



COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS

Rua Sete de Setembro, 111/2-5º e 23-34º Andares, Centro, Rio de Janeiro/RJ – CEP: 20050-901 – Brasil - Tel.: (21) 3554-8686
Rua Cincinato Braga, 340/2º, 3º e 4º Andares, Bela Vista, São Paulo/ SP – CEP: 01333-010 – Brasil - Tel.: (11) 2146-2000
SCN Q.02 – Bl. A – Ed. Corporate Financial Center, S.404/4º Andar, Brasília/DF – CEP: 70712-900 – Brasil -Tel.: (61) 3327-2030/2031
www.cvm.gov.br

PORTARIA CVM/PTE Nº 14, DE 31 DE JANEIRO DE 2025

Autoriza e institui, no âmbito da Comissão de Valores Mobiliários, o Plano de Prevenção ao Assédio e à Discriminação da Comissão de Valores Mobiliários (PPEAD-CVM).

O PRESIDENTE da Comissão de Valores Mobiliários, no uso das atribuições que lhe confere o Regimento Interno, aprovado pela Resolução CVM Nº 24, de 5 de março de 2021, e tendo em vista o art. 6º do Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024 e o art. 1º, da Portaria MGI Nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, resolve:

Art. 1º Fica instituído o Plano de Prevenção ao Assédio e à Discriminação da Comissão de Valores Mobiliários (PPEAD-CVM), com a finalidade de promover ações eficazes de prevenção, acolhimento, apuração, responsabilização e autocomposição de conflitos para a construção de um ambiente de trabalho saudável, seguro e livre de assédio, discriminação e demais tipos de violência na Comissão de Valores Mobiliários.

§1º O PPEAD-CVM visa atender à estratégia de implementação do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, instituído pelo Decreto nº 12.122, de 30 de junho de 2024, bem como dar cumprimento às diretrizes do Plano Federal, instituído pela Portaria MGI nº6.719, de 13 de setembro de 2024.

§2º O Plano a que se refere *caput* será publicado e divulgado na seção de normas da CVM no Portal do Governo Federal, por meio do endereço eletrônico "<https://conteudo.cvm.gov.br/legislacao/portarias.html>" e também estará disponível em "<https://www.gov.br/cvm/pt-br/acesso-a-informacao-cvm/acoes-e-programas/integridade-na-cvm>".

Art. 2º As ações e iniciativas relacionadas à execução do PPEAD-CVM serão publicadas em endereço eletrônico da Intranet da Comissão de

Art. 3º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

JOÃO PEDRO BARROSO DO NASCIMENTO
Presidente



Documento assinado eletronicamente por **João Pedro Barroso do Nascimento, Presidente**, em 31/01/2025, às 17:16, com fundamento no art. 6º do Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site https://sei.cvm.gov.br/conferir_autenticidade, informando o código verificador **2252076** e o código CRC **5B9D58BF**.

*This document's authenticity can be verified by accessing https://sei.cvm.gov.br/conferir_autenticidade, and typing the "Código Verificador" **2252076** and the "Código CRC" **5B9D58BF**.*

Comissão de Valores Mobiliários

Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da
Discriminação na Comissão de Valores Mobiliários –
PPEAD-CVM

Rio de Janeiro - 2025

Presidente

João Pedro Barroso do Nascimento

Diretores

Marina Palma Copola de Carvalho

João Carlos Andrade de Uzêda Accioly

Otto Eduardo Fonseca de Albuquerque Lobo

Superintendente Geral

Alexandre Pinheiro dos Santos

Superintendente Seccional de Desenvolvimento e Modernização Institucional

Daniel Valadão de Sousa Corgozinho

Responsável: Superintendência de Gestão de Pessoas

Andréa Araujo Alves de Souza

Elaboração

Nara Cecília de Melo

Patrícia Tesch de Abreu

Márcio André dos Santos

Paulo Roberto de Souza Trajano da Silva

Diagramação

Assessoria de Comunicação Social

CONTEÚDO

MENSAGEM DO PRESIDENTE DA CVM	4
I – APRESENTAÇÃO	5
II – ANTECEDENTES	6
III – DIRETRIZES E OBJETIVOS	7
IV – INICIATIVAS	7
V – EIXOS E AÇÕES	8
VI – EIXO DA PREVENÇÃO	9
VII – EIXO DO ACOLHIMENTO	
A) EQUIPE DE ACOLHIMENTO	10
B) REDE DE ACOLHIMENTO	11
C) MEDIDAS ACAUTELATÓRIAS	12
VIII – EIXO DO TRATAMENTO DE DENÚNCIAS	13
IX – IMPACTO NAS LICITAÇÕES E CONTRATOS DA CVM	14
X – AÇÕES E RESULTADOS ESPERADOS	
EIXO I – AÇÕES DE PREVENÇÃO	15
EIXO II – AÇÕES DE ACOLHIMENTO	16
EIXO III – AÇÕES DE TRATAMENTO DE DENÚNCIAS	17
XI – FLUXO DO ACOLHIMENTO	18
XII – FONTES	19

MENSAGEM DO PRESIDENTE DA CVM

"O compromisso com a valorização das pessoas é um dos pilares centrais da Comissão de Valores Mobiliários – CVM.

Como regulador do Mercado de Valores Mobiliários, é importante ter como foco e referência aspectos voltados à transparência, integridade e equidade. Há um importante dever de zelar por um ambiente de trabalho seguro, ético e inclusivo para todos as pessoas.

A CVM valoriza a construção de uma cultura guiada pela inclusão, livre de qualquer tipo de assédio e discriminação, promovendo um ambiente institucional mais plural. Além de reforçar nossos valores institucionais, acreditamos que a promoção de um ambiente de trabalho saudável impulsiona a colaboração e contribui para o cumprimento de nossa missão como regulador do Mercado de Capitais com ainda mais eficácia.

Em linha com o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação – PFPEAD, este Plano reflete o compromisso de nossa Autarquia com a promoção de relações institucionais baseadas na ética, no respeito e na diversidade.

Por meio da sensibilização, do acolhimento e da responsabilização, buscamos promover um espaço de trabalho no qual cada pessoa possa contribuir de forma segura e responsável para a missão da CVM.

Convido a todos para embarcar conosco nesta trajetória. Vamos juntos!"

I - APRESENTAÇÃO

Este documento dispõe sobre o Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação da Comissão de Valores Mobiliários (PPEAD-CVM), cujo objetivo é estabelecer, no âmbito da Autarquia, iniciativas de prevenção, acolhimento e enfrentamento do assédio e da discriminação.

O PPEAD-CVM visa à 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, que se aplica a toda a administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Por meio da referida portaria, o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) estabelece diretrizes gerais para a promoção de ações de prevenção, acolhimento, apuração, responsabilização e autocomposição de conflitos, com o intuito de construir ambientes de trabalho livres de assédio e discriminação, e determina que os órgãos e entidades do Poder Executivo elaborem seus planos setoriais, passando a integrar a Rede Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (RFPEAD).

Portanto, em linha com as diretrizes do Plano Federal, a CVM organizou este plano setorial em torno de três eixos: (i) prevenção, (ii) acolhimento e (iii) tratamento de denúncias.



O Plano da CVM vem formalizar e consolidar em um documento uma série de ações de integridade planejadas e/ou em curso na CVM – como campanhas e eventos de cunho educacional. Representa, também, um avanço institucional na direção de uma maior maturidade no tratamento do tema, sendo um passo relevante na construção de um ambiente organizacional mais respeitoso, seguro e acolhedor.

Cabe destacar, entre as ações previstas para este ano, a inauguração de um canal de acolhimento separado das instâncias de apuração de denúncias e a realização de um curso de Justiça Restaurativa. Tais iniciativas buscam capacitar quem atua mais diretamente na gestão de pessoas para solucionar conflitos por meio do diálogo e da negociação, de forma mais humana, inclusiva e colaborativa.

II - ANTECEDENTES

Atuar em um ambiente de trabalho no qual são toleradas situações de discriminação, violência e assédio é algo capaz de impactar todos os envolvidos, podendo afetar até mesmo as pessoas de fora da organização e as que interagem com ela, repercutindo em diversos segmentos da sociedade.

Devido à sua complexidade e sua natureza multicausal, o assédio e a discriminação são questões que demandam uma atuação transversal e multidisciplinar para o seu enfrentamento, a fim de promover uma transformação cultural efetiva e duradoura.

Na CVM, o enfrentamento de temas como assédio e discriminação teve início quando uma pesquisa realizada em 2022, com o público interno, revelou que esses eram os temas considerados mais sensíveis em termos de riscos à integridade, em especial para as mulheres.

Tal fato motivou a edição da Portaria CVM/PTE 09/23, de 23 de janeiro de 2023, que criou o Grupo de Trabalho Integridade (GT Integridade), com o objetivo de estudar e propor ações voltadas à mitigação dos riscos de integridade no âmbito da Autarquia.

Assim, a CVM passou a promover campanhas internas de valorização de seus públicos, em especial, o feminino, e de conscientização de servidores e servidoras sobre temas como Assédio e Misoginia, além de ter passado a demonstrar e a incentivar as mulheres a assumirem papéis de protagonismo na organização.

Nesse âmbito, surgiram iniciativas como a Cartilha de Prevenção ao Assédio, o curso sobre Liderança Feminina, o evento "Agora é que são elas (Histórias de mulheres que inspiram transformação)", a palestra "Paternidades: passado, presente...e o amanhã?" e a implantação do Serviço de Ouvidoria da Mulher, entre outras.

Adicionalmente, a intenção de enfrentar temas como assédio e discriminação se refletiu também nos instrumentos de planejamento, com o Planejamento Estratégico 2023-27 trazendo entre seus objetivos *"promover o bem-estar e assegurar um ambiente de trabalho inclusivo e de respeito à diversidade"* e o Plano de Desenvolvimento de Pessoas tendo passado a incluir temas como Segurança Psicológica e Gestão de Conflitos.

No entanto, não se pode ignorar que a CVM regula um mercado predominantemente masculino, no qual há espaço para maior representatividade feminina na alta administração de companhias (conselhos de administração e diretoria) e para a inclusão feminina no desempenho de outras atividades no mercado de capitais, tais como analistas e consultores.

Adicionalmente, no cenário interno, a situação da Autarquia é similar, contando com 70% de servidores homens, a maioria branca, entre 41 e 60 anos, sendo que os homens ocupam cerca de 75% dos cargos de Superintendente e 80% dos de Gerente. Cabendo pontuar que, antes da criação do GT Integridade, a representatividade de mulheres nos cargos de Superintendente e Gerente era mínima.

Portanto, para a construção de um ambiente inclusivo e respeitoso, no qual pessoas de diferentes gêneros, raças, idades, crenças e valores convivam de forma harmoniosa, é necessário um esforço institucional, inclusive, com a potencial implementação de ações e políticas de diversidade e equidade de gênero.

III - DIRETRIZES E OBJETIVOS

São diretrizes do PPEAD-CVM:

- I - Compromisso institucional, com base em políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam a promoção de ambientes organizacionais seguros, saudáveis e de respeito à diversidade e à inclusão;
- II - Universalidade, igualdade, não discriminação, valorização e respeito à diversidade;
- III – Acolhimento, com ações de escuta ativa, caracterizada por um diálogo com total atenção e interesse pelo assunto, fornecimento e esclarecimento de informações;
- IV - Comunicação não violenta, utilização de linguagem positiva e inclusiva, não revitimização e não retaliação;
- V - Integralização, de modo que o atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio e discriminação sejam orientados por abordagem sistêmica e fluxos de trabalho integrados entre as unidades e especialidades profissionais;
- VI – Resolutividade, por meio de tratamento correicional célere, controlado e prioritário das denúncias de assédio e discriminação;
- VII - Confidencialidade das informações, proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas, proteção dos dados pessoais e sigilo do conteúdo das apurações; e
- VIII - Transversalidade, considerando que a abordagem das situações de assédio ou discriminação deverá levar em conta sua relação com a organização e a gestão do trabalho, bem como suas dimensões sociocultural, institucional e individual.

Todas as comunicações institucionais, no âmbito do Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação da Comissão de Valores Mobiliários (PPEAD-CVM), deverão usar linguagem inclusiva e não violenta, bem como adotar as definições e conceitos estabelecidos no Anexo I da Portaria MGI Nº 6.719, de 13 de setembro de 2024.

Além disso, o PPEAD-CVM tem como objetivos:

- I - Instituir mecanismos de prevenção, acolhimento e resolução de casos de assédio e discriminação;
- II - Promover uma cultura institucional de respeito mútuo, igualdade e inclusão, bem como um ambiente de trabalho saudável, seguro e acolhedor; e
- III - Estimular a busca por soluções dialogadas para o desenvolvimento das pessoas e da instituição.

IV – INICIATIVAS

No atual cenário da Autarquia, foi percebida a necessidade de um esforço especial no que diz respeito ao tema do acolhimento, uma vez que a CVM ainda não contava com um protocolo de acolhimento para o tratamento de casos e, portanto, não possui evidências

quantitativas nem qualitativas nesse âmbito para embasar ações voltadas aos demais eixos - prevenção e tratamento de notícias – motivo pelo qual as iniciativas do PPEAD-CVM foram planejadas para o horizonte de tempo de um ano.

Nesse sentido, a inovação que o atual Plano apresenta é a inauguração de um canal de acolhimento operado por profissionais de saúde terceirizados, a fim de oferecer escuta ativa e suporte emocional imparcial e qualificado no que diz respeito às temáticas de assédio e discriminação. Na esteira, há o desafio de articular as diferentes instâncias e pessoas envolvidas na implementação do Plano para que atuem efetivamente de modo integrado na preservação da saúde e da integridade das pessoas eventualmente afetadas, inclusive no sentido de prevenir ações de retaliação e revitimização.

Assim, as ações deste Plano foram planejadas para ir além da resposta a incidentes de assédio e discriminação consumados, incluindo principalmente medidas formativas e de sensibilização, a fim de proporcionar o conhecimento necessário para a identificação de condutas inaceitáveis, bem como o apoio na construção e manutenção de um ambiente de trabalho saudável, livre de hostilidades e onde todas as pessoas se sintam seguras e respeitadas.

Portanto, além do apoio psicológico e dos eventuais procedimentos de apuração de denúncias, as ações de comunicação, capacitação e promoção da saúde se destinam a oferecer ferramentas para reconhecimento, prevenção e combate a comportamentos inadequados no ambiente laboral, bem como para reforçar a importância da equidade e do respeito às diferenças, sensibilizando as pessoas para a diversidade e incentivando a criação de uma cultura organizacional ética e sustentável.

V - EIXOS E AÇÕES

O PPEAD-CVM será implementado por meio dos seguintes eixos e ações, a serem incorporados aos instrumentos estratégicos da CVM, tais como o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) e o Plano de Integridade (INTEGRA):

I – Eixo de **Prevenção**, cujas ações envolvem adotar medidas de ações de formação e capacitação; de sensibilização; e de promoção à saúde e prevenção de riscos e agravos;

II - Eixo de **Acolhimento**, cujas ações englobam a manutenção de uma rede de apoio e de um canal de acolhimento para oferecer o apoio emocional e a escuta imparcial e qualificada em casos de assédio e discriminação, assegurando o sigilo, a autonomia e a proteção da intimidade das pessoas acolhidas, bem como a eventual adoção de medidas acautelatórias para preservar a integridade física e mental da pessoa afetada; e

III - Eixo de **Tratamento de Denúncias**, cujas ações destinam-se a garantir a imparcialidade, o sigilo e a celeridade na apuração das denúncias, por meio de processos internos que respeitem o devido processo legal e os direitos das partes envolvidas, assim como adotar as medidas disciplinares cabíveis para responsabilizar os autores e realizar o acompanhamento das pessoas afetadas visando minimizar os riscos de revitimização e retaliação.

Além das ações compreendidas nos eixos acima, o ponto-chave para a implantação do Plano é a instituição de um canal de acolhimento separado das instâncias de apuração de denúncias.

VI – EIXO DA PREVENÇÃO

De acordo com a Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, as ações de prevenção englobam formação, sensibilização, promoção da saúde e prevenção de riscos e agravos.

A **Promoção da Saúde** envolve a estruturação de programas para promover a saúde e prevenir riscos e agravos no ambiente de trabalho, desenvolvendo projetos, estratégias e práticas que promovam ambientes e relações de trabalho inclusivos, seguros e saudáveis; e o monitoramento da qualidade de vida no trabalho, a fim de identificar e combater possíveis fatores de adoecimento físico ou psicológico.

A **Sensibilização** abrange a conscientização do corpo funcional, por meio de linguagem não violenta, acessível, inclusiva e não discriminatória, sobre os elementos que caracterizam o assédio e a discriminação, a legislação pertinente ao tema, e as políticas de acolhimento às pessoas e os canais de denúncia, esclarecendo as especificidades do assédio em relação às diversas identidades de gênero e orientações sexuais e sensibilizando especialmente os detentores de cargos de gestão sobre a importância de se promover um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e livre de assédio.

A **Formação** compreende a realização de cursos, seminários, oficinas e palestras, entre outras ações de capacitação destinadas a promover o desenvolvimento de competências, habilidades e atitudes aplicáveis à rotina de trabalho, tais como:

- O uso da comunicação não violenta e da escuta ativa na rotina de trabalho;
- 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;
- Como identificar situações de assédio moral, assédio sexual e discriminação;
- Como agir diante de situação de assédio moral, assédio sexual e discriminação com base em fluxograma de acolhimento, recebimento e encaminhamento de denúncias; e
- Como interromper situações de assédio moral, assédio sexual e discriminação.

As ações de capacitação deverão abordar temas relacionados ao assédio, à discriminação e suas repercussões jurídicas e gerenciais, à gestão participativa e humanizada, à comunicação não violenta e à intervenção da espectadora e do espectador, considerando, quando pertinente, as diferentes realidades do trabalho presencial e do teletrabalho. A capacitação deverá contemplar o letramento étnico-racial, de gênero, e demais formas de discriminação e suas interseccionalidades.

As temáticas de prevenção do assédio e da discriminação deverão ser incluídas na formação inicial, na ambientação das servidoras e dos servidores públicos federais em estágio probatório e ao longo de toda sua jornada laboral.

Ocupantes de cargos de liderança, independentemente do nível, deverão participar de formação complementar específica, periodicamente, com conteúdo direcionado para gestoras e gestores de equipes.

As pessoas integrantes da Rede de Acolhimento terão prioridade no processo de formação e capacitação e deverão participar de formação específica com temáticas voltadas para a escuta ativa, riscos psicossociais do trabalho e métodos de prevenção e resolução de conflitos, saúde no trabalho, construção compartilhada do conhecimento e outros temas afins, além de aprender sobre a elaboração de protocolos internos, como realizar campanhas de prevenção, fazer escuta, acolhimento, providências e responsabilização, incluindo o letramento obrigatório de gênero, raça, diversidade e inclusão para essas equipes.

A Gerência de Desenvolvimento de Pessoas (GEDEP) em conjunto com a Gerência de Atendimento e Bem-Estar (DOBEM) deverão prever ações periódicas de disseminação e compreensão da temática, bem como avaliar o resultado das ações de sensibilização e de formação por meio de análise de dados quantitativos e de seus impactos. O relatório do Plano de Desenvolvimento de Pessoas da CVM deverá apresentar as ações formativas realizadas pelas equipes e dirigentes no âmbito do PPEAD, contendo a carga horária destinada ao tema no ano.

VII - EIXO DO ACOLHIMENTO

O acolhimento consiste em escuta ativa, apoio psicológico e assistência à saúde adequados e de qualidade para as pessoas que se sintam afetadas por assédio e/ou discriminação no ambiente de trabalho.

A fim de garantir a escuta mais qualificada e imparcial possível, é recomendável que o acolhimento seja realizado por pessoas que tenham formação compatível com essa atividade (qualificação) e que não façam parte do quadro de servidores da CVM (imparcialidade).

A escuta ativa e o suporte emocional, observados métodos e técnicas profissionais, propiciarião atenção humanizada e centrada na pessoa, respeitando suas decisões e seu tempo de reflexão, bem como fortalecendo sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha.

Nesse sentido, as pessoas que realizarem o acolhimento devem evitar julgamento sobre o que for relatado, não se pronunciando sobre a caracterização ou não de assédio moral, assédio sexual ou discriminação em relação ao caso concreto apresentado pela pessoa acolhida.

A equipe de acolhimento propiciará informação relativa às possibilidades de encaminhamento previstas neste Plano e das alternativas de suporte e orientação disponíveis, respeitadas as escolhas da pessoa denunciante quanto ao modo de enfrentar a situação de assédio ou discriminação. Assim, para assegurar que foram fornecidas as orientações necessárias sobre assédio e discriminação, bem como informados os canais de denúncia, tais informações devem ser encaminhadas à pessoa acolhida por escrito, logo após o primeiro atendimento.

Cabe ressaltar que o acolhimento não depende da apresentação de denúncia e não deve ser confundido com qualquer procedimento de apuração, ainda que preliminar, a ser realizado pelas instâncias competentes e por meio dos canais adequados. Tampouco a etapa de acolhimento é obrigatória, podendo ser dispensada pela pessoa denunciante ou ocorrer em paralelo com a apuração da denúncia.

A) EQUIPE DE ACOLHIMENTO

A Equipe de Acolhimento atuará sob monitoramento da Gerência de Atendimento e Bem-Estar (DOBEM), sendo composta preferencialmente por profissionais de saúde contratados, a quem caberá:

- I - Realizar a escuta ativa qualificada e empática, garantindo o apoio e a confidencialidade das informações apresentadas pelas pessoas acolhidas;
- II - Informar a pessoa acolhida sobre noções gerais sobre a prática de assédio moral, assédio sexual, discriminação e respectivos procedimentos de enfrentamento, sem manifestar opiniões pessoais sobre o caso concreto;
- III - Orientar a pessoa acolhida sobre as possibilidades de formalização da denúncia por meio dos canais internos e, quando for o caso, extra institucionais;
- IV - Acompanhar a pessoa acolhida, primando por seu bem-estar, e realizar encaminhamentos, se necessário, a serviços de saúde externos, respeitadas as escolhas da pessoa; e
- V – Preencher controles estatísticos, realizar avaliações e relatar os atendimentos efetuados, preservando a intimidade da pessoa acolhida, com a finalidade de viabilizar o acompanhamento e monitoramento dos casos e a tomada de decisões pelas instâncias competentes.

B) REDE DE ACOLHIMENTO

A Rede de Acolhimento é composta das instâncias responsáveis por atuar conjuntamente na implementação do PPEAD-CVM, cada qual em sua esfera de competência, às quais caberá:

- **Superintendência de Gestão de Pessoas (SGP):** aprovar um protocolo para o acolhimento de pessoas afetadas por assédio e discriminação; promover articulação com o Comitê Gestor do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação na Administração Pública Federal; planejar ações a serem realizadas na Semana de Mobilização para a Prevenção e o Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação; e aprovar plano e calendário de trabalho anual de monitoramento, acompanhamento e avaliação dos resultados deste Plano, a fim de levantar eventuais riscos e impactos, considerando os cargos, os setores e as atividades mais suscetíveis à ocorrência de assédio.
- **Gerência de Atendimento e Bem-Estar (DOBEM):** organizar ações de promoção da saúde e prevenção de riscos e agravos, bem como a gestão do canal e da Equipe de Acolhimento; organizar ações de sensibilização e formação, em conjunto com a

GEDEP; realizar o monitoramento da qualidade de vida no trabalho; e elaborar relatório anual dos trabalhos desenvolvidos, incluindo estatísticas de acolhimento, ações realizadas e resultados alcançados.

- **Gerência de Desenvolvimento de Pessoas (GEDEP):** organizar ações de sensibilização e formação do corpo funcional para conscientização, compreensão e enfrentamento do tema, em conjunto com a DOBEM, bem como avaliar o resultado das ações de sensibilização e de formação, incluindo no relatório do Plano de Desenvolvimento de Pessoas da CVM as ações formativas realizadas no âmbito do PPEAD-CVM e a carga horária destinada ao tema no ano.
- **Assessoria de Comunicação Social (ASC):** elaborar e divulgar material de comunicação sobre temas relacionados ao assédio e à discriminação; e atuar na organização e divulgação de campanhas, e no apoio, quando necessário, a eventos e demais ações de conscientização sobre o tema.
- **Auditoria Interna (AUD):** tratar denúncias sobre assédio e discriminação apresentadas por meio do canal Fala.br, bem como as recebidas por meio da Ouvidoria Interna ou do Serviço de Ouvidoria da Mulher, respeitada a escolha da pessoa que procura tais serviços; encaminhar denunciantes à equipe de acolhimento; e elaborar relatório anual dos trabalhos desenvolvidos, contendo as estatísticas de apuração das denúncias e dos atendimentos/encaminhamentos realizados.
- **Comissão de Ética da CVM (CE-CVM):** apurar eventuais infrações éticas; dirimir dúvidas e atuar como instância consultiva; promover e organizar ações de sensibilização e formação, de forma autônoma ou em conjunto com a DOBEM e a GEDEP; e elaborar relatório anual dos trabalhos desenvolvidos, com as estatísticas de apuração de infrações e outras informações sobre a gestão da ética.
- **Superintendência Administrativo Financeira (SAD):** incluir o PPEAD nos editais de licitação e contratos e fazer constar dos contratos com empresas prestadoras de serviços executados com regime de dedicação exclusiva de mão de obra cláusulas em que as empresas assumam compromisso com o desenvolvimento de políticas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação em suas relações de trabalho e ações de capacitação para suas empregadas e seus empregados.
- **Titulares das Unidades Organizacionais:** participar das formações oferecidas e incentivar a participação de suas equipes nas ações de sensibilização e formação; atuar diligentemente no sentido de coibir assédio e discriminação no seu componente; administrar conflitos por meio do diálogo e da negociação; e ajudar a construir um ambiente de trabalho respeitoso, inclusivo, humano, seguro e saudável.

C) MEDIDAS ACAUTELATÓRIAS

Tendo em vista a preservação da integridade física e mental das partes envolvidas em situações de assédio ou discriminação, medidas acautelatórias poderão ser estabelecidas, independentemente da apuração correcional, inclusive para prevenir ações de retaliação e revitimização.

Medidas acautelatórias são atos de gestão, podendo ser sugeridas por integrantes da Rede de Acolhimento e/ou da Equipe de Acolhimento, a depender do caso e com anuência das pessoas afetadas, podendo envolver decisões como a alteração da unidade de desempenho ou do regime de trabalho da pessoa afetada e o encaminhamento para acolhimento profissional fora da CVM.

VIII – EIXO DO TRATAMENTO DE DENÚNCIAS

O procedimento para registro de denúncia de assédio moral, assédio sexual e discriminação poderá ser iniciado por provocação da pessoa ofendida ou por qualquer pessoa que tiver ciência ou notícia da prática de quaisquer condutas que possam configurar assédio moral, assédio sexual ou discriminação, desde que tenha indícios mínimos de autoria e materialidade, mediante autorização da parte ofendida ou preservando sua identidade.

Portanto, qualquer agente público em exercício na CVM poderá acompanhar a pessoa que se sinta afetada por assédio ou discriminação tanto para acolhimento quanto para auxiliá-la no registro de denúncia de assédio e discriminação.

O registro de denúncia de assédio moral, assédio sexual e discriminação será realizado mediante formalização na Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação (Fala.br), podendo ser realizado por pessoa identificada ou anônima, sendo elementos mínimos para o registro: (i) nome da pessoa assediadora; (ii) conduta; e (iii) Local(is) e data(s) do(s) ato(s) de assédio ou discriminação.

Adicionalmente, constituem elementos relevantes para o registro de denúncias os nomes e contatos de pessoas que tenham presenciado o ato; registros e documentos que possam comprovar o fato ocorrido; e quaisquer outros meios que contribuam para materializar processualmente o assédio, a discriminação ou as situações deles decorrentes.

Após o recebimento do registro por meio do canal digital Fala.br, caberá à Auditoria Interna da CVM o tratamento da denúncia, conforme enquadramento funcional da pessoa denunciada, sendo que as condutas denunciadas como assédio ou discriminação serão processadas e decididas pelas instâncias competentes para conhecimento da responsabilidade ética e disciplinar, observados o devido processo legal e a ampla defesa.

A aplicação de penalidades 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.

Importante ressaltar que importunações e atos impróprios que não configurem assédio sexual podem ser enquadrados em violação aos deveres de "observar as normas legais e regulamentares", de "tratar com urbanidade as pessoas" e de "manter conduta compatível com a moralidade administrativa", previstos no art. 116, incisos III, IX e XI, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, infrações de natureza leve ou intermediária, que, a depender das circunstâncias do caso, podem resultar em penalidades de advertência ou de suspensão.

Cabe lembrar que, além da perspectiva disciplinar, condutas de assédio e discriminação podem constituir também infrações éticas, definidas pelo Código de Ética Profissional do

Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. Assim, é recomendável que as atribuições da CE-CVM e da AUD em matéria de assédio e discriminação sejam exercidas de forma coordenada, observadas as independências de apuração e as competências legais de cada instância, tendo como diretriz, além da efetividade, a máxima preservação da dignidade e da integridade das pessoas afetadas, tanto da que sofrer o assédio ou discriminação quanto de quem oferecer a denúncia, incluindo eventuais testemunhas, contra ações ou omissões praticadas em retaliação ao direito de relatar.

No que se refere ao trâmite, o processamento deve ocorrer com celeridade e com os cuidados necessários à proteção das pessoas envolvidas, de modo a garantir o sigilo, preservar a imagem e impedir a retaliação e a revitimização, sempre que possível, informando à denunciante sobre o andamento do processo por meio de sistema informatizado ou de mensagem eletrônica. Além disso, a pessoa denunciante ou a vítima não deverá ser constrangida a participar de acareação ou outro contato indesejado com a pessoa denunciada ao longo do processo.

Nas situações em que a denúncia seja realizada antecedendo a etapa de acolhimento, quando recebida pela Comissão de Ética da CVM ou pela Auditoria Interna / Ouvidoria, os órgãos responsáveis pelo recebimento da denúncia orientarão a pessoa denunciante sobre a possibilidade de receber apoio e acolhimento especializados.

IX – IMPACTO NAS LICITAÇÕES E CONTRATOS DA CVM

As empresas contratadas pela Administração Pública Federal para a prestação de serviços com regime de dedicação exclusiva de mão de obra deverão cumprir as diretrizes estabelecidas no Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, conforme estabelecido pela Portaria MGI n.º 6.719, de 13 de setembro de 2024.

Em consonância com esta diretriz, as empresas contratadas pela CVM deverão adotar procedimentos e práticas que previnam e enfrentem situações de assédio e discriminação, promovendo um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para seus trabalhadores.

Os editais de licitação e os contratos com empresas prestadoras de serviços executados com regime de dedicação exclusiva de mão de obra devem incluir cláusulas específicas que assegurem o compromisso das prestadoras de serviços no desenvolvimento de políticas de enfrentamento do assédio e da discriminação em suas relações de trabalho, que incluam formação e capacitação de seus trabalhadores sobre o tema, além de garantir mecanismos de denúncia e acompanhamento de possíveis casos.

O objetivo é criar um compromisso conjunto entre a Administração Pública e os prestadores de serviços para a promoção de um ambiente de trabalho livre de assédio e discriminação.

X – AÇÕES E RESULTADOS ESPERADOS

EIXO I – AÇÕES DE PREVENÇÃO

Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades previstas
Capacitar 70% dos servidores com no mínimo 6h de aulas sobre assédio e discriminação (via EVG ENAP)	Elevação do nível de letramento sobre assédio e discriminação	Até dez/25	GEDEP (viabilizar) e TCOs (garantir adesão)	Pouca informação sobre condutas que configurem assédio moral/sexual ou discriminação em função de raça, gênero, idade ou orientação sexual	Não ter curso síncrono; curso pouco interessante; gestores não conseguirem garantir adesão das equipes
Abordar os temas prevenção e combate ao assédio e discriminação em curso sobre Ética e Integridade	Elevação do nível de letramento sobre assédio e discriminação	Até jun/25	CE-CVM e GEDEP (organizar e viabilizar) e TCOs (garantir adesão)	Pouco conhecimento dos servidores sobre as características dos diferentes tipos de assédio e das práticas de discriminação, bem como das condutas que podem ensejar suspensão/demissão e sobre como instruir denúncias	Baixa adesão por parte dos servidores; não conseguir contratar / viabilizar o curso no prazo
Desenvolver campanhas Educativas para comunicação inclusiva	Elevação do nível de letramento sobre assédio e discriminação	Até dez/25	ASC	Comunicação pouco inclusiva e que privilegia o público masculino	Dificuldade de convencer os servidores a usarem; envolve mudança de hábitos

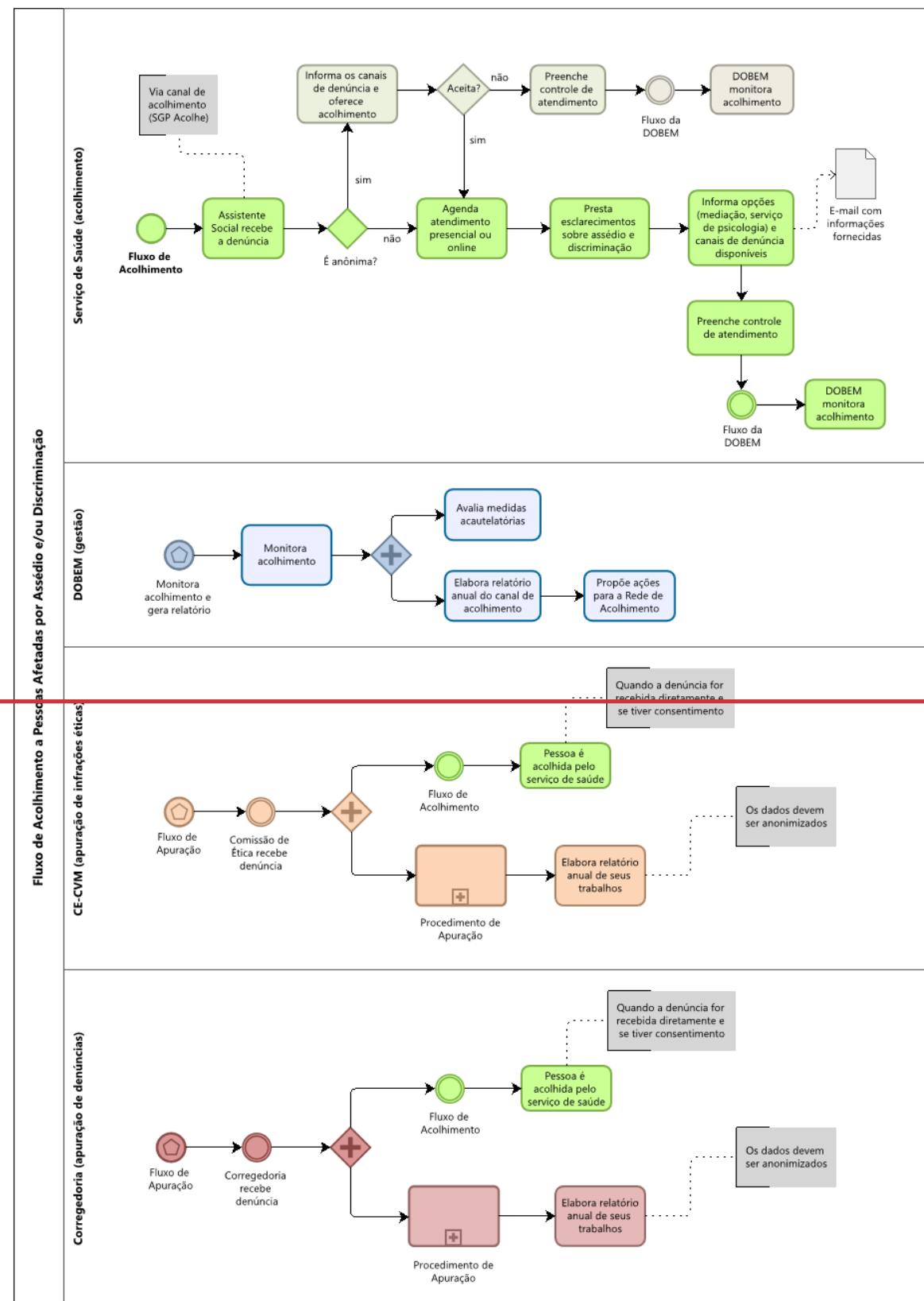
EIXO II - AÇÕES DE ACOLHIMENTO

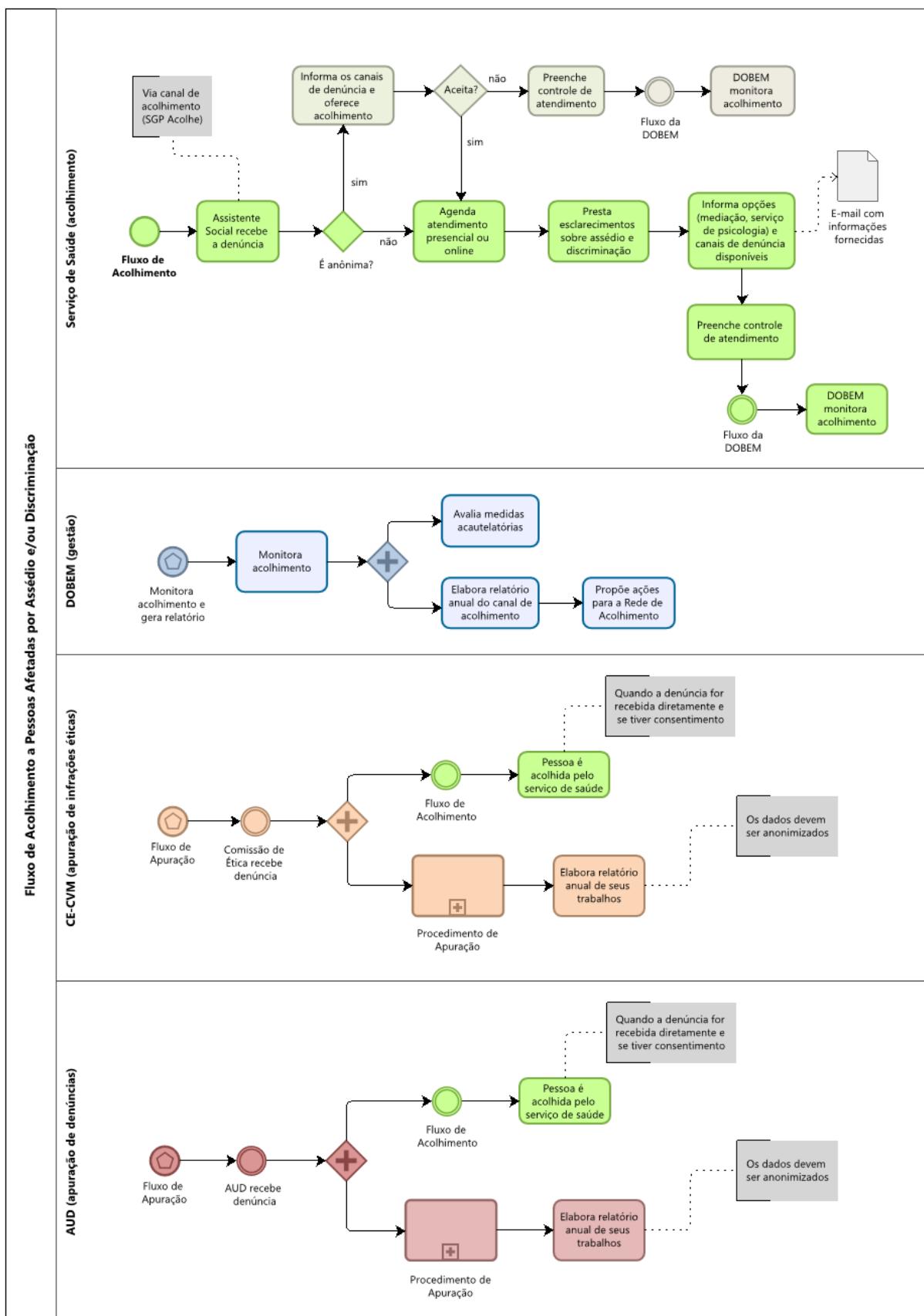
Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades previstas
Criar canal de acolhimento para pessoas que se sintam assediadas e/ou discriminadas	Propiciar acolhimento qualificado e imparcial	Até abr/25	DOBEM	Sofrimento psicológico por causa de assédio ou discriminação	Falta de patrocínio da alta gestão; falta de confiança no canal
Divulgar, manter e monitorar serviço de atendimento psicológico	Mapear as causas de adoecimento psicológico na CVM	Durante 2025	DOBEM	Falta de dados sobre adoecimento psicológico em razão de assédio ou discriminação na CVM	Baixa procura pelo fato de ser um atendimento pontual e não terapia
Mapear medidas acautelatórias (medidas a serem tomadas antes de eventual procedimento apuratório)	Definir um rol de opções para gestores agirem assertivamente para cessar violências	Até jun/25	SGP, CE-CVM e AUD	Insegurança de gestores para agir de imediato em determinadas situações; atraso / dificuldade na atuação para cessar a violência devido à ausência de rol de medidas adaptadas para a CVM	Dificuldade no debate interno para construir medidas acautelatórias de referência

EIXO III – AÇÕES DE TRATAMENTO DE DENÚNCIAS

Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades previstas
Capacitar ao menos 25 pessoas no curso de Justiça Restaurativa para que aprendam a dialogar e negociar para a solução de conflitos	Ampliar a capacidade de solução pacífica de conflitos no ambiente de trabalho	Até dez/25	GEDEP (viabilizar o curso), SDE e SGE (garantir adesão dos TCOs)	Problemas de relacionamento nas equipes; agressividade na comunicação; adoecimento psicológico	Baixa adesão ao curso, em especial das lideranças; falta de patrocínio da alta gestão
Realizar evento de divulgação do relatório do PPEAD-CVM com um panorama do que foi recebido nos canais de acolhimento e denúncia e das providências tomadas	Aumentar a credibilidade dos canais de acolhimento e denúncia	Até dez/25	SGP, AUD e CE-CVM	Falta de credibilidade dos canais de acolhimento e denúncia	Baixo interesse no evento; não ter boas notícias a reportar

XI – FLUXO DO ACOLHIMENTO





XII – FONTES

- [Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024](#) – Institui o Programa Federal de Enfrentamento do Assédio e da Discriminação – PFPEAD na administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional.
- [Portaria MGI Nº 6.719, de 13 de setembro de 2024](#) – Institui o Plano Federal de Enfrentamento do Assédio e da Discriminação – PFPEAD na administração Pública Federal, suas autarquias e fundações.
- [Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Controladoria-Geral da União](#)
- Ofício Circular SEI nº 2355/2024/MGI – Sugestão para a construção de planos setoriais
- [Portaria Normativa AGU nº 153, de 11 de novembro de 2024](#) - Institui, no âmbito da Advocacia-Geral da União, o Programa AGU sem Assédio e sem Discriminação.
- [GUIA LILÁS](#): Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal – 2023
- [Cartilha de Prevenção ao Assédio da CVM](#): documento elaborado pelo Grupo de Trabalho Integridade (GT Integridade) da CVM e que contém informações relevantes sobre tipos de assédio, formas de denúncia e consequências para quem comete o ato e quem sofre a violência.