de risco à integridade física ou mental da vítima, demonstrado pelo deferimento judicial de medida protetiva para o afastamento do agressor. A remoção também poderá ocorrer caso a vítima demonstre sua necessidade por outros meios de prova, caso em que haverá apreciação pela Administração Pública. Além desses casos, os demais pedidos de movimentação realizados por servidoras públicas federais em situação de violência doméstica deverão ser analisados pela Administração Pública com absoluta prioridade.

§2º Conforme a Lei 11.340/2006, em seu art. 9º, § 2º, é assegurado à mulher em situação de violência doméstica e familiar, para preservar sua integridade física e psicológica: acesso prioritário à remoção quando servidora pública, integrante da administração direta ou indireta; manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses.

Art. 31° Nos casos de servidoras com MPU cujo alvo também seja servidor/a da instituição, o/a denunciado/a deverá ser removido/a para outro campus, caso este/a exerça as suas funções no mesmo campus da servidora detentora da MPU, assegurando o cumprimento das medidas e o direito do/a denunciado/a de continuar exercendo as suas funções laborais.

Parágrafo único: A COMPA acompanhará e indicará junto à gestão esses encaminhamentos, de forma que o processo seja o mais célere possível, preservando a denunciante e assegurando-lhe acolhimento, escuta e todas as informações de que precise sobre os trâmites

desses encaminhamentos, até a sua conclusão.

CAPÍTULO IV DA PUNIÇÃO À PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

Art. 32° As sanções decorrentes da prática de assédio moral e sexual serão aplicadas conforme a Lei 8.112/90, a Lei 8.069/90, o Código de Ética do servidor público, a Resolução 001/2017 do CPII e outros normativos pertinentes, sem prejuízo de responsabilização nas esferas criminal e cível. Parágrafo único. Os setores responsáveis pelas apurações e sanções são os descritos no Regimento do CPII.

Art. 33° Em caso de indícios da ocorrência de assédio moral ou sexual imputado aos funcionários empregados via contratos de prestação de serviços, após apuração pelos setores competentes, no que concerne à Unidade Reitoria, a Pró-Reitoria de Administração (Proad) encaminhará o relato dos fatos à empresa contratante, bem como ao Gestor do Contrato, para conhecimento e providências cabíveis. Nas demais Unidades Administrativas, esta função caberá às Diretorias de Administração.

Art. 34° Verificada a possibilidade de cometimento de crime, os autos serão encaminhados à autoridade policial pela ouvidoria.

Parágrafo único. Quando a vítima possuir idade igual ou superior a 18 anos, o encaminhamento se dará somente após a expressa autorização da vítima.

CAPÍTULO V DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 35° Ouvidoria, corregedoria e COMPA serão responsáveis pela elaboração de relatórios estatísticos relativos às reclamações sobre a prática de assédio moral e denúncia sexual, bem como sobre as ações de enfrentamento.

Parágrafo único: Os dados obtidos serão utilizados para quantificar o aumento ou a redução das práticas, embasando as ações do CPII. Em nenhuma hipótese poderão ser divulgados dados sigilosos, preservando a segurança dos envolvidos.

Art. 36° A ação de prevenção de execução prevista seguidamente à aprovação da presente política deverá consistir em caráter genérico e educativo, informando à comunidade do CPII quanto à aprovação da política e em que consistem as práticas de assédio moral e sexual.

Parágrafo único. É responsabilidade institucional assegurar recursos para a efetivação desta política. Não haverá percepção de remuneração extra aos participantes da COMPA.

Art. 37° Realizar-se-á procedimentos para a avaliação quanto à necessidade e, em sendo o caso, realizada a revisão do Código Discente para previsão dos casos de que trata esta política.

Art. 38° Os casos omissos serão avaliados pelo gestor máximo da unidade e gabinete da reitoria, com assessoramento da COMPA.

Art. 39° Enquanto uma política desenvolvida em uma instituição educativa, esta regulamentação tem seus objetivos pedagógicos como estruturantes das ações aqui descritas. Seu caráter formativo deve prevalecer sobre o caráter punitivo, de forma a construir uma comunidade escolar livre de assédio moral e sexual e de violência de gênero.

Agradecemos a contribuição das companheiras do Instituto Federal Mato Grosso do Sul, que foi fundamental para a elaboração deste regulamento.