

DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 01/10/2024 | Edição: 190 | Seção: 1 | Página: 46

Órgão: Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos/Gabinete da Ministra

PORTARIA MGI Nº 6.719, DE 13 DE SETEMBRO DE 2024

Institui o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, suas Autarquias e Fundações.

A MINISTRA DE ESTADO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS, no uso da competência que lhe foi atribuída pelo art. 6º, § 1º, do Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, e tendo em vista o que consta do Processo Administrativo nº 19975.025115/2024-01, resolve:

Art. 1º Institui o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal, no âmbito da administração pública federal direta, suas autarquias e fundações, na forma dos Anexos, com objetivo de estabelecer diretrizes para promoção de ações eficazes de prevenção, acolhimento, apuração, responsabilização e autocomposição de conflitos para construção de ambientes de trabalho livres de assédio, discriminação e demais tipos de violência.

Parágrafo único. Os planos setoriais deverão observar as diretrizes constantes nesta Portaria.

Art. 2º São objetivos específicos do Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal:

I - desenvolver um conjunto de ações coordenadas para prevenir o assédio e a discriminação, por meio de estratégias educativas que abordem tanto a formação quanto a sensibilização de pessoas que exercem atividade pública;

II- fomentar a gestão humanizada nos espaços institucionais, sejam eles físicos ou virtuais, com foco contínuo na avaliação da cultura organizacional para assegurar que as ações de prevenção promovam a mudança cultural desejada;

III - definir e estruturar instâncias direcionadas a promover acolhimento, escuta ativa, orientação e acompanhamento das pessoas afetadas por assédio e discriminação para mitigar os riscos psicossociais da violência no trabalho;

IV- assegurar às pessoas denunciantes o sigilo dos dados pessoais e a proteção contra ações praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar;

V - assegurar que os procedimentos administrativos correccionais não promovam a revitimização;

VI - garantir a efetividade do programa, por meio da integração entre os órgãos e entidades, centrais e descentralizados.

Parágrafo único. Todas as fases de execução do Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal deverão adotar o uso de linguagem inclusiva e não violenta.

Art. 3º São diretrizes gerais do Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal:

I- compromisso institucional;

II- universalidade;

III- acolhimento;

IV - comunicação não violenta;

V- integralização;

VI- resolutividade;

VII- confidencialidade; e

VIII - transversalidade.

Art. 4º Os órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional deverão aprovar e publicar, ou revisar, caso existentes, seus planos específicos de prevenção e enfrentamento das práticas de assédio e discriminação, no prazo máximo de cento e vinte dias, contados da data de publicação desta Portaria.

Art. 5º O Plano será executado por meio de uma Rede Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, composta pelo:

I - Comitê Gestor do Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal;

II - Comitês Estaduais de Acompanhamento do Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal ; e

III - Órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Art. 6º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

ESTHER DWECK

ANEXO I

PLANO FEDERAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL - PFPEAD

1. DA FINALIDADE

O Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD) na Administração Pública Federal (APF) representa a busca por ambientes de trabalho livres de violência, nos quais os direitos humanos e a dignidade das trabalhadoras e dos trabalhadores sejam respeitados. Para tanto, propõe-se a erradicar todas as formas de violências oriundas das relações de trabalho, com especial atenção ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação.

O PFPEAD visa, ainda, à consolidação da integridade na APF, por meio do apoio e da valorização de condutas respeitadas, integradas aos processos de construção coletiva, baseadas no respeito mútuo e contínuo entre servidoras, servidores, trabalhadoras e trabalhadores do serviço público federal.

Além do disposto no art. 2º, essas medidas serão centradas na compreensão e erradicação das causas fundamentais da discriminação e do assédio, além de promover uma cultura organizacional que valorize o respeito, a inclusão, a igualdade, a diversidade, a equidade, a acessibilidade e a integridade.

O PFPEAD dedica especial atenção à proteção de grupos historicamente vulnerabilizados, como mulheres, pessoas negras, indígenas, idosas, pessoas com deficiência e pessoas LGBTQIA+, reconhecendo que esses grupos são desproporcionalmente impactados por processos de trabalho excludentes e discriminatórios.

2. DAS DEFINIÇÕES

O PFPEAD e os planos setoriais de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação dos órgãos e entidades do SIPEC deverão considerar as seguintes definições:

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.

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.

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.

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

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.

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.

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.

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.

3. DAS DIRETRIZES GERAIS

Para fins do disposto no 3º desta Portaria, deverão ser observados os seguintes conceitos:

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.

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.

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

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.

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.

Resolutividade: o tratamento correcional das denúncias de assédio ou discriminação deverá ser célere, controlado e definido como prioritário.

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.

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.

4. DA PREVENÇÃO

As ações de prevenção do assédio e da discriminação são elementos essenciais para consolidar

uma cultura organizacional que valorize o respeito às diferenças, à equidade e à diversidade, e que internalize a compreensão dos conceitos e das práticas aceitáveis nos ambientes de trabalho.

Constituem ferramentas de prevenção no âmbito do PFPEAD:

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

4.1 AÇÕES DE FORMAÇÃO E DE CAPACITAÇÃO

Os órgãos central, setoriais e seccionais do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC) deverão incorporar a temática em seus instrumentos estratégicos, como:

- I. a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP);
- II. os Planos de Desenvolvimento de Pessoas (PDP); e
- III. os Planos de Integridade.

Os órgãos e entidades da APF e as Escolas de Governo deverão contemplar as temáticas de prevenção do assédio e da discriminação na formação inicial, na ambientação das servidoras e dos servidores públicos federais em estágio probatório e ao longo de toda sua jornada laboral.

As Escolas de Governo deverão propiciar formação continuada da Rede de Acolhimento e da Rede Federal de Governança do PFPEAD sobre elaboração de protocolos internos, como realizar campanhas de prevenção, fazer escuta, acolhimento, providências e responsabilização, além de letramento obrigatório de gênero, raça, diversidade e inclusão para essas equipes.

As ações de formação e 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. Deverá, obrigatoriamente, contemplar o letramento étnico-racial, de gênero, e demais formas de discriminação e suas interseccionalidades.

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

Os relatórios dos Planos de Desenvolvimento de Pessoas dos órgãos e entidades integrantes do SIPEC deverão consolidar e apresentar as ações formativas realizadas pelas equipes e dirigentes, contendo a carga- horária destinada ao tema, no ano.

A capacitação promoverá 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, envolvendo todas as servidoras e servidores e demais trabalhadoras e trabalhadores com qualquer vínculo, tais como terceirizadas e terceirizados, estagiárias e estagiários, bolsistas e outros;
- 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.

A Rede de Acolhimento e a Rede Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação terão prioridade no processo de formação e capacitação e deverão, obrigatoriamente, 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.

4.2 AÇÕES DE SENSIBILIZAÇÃO

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.

Os Planos de Comunicação dos órgãos e entidades integrantes do SIPEC deverão prever ações periódicas de disseminação e compreensão da temática.

A sensibilização deverá ter 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.

Os órgãos e entidades do SIPEC deverão avaliar o resultado das ações de sensibilização e de formação por meio de análise de dados quantitativos e de seus impactos.

4.3 AÇÕES DE PROMOÇÃO DA SAÚDE E PREVENÇÃO DE RISCOS E AGRAVOS

O órgão central do SIPEC, por meio das unidades do SIASS, deverá estruturar políticas de prevenção e promoção da saúde das pessoas que exercem atividade pública, definindo protocolos, mecanismos, fluxos e marcadores sistêmicos. O objetivo é identificar e monitorar situações de absenteísmo e adoecimento decorrentes de possíveis situações de assédio e discriminação no trabalho, além de orientar as equipes de saúde e segurança do SIPEC.

Os órgãos e entidades do SIPEC deverão adotar 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.

Os resultados provenientes dessas iniciativas subsidiarão as demais ferramentas de prevenção deste PFPEAD, retroalimentando-se e estabelecendo um ciclo virtuoso para o desenvolvimento de um ambiente laborativo propício ao bem-estar e à integridade física e psicológica de pessoas que exercem atividades públicas federais.

5. DO ACOLHIMENTO

5.1 REDE DE ACOLHIMENTO

Constituirão potencialmente a Rede de Acolhimento: todas as unidades de gestão de pessoas, as ouvidorias, as Secretarias-executivas das Comissões de Ética setoriais, as Assessorias de Participação Social e de Diversidade, as gestoras e os gestores, as unidades do SIASS, quando houver, dentre outras que existirem na instituição.

A Rede de Acolhimento terá por finalidade:

- 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 a pessoa para atendimento especializado, quando for o caso.

Cada órgão e entidade poderá instituir Comissão de Apoio ao Acolhimento com representação direta de servidoras e servidores, tendo por princípio a diversidade na sua composição.

A participação nas atividades desenvolvidas por integrantes das Comissões de Apoio ao Acolhimento, quando houver, será considerada prestação de serviço público relevante, não remunerada, devendo respeitar a jornada de trabalho do cargo público.

Caberá ao Comitê Gestor do Programa definir diretrizes para a instituição e funcionamento da Comissão de Apoio ao Acolhimento.

5.2 CANAIS DE ACOLHIMENTO

Os órgãos e entidades do SIPEC manterão canais permanentes de acolhimento e escuta, por meio da Rede de Acolhimento, devendo torná-los conhecidos nos ambientes de trabalho.

As Comissões de Apoio ao Acolhimento, quando constituídas, serão de amplo acesso a pessoas que exercem atividade pública afetadas por assédio ou discriminação.

As pessoas que exercem atividade pública afetadas por assédio ou discriminação deverão ser atendidas em ambiente adequado, presencial ou virtual e com acessibilidade, sendo permitido seu atendimento no órgão ou entidade de escolha da pessoa, devendo ter, preferencialmente, na equipe de atendimento, a presença de pessoa do mesmo gênero e/ou raça.

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

Os atendimentos promovidos por integrantes da Rede de Acolhimento deverão observar o Protocolo de Acolhimento constante do Anexo II.

Caso a denúncia de assédio ou discriminação apresente indício de crime ou ilícito penal, a Rede de Acolhimento deverá esclarecer à pessoa denunciante sobre a possibilidade de apresentar notícia, a depender do caso, na Delegacia Especial de Atendimento à Mulher - DEAM, Delegacia de Crimes Raciais e Delitos de Intolerância - Decradi ou outra Delegacia da Polícia Civil.

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.

Os órgãos e entidades do SIPEC poderão celebrar termos de cooperação técnica com universidades e contratar serviços de acolhimento, observado o sigilo das informações, com o objetivo de apoiar a Rede de Acolhimento, no intuito de promover atendimentos com equipe multiprofissional qualificada, interdisciplinar e diversa.

5.3 MEDIDAS ACAUTELATÓRIAS

As medidas acautelatórias configurarão atos de gestão para preservar a integridade física e mental da pessoa afetada, independentes da atividade correcional, como alteração da unidade de desempenho de sua atribuição ou deferimento de teletrabalho, observados os normativos vigentes.

Integrantes da Rede de Acolhimento, desde que com a concordância da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação, poderão prescrever medidas acautelatórias, encaminhar para acolhimento profissional e preencher formulário de avaliação de risco para unidade de gestão de pessoas responsável para análise de providências.

A unidade de gestão de pessoas responsável, frente aos riscos psicossociais relevantes, orientada pelas informações do formulário de avaliação de risco e desde que com anuência da pessoa afetada por assédio ou discriminação, poderá adotar ações imediatas que não constituem penalidade.

6. DA DENÚNCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

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.

A pessoa denunciante deverá buscar os canais de atendimento das Ouvidorias, seja de forma presencial ou por meio da plataforma Fala.BR., para o registro da denúncia.

A Rede de Acolhimento deve orientar a pessoa sobre a possibilidade do registro de denúncia na Plataforma Fala.BR. Caso a pessoa afetada pelo assédio ou discriminação não se sinta em condições de registrar o ocorrido, a Rede de Acolhimento poderá acionar a Ouvidoria para que a sua equipe possa fazê-lo, se assim for o desejo da pessoa afetada.

Todas as denúncias de assédio ou discriminação recebidas pelos diferentes meios, por qualquer pessoa que exerce atividade pública, deverão ser encaminhadas à unidade de ouvidoria de seu órgão ou entidade.

A Ouvidoria deverá constituir tratamento específico, inclusive na plataforma do Fala.BR., com identidade própria denominada Ouvidoria Interna da Servidora, do Servidor, da Trabalhadora e do Trabalhador no Serviço Público, que atuará na orientação, acolhimento e tratamento, com foco nas demandas internas oriundas das relações de trabalho.

6.1 PROTEÇÃO DA PESSOA DENUNCIANTE

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

A ocorrência da prática de atos de retaliação deverá ser registrada no Fala.BR., devendo fazer menção à denúncia anterior, e encaminhada à Controladoria-Geral da União para o devido processamento.

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.

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.

7. DAS INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES

As denúncias, notícias e manifestações sobre assédio moral, assédio sexual, outras condutas de natureza sexual e a discriminação serão processadas pela unidade correcional para conhecer da responsabilidade disciplinar, quando constituírem violações a deveres ou proibições previstas na legislação aplicável.

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.

Para 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.

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.

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.

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.

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.

O fluxo no trâmite de denúncia será referenciado, no que couber, no Guia Lilás: Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal, aprovado pela Portaria Normativa CGU nº 58, de 7 de março de 2023.

8. DAS INSTÂNCIAS EXECUTORAS

Para fins do disposto no art. 5º desta Portaria, o arranjo organizacional visa à implementação eficiente e adaptável do Plano, atendendo às diversas necessidades e contextos em todo o país, garantindo a centralização das diretrizes e a descentralização de sua execução e acompanhamento.

As ações voltadas à prevenção e ao enfrentamento do assédio e da discriminação deverão considerar a diversidade regional e cultural que se reflete no funcionamento das unidades descentralizadas dos órgãos e entidades da Administração Pública Federal.

A participação nas atividades desenvolvidas por integrantes dos comitês do Programa será considerada prestação de serviço público relevante, não remunerada, devendo respeitar a jornada de trabalho do cargo público.

8.1 DOS ÓRGÃOS E ENTIDADES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL

Os órgãos e entidades são estruturas fundamentais da Rede Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (RFPEAD), e deverão disseminar as diretrizes deste PFPEAD e elaborar seus planos específicos de sensibilização e de enfrentamento do assédio e da discriminação.

Os planos específicos de cada órgão e os planos de integridade, no que concerne à temática de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação, deverão estar adequadamente conectados, com mútuas remissões, além de convergência e sincronicidade na periodicidade e no monitoramento das ações nessa temática, a fim de garantir maior robustez e eficiência das abordagens pretendidas.

As ações de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação no âmbito dos planos de integridade serão aquelas estabelecidas nos planos específicos de prevenção de cada órgão. Caso ações desse tipo já estejam previstas nos planos de integridade, essas deverão ser revisitadas para fins de adequação ao PFPEAD.

A atuação em rede visa à cooperação e ao compartilhamento de experiências, à disseminação de boas práticas e à colaboração mútua, para a construção de ambientes de trabalho livres de assédio, discriminação e todo tipo de violência.

9. DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

A implementação do PFPEAD é de responsabilidade do Comitê Gestor, dos Comitês Estaduais de Acompanhamento e de todos os órgãos e entidades da APF, que constituirão a Rede Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na APF.

Os órgãos e entidades da APF deverão aprovar e publicar, ou revisar, seus planos específicos de prevenção e enfrentamento às práticas de assédio e discriminação, no prazo máximo de cento e vinte dias da vigência deste PFPEAD.

Os órgãos e as entidades da APF deverão apoiar os Comitês Estaduais de Acompanhamento do PFPEAD, fornecendo a estrutura necessária ao seu funcionamento.

9.1 DO CONCURSO PÚBLICO E ATO DE POSSE DO SERVIDOR

A implementação das diretrizes do PFPEAD deverá começar pela porta de entrada do serviço público, ou seja, pelos concursos públicos.

Seus conteúdos deverão observar as temáticas do assédio e da discriminação, como questões importantes para a constituição de um Estado democrático e inclusivo que respeita a diversidade do seu

povo no exercício dos serviços públicos.

No ato de posse da servidora e do servidor, deverá ser dada ciência do Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, que fará parte dos processos permanentes de formação e capacitação.

9.2 DOS CONTRATOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE MÃO DE OBRA

As empresas de prestação de serviços executados com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, contratadas pela APF, deverão observar as diretrizes do presente Plano, e promover práticas respeitadas e humanizadas.

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 suas empregadas e empregados.

10. GLOSSÁRIO

I. 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.

II. Autocomposição de conflitos: método de resolução de conflitos a partir da negociação direta entre as partes interessadas que buscam atingir o consentimento entre ambas.

III. 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.

IV. 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.

V. 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.

VI. 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.

VII. 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.

VIII. 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.

IX. 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.

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

XI. 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.

XII. 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.

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

XIV. 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.

ANEXO II

Protocolo de Acolhimento em situações de assédio ou discriminação

A - Disposições Gerais

1. O acolhimento será realizado mediante atendimento humanizado regido pelas seguintes orientações:

a. tratamento individualizado com a compreensão de necessidades e particularidades da pessoa notificante e do caso concreto, incluindo observância de conhecimentos relacionados à comunidade LGBTQIA+, bem como atenção ao racismo estrutural e à misoginia, sendo vedada a repetição de ações, hábitos, falas e pensamentos que promovam, direta ou indiretamente, a discriminação ou a segregação racial;

b. prática de escuta ativa e transmissão de mensagens claras, em linguagem apropriada à pessoa afetada por assédio ou discriminação e a eventuais acompanhantes, para que possam ser compreendidas;

c. redução de tempo de espera e garantia de atendimento presencial com prioridade para as pessoas idosas e pessoas com deficiência;

d. uso de linguagem não burocrática ou jurídica e questionamento à pessoa afetada por assédio ou discriminação como quer ser tratada, como gostaria de ser chamada e, caso deseje, usar o nome social informado;

e. adaptação necessária no atendimento a pessoas lactantes, pessoas com filhos pequenos, pessoas ameaçadas ou em qualquer outra situação de vulnerabilidade com relação à duração dos atos, ao vocabulário utilizado, à privacidade, entre outras medidas;

f. observância ao sigilo de dados da pessoa afetada por assédio ou discriminação e ao sigilo profissional;

g. permissão de presença de acompanhantes (inclusive de representante de entidade sindical) e familiares, quando solicitado pela pessoa notificante.

2. A pessoa afetada por assédio ou discriminação poderá escolher pessoa servidora lotada nas instâncias da Rede de Acolhimento para a realização do atendimento.

3. Será apresentado formulário de avaliação de risco à pessoa afetada por assédio ou discriminação, para preenchimento voluntário.

B - Registro e encaminhamento do relato

1. Caso a pessoa afetada por assédio ou discriminação opte por prosseguir com o registro do relato e, identificado risco psicossocial entre o recebimento da notícia e o encaminhamento para deliberação da unidade de gestão de pessoas, recomenda-se prazo não superior a 30 (trinta) dias.

2. Para a apreciação de ações imediatas, recomenda-se prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

C - Ações imediatas

Deverão ser prescritas, desde que autorizadas pela pessoa afetada por assédio ou discriminação e para preservar a sua saúde e integridade física e moral, ações imediatas para unidade de gestão responsável.

D - Colheita de declarações da pessoa noticiante, escuta qualificada

1. Na escuta ativa, todos os sentidos deverão ser utilizados para buscar compreender o que está sendo comunicado, com atenção total a quem está se manifestando. Importante, assim, não fazer outras atividades, tais como consultar o computador ou o celular, durante a conversa com outra pessoa.

2. Na escuta ativa, é importante demonstrar empatia: colocar-se no lugar da outra pessoa, compreendendo seus sentimentos e suas experiências, sem fazer julgamentos ou críticas. Importante fazer perguntas, buscar compreender inteiramente o que está sendo comunicado, bem como repetir o que entendeu, para mostrar à outra pessoa compreensão integral da mensagem.

3. A memória da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação sobre o ocorrido pode estar comprometida, como medida de autodefesa para superar o trauma sofrido. Nesse cenário, o início da colheita das declarações deverá ser apto a tranquilizá-la, esclarecendo que o objetivo do ato é reconstituir os fatos na medida do possível, identificando lembranças e lapsos existentes na memória.

4. A pessoa afetada por assédio ou discriminação deverá se sentir livre para contar sua história da maneira que melhor lhe convier. Isso poderá significar um testemunho em um formato narrativo ou poderá envolver uma série de perguntas e respostas. Dever-se-á tomar o cuidado para não interromper o fluxo da narrativa, esperando-se um ponto apropriado para intervir.

5. A dificuldade de recontar o trauma sofrido não poderá ser interpretada em desfavor da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação, de modo a rotular o seu relato como não convincente. A falta de precisão no relato e eventual hesitação em fornecer detalhes não poderão servir para desacreditar o depoimento da pessoa noticiante, considerando, principalmente, as consequências negativas de longo prazo decorrentes dos abusos noticiados.

6. O relato dever-se-á basear em respostas a perguntas não tendenciosas, ou seja, questões isentas de suposições ou conclusões e que permitam à pessoa noticiante oferecer o depoimento mais completo e objetivo possível. Deverão ser evitadas perguntas de resposta múltipla, uma vez que podem obrigar a pessoa noticiante a dar respostas pouco precisas caso o que lhe tenha acontecido não corresponda exatamente a nenhuma das opções. A pessoa noticiante deverá poder contar a sua própria história, mas poderá ser auxiliada por meio do levantamento de questões que ajudem a tornar o relato mais preciso.

E - Informação e orientação

1. Após a escuta, deverão ser transmitidas orientações sobre como o registro da denúncia ocorre e seus possíveis desdobramentos, respeitando sempre a vontade e os limites externados pela pessoa noticiante, inclusive o de apenas relatar para as Instâncias da Rede de Acolhimento sem nada registrar.

2. As possíveis respostas aos questionamentos da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação deverão estar disponíveis de imediato.

3. Orientações que poderão ser transmitidas à pessoa noticiante:

a. comunicar aos superiores hierárquicos ou registrar a denúncia por meio dos canais disponíveis no órgão, como a plataforma Fala.BR;

b. evitar permanecer sozinha no mesmo local que a pessoa assediadora;

c. anotar, com detalhes, todas as condutas abusivas sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome da pessoa noticiada e de colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais considerar necessário;

d. dar visibilidade ao episódio procurando a ajuda de colegas, principalmente daquelas e daqueles que testemunharam o fato ou que são ou foram vítimas;

e. reunir provas, como bilhetes, e-mails, mensagens em redes sociais, presentes e filmagens de câmeras de segurança.

4. Caso o fato noticiado aparente possível resolução mediante utilização de técnicas de resolução de conflitos, incluindo as abordagens de práticas restaurativas, será facultado endereçamento do caso específico à Rede de Acolhimento.

Este conteúdo não substitui o publicado na versão certificada.