



FUNDO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO DA EDUCAÇÃO - FNDE  
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO - DIRAD  
COORDENAÇÃO-GERAL DE LOGÍSTICA E DOCUMENTAÇÃO - CGLOD  
COORDENAÇÃO DE GESTÃO DA INFORMAÇÃO E DOCUMENTAÇÃO - COGID  
SERVIÇO DE BIBLIOTECA E PUBLICAÇÃO OFICIAL - SEBIP

## BOLETIM DE PESSOAL E SERVIÇO

*Brasília-DF, sexta-feira, 17 de maio de 2024*

### SUMÁRIO

#### ATOS ADMINISTRATIVOS

#### PRESIDÊNCIA

PORTARIA Nº 423, DE 15 DE MAIO DE 2024 ..... 2

#### FICHA TÉCNICA

Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação - FNDE  
PRESIDENTE: FERNANDA MARA DE OLIVEIRA MACEDO CARNEIRO PACOBAHYBA  
DIRETORA DE ADMINISTRAÇÃO: LEILANE MENDES BARRADAS

Boletim de pessoal e serviço / Fundo Nacional de Desenvolvimento da  
Educação. - N. 127(jul.2010)- .— Brasília: FNDE, 1993- .

Diário

Continuação de: Boletim de Pessoal e Serviço - Extra

1. Atos oficiais das autoridades administrativas - Periódicos. I. Fundo  
Nacional de Desenvolvimento da Educação

CDU 35.077.2(05)

SBS - Quadra 2 - Bloco 'F' - Edifício FNDE - Térreo  
Brasília/DF - CEP: 70.070-929  
Telefone: (061) 2022-4018 / 4020

**BPS Nº 236/2024**

PORTARIA Nº 423, DE 15 DE MAIO DE 2024

Institui a Política de Enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual, à importunação sexual, às formas de discriminação e preconceito, no âmbito do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE).

**A PRESIDENTE DO FUNDO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO DA EDUCAÇÃO**, no uso de suas atribuições legais e tendo em vista o disposto no art. 17, Anexo I, do Decreto nº 11.196, de 13 de setembro de 2022, **resolve**:

Art. 1º Esta Portaria institui a Política de Enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual, à importunação sexual, às formas de discriminação e preconceito, no âmbito do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE), em observância ao previsto nos incisos III e IV, do artigo 1º; do inciso X, do artigo 5º e do *caput*, do artigo 6º, da Constituição Federal de 1988.

Parágrafo único. Entende-se por *âmbito* qualquer local, físico ou virtual, onde sejam desenvolvidas as atividades da Autarquia, incluindo os deslocamentos, as viagens profissionais, os treinamentos, os eventos e as atividades sociais, relacionadas ao trabalho.

**TÍTULO I**  
**DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 2º A Política de Enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual, à importunação sexual, às formas de discriminação e preconceito dispõe de ações de caráter *educativo*, voltadas a coibir e a afrontar a ocorrência das aludidas práticas no Órgão.

Art. 3º São destinatários desta Política:

- I - servidores;
- II - pessoal contratado ou vinculado por tempo determinado;
- III - trabalhadores terceirizados; e
- IV - estagiários.

Art. 4º Para fins desta Portaria, considera-se:

I - assédio moral: processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atente contra a integridade, identidade e dignidade humana, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho - exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação,

humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico -, cujas espécies estão descritas no artigo 5º, deste diploma;

II - assédio sexual: penalidade descrita no inciso IX, do artigo 117 e no inciso V, do artigo 132, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 e delito tipificado no artigo 216-A, do Código Penal, Decreto nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, que se configura por constrangimento de alguém com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo sua condição hierárquica ou ascendência, inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função por meio de conduta com conotação sexual não desejada pela vítima. Gera ambiente hostil ou ameaçador, que pode afetar as condições laborais de quem o sofre. Pode haver assédio sexual de homens contra mulheres, mulheres contra homens, homens contra homens e mulheres contra mulheres;

III - importunação sexual: o crime de importunação sexual, definido no artigo 2º, da Lei nº 13.718, de 24 de setembro de 2018, é caracterizado pela prática de ato libidinoso contra alguém de forma não consensual, com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro, sendo irrelevante a hierarquia;

IV - discriminação: toda conduta que tenha por objetivo anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições de direitos humanos e liberdades fundamentais, a partir do entendimento de que certas características, opções individuais e/ou ideias seriam fundamento legítimo para a inferiorização, tratamento injusto ou desigual, degradante e violador da dignidade de pessoas e grupos sociais, consoante a Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010; e

V - preconceito: toda opinião ou manifestação formulada sem reflexão ou exame crítico, desprovida de qualquer fundamento, que influencia modos de pensar e de agir e que incita ou determina atos de intolerância e violência contra pessoas ou grupos sociais.

Art. 5º Não tipificam o assédio moral, as condutas inerentes ao trabalho de gestão pública, pontuais ou moderados, quais sejam:

I - cobranças de trabalho, realizadas de maneira respeitosa;

II - atribuição de tarefas aos subordinados no interesse da Administração;

III - conflitos esporádicos com colegas ou chefias - divergências sobre determinado tema comunicadas de forma direta e respeitosa;

IV - críticas construtivas; e

V - avaliações de desempenho realizadas por colegas ou superiores, desde que não seja feita de forma a causar situação vexatória na pessoa avaliada.

Art. 6º Não tipificam o assédio sexual:

I - elogios sem conteúdo sexual; e

II - flertes correspondidos.

Parágrafo único. O consentimento da parte exclui a antijuridicidade do ato praticado.

Art. 7º Para configuração do assédio sexual não é necessária a repetição ou a sistematização da conduta, bastando 1 (um) único ato de investida com teor sexual indesejado pela vítima, em que ocorra a intimidação com incitações sexuais inoportunas, a fim de caracterizá-lo.

## **TÍTULO II DOS PRINCÍPIOS E DAS AÇÕES PRIORITÁRIAS**

Art. 8º A Política, objeto desta Portaria, está pautada nos princípios que seguem:

I - respeito à dignidade humana;

II - estabelecimento de um clima institucional, sedimentado nas premissas dos direitos humanos, nos valores éticos e democráticos, visando o respeito às diversidades; e

III - preservação da autonomia e da intimidade das vítimas, garantindo que estejam informadas sobre os benefícios e os riscos das medidas, que poderão ser adotadas para auxiliá-las, e sobre as regras que disciplinam o sigilo e o compartilhamento de informações relativas ao seu caso com outros setores.

Art. 9º No enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual, à importunação sexual, às formas de discriminação e preconceito, são julgadas ações prioritárias pelo FNDE:

I - elaboração de materiais informativos e realização de eventos e campanhas de comunicação a respeito dos temas: assédio, discriminação, preconceito, inclusão social, diversidades e questões identitárias;

II - qualificação dos servidores, membros da Comissão de Ética, e daqueles lotados na Ouvidoria, na Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas e Organizações (CGPEO) e na Corregedoria (COGER), por meio do compartilhamento de conteúdos que os possibilitem identificar as condutas caracterizadas como assédio moral, assédio sexual, importunação sexual, discriminação e preconceito em suas diferentes formas;

III - transmissão de recomendações e solicitação de providências, sejam elas:

a) relatórios e pareceres, resguardados o sigilo e o compromisso ético-profissional das áreas implicadas;

b) proteção das pessoas envolvidas;

c) preservação das provas;

d) garantia da lisura e do sigilo das apurações;

e) promoção de alterações funcionais temporárias até o desfecho da situação;

f) mudanças de métodos e de processos na organização do trabalho;

g) melhorias das condições laborais;

h) aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas;

IV - difusão de medidas de enfrentamento à prática de assédio moral, assédio sexual, importunação sexual, discriminação e preconceito;

V - desenvolvimento de processo educativo contínuo sobre direitos humanos;

VI - divulgação dos canais de denúncias; e

VII - criação do protocolo institucional de acolhimento às vítimas de violência psicológica/moral e sexual na Comissão de Ética, na Ouvidoria, na CGPEO e na COGER:

a) baseado na escuta ativa, sigilosa e respeitosa;

b) ausente de postura julgadora e indagações inconvenientes;

c) com a demonstração de interesse, empatia, compreensão e valorização do relato do denunciante;

d) pautado no reconhecimento dos fatores estruturais, circunstanciais e as situações de vulnerabilidades reveladas pelos marcadores sociais de gênero, classe, raça, idade, impedimento ou deficiência, religião e etnia;

e) realizado, preferencialmente, em dupla para que o registro das informações possa ser conduzido sem prejuízo ao acolhimento proposto. Sempre que possível, com a presença de 1 (uma) mulher e de 1 (um) homem, buscando maior solidariedade.

### TÍTULO III DO REGISTRO E DO ENCAMINHAMENTO DAS DENÚNCIAS

Art. 10. Os registros das denúncias podem ser formalizados por qualquer pessoa, garantida a preservação dos elementos de identificação do denunciante, por meio do sigilo do nome, do endereço e de quaisquer outros elementos que possam apontá-lo, através da Plataforma Fala.BR, pessoalmente, via *e-mail*, ou por protocolo de documento físico, na Ouvidoria do FNDE, exclusivamente.

§1º A Ouvidoria, depois de registrada a denúncia, possui até 30 (trinta) dias, prorrogáveis por mais 30 (trinta) dias, para oferecer resposta conclusiva, acerca do arquivamento ou da remessa daquela para a respectiva unidade de apuração.

§2º A Ouvidoria realizará, no interstício mencionado no parágrafo anterior, uma análise preliminar, na qual verificará se há indícios de autoria, materialidade e relevância, que permitam o encaminhamento da denúncia para as unidades de apuração, no caso a Comissão de Ética ou a COGER, a fim de que seja iniciado o procedimento apuratório das:

I - denúncias de assédio moral, discriminação e preconceito pela Comissão de Ética, exceto na hipótese de constatação de desvios disciplinares, previstos na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quando o processo será enviado à COGER; e

II - denúncias de assédio sexual, importunação sexual e na situação mencionada no inciso I, pela COGER.

§3º. A tramitação será conduzida, seguindo o devido processo legal, observado o princípio da ampla defesa e do contraditório, e o conteúdo dos documentos poderá levar ao conhecimento das autoridades competentes, quando houver outras possibilidades de apuração.

§4º. Uma vez concluído o processo, o resultado será informado à Ouvidoria, a fim de que seja comunicado ao denunciante.

§5º. O conteúdo da denúncia é de acesso restrito, nos termos do Decreto nº 10.153, de 3 de dezembro de 2019, sendo autorizado apenas por pessoas com necessidade de conhecê-lo.

Art. 11. O autor da infração pode ser responsabilizado tanto na esfera administrativa quanto na cível e penal.

#### **TÍTULO IV DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 12. Os questionamentos referentes aos exemplos de condutas que configurariam as práticas, objeto da Política de Enfrentamento desta norma, poderão ser dirimidos no Guia Lilás - Orientações para Prevenção e Tratamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação no Governo Federal, da Controladoria-Geral da União (CGU), de março de 2023.

Art. 13. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

**FERNANDA MARA DE OLIVEIRA MACEDO CARNEIRO PACOBAHYBA**