



PLANO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO NO DEPARTAMENTO NACIONAL DE OBRAS CONTRA AS SECAS

PPEAD/DNOCS



SUMÁRIO

FINALIDADE	3
DEFINIÇÕES	3
DIRETRIZES GERAIS	6
PREVENÇÕES	7
ACOLHIMENTO	10
DENÚNCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO	13
INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADE	14
INSTÂNCIAS EXECUTORAS	15
DISPOSIÇÕES GERAIS	15
ANEXO I - PROTOCOLO DE ACOLHIMENTO EM SITUAÇÕES DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO	16

01 FINALIDADE

O **Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no DNOCS - (PPEAD/DNOCs)** tem o 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.

02 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 PPEAD/DNOCS.



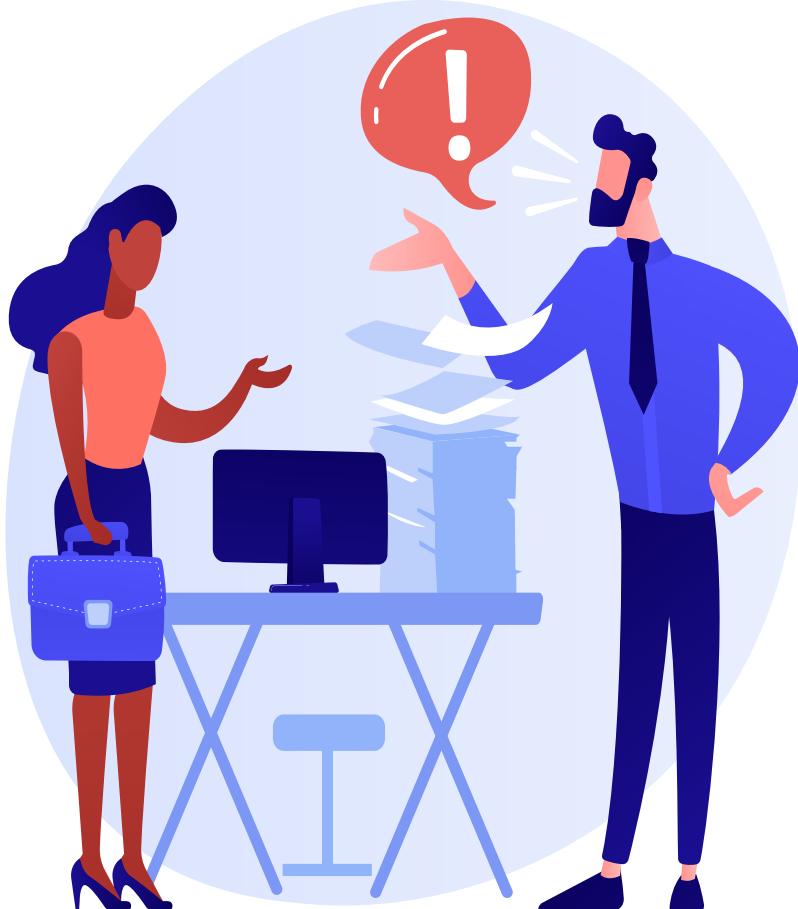
Organização do Trabalho: conjunto de normas, instruções, práticas e processos que modulam as relações hierárquicas e as competências das pessoas envolvidas, os mecanismos de deliberação, a divisão do trabalho, o conteúdo das tarefas, os modos operatórios, os critérios de qualidade e de desempenho.

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.



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.

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



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.

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.

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.

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.

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.

Capacitísmo: discriminação originada a partir da condição da deficiência. O capacitísmo 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.



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.

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

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.

Fator de Risco: toda condição ou situação de trabalho que tem o potencial de comprometer o equilíbrio psíquico, psicológico e social das pessoas, causar acidente, doença do trabalho ou profissional.

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

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.

03 DIRETRIZES GERAIS

São diretrizes do **PPEAD/DNOCS**:

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

O **PPEAD/DNOCS** terá os seguintes eixos:

- I - prevenção, com ações de formação, de sensibilização e de promoção à saúde;
- II - acolhimento, com ações para organização de redes e canais de acolhimento; e
- III - tratamento de denúncias, com o estabelecimento de diretrizes e de orientações que evitem a revitimização e a retaliação.



04 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 **PPEAD/DNOCS**:

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

O DNOCS incorporará as temáticas de prevenção do assédio e da discriminação em seus instrumentos estratégicos, como:

- I. a Política de Desenvolvimento de Pessoas;
- II. o Plano de Desenvolvimento de Pessoas; e
- III. o Plano de Integridade.

4.1 AÇÕES DE FORMAÇÃO E DE CAPACITAÇÃO

A ações de formação e de capacitação promoverão 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 do DNOCS terá 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.

As ações de formação e de capacitação:

Serão incluídas nas metas individuais para compor a avaliação dos servidores e nas metas institucionais do DNOCS.

Abordarão 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;

Deverão, obrigatoriamente, contemplar o letramento étnico-racial, de gênero, e demais formas de discriminação e suas interseccionalidades.

Incentivarão os gestores a adotar práticas que promovam uma cultura organizacional inclusiva e não discriminatória.

Terão ênfase em práticas anti-racistas, de combate ao assédio, de inclusão de pessoas com deficiência, acolhimento à comunidade LGBTQIA+ e respeito à diversidade cultural e religiosa.

No ato de posse da servidora e do servidor, deverá ser dada ciência do **PPEAD/DNOCS**, que fará parte dos processos permanentes de formação e capacitação.

O DNOCS contemplará 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.

O DNOCS propiciará formação continuada da sua Rede de Acolhimento 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.

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

Os relatórios do Plano de Desenvolvimento de Pessoas do DNOCS deverão consolidar e apresentar as ações formativas realizadas pelas equipes e dirigentes, contendo a carga-horária destinada ao tema, no ano.



4.2 AÇÕES DE SENSIBILIZAÇÃO

O processo de sensibilização no DNOCS será orientado por um compromisso com a transformação cultural na Autarquia, através de uma abordagem que vise aprender a fazer, a conhecer, a conviver e a ser.

As ações de sensibilização envolverão diferentes dimensões do aprendizado e da convivência.

Nas ações de sensibilização, o DNOCS adotará uma série de medidas para sensibilizar seus gestores e colaboradores com o objetivo de promover um ambiente de trabalho inclusivo e livre de discriminação.

Os Planos de Comunicação do DNOCS deverão prever ações periódicas de disseminação e compreensão do Assédio e da Discriminação.

O processo de sensibilização no DNOCS objetivará:

- 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 ao **PPEAD/DNOCS**;
- 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.

As campanhas educativas serão realizadas por meio de 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.

O DNOCS promoverá, na terceira **semana de junho, a Semana de Mobilização para a Prevenção e o Enfrentamento do Assédio e da Discriminação** com ações voltadas para o combate e enfrentamento ao assédio e discriminação nos termos do Art. 5º da Portaria Conjunta MGI/CGU nº 79, de 10 de setembro de 2024.

Durante essa semana, serão realizadas as seguintes ações que proporcionarão uma maior compreensão sobre os temas, promovendo um ambiente mais acolhedor e respeitoso:

- I) Atividades educativas e informativas para conscientizar todos os colaboradores sobre a importância do respeito mútuo e o combate a atitudes discriminatórias;
- II) Palestras e oficinas sobre assédio, diversidade e inclusão, dirigidas aos servidores(as), terceirizados (as) e estagiários (as) da Administração Central e das Coordenadorias Estaduais (CEST's);
- III) Plantões de acolhimento por uma equipe multidisciplinar capacitada para que as vítimas possam se manifestar;

- IV) Distribuição de urnas para captação de denúncias;
- V) Apresentação de filmes e documentários com rodas de conversas e debates.
- VI) Apresentações teatrais, poesias e outros.

O DNOCS deverá avaliar o resultado das ações de sensibilização e de formação por meio de análise de dados quantitativos e de seus impactos.

5 ACOLHIMENTO

O DNOCS instituirá a Comissão de Apoio ao Acolhimento (CAA/DNOCS), com o objetivo de oferecer suporte e acolhimento às pessoas que exercem atividade pública e que tenham sido afetadas por situações de assédio ou discriminação no âmbito da sua atuação institucional.

A Comissão de Apoio ao Acolhimento (CAA/DNOCS):

Será composta por diversas unidades do DNOCS, incluindo a unidade de gestão de pessoas, ouvidoria, comissão de ética, assessorias de participação social e diversidade, além de gestoras e gestores.

Contará também com a participação da unidade do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS) e outras unidades existentes no DNOCS que possam contribuir para o acolhimento adequado.

Será definida por meio de Portaria, com representação direta de servidoras e servidores, garantindo a diversidade na seleção dos membros.

Atuará com o princípio de assegurar um atendimento inclusivo, respeitando as diferenças e promovendo um ambiente de trabalho mais justo e acolhedor para todos.

5.1 REDE DE ACOLHIMENTO DO DNOCS

A **Rede de Acolhimento do DNOCS** terá a missão de acolher, ouvir e orientar as pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação.

As regras de acolhimento das vítimas de assédio ou discriminação serão tratadas como prioritárias, com ênfase na resolutividade e celeridade dos processos.

O tratamento corretivo das denúncias será célere, controlado e considerado prioritário, a fim de garantir que as vítimas recebam o suporte necessário de forma rápida e eficiente.

A confidencialidade será um princípio fundamental, com a determinação de que as identidades de todas as partes envolvidas, incluindo as testemunhas, sejam protegidas, evitando qualquer forma de exposição ou retaliação.

Para apoiar as vítimas de assédio e/ou discriminação, será oferecido apoio psicológico, auxiliando-as a lidar com os efeitos emocionais dessas experiências e a fortalecer sua resiliência diante da situação vivida.

Será incentivada a criação de grupos de afinidade, como grupos de mulheres, LGBTQIA+, negros, entre outros, com o objetivo de promover o apoio mútuo, a troca de experiências e o fortalecimento coletivo.

Os grupos de afinidade também terão um papel importante como agentes de mudança dentro do DNOCS, contribuindo para a construção de um ambiente mais inclusivo e respeitoso para todos.

5.2 CANAIS DE ACOLHIMENTO

O DNOCS manterá um canal permanente de acolhimento e escuta, por meio da sua **Rede de Acolhimento**, devendo torná-lo conhecido nos ambientes de trabalho.

A Comissão de Apoio ao Acolhimento (CAA/DNOCS) será de amplo acesso a pessoas que exercem atividade pública afetadas por assédio ou discriminação, garantindo que todos os servidores(as) e colaboradores(as) possam recorrer a ela em busca de orientação e apoio em casos de violações de seus direitos.

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 DNOCS 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 do DNOCS** deverão observar o **Protocolo de Acolhimento constante do Anexo I - Protocolo de Acolhimento em Situações de Assédio ou Discriminação**.

Caso a denúncia de assédio ou discriminação apresente indício de crime ou ilícito penal, a **Rede de Acolhimento do DNOCS** 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.

O DNOCS poderá celebrar termos de cooperação técnica com universidades e contratar serviços de acolhimento, observado o sigilo das informações, com o objetivo de apoiar a sua 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.

Os integrantes da Rede de Acolhimento do DNOCS, 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 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 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 do DNOCS 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, LGBT-QIA+ 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 INSTÂNCIAS EXECUTORAS

As instâncias executoras do Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no DNOCS (PPEAD/DNOCS) são responsáveis pela implementação das ações previstas no plano, garantindo sua efetividade no combate a práticas de assédio e discriminação, além de promover a cultura organizacional inclusiva e respeitosa.

A Comissão de Apoio ao Acolhimento (CCA/DNOCS) é a principal instância executora dentro do DNOCS, tendo como função oferecer suporte às vítimas de assédio e discriminação.

A participação nas atividades desenvolvidas por integrantes da Comissão de Apoio ao Acolhimento (CCA/DNOCS) e da Rede de Acolhimento será considerada prestação de serviço público relevante, não remunerada, devendo respeitar a jornada de trabalho do cargo público.

9 DISPOSIÇÕES GERAIS

9.1 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 pelo DNOCS, deverão observar as diretrizes do presente PPEAD/DNOCS, e promover práticas respeitosas 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.

ANEXO I - 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 noticiante 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 noticiante.

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

Serão 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. Serão 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 contará 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, serão 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 do DNOCS sem nada registrar.

2. As possíveis respostas aos questionamentos da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação estarão 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 daqueles 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 do DNOCS.



**DEPARTAMENTO
NACIONAL DE OBRAS
CONTRA AS SECAS**

**MINISTÉRIO DA
INTEGRAÇÃO E DO
DESENVOLVIMENTO
REGIONAL**

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO