

COMISSÃO NACIONAL DE ENERGIA NUCLEAR**PORTARIA PR/CNEN Nº 4/2025**

Institui o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Comissão Nacional de Energia Nuclear (CNEN).

O PRESIDENTE DA COMISSÃO NACIONAL DE ENERGIA NUCLEAR (CNEN), no uso das atribuições conferidas pelo artigo 15, incisos I e V, do Anexo I, ao Decreto nº 8.886, publicado no Diário Oficial da União de 25 de outubro de 2016,

CONSIDERANDO o Decreto 12.122, de 30 de julho de 2024, que Institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;

CONSIDERANDO a Portaria MGI 6.719, de 13 de setembro de 2024, que Institui o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, suas Autarquias e Fundações;

CONSIDERANDO a Portaria PR/CNEN 03 de 29 de janeiro de 2025, que instituiu o Comitê Gestor do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na CNEN,

RESOLVE:

Art. 1º Instituir o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Comissão de Energia Nuclear, na forma do Anexo a esta Portaria.

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Francisco Rondinelli Júnior

Presidente

Comissão Nacional de Energia Nuclear



Documento assinado eletronicamente por **Francisco Rondinelli Junior, Presidente**, em 29/01/2025, às 12:52, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#) e no §1º do art. 7º da Portaria PR/CNEN nº 80, de 28 de dezembro de 2018.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.cnem.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **2756622** e o código CRC **CBBCD2C2**.

ANEXO

PLANO SETORIAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO NA COMISSÃO NACIONAL DE ENERGIA NUCLEAR

CAPÍTULO I

DO PLANO SETORIAL

Seção I

Da Finalidade

Art. 1º O Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Comissão Nacional de Energia Nuclear (PSEAD/CNEN) tem por finalidade a implementação do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD), criado pelo Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, e instituído pela Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024.

Art. 2º O PSEAD/CNEN contempla ações coordenadas de:

- I - prevenção;
- II - acolhimento;
- III - registro da denúncia;
- IV - apuração;

V - punição; e

VI - monitoramento.

Parágrafo único. Todas as fases de execução das ações previstas no PSEAD/CNEN deverão observar os princípios de tratamento humanizado, linguagem inclusiva e comunicação não violenta.

Seção II

Dos Objetivos e Diretrizes

Art. 3º O PSEAD/CNEN tem como objetivos:

I - promover a construção de uma cultura institucional de igualdade e respeito aos direitos humanos e à dignidade de todos;

II - instituir mecanismos de prevenção, acolhimento, tratamento e monitoramento de todas as formas de violências decorrentes das relações de trabalho, com foco especial ao assédio moral, assédio sexual e discriminação; e

III - garantir um ambiente de trabalho seguro e inclusivo para todos os servidores e empregados da CNEN.

Art. 4º O PSEAD/CNEN segue as diretrizes e orientações gerais estabelecidas no Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD):

I - compromisso institucional;

II - universalidade;

III - acolhimento;

IV - comunicação não-violenta;

V - integralização;

VI - resolutividade;

VII - confidencialidade; e

VIII - transversalidade.

Seção III

Do Campo de aplicação

Art. 5º O PSEAD/CNEN aplica-se:

- I - aos servidores públicos federais da CNEN;
- II - aos empregados da CNEN; e
- III - aos trabalhadores com qualquer vínculo, tais como os colaboradores (trabalhadores terceirizados).

§ 1º Quando se tratar de colaboradores (trabalhadores terceirizados), a CNEN deve:

- I - promover ações de prevenção contra o assédio e a discriminação;
- II - garantir ações de acolhimento, quando o trabalhador for denunciante ou vítima; e
- III - encaminhar a denúncia à empresa contratante, quando o trabalhador for a pessoa acusada.

§ 2º Na hipótese prevista no inciso III do § 1º, a CNEN, por meio da sua Ouvidoria, deverá acompanhar o trâmite da denúncia até a adoção da medida adequada.

Art. 6º O PSEAD/CNEN deve considerar a proteção a grupos historicamente vulnerabilizados, como mulheres, indígenas, pessoas negras, idosas, com deficiência e LGBTQIA+.

Seção IV

Da Estrutura

Art. 7º A estrutura do PSEAD/CNEN é constituída por três eixos principais:

- I - Prevenção: iniciativas voltadas para a formação, sensibilização e promoção à saúde;
- II - Acolhimento: iniciativas destinadas à organização de redes e canais de acolhimento; e
- III - Tratamento de Denúncias: diretrizes, orientações e protocolos que visem evitar a revitimização e a retaliação.

Subseção I

Da Prevenção

Art. 8º As ações referentes ao Eixo Prevenção têm por objetivo:

- I - prevenir práticas de assédio moral, assédio sexual e discriminação, visando à formação, à sensibilização e à promoção da qualidade de vida no âmbito da CNEN;
- II - construir uma cultura organizacional que promova o reconhecimento, a valorização e o respeito à diversidade; e
- III - garantir a participação, a representação, a acessibilidade, a equidade, a justiça e os direitos de todas as pessoas e grupos sociais.

Art. 9º As seguintes ações de prevenção devem ser tomadas, sem prejuízo de outras que venham a ser desenvolvidas na CNEN:

- I - Ações de Formação e Capacitação;
- II - Ações de sensibilização; e
- III - Ações de promoção da saúde e prevenção de riscos e agravos.

Art. 10. As Ações de Formação e Capacitação visam formar e capacitar os servidores e empregados da CNEN sobre os conceitos relacionados ao tema, fornecendo ferramentas para reconhecer, prevenir e combater comportamentos inapropriados nas diversas formas de assédio e discriminação.

Art. 11. As ações de formação e capacitação devem promover o desenvolvimento de temas direcionados à rotina de trabalho, dentre eles:

- I - como promover modelo de gestão cooperativo, humanizado e não violento nos ambientes de trabalho tanto físicos quanto virtuais;
- II - como utilizar a comunicação não violenta e a escuta ativa na rotina de trabalho;
- III - como identificar o racismo, o machismo, a misoginia, o etarismo, o capacitismo e a LGBTfobia em suas diversas formas de manifestação e dimensões no ambiente de trabalho;
- IV - como identificar situações de assédio moral, assédio sexual e discriminação;
- V - como agir diante de situação de assédio moral, assédio sexual e discriminação com base em fluxograma de acolhimento, recebimento e encaminhamento de denúncias; e
- VI - como interromper situações de assédio moral, assédio sexual e discriminação.

§ 1º Os Ocupantes de cargos de liderança, independentemente do nível, deverão participar de formação complementar específica, periodicamente, com conteúdo adequado a gestoras e gestores de equipes.

§ 2º Os relatórios dos Planos de Desenvolvimento de Pessoas deverão consolidar e apresentar as ações formativas realizadas pelas equipes e dirigentes, contendo a carga-horária destinada ao tema, anualmente.

Art. 12. As Ações de sensibilização visam a construção de um ambiente de trabalho saudável e inclusivo por meio da promoção de reflexões que incentivem e valorizem condutas desejáveis, ao mesmo tempo em que desestimulem comportamentos indesejáveis que possam contribuir para casos de assédio e discriminação.

§ 1º A sensibilização tem como objetivo a promoção de:

I - equidade e combate a todas as formas de discriminação e de assédio;

II - campanhas educativas e conteúdos informativos com linguagem não violenta, inclusiva, acessível e não discriminatória, em todos os processos de comunicação, alinhadas ao PFPEAD;

III - ações voltadas à qualidade de vida no trabalho; e

IV - informação e conhecimento acerca das práticas de assédio e discriminação de gênero, raça e de outros grupos e as políticas para o seu enfrentamento.

§ 2º A sensibilização deverá ser realizada por meio de campanhas, materiais informativos, eventos, ações culturais, artísticas, lúdicas ou outras formas de comunicação e expressão, que possam alcançar e sensibilizar o maior número possível de pessoas que exercem atividade pública.

§ 3º Devem ser programadas ações periódicas de disseminação e compreensão da temática.

Art. 13. As Ações de promoção da saúde e prevenção de riscos e agravos visam promover o bem-estar da força de trabalho e prevenir o adoecimento decorrente de situações de assédio e discriminação.

Parágrafo único. Devem ser adotadas medidas com vista à promoção da saúde, observando as diretrizes deste Plano, dentre as quais destacam-se:

I - realizar levantamento e monitoramento periódicos do clima organizacional e da qualidade de vida no trabalho, com a finalidade de redirecionar ações e aprimorar estratégias no enfrentamento de possíveis práticas de assédio e discriminação, que possam estar causando adoecimento no ambiente de trabalho ou afastamentos; e

II - estruturar programas de promoção da saúde e prevenção de agravos e riscos no ambiente de trabalho, desenvolvendo projetos, estratégias e práticas que promovam ambientes e relações de trabalho inclusivos, seguros e saudáveis.

Art. 14. As ações previstas no Eixo Prevenção devem incluir todos os níveis hierárquicos e vínculos funcionais da CNEN, dos estratégicos aos operacionais, valendo-se de abordagens específicas para cada público, a fim de que toda a CNEN esteja alinhada com os valores do serviço público, com a integridade organizacional e com o enfrentamento do assédio e da discriminação.

Art. 15. A temática "Prevenção e tratamento do assédio moral, assédio sexual e discriminação" deve ser incorporada a todos os instrumentos estratégicos da CNEN, tais como:

I - Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP);

II - Planos de Desenvolvimento de Pessoas (PDP); e

III - Plano de Integridade.

Art. 16. As ações referentes ao Eixo Prevenção estão sob a coordenação conjunta das seguintes áreas:

I - Divisão de Desenvolvimento de Pessoas;

II - Coordenação de Comunicação Social;

III - Ouvidoria;

IV - Seção de Correição;

V - Comissão de Ética; e

VI - Comitê Gestor de Integridade

Art. 17. As áreas responsáveis pelas ações do Eixo Prevenção devem elaborar Relatório Anual das Ações e Atividades realizadas e submetê-lo ao CGPSEAD/CNEN.

Parágrafo único: O Relatório Anual deve contemplar, obrigatoriamente: as ações realizadas, as áreas envolvidas, os desafios e dificuldades e os resultados obtidos.

Subseção II

Do Acolhimento

Art. 18. A escuta e o acolhimento visam à atenção humanizada e centrada na necessidade da pessoa, respeitando seu tempo de reflexão e decisão e fortalecendo sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha.

Art. 19. As ações referentes ao Eixo de escuta e acolhimento são realizadas pela Rede de Acolhimento CNEN, que tem como atribuições:

I - prestar esclarecimentos e informações sobre o tema;

II - acolher pessoas afetadas por assédio ou discriminação no ambiente de trabalho;

III - buscar soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e de discriminação no trabalho;

IV - orientar o denunciante para atendimento especializado, quando for o caso; e

V - orientar o denunciante sobre a necessidade de formalizar a denúncia pela Ouvidoria CNEN, quando for o caso.

Parágrafo único. As ações de escuta e acolhimento das pessoas afetadas pelo assédio ou discriminação observarão a linguagem não violenta e devem ser pautadas na lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais, devendo ser apoiadas por profissionais da área da saúde, quando necessário.

Art. 20. A Rede de Acolhimento CNEN deve:

I - garantir a preservação da identificação do denunciante e não poderá dar publicidade ao conteúdo da denúncia; e

II - observar o disposto no Protocolo de Acolhimento às vítimas de assédio moral, assédio sexual e discriminação, da Rede Nacional de Ouvidorias (Renouv).

III - Registrar o atendimento prestado em formulário específico para casos de assédio moral, sexual e discriminação.

§ 1º Caso a denúncia de assédio ou discriminação apresente indício de crime ou ilícito penal, a Rede de Acolhimento CNEN deverá esclarecer à pessoa denunciante sobre a possibilidade de apresentar notícia, a depender do caso, em Delegacias de Atendimento à Mulher, Delegacias de Crimes Raciais e Delitos de Intolerância ou outra Delegacia da Polícia Civil.

§ 2º Caso a identificação do crime ou ilícito penal se dê no âmbito da apuração correcional, a unidade de correição deverá encaminhar cópia dos autos de sindicância ou remeter o processo administrativo disciplinar ao Ministério Público.

Art. 21. A Rede de Acolhimento CNEN poderá propor medidas acautelatórias, de forma a preservar a saúde e a integridade das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, independentemente da atividade correcional, inclusive para prevenir ações de retaliação e revitimização.

Parágrafo único. Entende-se como medidas acautelatórias os atos de gestão que, a depender do caso e da anuência das pessoas afetadas, podem envolver: a alteração da unidade de desempenho de sua atribuição ou do regime de trabalho, envolvendo o encaminhamento para acolhimento profissional, dentre outros.

Art. 22. A Rede de Acolhimento CNEN é composta por:

I - Ouvidoria;

II - Comissão de Ética; e

III - Seção de Correição;

§ 1º Todos os integrantes da Rede de Acolhimento CNEN devem estar aptos à:

I - escuta qualificada;

II - prestar esclarecimentos e informações adequadas; e

III - acolhimento e apoio emocional.

§ 2º A Rede de Acolhimento CNEN deve ser amplamente e periodicamente divulgada por todos os meios e canais de comunicação da CNEN.

§ 3º A participação nas atividades desenvolvidas por integrantes da Rede de Acolhimento CNEN, deve ser considerada como prestação de serviço público relevante, não remunerada, devendo respeitar a jornada de trabalho do cargo público.

Art. 23. A Rede de Acolhimento CNEN deve elaborar Relatório Anual das Ações e Atividades realizadas e submetê-lo ao CGPSEAD/CNEN.

Parágrafo único: O Relatório Anual deve contemplar, obrigatoriamente: as ações realizadas, as áreas envolvidas, os desafios e dificuldades, os resultados obtidos e sugestões de melhorias.

Subseção III

Do Tratamento da Denúncia

Art. 24. O tratamento da denúncia visa analisar e apurar, se for o caso, os relatos e informações apresentados pelo denunciante, de forma a garantir que as irregularidades ou ilícitos praticados por agentes públicos sejam julgados e solucionados de forma ética e eficaz, sempre zelando pela proteção ao denunciante em todos os seus estágios.

Art. 25. Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser denunciada por:

- I - qualquer pessoa, identificada ou não, que se perceba alvo de assédio ou discriminação no trabalho; e
- II - qualquer pessoa, identificada ou não, que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho.

Art. 26. As Áreas responsáveis pelo tratamento da Denúncia são:

- I - Ouvidoria: recebe, registra, faz a triagem (juízo de admissibilidade) e, se habilitada, encaminha para a Seção Correicional ou Comissão de Ética;
- II - Comissão de Ética: apura denúncias que envolvem desvios de conduta ética dos agentes públicos; e
- III - Seção de Correição: apura denúncias envolvendo o descumprimento do regime disciplinar.

Art. 27. O denunciante deverá buscar os canais de atendimento da Ouvidoria CNEN para formalizar/registrar a denúncia, se for da sua vontade.

Art. 28. O fluxo de tratamento de denúncias pela Ouvidoria CNEN é descrito em seu Regulamento Interno, aprovado pela Portaria PR/CNEN 41, de 2 de julho de 2021.

Art. 29. A Ouvidoria da CNEN é a área competente para a realização da triagem e análise prévia (juízo de admissibilidade) das denúncias relativas a assédio moral, assédio sexual e discriminação, de acordo com o Decreto 10.153, de 3 de dezembro de 2019, que dispõe sobre as salvaguardas de proteção à identidade dos denunciante de ilícitos e de irregularidades praticados contra a administração pública federal direta e indireta e altera o Decreto nº 9.492, de 5 de setembro de 2018.

Parágrafo único. Os agentes públicos que não desempenhem funções na unidade ouvidoria e recebam denúncias relativas a assédio moral, assédio sexual e discriminação, deverão encaminhá-las imediatamente à Ouvidoria CNEN e não poderão dar publicidade ao conteúdo da denúncia ou a elemento de identificação do denunciante.

Art. 30. A CNEN deve adotar medidas que assegurem o recebimento de denúncia exclusivamente por meio da sua Ouvidoria.

Art. 31. Após a triagem feita pela Ouvidoria, as denúncias, notícias e manifestações sobre assédio moral, assédio sexual, outras condutas de natureza sexual e a discriminação são encaminhadas à Comissão de Ética para apuração da responsabilidade ética ou à Seção de Correição, por meio da Plataforma fala.BR da CGU, para apuração de responsabilidade disciplinar, tratativas relacionadas e punição, neste último quando for o caso, sempre que constituírem violações a deveres ou proibições previstas na legislação aplicável.

Art. 32. Os procedimentos administrativos deverão observar as raízes discriminatórias e estruturais atinentes às práticas de assédio, podendo se orientar pelo Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça.

Art. 33. Para a apuração de supostas irregularidades relacionadas à discriminação, a composição da comissão de processo administrativo disciplinar deverá observar, sempre que possível, a preponderância da participação de mulheres, pessoas negras, indígenas, idosas, LGBTQIA+ ou com deficiência.

Art. 34. Com observância aos direitos individuais da pessoa denunciada, as declarações da vítima de assédio ou discriminação serão qualificadas como meio de prova de alta relevância.

Art. 35. Todo tratamento e apuração da denúncia de assédio ou discriminação deverá ser pautado na não revitimização, com atenção especial aos momentos de oitiva, que deverão ocorrer sem a presença da suposta pessoa agressora, devendo ser devidamente justificados pela comissão de processo administrativo disciplinar em casos contrários.

Art. 36. Deverá ser assegurada à pessoa denunciante e às testemunhas proteção contra ações ou omissões praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar.

Art. 37. A ocorrência da prática de atos de retaliação deverá ser registrada na Plataforma Fala.BR., devendo fazer menção à denúncia anterior, e encaminhada à Controladoria-Geral da União para o devido processamento.

Art. 38. A prática de ações ou omissões de retaliação à pessoa denunciante configurará falta disciplinar grave e sujeitará o agente à demissão a bem do serviço público, nos termos do art. 4º C, § 1º da Lei nº 13.608/2018, com redação dada pelo art. 15 da Lei 13.964/2019.

Parágrafo único. Constituem exemplos de atos de retaliação:

- I - a demissão arbitrária;
- II - alteração injustificada de funções, atribuições ou local de trabalho;
- III - imposição de sanções;
- IV - imposição de prejuízos remuneratórios ou materiais de qualquer espécie; e
- V - retirada de benefícios, diretos ou indiretos, entre outros.

Art. 39. A definição de penalidade para os casos de assédio e discriminação deverá considerar a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais, podendo inclusive resultar na aplicação da pena de demissão.

Art. 40. Caso a denúncia de assédio ou discriminação seja arquivada, em qualquer tipo de procedimento administrativo, a pessoa denunciante deverá ser informada, pelo meio de contato indicado, com linguagem simples e respeitosa.

Art. 41. Além da perspectiva disciplinar, ressalta-se que condutas de assédio e discriminação podem constituir também infrações éticas, definidas pelo Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal.

Art. 42. As atribuições da Comissão de Ética em matéria de assédio e discriminação devem ser exercidas de forma coordenada, observadas as competências legais de cada unidade, tendo como diretriz, além da efetividade, a máxima preservação da pessoa que sofreu o assédio ou discriminação, para evitar sua revitimização.

Art. 43. As áreas responsáveis pelo Eixo Tratamento de Denúncia devem elaborar Relatório Anual das Ações e Atividades realizadas e submetê-lo ao CGPSEAD/CNEN.

Parágrafo único: O Relatório Anual deve contemplar, obrigatoriamente: as ações realizadas, as áreas envolvidas, os desafios e dificuldades, os resultados obtidos e e sugestões de melhorias.

Seção IV

Do Monitoramento

Art. 44. O monitoramento visa avaliar os resultados das ações adotadas e subsidiar aprimoramento de estratégias e ferramentas de prevenção e enfrentamento do assédio e discriminação no âmbito da Comissão Nacional de Energia Nuclear.

Art. 45. Cabe ao Comitê Gestor do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (CGPSEAD/ CNEN):

I - elaborar, revisar e monitorar o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PSEAD/ CNEN);

I - elaborar e submeter o Relatório Anual Consolidado do PSEAD/CNEN ao Presidente e aos Diretores da CNEN;

II - dar ampla publicidade do Relatório Anual Consolidado do PSEAD/CNEN aos servidores e empregados da CNEN, por meio da sua divulgação pelos diversos canais disponíveis; e

III - encaminhar o Relatório Anual Consolidado do PSEAD/CNEN ao Comitê Gestor do PFEAD, em atendimento ao disposto na Portaria MGI 6.719, de 13 de setembro de 2024.

Art. 46. O CGPSEAD/CNEN poderá instituir grupos técnicos de trabalho, de caráter temporário e com objetivos definidos, formados por pessoas que atuem em prevenção, formação, estudos ou atuação nos temas de que tratam este Plano, podendo convidar representantes de outros Órgãos e entidades, públicas ou privadas, e da sociedade civil, na forma definida em seu regimento interno.

Art. 47. O processo de monitoramento e avaliação deve assegurar a interação entre o planejamento e a execução do PSEAD/CNEN.

Art. 48. Os ciclos de monitoramento e avaliação são parte da estratégia de transparência e integridade do PSEAD/CNEN, na medida em que contribuem para internalização dos aprendizados nos processos de trabalho, para o aprimoramento de iniciativas e práticas, a retroalimentação permanente do processo de implementação, incluindo os ajustes necessários.

CAPÍTULO II

DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

Art. 49. A alta direção da CNEN deverá prover apoio ao Comitê Gestor Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PSEAD/CNEN), bem como às demais áreas responsáveis pela sua implementação e execução.

Art. 50. As empresas de prestação de serviços à CNEN executados com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, deverão observar as diretrizes do PSEAD/CNEN e promover, junto aos seus funcionários, práticas respeitadas e humanizadas.

Art. 51. Os editais de licitação e os contratos com empresas prestadoras de serviços executados com regime de dedicação exclusiva de mão de obra deverão prever cláusulas em que as empresas assumam compromisso com o desenvolvimento de políticas de enfrentamento do assédio e da discriminação em suas relações de trabalho, bem como, na sua gestão, e ações de formação para os seus empregados.

Art. 52. No ato de posse ou ingresso no serviço público, deverá ser dada ciência ao servidor sobre Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PSEAD/CNEN).

Art. 53. O Guia Lilás, elaborado pela Controladoria-Geral da União (CGU), que reúne orientações para a prevenção, o enfrentamento e o tratamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no âmbito do Governo Federal, aplica-se de forma subsidiária às disposições deste Plano, servindo como referência complementar para a implementação das ações previstas.

Art. 54. Casos omissos serão analisados pelo Comitê Gestor Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PSEAD/CNEN) e poderão ser remetidos para avaliação do Presidente da CNEN, que conta ainda com a Procuradoria Federal para assessoria jurídica, caso necessário.

CAPÍTULO III

DOS CONCEITOS E DEFINIÇÕES

Art. 55. O PSEAD/ CNEN considera as seguintes definições:

I - **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 lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física, degradando o clima de trabalho e colocando em risco sua vida profissional.

II - **Assédio Moral Organizacional**: processo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo ou a excluir pessoas que exercem atividade pública as quais a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais.

III - **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 sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual.

IV - **Outras condutas de natureza sexual inadequadas**: expressão representativa de condutas sexuais impróprias, de médio ou baixo grau de reprovabilidade.

V - **Discriminação**: compreende 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 de direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública. Abrange todas as formas de discriminação.

VI - **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 deste PFPEAD. Comporão essas instâncias: unidades de gestão de pessoas, ouvidorias, comissões de ética, assessorias de participação social e diversidade, gestoras e gestores, unidades do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS), quando houver, dentre outras que existirem na instituição.

VII - **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, os critérios de qualidade e de desempenho.

VIII - **Saúde no trabalho**: dinâmica de construção contínua, em que estejam assegurados os meios e condições para a construção de uma trajetória em direção ao bem-estar físico, mental e social, considerada em sua relação específica e relevante com o trabalho.

IX - **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.

X - **Universalidade**: inclusão de todas as pessoas na esfera de proteção do presente Plano, incluindo servidoras e servidores efetivos, temporárias e temporários, comissionadas e comissionados, empregadas públicas e empregados públicos, estagiárias e estagiários, e trabalhadoras e trabalhadores terceirizados.

XI - **Acolhimento**: ações de escuta, fornecimento e esclarecimento de informações sobre caminhos possíveis para soluções focadas na pessoa assediada ou discriminada.

XII - **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.

- XIII - **Integralização:** o atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio e discriminação serão orientados por abordagem sistêmica e fluxos de trabalho integrados entre as unidades e especialidades profissionais.
- XIV - **Resolutividade:** o tratamento correcional das denúncias de assédio ou discriminação deverá ser célere, controlado e definido como prioritário.
- XV - **Confidencialidade:** as identidades de todas as partes envolvidas, incluindo as testemunhas, deverão ser protegidas a fim de evitar exposição ou retaliações. O sigilo e a confidencialidade das informações fornecidas deverão ser assegurados.
- XVI - **Transversalidade:** a abordagem das situações de assédio e discriminação deverá levar em conta sua relação com a organização, a gestão do trabalho e suas dimensões sociocultural, institucional e individual.
- XVII - **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.
- XVIII - **Autocomposição de conflitos:** método de resolução de conflitos a partir da negociação direta entre as partes interessadas que buscam atingir o consentimento entre ambas.
- XIX - **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.
- XX - **Racismo:** fenômeno social marcado por dinâmicas de poder pautadas em diferenciações étnico-raciais hierárquicas e excludentes, que promovem desigualdades baseadas na raça, cor, origem nacional ou étnica de uma pessoa ou grupo, e se concretizam em práticas, comportamentos, falas, dinâmicas relacionais, estruturais e institucionais, por meio de ações ou omissões que contribuem para sua manutenção, manifestando-se de forma voluntária ou involuntária.
- XXI - **Misoginia:** expressa 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.
- XXII - **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.
- XXIII - **LGBTfobia:** 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.
- XXIV - **Capacitismo:** discriminação originada a partir da condição da deficiência. O capacitismo se baseia em uma estrutura complexa e dinâmica, da corponormatividade, que hierarquiza corpos a partir de um corpo padrão - sem deficiência -, e subestima a capacidade e as habilidades de pessoas por viverem com deficiência.
- XXV - **Interseccionalidade:** condição na qual dois ou mais marcadores sociais se sobrepõem, podendo resultar em opressões e discriminações específicas que se explicam por essa sobreposição. A 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.

XXVI - **Diversidade**: variedade de características, identidades, experiências, saberes, culturas, crenças, valores, opiniões, perspectivas e formas de expressão que compõem as pessoas e os grupos sociais.

XXVII - **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.

XXVIII - **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.

XXIX - **Gestora - Gestor**: aquela ou aquele que exerce atividades com poder de decisão, que lidera equipes e processos de trabalho.

XXX - **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.

Referência: Processo nº 01341.006608/2024-25

SEI nº 2756622