

DIREÇÃO SUPERIOR**DIRETORIA-GERAL****PORTARIA Nº 6467, DE 12 DE NOVEMBRO DE 2025**

Institui a Política de Prevenção e de Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação no âmbito do Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes - DNIT

O DIRETOR-GERAL SUBSTITUTO DO DEPARTAMENTO NACIONAL DE INFRAESTRUTURA DE TRANSPORTES – DNIT, no uso das atribuições que lhe conferem o art. 89, inciso II e § 1º da Lei nº 10.233, de 5 de junho de 2001, e o art. 24, inciso IV e § 1º do Anexo I do Decreto nº 11.225, de 7 de outubro de 2022, e tendo em vista o disposto no art. 173, inciso IV e parágrafo único, c.c. o art. 174, inciso I, do Regimento Interno do DNIT, aprovado pela Resolução nº 39, de 17 de novembro de 2020, do Conselho de Administração do DNIT, e no art. 13 da Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999, conforme a Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023, o previsto no art. 4º do Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, a Portaria MGI nº 6.179, de 13 de setembro de 2024, o Parecer nº 15/2023/CONSUNIAO/CGU/AGU, aprovado pelo Parecer vinculante Nº JM – 03, de 4 de setembro de 2023, do Advogado-Geral da União, Portaria DG nº 3.548, de 18 de julho de 2024, e o que consta nos autos do Processo nº 50600.042476/2024-11, institui:

CAPÍTULO I
DA POLÍTICA

Art. 1º A Política de Prevenção e de Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação (PPEAD) possui como finalidade enfrentar todas as formas de violências decorrentes das relações de trabalho, em especial o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação, e mitigar os riscos psicossociais da violência no ambiente organizacional, de forma a fortalecer o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito do Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes (DNIT).

Art. 2º A PPEAD do DNIT integra o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do Poder Executivo Federal (PFPEAD) e compõe o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal (PFPEADAPF).

Art. 3º A PPEAD do DNIT concorre para o alcance dos objetivos da Rede Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (RFPEAD).

Art. 4º A PPEAD do DNIT integrará o Plano Anual de Integridade do DNIT vigente alinhado às iniciativas de tratamento de denúncias de assédio, de confiabilidade dos canais de denúncia e de garantia de proteção ao denunciante.

Art. 5º As ações de prevenção e de enfrentamento do assédio e da discriminação fixadas na PPEAD serão temáticas incorporadas ao Plano Anual de Integridade (PInt) do DNIT, ao Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) do DNIT e ao Programa de Capacitação de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação (PCPEAD).

CAPÍTULO II

DA ABRANGÊNCIA DA POLÍTICA

Art. 6º A execução da PPEAD do DNIT abrange as Unidades Locais, as Superintendências Regionais em cada unidade da federação e a sede do DNIT, em Brasília, no Distrito Federal.

Art. 7º Aplica-se a todas as condutas de assédio e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no DNIT, praticadas por qualquer meio, contra qualquer pessoa no exercício da função pública, inclusive, as pessoas que exercem as atividades de estágio, de aprendiz, de voluntário, de terceirizado e quaisquer outras pessoas prestadoras de serviços, independentemente do vínculo jurídico mantido.

Art. 8º Abrange a proteção de grupos historicamente vulnerabilizados, como mulheres, pessoas negras, indígenas, idosas, pessoas com deficiência e pessoas LGBTQIA+, legitimando-se o impacto desproporcional de processos de trabalho excludentes e discriminatórios que os atinge.

CAPÍTULO III

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Seção I

Das Diretrizes

Art. 9º São diretrizes da PPEAD do DNIT:

- I - universalidade;
- II - transversalidade;
- III - confidencialidade;
- IV - resolutividade;
- V - compromisso institucional;
- VI - acolhimento;
- VII - comunicação não violenta; e
- VIII - integralização.

Seção II

Dos Objetivos

Art. 10. São objetivos específicos do PPEAD do DNIT:

I - promover um conjunto de ações coordenadas de prevenção contra o assédio e a discriminação por meio de estratégias pedagógicas que contemplem a formação e a sensibilização de pessoas que exercem atividade pública;

II - fomentar a gestão humanizada nos espaços institucionais, físicos e virtuais, para que, alinhada às ações coordenadas de prevenção, consolide-se como parte constituinte da cultura organizacional;

III - avaliar periodicamente os resultados das ações coordenadas de prevenção implementadas para o alcance das mudanças desejadas na cultura organizacional;

IV - criar espaços adequados de acolhimento com mecanismos que asseverem a escuta ativa, o fornecimento de orientação e de acompanhamento das pessoas afetadas por assédio e discriminação;

V - prover meios institucionais de proteção à pessoa denunciante, que impeçam ações de retaliação contra o direito de relatar;

VI - garantir o sigilo dos dados pessoais dos envolvidos nas denúncias até a decisão final do processo;

VII - resguardar a pessoa afetada por assédio e discriminação de ser revitimizada no decurso dos procedimentos administrativos correccionais em todas as suas fases; e

VIII - estruturar instâncias deliberativas que deem efetividade à PPEAD, capazes de integrar suas ações nas Unidades Locais, nas Superintendências e na sede do DNIT.

Parágrafo único. Constituem preceitos fundamentais dos objetivos o fomento à erradicação das causas fundamentais da discriminação e do assédio, a adoção da linguagem inclusiva e não violenta, a confiabilidade dos mecanismos de proteção, de acolhimento e de sigilo dos denunciantes, e o incentivo pedagógico permanente de uma cultura organizacional que valorize o respeito, a inclusão, a igualdade, a diversidade, a equidade, a acessibilidade e a integridade.

Seção III

Das Definições

Art. 11. Para os fins da PPEAD do DNIT considera-se:

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

II - 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;

III - Assédio Moral Horizontal: conduta de assédio moral praticado no ambiente de trabalho entre pessoas de mesmo nível hierárquico, ou seja, é decorrente de conduta cometida nas relações de trabalho sem distinção hierárquica, portanto, entre colegas de trabalho de mesma hierarquia;

IV - Assédio Moral Vertical: conduta de assédio moral praticado no ambiente de trabalho entre pessoas de nível hierárquico diferente, ou seja, é decorrente de conduta cometida nas relações de trabalho marcadas pela distinção de posição hierárquica de autoridade entre colegas de trabalho em que, enquanto um subordina-se, o outro exerce autoridade;

V - Assédio Moral Vertical Ascendente: conduta de assédio moral vertical praticado no ambiente de trabalho pela pessoa subordinada contra o(a) superior(a) hierárquico(a) ou contra aquela pessoa que possui autoridade, ascendência ou hegemonia na relação profissional, independente se cometido por uma única pessoa ou por um grupo de pessoas;

VI - Assédio Moral Vertical Descendente: conduta de assédio moral vertical praticado no ambiente de trabalho pelo(a) superior(a) hierárquico(a) ou por aquela pessoa que possui autoridade, ascendência ou hegemonia na relação profissional contra a pessoa hierarquicamente subordinada ou cuja posição hierárquica seja inferior, independente se cometido por uma única pessoa ou por um grupo de pessoas;

VII - Assédio Moral Misto (Vertical Descendente com Horizontal): conduta de assédio moral vertical descendente, praticado no ambiente de trabalho pelo(a) superior(a) hierárquico(a) ou por aquela pessoa que possui autoridade, ascendência ou hegemonia na relação profissional contra a pessoa hierarquicamente subordinada ou cuja posição hierárquica seja inferior, combinado com a conduta de assédio moral horizontal cometido pelos pares ao validar e reforçar as ações do(a) superior(a) hierárquico(a) assediador(a);

VIII - Assédio Moral Misto (Vertical Ascendente com Horizontal): conduta de assédio moral vertical ascendente, praticado no ambiente de trabalho pelo(a) subordinado(a) hierárquico(a) ou cuja posição hierárquica seja inferior contra a pessoa que hierarquicamente possui autoridade, ascendência ou hegemonia na relação profissional, combinado com a conduta de assédio moral horizontal cometido pelos pares ao validar e reforçar as ações do(a) subordinado(a) hierárquico(a) assediador(a);

IX - Assédio Moral Organizacional: processo de condutas abusivas ou hostis, permitido 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;

X - 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;

XI - Capacitismo: discriminação originada a partir da condição da deficiência, baseada 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;

XII - Condutas impróprias nas relações interpessoais de trabalho: para os demais casos de condutas de médio ou baixo grau de reprovabilidade, desagradáveis e prejudiciais ao ambiente de trabalho, mas que não configuram grave ofensa à moralidade administrativa nem afronta direta aos bens jurídicos tutelados nessa Política, as quais poderão configurar infrações disciplinares leves ou intermediárias, sujeitas às penalidades de advertência ou suspensão, seja pelo enquadramento na violação aos deveres de lealdade às instituições, de manter conduta compatível com a moralidade e/ou de tratar com urbanidade as pessoas (Art. 116 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990), seja por incorrer especialmente na proibição de promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição (Art. 117 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990);

XIII - 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;

XIV - 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;

XV - Confidencialidade: assecuração do sigilo das identidades de todas as partes envolvidas, incluindo as testemunhas, as quais deverão ser protegidas a fim de evitar exposição ou sujeição à retaliações;

XVI - Denúncia: comunicação, verbal ou escrita, recebida pela Rede de Acolhimento do DNIT para exame, contendo os fatos circunstanciais da sua ocorrência, nos termos dessa Política, destacando-se que não se confunde com o registro da comunicação, etapa seguinte realizada junto à Ouvidoria do DNIT, enviada posteriormente para apuração pelos órgãos correicionais, quando constatada a materialidade, momento em que se converte em denúncia para efeitos administrativo e penal;

XVII - Denunciante: pessoa que comunica à Rede de Acolhimento do DNIT, em defesa de si ou de outrem, incidente de assédio ou de discriminação, de qualquer natureza, sofrida no ambiente institucional do DNIT;

XVIII - Denunciado: pessoa sobre a qual foi comunicado relato à Rede de Acolhimento do DNIT da prática de conduta de assédio ou de discriminação contra pessoa ou pessoas, perpetrada no ambiente institucional do DNIT;

XIX - Discriminação: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional ou regional, 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, abrangendo todas as formas de discriminação;

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

XXI - Etarismo (idadismo): preconceito atribuído à idade dirigido a si ou outrem que consiste na propagação de 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.

XXII - 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;

XXIII - 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;

XXIV - Gestor(a): aquela ou aquele que exerce atividades com poder de decisão, que lidera equipes e processos de trabalho;

XXV - 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;

XXVI - 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;

XXVII - LGBTfobia: prática discriminatória que atenta contra os direitos fundamentais das pessoas lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, queers, intersexos, assexuais, não binárias e outras, que, em outras palavras, é a discriminação e violência sofridas pelas pessoas LGBTQIA+ em razão de sua identidade de gênero, orientação sexual ou características sexuais;

XXVIII - Misoginia: expressa comportamentos e ações que geram sofrimento, constrangimentos, violências e imposição de opressão em relação às mulheres, que são manifestadas de diferentes maneiras como a exclusão social, a agressão física, a violência doméstica, entre outras formas de machismo;

XXIX - 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;

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

XXXI - 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;

XXXII - Rede de Acolhimento do DNIT: espaços institucionais responsáveis por realizar uma primeira escuta da situação, prestar informações e esclarecimentos, orientar e acolher as vítimas, informando os princípios deste PPEAD;

XXXIII - Resolutividade: o tratamento correcional das denúncias de assédio ou discriminação como trâmite peculiar, em razão dos impactos atribuídos ou o potencial de retaliação à pessoa denunciante, seja a vítima ou não, cujo rito tende a ser mais célere, controlado e definido como prioritário;

XXXIV - Retaliação: é a prática de uma ação de vingança realizada contra uma pessoa ou pessoas de forma proposital, em geral, em resposta a uma ação considerada como ataque, injustiça ou provocação.

XXXV - Retaliação no ambiente de trabalho: é a prática de uma ação de vingança realizada contra uma pessoa ou pessoas de forma proposital contra pessoa prestadora de serviço público do DNIT que denunciou ou reportou uma conduta irregular ou ilegal dentro da empresa;

XXXVI - 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;

XXXVII - 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;

XXXVIII - Transversalidade: natureza da abordagem das situações de assédio e discriminação perpassando várias dimensões da relação do indivíduo com a organização, a gestão do trabalho e suas dimensões sociocultural, institucional e individual;

XXXIX - Universalidade: inclusão de todas as pessoas na esfera de proteção da presente Política, incluindo servidoras e servidores efetivos, temporárias e temporários, comissionadas e comissionados, empregadas públicas e empregados públicos, estagiárias e estagiários, e trabalhadoras e trabalhadores terceirizados;

XL - Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação (PSPEAD): instrumento de planejamento pelo qual o DNIT define quais ações de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação pretende implementar no seu âmbito institucional, bem como as formas de monitoramento dessas ações;

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

XLII - 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.

CAPÍTULO IV

DA REDE DE PREVENÇÃO E DE ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO DO DNIT

Art. 12. Fica instituída a Rede de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação do DNIT (RPEAD) composta pelas seguintes instâncias do DNIT:

I - Ouvidoria (OUV);

II - Coordenação-Geral de Integridade (CGINT);

III - Corregedoria (CORREG);

IV - Comissão de Ética do DNIT (CEDNIT);

V - Comitê Permanente de Gênero, Raça e Diversidade (CPGRD);

VI - Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas (CGGP);

VII - Serviços de Gestão de Pessoas (SGP) das Superintendências Regionais; e

VIII - Agentes de Integridade das Superintendências Regionais.

Art. 13. A RPEAD constitui-se, por intermédio de seus membros, como instâncias institucionais do DNIT habilitadas à aplicação de escuta ativa de comunicação de assédio e de discriminação, a prestar informações e esclarecimentos preliminares, a orientar e acolher a pessoa assediada ou discriminada, em comunicação não violenta e a informar as diretrizes e os objetivos sobre os quais se assenta a PPEAD do DNIT.

Art. 14. A RPEAD é composta pelos respectivos titulares da pasta de cada setor, na condição de membro, e constitui a Rede de Acolhimento do DNIT.

§1º Na hipótese de ausência ou impedimento de qualquer dos membros titulares da RPEAD, a representação poderá ser exercida pelo respectivo substituto ou por outra pessoa designada pelo titular da pasta.

§2º A RPEAD deverá perseguir a paridade de gênero e a diversidade na composição de seus membros, inclusive, entre titulares e substitutos, para propiciar que a Rede de Acolhimento do DNIT contemple a participação de mulheres, pessoas negras, indígenas, idosas, LGBTQIA+ ou com deficiência.

§3º A Corregedoria poderá realizar o controle quanto à suspeição e impedimento de membros da RPEAD, titular ou substituto, para integrar comissões de sindicância ou de processo administrativo disciplinar que apurem casos de assédio ou de discriminação.

§4º Havendo comunicação de assédio ou de discriminação protocolada contra qualquer dos membros, titulares ou substitutos, da RPEAD, o respectivo membro deverá de ofício declarar-se suspeito para afastamento da Rede, enquanto a apuração devida permanecer sem decisão administrativa definitiva.

§5º As instâncias integrantes da RPEAD não substituem as Comissões de sindicância e processo administrativo disciplinar, adotando diretrizes e procedimentos distintos destas, limitando-se às abordagens de prevenção e de acolhimento definidas nos Arts. 62 a 66 desta Portaria.

Art. 15. Diretorias, Superintendências, Coordenações-Gerais, Coordenações Setoriais, Serviços, Setores e Núcleos desta Autarquia são estruturas fundamentais da PPEAD, no âmbito do DNIT e deverão disseminar as diretrizes desta Política.

CAPÍTULO V

DA SUPERVISÃO DA POLÍTICA

Art. 16. Incumbe à Coordenação-Geral de Integridade (CGINT) a supervisão da observância das diretrizes e o cumprimento dos objetivos do PPEAD do DNIT na formulação e na execução das ações coordenadas de prevenção contra o assédio e a discriminação.

Art. 17. A CGINT supervisionará o PPEAD e elaborará, periodicamente, o Plano Setorial de Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PSPEAD) do DNIT e submeterá à apreciação do Diretor-Geral, sem prejuízo da apreciação da Diretoria Colegiada.

Art. 18. Compete à CGINT monitorar a execução, avaliar os resultados e fiscalizar a adoção dessa Política.

Art. 19. A CGINT comunicará à Corregedoria a ocorrência de quaisquer formas de retaliação empregadas contra qualquer pessoa que, de boa-fé, busque os canais próprios para relatar eventuais práticas de assédio e de discriminação.

Art. 20. Cabe à CGINT articular em conjunto com a CGGP o alinhamento das ações de desenvolvimento do Programa de Capacitação para a Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação (PCPEAD) com o proposto nesta Política, conforme disposto regimentalmente nos incisos II e VI, do Art. 17, da Resolução n.º 39, de 17 de novembro de 2020.

Parágrafo único. Caberá à CGINT dispor de canal de transparência ativa, em meio digital do DNIT, apto a informar as dúvidas frequentes sobre assédio e sobre discriminação, sujeito a revisão periódica.

CAPÍTULO VI

DO PLANO SETORIAL DE IMPLEMENTAÇÃO E DE MONITORAMENTO

Art. 21. O Plano Setorial de Implementação e de Monitoramento (PSIM) da PPEAD do DNIT é o instrumento que conterá as iniciativas concretas voltadas aos eixos de prevenção, de acolhimento e de tratamento de denúncias para a construção de ambientes de trabalho livres de assédio, discriminação e demais tipos de violência.

Art. 22. As iniciativas fixadas no Plano Anual de Integridade do DNIT, cuja natureza abordem temas de Prevenção e de Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, constituirão, no âmbito do DNIT, o PSIM de que trata o §2º do Art. 6º do Decreto n.º 12.122, de 30 de julho de 2024.

Art. 23. O PSIM poderá ser instituído por meio da mesma portaria assinada e publicada pelo Diretor-Geral do DNIT que aprovar o Plano Anual de Integridade, de cada exercício, sem prejuízo da apreciação pela Diretoria Colegiada.

Art. 24. As ações propostas por meio do PSIM reger-se-ão segundo as disposições estabelecidas nessa Política, em consonância com o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação do Poder Executivo Federal (PFPEAD) e com o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação na Administração Pública Federal (PFPEADAPF).

Art. 25. O Plano Setorial de implementação e de monitoramento (PSIM) da PPEAD do DNIT conterà os seguintes eixos:

- I - prevenção, com ações de formação, de sensibilização e de promoção à saúde;
- II - acolhimento, com ações para fortalecimento da Rede de Prevenção e de Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação no DNIT (RPEADDNIT) e dos canais de acolhimento;
- e
- III - tratamento de denúncias, com o estabelecimento de diretrizes e de orientações que evitem a revitimização e impeçam a retaliação.

Art. 26. A avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio no DNIT será realizada a partir dos mecanismos de institucionalização, de prevenção, de detecção e de correção, e das práticas que lhes são vinculadas, de acordo com o modelo de avaliação do Tribunal de Contas da União (TCU), na forma do Anexo II, e basear-se-á nos resultados obtidos da aplicação do PSIM.

Seção I Da Prevenção

Art. 27. A prevenção constitui-se em um conjunto de ações coordenadas de estratégias educativas aplicadas à formação e à sensibilização dos agentes públicos, assim como à proteção à saúde dos agentes no exercício da função pública, que interiorize, na cultura organizacional do DNIT, o respeito às diferenças, à equidade e à diversidade, e que internalize a compreensão dos conceitos e práticas aceitáveis no ambiente de trabalho.

Art. 28. Constituem ferramentas de prevenção no âmbito desta Política:

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

Art. 29. Incumbirá à CGGP integrar as temáticas de Prevenção e de Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação estabelecidas nessa Política às ações de formação do seu Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP).

Parágrafo único. O relatório do Plano de Desenvolvimento de Pessoas do DNIT publicado pela CGGP deverá consolidar e apresentar as ações formativas realizadas, no exercício anterior, pelas equipes e dirigentes, contendo a carga-horária destinada ao tema.

Art. 30. Incumbirá à Coordenação-Geral de Comunicação (CGCOM) incorporar as temáticas de Prevenção e de Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação estabelecidas nessa Política às ações de sensibilização.

Art. 31. A grade curricular do curso de formação ou do curso de ambientação institucional, nos termos da Resolução n.º 7, de 13 de maio de 2022, para ingresso nos cargos da carreira da Lei n.º 11.171, de 2 de setembro de 2005, deverá conter disciplina cuja matéria verse sobre assédio e discriminação, em consonância com os termos dessa Política.

Art. 32. Os resultados das ações de formação e de sensibilização deverão ser avaliados por meio de análise de dados quantitativos e de seus impactos.

Subseção I

Das Ações de Formação

Art. 33. As ações de formação compreenderão o processo de orientação, na forma de assessoria, e de capacitação, na forma de educação, formuladas pedagogicamente destinadas a instruir os agentes públicos a prevenir a prática do assédio e da discriminação no ambiente de trabalho e a acionar os mecanismos de enfrentamento conforme as diretrizes desta Política.

Art. 34. As ações de formação deverão abordar conteúdos sobre:

- I - assédio e discriminação;
- II - comunicação não violenta;
- III - repercussões jurídicas e gerenciais;
- IV - formas de intervenção da instância de acolhimento adaptadas às peculiaridades do regime, presencial ou remoto, de trabalho;
- V - letramento étnico-racial, de gênero, e demais formas de discriminação e suas interseccionalidades.

Art. 35. O processo de capacitação promoverá o desenvolvimento de temas direcionados à rotina de trabalho, dentre eles:

- I - como promover modelo de gestão cooperativo, humanizado e não violento no ambiente de trabalho físico e virtual, envolvendo o quadro efetivo de servidores e das pessoas que exercem as atividades de estágio, de aprendiz, de voluntário, de terceirizado e de quaisquer outras pessoas prestadoras de serviços, independentemente do vínculo jurídico mantido;
- 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;
- VI - como interromper situações de assédio moral, assédio sexual e discriminação.

Art. 36. As capacitações poderão ser realizadas com o apoio dos órgãos e entidades parceiros integrantes da Administração Pública Federal e das respectivas Escolas de Governo e deverão contemplar as temáticas de prevenção do assédio e da discriminação desde os cursos de formação do DNIT ao exercício da função pública na jornada laboral, independentemente do regime.

Art. 37. Os ocupantes de cargos de liderança, independentemente do escalão, deverão participar periodicamente das ações de formação, inclusive por meio do Programa de Desenvolvimento de Líderes do DNIT, na forma da Portaria n.º 1029, de 29 de fevereiro de 2024, cujos conteúdos sejam alinhados à aplicação da prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação no gerenciamento de equipes e compatíveis com o exercício do cargo ou função ocupada.

Parágrafo único. Exigir-se-á dos ocupantes de cargos de liderança, em qualquer escalão, o cumprimento de no mínimo uma ação de formação, promovida pela CGGP, cujo tema seja sobre prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação, a cada doze meses.

Subseção II

Das Ações de Sensibilização

Art. 38. As ações de sensibilização compreenderão o processo de promoção do tema desta Política pelos diversos e distintos meios de comunicação institucionais destinados a alcançar e sensibilizar o maior número possível de pessoas que exerçam qualquer função pública no âmbito do DNIT, podendo ocorrer por meio de campanhas, materiais informativos, eventos, ações culturais, artísticas, lúdicas ou outras formas de comunicação e expressão.

Art. 39. As ações de sensibilização deverão ter como objetivo promover:

- I - a equidade e o 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 à PPEAD no DNIT;
- III - as ações voltadas à qualidade de vida no trabalho; e
- IV - as ações de informação e de conhecimento acerca das práticas que configuram assédio e discriminação de gênero, raça e de outros grupos, e os procedimentos para o seu enfrentamento.

Subseção III

Das Ações de Promoção da Saúde e de Prevenção de Doenças e Agravos

Art. 40. As ações de promoção da saúde constituem um conjunto de estratégias e formas de produzir saúde, no âmbito individual e coletivo, caracterizando-se pela articulação e cooperação intra e intersetorial, pela formação da Rede de Atenção à Saúde (RAS), buscando articular suas ações com as demais das redes de proteção social, com ampla participação e controle social.

Art. 41. A prevenção de doenças e agravos constitui o conjunto de ações que proporcionam o conhecimento do padrão de ocorrência, tendência e mudanças nos fatores determinantes e condicionantes da saúde, com a finalidade de recomendar e adotar medidas de prevenção e controle das doenças crônicas não transmissíveis (DCNT), dos acidentes, das violências e de seus fatores de risco e estimular ações e estratégias que visem à promoção da saúde do público do DNIT.

Art. 42. As ações de promoção e de prevenção de doenças e agravos, no âmbito do DNIT, são destinadas a identificar e monitorar as causas e situações de absenteísmo e de adoecimento decorrentes de assédio e discriminação no trabalho, assim como de sinalizar e direcionar as decisões das equipes de saúde e segurança do SIPEC na execução do PSIM.

Art. 43. Caberá à CGGP, como órgão integrante do SIPEC, definir protocolos, criar e revisar mecanismos, elaborar e documentar fluxos e estabelecer marcadores sistêmicos no âmbito do DNIT, quanto à promoção da saúde e à prevenção de doenças e agravos decorrentes de assédio e discriminação no trabalho, permitindo o diagnóstico institucional periódico e a formulação de ações direcionadas.

Art. 44. As ações de promoção da saúde deverão, por meio da CGGP, seguir as diretrizes desta Política, e:

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. 45. Os resultados provenientes das ações de promoção e de prevenção de doenças e agravos subsidiarão as demais ferramentas de prevenção da Política, munindo-a ciclicamente para o desenvolvimento de um ambiente laborativo propício ao bem-estar e à integridade física e psicológica de pessoas que exercem atividades públicas na entidade.

Art. 46. O Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) do DNIT, instituído pela Portaria n.º 4.731, de 9 de julho de 2019, deverá contemplar, no Programa de Prevenção de Doenças e Promoção da Saúde, ações e projetos que, alinhados à promoção da saúde e à prevenção de doenças e agravos, fortaleçam o acolhimento, permitam suporte psicossocial e acompanhamento médico às vítimas de assédio e discriminação.

Art. 47. O DNIT poderá criar um Núcleo de Atendimento Psicossocial (NAP), vinculado ao Serviço Médico (SM) da entidade, destinado ao acolhimento, à promoção e ao tratamento especializado da saúde psicossocial no âmbito institucional visando à prevenção de doenças e agravos e à promoção da qualidade de vida no trabalho.

CAPÍTULO VII

DA DENÚNCIA DE ASSÉDIO OU DE DISCRIMINAÇÃO

Seção I

Da Denúncia

Art. 48. Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser comunicada por:

I - qualquer pessoa, identificada ou não, que se perceba alvo de assédio ou de discriminação no trabalho;

II - qualquer pessoa, identificada ou não, que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho.

Parágrafo único. A comunicação oriunda na forma do inciso II não deixará de observar o disposto no Art. 65, quanto aos procedimentos de acolhimento, visando acatar a vontade da pessoa vítima de assédio ou de discriminação.

Art. 49. A pessoa denunciante deverá buscar os canais de atendimento da Ouvidoria, seja de forma presencial ou por meio da Plataforma Fala.BR, para o registro da comunicação.

Art. 50. A Rede de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do DNIT (RPEADDNIT) deverá orientar a pessoa denunciante a registrar o incidente na Plataforma oficial Fala.BR, observando-se que, caso a pessoa afetada pelo assédio ou pela discriminação manifeste perceptível impossibilidade psicossomática de registrar o ocorrido ou se apresentar o manifesto desejo de registrar por outra via, qualquer de seus membros da RPEADDNIT poderá acionar a Ouvidoria para que a sua equipe possa fazê-lo.

Parágrafo único. Todas as denúncias de assédio ou de discriminação, recebidas pelos diferentes meios, por qualquer pessoa que exerce atividade pública deverão ser encaminhadas à unidade de Ouvidoria para tratamento específico, inclusive na Plataforma Fala.BR, com identidade própria denominada de "Ouvidoria interna do(da) Servidor(a)", no serviço público, que atuará na orientação, acolhimento e tratamento, com foco nas demandas internas oriundas das relações de trabalho.

Seção II

Da Proteção à Pessoa Denunciante

Art. 51. A RPEADDNIT assegurará proteção à pessoa denunciante e às testemunhas contra ações ou omissões praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar.

Art. 52. Havendo a comprovação dos indícios de retaliação relacionados à comunicação, o fato deverá ser registrado no Fala.BR, apensando-se-lhe os termos da comunicação já registrada, e a Controladoria-Geral da União (CGU) deverá ser comunicada da ocorrência para o devido processamento.

Art. 53. 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 §1º, do Art. 4º- C, da Lei nº 13.608, de 2018, com redação dada pelo Art. 15 da Lei 13.964, de 2019, assim como para apuração na forma dos incisos I, II e III, do §2º, do Art. 5º da Lei n.º 14.540, de 3 de abril de 2023.

Art. 54. 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. 55. A CGINT, com fulcro no Art. 8º do Decreto n.º 11.529, de 16 de maio de 2023, poderá, configurando-se como ato de gestão, autuar medidas acautelatórias, considerado o risco iminente à integridade física e mental da pessoa afetada e visando preservá-la, independentemente da atividade correcional, como alteração da unidade de desempenho de sua atribuição ou deferimento de teletrabalho, observados os normativos vigentes.

Art. 56. Os integrantes do Comitê de Técnico de Integridade (CTI) do DNIT, desde que com a manifesta concordância da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação, poderão prescrever medidas acautelatórias, encaminhar para acolhimento profissional e preencher formulário de avaliação de risco para análise de providências pela unidade de gestão de pessoas responsável.

Art. 57. A CGINT e a CGGP, juntamente com os Serviços de Gestão de Pessoas (SGP), frente aos riscos psicossociais relevantes, orientadas pelas informações do formulário de avaliação de risco, e desde que com anuência da pessoa afetada por assédio ou discriminação, poderão adotar ações imediatas de natureza preventiva que não constituam penalidade.

Art. 58. Qualquer medida acautelatória será autuada, em processo próprio e sigiloso, apenas pelos membros integrantes do CTI, de modo unitário ou em conjunto, sob a forma de recomendação técnica para apreciação pelo Diretor- Geral (DG) do DNIT, com fundamento nos incisos VII e IX do Art. 7º da Portaria DG n.º 3.548, de 18 de julho de 2024.

§1º A recomendação técnica apresentada de modo unitário é aquela exarada por apenas um dos membros do CTI, cujo trâmite é de remessa direta da unidade para a apreciação do DG.

§2º A recomendação técnica apresentada em conjunto é aquela exarada pelo CTI, estruturada sob a forma de relato descritivo do fato material, contendo a fundamentação jurídica e a avaliação do risco, para a apreciação do DG.

§3º A recomendação técnica apresentada de modo unitário, considerada procedente, acarretará a homologação pelo DG da medida acautelatória proposta, ensejando o cumprimento das providências recomendadas com a comunicação do(a) interessado(a) e da respectiva unidade recomendante.

§4º Considerada improcedente a recomendação técnica apresentada de modo unitário, acarretará o indeferimento pelo DG da medida acautelatória, ensejando o arquivamento dos autos com a comunicação do(a) interessado(a) e da respectiva unidade recomendante.

§5º O CTI poderá apresentar, em conjunto, recomendação técnica de medida acautelatória ao DG, em sede de reconsideração, quando indeferida recomendação técnica de modo unitário, aplicando-se os termos do §3º, se considerada procedente, e a inteligência do §4º, se considerada improcedente.

§6º A medida acautelatória atuada de modo unitário não impede a proposição posterior de medida acautelatória, em conjunto, pelo CTI.

§7º É vedada a tramitação da recomendação técnica, de modo unitário ou em conjunto, e do respectivo relato em áreas estranhas àquelas integrantes do Comitê de Integridade.

CAPÍTULO VIII

DO TRATAMENTO DAS COMUNICAÇÕES DE ASSÉDIO OU DE DISCRIMINAÇÃO

Art. 59. O DNIT deve suprir a capacidade da sua Rede de Acolhimento para receber e fazer o tratamento inicial de comunicações realizadas, de modo a assegurar a confiança e a credibilidade em seus canais e suas instâncias, garantindo que o quadro de servidores e demais partes interessadas percebam que as comunicações são tratadas e solucionadas com efeito na cultura organizacional da entidade.

Art. 60. Incumbirá à Ouvidoria manter os canais para recebimento e triagem de comunicações de assédio, monitorando os canais de denúncia e acompanhando as comunicações submetidas, garantindo a sua rastreabilidade.

Art. 61. Conforme disposto nesta Política, nos casos em que o denunciado for pessoa integrante de contrato vigente com empresa contratada pelo DNIT, caberá à CGINT encaminhar a denúncia à empresa, devendo acompanhar o trâmite dela até a conclusão das medidas de apuração.

CAPÍTULO IX

DO ACOLHIMENTO

Art. 62. O acolhimento será realizado mediante atendimento humanizado regido pelas seguintes ações:

I - realizar tratamento individualizado, com a compreensão de necessidades e particularidades da pessoa denunciante 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;

II - realizar escuta ativa e transmitir mensagens claras, em linguagem apropriada à pessoa afetada por assédio ou por discriminação e a eventuais acompanhantes, para que possam ser compreendidas;

III - reduzir o tempo de espera e garantir o atendimento presencial com prioridade para as pessoas gestantes, idosas e pessoas com deficiência;

IV - usar linguagem não burocrática ou jurídica, questionando sobre como a pessoa afetada por assédio ou discriminação deseja ser tratada, como gostaria de ser chamada e, caso deseje, usar o nome social informado;

V - promover a 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;

VI - observar o sigilo de dados da pessoa afetada por assédio ou discriminação e o sigilo profissional.

VII - permitir a presença de acompanhantes, incluindo-se familiares e representante de entidade sindical, quando solicitado pela pessoa denunciante.

Art. 63. A pessoa afetada por assédio ou por discriminação poderá escolher pessoa servidora lotada nas instâncias da Rede de Acolhimento para a realização do atendimento.

Art. 64. A instância escolhida pela pessoa denunciante apresentará formulário de avaliação de risco à pessoa afetada por assédio ou discriminação para preenchimento voluntário.

Art. 65. Caso a pessoa afetada por assédio ou por discriminação opte por prosseguir com o registro do relato, identificado o risco psicossocial entre o recebimento da denúncia e o encaminhamento para deliberação da unidade de gestão de pessoas, a instância escolhida da Rede de Acolhimento do DNIT poderá ensejar ação adequada à circunstância, em prazo não superior a 30 (trinta) dias, facultado o prazo de 48 (quarenta e oito) horas, para a apreciação de casos que venham a exigir ações imediatas.

Art. 66. Deverão ser prescritas, desde que autorizadas pela pessoa afetada por assédio ou discriminação, e para preservar a sua saúde e a integridade física e moral, ações imediatas para unidade de gestão responsável.

CAPÍTULO X

DO PROTOCOLO DE ACOLHIMENTO DE DENÚNCIAS DE ASSÉDIO OU DE DISCRIMINAÇÃO

Art. 67. O protocolo de acolhimento a ser observado pelos membros da Rede de Acolhimento do DNIT possui como diretivas na sua execução:

I - exercer a escuta ativa, utilizando-se de todos os sentidos para buscar compreender o que está sendo comunicado, com atenção total a quem está se manifestando, sem que se faça simultaneamente outras atividades, tais como consultar o computador ou o celular, durante a conversa com a outra pessoa;

II - demonstrar empatia, colocando-se no lugar da outra pessoa, compreendendo seus sentimentos e suas experiências, sem fazer julgamentos ou críticas, nem fazer perguntas, focando-se inicialmente em buscar compreender inteiramente o que está sendo comunicado, bem como repetir o que entendeu, para mostrar à outra pessoa compreensão integral da mensagem;

III - tranquilizar a pessoa, no início da colheita das declarações, esclarecendo que o objetivo do ato é reconstituir os fatos na medida do possível, identificando lembranças e lapsos existentes na memória, dado que a memória da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação sobre o ocorrido pode estar comprometida, como medida de autodefesa para superar o trauma sofrido;

IV - cuidar para não interromper o fluxo da narrativa, esperando-se um ponto apropriado para intervir, permitindo que pessoa afetada por assédio ou discriminação sinta-se livre para contar sua história, da maneira que melhor lhe convier, mesmo que signifique um testemunho em um formato narrativo que dê ensejo a uma série de perguntas e respostas.

Art. 68. 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, ou a falta de precisão no relato e eventual hesitação em fornecer detalhes não poderão servir para desacreditar o depoimento da pessoa denunciante, considerando, principalmente, as consequências negativas de longo prazo decorrentes dos abusos denunciados.

Art. 69. O relato acolhido da pessoa denunciante deverá se basear em respostas a perguntas não tendenciosas, com questões formuladas isentas de suposições ou conclusões e que permitam à pessoa denunciante oferecer o depoimento mais completo e objetivo possível, para o que deverão ser evitadas perguntas de resposta múltipla, que possam obrigar a pessoa denunciante a dar respostas pouco precisas, caso o que lhe tenha acontecido não corresponda exatamente a nenhuma das opções.

Art. 70. A pessoa denunciante 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.

Art. 71. 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 denunciante, inclusive o de apenas relatar para as instâncias da Rede de Acolhimento, sem nada registrar.

Art. 72. As possíveis respostas, na forma de orientação, aos questionamentos da pessoa vítima de assédio ou de discriminação deverão estar disponíveis de imediato.

Art. 73. Constituem orientações que poderão ser transmitidas à pessoa denunciante:

- a) comunicar aos superiores hierárquicos ou registrar a denúncia por meio dos canais disponíveis no DNIT, como a Plataforma Fala.BR ou demais meios disponibilizados e amplamente divulgados pelas unidades da Rede de Acolhimento do DNIT;
- b) evitar permanecer sozinha no mesmo local que a pessoa denunciada;
- c) anotar, com detalhes, todas as condutas abusivas sofridas: hora, dia, mês, ano, local ou setor, nome da pessoa denunciada e de pessoas 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
- e) reunir provas, como bilhetes, *e-mails*, mensagens em redes sociais, presentes e identificar câmeras de segurança que possam ter registrado o fato.

Art. 74. Caso a denúncia não se caracterize como de assédio ou de discriminação, e aparente possível resolução, mediante utilização de técnicas de resolução de conflitos, incluindo as abordagens de práticas restaurativas, será facultado o endereçamento do caso específico à Rede de Acolhimento do DNIT.

Parágrafo único. Incumbirá à Corregedoria a apuração de denúncias em que as circunstâncias materiais do relato constituam situações relacionadas a condutas impróprias nas relações interpessoais de trabalho.

CAPÍTULO XI

DA APURAÇÃO, DAS INFRAÇÕES, DOS PROCEDIMENTOS PRELIMINARES E DAS PENALIDADES

Art. 75. As denúncias, notícias e manifestações sobre assédio moral, assédio sexual, outras condutas de natureza sexual e de discriminação serão processadas pela Corregedoria e pela Comissão de Ética, para fins de responsabilização do agente infrator por cometimento de infração disciplinar ou ética, respectivamente, quando estiverem presentes elementos mínimos de autoria e de materialidade.

Art. 76. Os procedimentos administrativos deverão observar as raízes discriminatórias e estruturais atinentes às práticas de assédio em suas apurações, podendo, para tais fins, orientar-se, supletivamente, pelo Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) vigente.

Art. 77. Para apuração de supostas irregularidades relacionadas ao assédio e 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. 78. As declarações da vítima de assédio ou de discriminação serão qualificadas como meio de prova de alta relevância, sem deixar de observar os direitos individuais da pessoa denunciada, respeitada a ampla defesa e o contraditório.

Art. 79. Todo tratamento e apuração da denúncia de assédio ou de discriminação deverá prevenir a revitimização, com atenção especial aos procedimentos de oitiva, que deverão preferencialmente ocorrer sem a presença da suposta pessoa agressora, devendo, em caso de adoção de procedimento oposto, ser devidamente justificado pela comissão de processo administrativo disciplinar.

Art. 80. 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. 81. 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. 82. Será admitido, no que couber, que o denunciante oriente-se segundo o trâmite de processamento da denúncia fixado no "Guia Lilás: Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal", ou outro instrumento que vier a lhe suceder, expedido pela CGU ou enquanto o CTI do DNIT não estabeleça rito próprio de processamento no órgão.

Art. 83. É facultado ao CTI estabelecer o rito próprio de trâmite de denúncia de assédio e de discriminação, admitidas as peculiaridades da entidade e a legislação vigente.

Art. 84. Para os fins desta Portaria, o arranjo organizacional será voltado à implementação eficiente e adaptável da Política, atendendo às diversas necessidades e contextos em todo o país, garantindo a centralização das diretrizes e a descentralização de sua execução e do seu acompanhamento.

Parágrafo único. As ações voltadas à prevenção e ao enfrentamento do assédio e à discriminação deverão considerar a diversidade regional e cultural que se reflete no funcionamento das Superintendências Regionais e Unidades Locais do DNIT.

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 85. As diretrizes desta Política deverão ser observadas por toda e qualquer pessoa no exercício da função pública, incluindo-se o quadro efetivo de servidoras e servidores, desde o seu ingresso no DNIT, as pessoas que exercem as atividades de estágio, de aprendiz, de voluntário, de terceirizado e quaisquer outras pessoas prestadoras de serviços, independentemente do vínculo jurídico mantido.

Art. 86. No ato de posse da servidora e do servidor, deverá ser dada ciência da PPEAD do DNIT, destacando-se a observância dos seus termos, no combate do assédio e da discriminação na cultura organizacional do órgão, como questão importante para a constituição de um Estado democrático e inclusivo, que respeita a diversidade do seu povo no exercício dos serviços públicos.

Art. 87. Para os 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 pelo DNIT, deverão observar as diretrizes da presente Política, e promover práticas respeitadas e humanizadas.

Parágrafo único. 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 seus empregados.

Art. 88. As disposições contidas nesta Portaria, para os fins a que se destina, limitam-se ao previsto em lei, segundo o ordenamento jurídico vigente.

Art. 89. Os casos omissos ou que suscitem dúvidas deverão ser submetidos à análise do CTI.

Art. 90. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

CARLOS ANTÔNIO ROCHA DE BARROS
Diretor-Geral substituto

ANEXO I

ROL EXEMPLICATIVO DE SITUAÇÕES DE ASSÉDIO, DE DISCRIMINAÇÃO E DE VIOLÊNCIA

Situação	Conduta
1. Situações que caracterizam assédio sexual , dentre outras:	1.1. conversas indesejadas de conteúdo sexual;
	1.2. insinuações, explícitas ou veladas;
	1.3. convites impertinentes;
	1.4. pressão para participar de encontros e saídas;
	1.5. contato físico não desejado;
	1.6. solicitação de favores sexuais;
	1.7. promessa de tratamento diferenciado;
	1.8. chantagem para permanência ou promoção no cargo, emprego ou função;
	1.9. chantagem para aprovação e permanência em atividades acadêmicas; e
	1.10. ameaças de represálias, veladas ou explícitas.

Situação	Conduta
2. Situações que caracterizam assédio moral , dentre outras:	<ul style="list-style-type: none">2.1. privar do acesso aos instrumentos necessários para realizar o seu trabalho;2.2. sonegar informações necessárias à realização de suas tarefas ou fornecer informações que induzam ao erro;2.3. não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência, ou colocando-a em uma situação humilhante frente aos colegas de trabalho;2.4. contestar sistematicamente as suas decisões e criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto, em especial na frente de outras pessoas;2.5. entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente a seus colegas;2.6. exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente e desnecessária;2.7. atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou superiores, distintas das suas atribuições;2.8. controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiro;2.9. pressionar para que não exerçam seus direitos estatutários ou trabalhistas;2.10. dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas;2.11. segregar a pessoa assediada no ambiente de trabalho, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação;2.12. agredir verbalmente, gritar, dirigir gestos de desprezo, ou ameaçar com outras formas de violência física e/ou emocional;2.13. criticar a vida privada, as preferências ou as convicções pessoais ou políticas;2.14. espalhar boatos ou fofocas a respeito da pessoa assediada, ou fazer piadas, procurando desmerecê-la ou constrangê-la perante seus superiores, colegas ou subordinados;2.15. desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas;

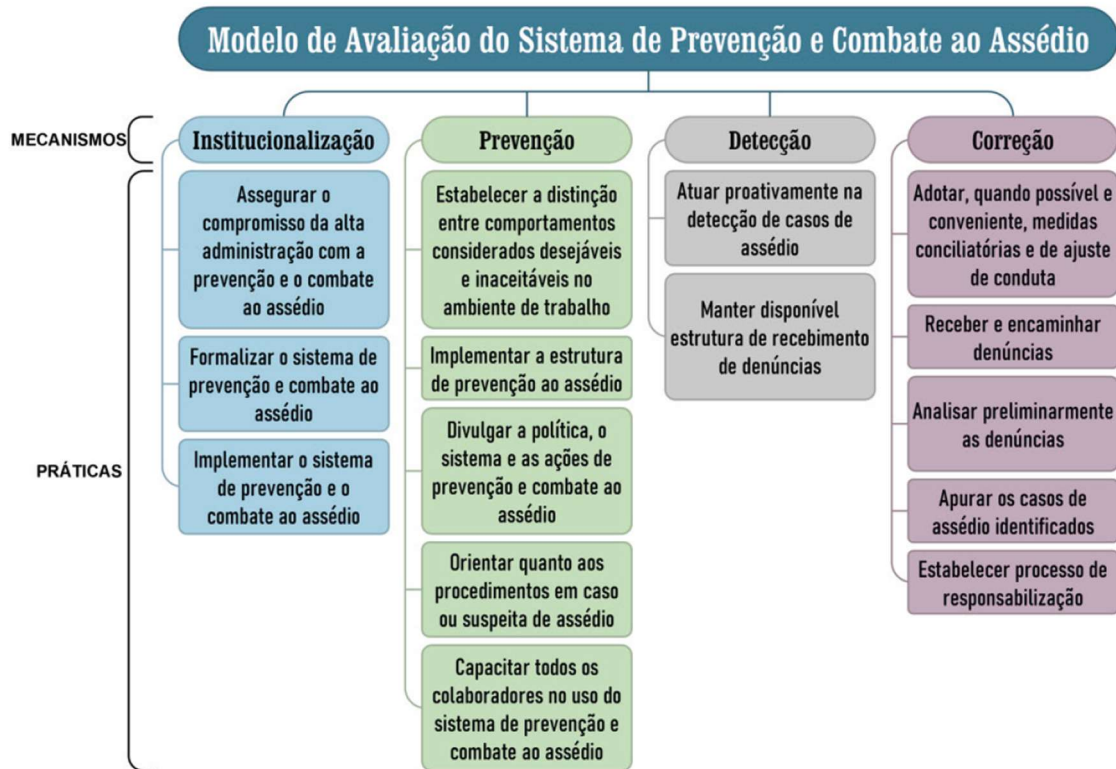
Situação	Conduta
	<p>2.16. comentários sugestivos sobre roupas, corpo, penteado, aparência de uma pessoa ou qualquer aspecto de sua pessoa ou bens pessoais;</p> <p>2.17. realizar um controle excessivo e desproporcional apenas sobre a pessoa assediada;</p> <p>2.18. evitar a comunicação direta com a pessoa assediada, ocorrendo normalmente quando a comunicação se dá apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas indiretas de comunicação</p> <p>2.19. isolar a pessoa assediada de confraternizações, almoços e atividades realizadas em conjunto com os demais colegas;</p> <p>2.20. fazer comentários indiscretos quando a pessoa falta ao serviço;</p> <p>2.21. ameaçar a pessoa com violência física ou agredir fisicamente, ainda que de forma leve; Invadir a intimidade da pessoa, procedendo a escutas de ligações telefônicas, leituras de correspondências, mensagens em aplicativos ou e-mails;</p> <p>2.22. ignorar a presença da pessoa;</p> <p>2.23. atribuir tarefas vexatórias ou humilhantes à pessoa.</p> <p>2.24. tentar desestabilizar o superior</p> <p>2.25. o assediador, trabalhador em posição hierárquica subordinada, age de forma a desqualificar os esforços do trabalhador promovido, divulgando boatos e comentários ofensivos sobre a moral do superior hierárquico, atribuindo-lhe condutas antiéticas para a evolução no quadro da organização.</p> <p>2.26. prática de atos vexatórios ou humilhantes contra o superior hierárquico por meio de desobediência ou hostilização pelos subordinados em relação ao superior, notadamente quando inexperiente ou inseguro, visando desacreditá-lo para desestabilizá-lo no cargo.</p>
3. Situações que caracterizam assédio moral contra mulheres , dentre outras:	<p>3.1. fazer insinuações ou afirmações de incompetência ou incapacidade da pessoa pelo fato de ser mulher</p>

Situação	Conduta
	3.2. fazer insinuações ou afirmações de incompetência ou incapacidade da pessoa pelo fato de ser mulher
	3.3. apropriar-se das ideias de mulheres, sem dar-lhes os devidos créditos e reconhecimento; Interromper constantemente mulheres no ambiente de trabalho e/ou em atividades relacionadas ao trabalho;
	3.4. tratar mulheres de forma infantilizada e/ou condescendente, com apresentação de explicações e/ou opiniões não solicitadas;
	3.5. dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas fora do ambiente de trabalho;
	3.6. interferir no planejamento familiar das mulheres, sugerindo que não engravidem; Emitir críticas ao fato de a mulher ter engravidado;
	3.7. desconsiderar recomendações médicas às mulheres e gestantes na distribuição de tarefas;
	3.8. desconsiderar sumária e repetitivamente a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento; e Proferir piadas de cunho sexista
	4.1. fazer insinuações de conotação sexual, por meio de comunicação verbal, escrita ou por meio de imagens, olhares, gestos, entre outras formas;
	4.2. aproximar-se fisicamente de forma inoportuna, tocar ou criar situações de contato corporal, sem consentimento recíproco, com persistente conotação sexual;
4. Situações que caracterizam violência de gênero e sexualidade , dentre outras:	4.3. constranger com piadas e frases de duplo sentido, fazer alusões que produzam embaraço e sensação de vulnerabilidade ou perguntas indiscretas sobre a vida privada;
	4.4. fazer ameaças de perdas significativas ou promessas de obtenção de benefícios em troca de favores sexuais;
	4.5. violar o direito à liberdade individual, que interfira no desenvolvimento das atividades laborais ou estudantis da pessoa vitimada;

Situação	Conduta
5. Situações que caracterizam violência de raça, cor e etnia , dentre outras:	4.6. criar um ambiente intimidante, hostil e ofensivo, que interponha obstáculos à diversidade sexual, em decorrência de discursos e práticas sexistas e LGBTQIA+fóbicas;
	4.7. desrespeitar a utilização do nome social nos espaços e documentos da pessoa.
	5.1. expressar sentimento de superioridade biológica, cultural ou moral de determinada raça, povo ou grupo social considerado como raça;
	5.2. manifestar crença na existência de raças humanas distintas e superiores umas às outras;
	5.3. praticar assédio, discriminação ou qualquer forma de opressão com base em diferenças raciais, de cor ou etnia;
	5.4. ofender a dignidade de uma pessoa por meio de xingamentos, atribuindo características pejorativas ou comparando-a a animais;
	5.5. menosprezar práticas culturais e simbólicas;
	5.6. hiperssexualizar e desumanizar os corpos negros, indígenas e demais etnias;
	5.7. praticar qualquer forma de preconceito, discriminação ou opressão às pessoas envolvidas, beneficiadas ou impactadas pelos programas de ações afirmativas no âmbito do DNIT.
	6.1. promover ou reforçar estereótipos ou crenças limitantes das pessoas que têm deficiências, a partir da deficiência que apresenta;
6. Situações que caracterizam capacitismo , dentre outras:	6.2. dar alcunha ou apelido equivalente à deficiência que a pessoa deficiente apresenta, independente do seu consentimento;
	6.3. utilizar termos depreciativos e pejorativos diretamente relacionados à deficiência que a pessoa possui com o objetivo de inferiorizá-la, humilhá-la ou constrangê-la.

ANEXO II

MODELO DE AVALIAÇÃO DO SISTEMA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO DNIT



I. Mecanismo: Institucionalização

- 1.1. Assegurar o compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio;
- 1.2. Formalizar o sistema de prevenção e combate ao assédio;
- 1.3. Implementar o sistema de prevenção e o combate ao assédio.

II. Mecanismo: Prevenção

- 2.1. Estabelecer a distinção entre comportamentos considerados desejáveis e inaceitáveis no ambiente de trabalho;
- 2.2. Implementar a estrutura de prevenção ao assédio;
- 2.3. Divulgar a política, o sistema e as ações de prevenção e combate ao assédio;
- 2.4. Orientar quanto aos Procedimentos em caso ou suspeita de assédio
- 2.5. Capacitar todos os colaboradores no Uso do sistema de prevenção e combate ao assédio.

III. Mecanismo: Detecção

- 3.1. Atuar proativamente na detecção de casos de assédio;
- 3.2. Manter disponível estrutura de recebimento de denúncias.