

DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 29/01/2025 | Edição: 20 | Seção: 1 | Página: 12

Órgão: Ministério da Cultura/Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional

PORTARIA IPHAN Nº 218, DE 28 DE JANEIRO DE 2025

Institui o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional (PSEAD/IPHAN).

O PRESIDENTE DO INSTITUTO DO PATRIMÔNIO HISTÓRICO E ARTÍSTICO NACIONAL, no uso das atribuições que lhe confere o art. 18, inciso V, do Anexo I, do Decreto nº 11.178, de 18 de agosto de 2022, alterado pelo Decreto nº 11.807, de 28 de novembro de 2023, tendo em vista as diretrizes estabelecidas pela Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023, o disposto no Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, e na Portaria Conjunta MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, e de acordo com o que consta no Processo nº 01450.010355/2024-57, resolve:

Art. 1º Instituir o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do Iphan (PSEAD/IPHAN), com o objetivo de promover ações eficazes de prevenção, acolhimento, apuração, responsabilização e autocomposição de conflitos para a construção de ambientes de trabalho seguro, inclusivo e livres de assédio, discriminação e outras formas de violência.

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 2º Para os fins dessa Portaria, consideram-se:

I - 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;

II - 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;

III - 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;

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

V - discriminação: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, religião, deficiência, padrões estéticos corporais, 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;

VI - 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 Plano;

VII - 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; e



VIII - 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.

Art. 3º São objetivos específicos do PSEAD/IPHAN:

I - promover medidas efetivas de prevenção, desenvolvendo e implementando ações contínuas de sensibilização, capacitação e orientação para evitar o assédio, a discriminação e outras formas de violência no ambiente de trabalho;

II - garantir o acolhimento das vítimas por meio de ações de escuta informando sobre caminhos possíveis para soluções focadas na pessoa assediada ou discriminada;

III - assegurar que, na condução dos procedimentos administrativos correccionais que envolvam assédio e discriminação, sejam observadas a necessidade de proteção ao denunciante, a celeridade na tramitação, a não revitimização e a transparência de acordo com os limites legais;

IV - responsabilizar os autores de infrações, aplicando as sanções administrativas, conforme a lei;

V - incentivar a resolução de conflitos por meio da autocomposição e mediação;

VI - fomentar a cooperação e a harmonia no ambiente de trabalho;

VII - criar ambientes de trabalhos baseados na segurança, equidade e respeito mútuo, livre de qualquer forma de assédio, discriminação ou violência, com foco na inclusão e proteção dos direitos de todos os colaboradores; e

VIII - garantir a efetividade do plano, por meio da integração dos órgãos e servidores que atuam com a temática.

Art. 4º O Plano de que trata essa Portaria orienta-se pelos seguintes princípios:

I - respeito à dignidade da pessoa humana;

II - fomento da ética e da integridade;

III - favorecimento de um ambiente organizacional saudável, de não discriminação e de valorização da diversidade;

IV - gestão participativa, com fomento à cooperação vertical, horizontal e transversal;

V - acolhimento da diferença e das vulnerabilidades referentes a gênero, raça, orientação sexual, deficiência, classe, etnia, religião, entre outros;

VI - proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas, por meio da preservação do sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações;

VII - fomento de atividades integrativas, preventivas e educativas, voltadas à sensibilização, à conscientização, à capacitação, ao diálogo, à construção de redes de apoio e à promoção de melhorias da cultura organizacional;

VIII - busca de soluções consensuais e da comunicação não violenta para os problemas de relacionamento verificados no ambiente de trabalho, consideradas as formas de vulnerabilidades dos envolvidos;

IX - transparência e monitoramento do Plano, com a elaboração de relatórios estatísticos e analíticos, divulgados periodicamente.

Art. 5º Este PSEAD/IPHAN abrange todas as relações socioprofissionais e da organização do trabalho no Iphan, destinando-se a servidores, estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, voluntários e outros colaboradores.

Art. 6º São diretrizes que orientam a implementação do PSEAD:

I - 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;



II - universalidade: inclusão de todas as pessoas na esfera de proteção do presente Plano, incluindo servidoras e servidores efetivos, temporárias e temporários, comissionadas e comissionados, empregadas públicas e empregados públicos, estagiárias e estagiários, e trabalhadoras e trabalhadores terceirizados;

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

IV - 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;

V - 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;

VI - resolutividade: o tratamento correcional das denúncias de assédio ou discriminação deverá ser célere, controlado e definido como prioritário;

VII - confidencialidade: as identidades de todas as partes envolvidas, incluindo as testemunhas, deverão ser protegidas a fim de evitar exposição ou retaliações; e

VIII - transversalidade: a abordagem das situações de assédio e discriminação deverá levar em conta sua relação com a organização, a gestão do trabalho e suas dimensões sociocultural, institucional e individual.

CAPÍTULO II

DA PREVENÇÃO

Art. 7º As ações de prevenção do assédio e da discriminação devem promover a compreensão das condutas aceitáveis no ambiente de trabalho.

§1º Constituem ferramentas de prevenção no âmbito deste PSEAD:

I - ações de formação, destinadas à capacitação dos servidores(as), terceirizados(as), estagiários(as), voluntários(as) e outras pessoas que prestam serviços ao Iphan, sobre temas relacionados ao assédio e discriminação;

II - ações de sensibilização, voltadas à conscientização dos servidores(as), terceirizados(as), estagiários(as), voluntários(as) e outras pessoas que prestam serviços ao Iphan, sobre a importância de um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso; e

III - ações de promoção da saúde e prevenção de riscos e agravos.

Seção I

Das Ações de Formação e de Capacitação

Art. 8º As ações de formação e capacitação para a prevenção e combate ao assédio e à discriminação deverão ser integradas aos instrumentos estratégicos do Iphan, incluindo o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) e o Plano de Integridade do órgão.

§ 1º As ações de formação e de capacitação deverão abordar temas relacionados ao assédio, à discriminação e suas repercussões jurídicas e gerenciais, à gestão participativa e humanizada, à comunicação não violenta e à intervenção da espectadora e do espectador, considerando, quando pertinente, as diferentes realidades do trabalho presencial e do teletrabalho. Deverá, obrigatoriamente, contemplar o letramento étnico-racial, de gênero, e demais formas de discriminação e suas interseccionalidades.

§ 2º Ocupantes de cargos de liderança, independentemente do nível, deverão participar de formação complementar específica, periodicamente, com conteúdo adequado a gestores(as) de equipes.

§ 3º Os temas de prevenção ao assédio e à discriminação deverão ser abordados tanto na formação inicial quanto na integração de servidores(as), em estágio probatório, terceirizados(as), estagiários(as), voluntários(as) e outras pessoas que prestam serviços ao Iphan, bem como ao longo de toda a trajetória funcional.



§ 4º As ações de capacitação deverão abranger a divulgação de protocolos internos, campanhas de prevenção, práticas de escuta, acolhimento, responsabilização, além do letramento obrigatório em gênero, raça, diversidade e inclusão.

§ 5º As formações e capacitações, presenciais ou a distância, deverão abranger temas relacionados ao assédio e discriminação, incluindo, no mínimo, os seguintes conteúdos:

I - causas estruturantes do assédio e da discriminação;

II - consequências para a saúde das vítimas;

III - meios de identificação, modalidades e repercussões jurídicas e gerenciais do assédio e da discriminação;

IV - direitos das vítimas, incluindo acesso à justiça, à polícia e/ou à reparação;

V - mecanismos e canais de denúncia;

VI - promoção de modelos de gestão cooperativa, humanizada e não violenta, tanto em ambientes físicos quanto virtuais;

VII - uso da comunicação não violenta e escuta ativa no ambiente de trabalho;

VIII - gestão participativa;

IX - identificação de racismo, machismo, misoginia, etarismo, capacitismo, discriminação por padrões estéticos corporais e LGBTfobia em suas várias formas;

X - identificação e enfrentamento de assédio moral, sexual e discriminação;

XI - intervenção de espectadores(as), abordando como agir frente a situações de assédio e discriminação;

XII - atuação com base em fluxograma de acolhimento, recebimento e encaminhamento de denúncias; e

XIII - interrupção de situações de assédio moral, sexual e discriminação.

§6º A alta gestão do Iphan deverá participar de formações específicas e periódicas, com foco na gestão de equipes e na promoção de ambientes de trabalho inclusivos.

§7º As ações formativas realizadas, incluindo a carga horária dedicada a temas de prevenção ao assédio e à discriminação, serão consolidadas e obrigatoriamente registradas nos relatórios anuais do Plano de Desenvolvimento de Pessoas.

Art. 9º As ações de mobilização para a prevenção e o enfrentamento do assédio e da discriminação, no âmbito do Iphan, ocorrerão na terceira semana do mês de junho, durante a Semana de Mobilização para a Prevenção e o Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, instituída pela Portaria Conjunta MGI/CGU nº 79, de 2024.

Parágrafo único. Embora as campanhas sejam intensificadas no mês de junho, as instâncias da integridade do Iphan deverão, ao longo de todo o ano, realizar ações periódicas, alinhadas e coordenadas para a disseminação e compreensão dos temas relacionados ao assédio e à discriminação, assegurando a continuidade da conscientização e a promoção de um ambiente de trabalho saudável e inclusivo.

Seção II

Das Ações de Sensibilização

Art. 10. As ações de sensibilização serão realizadas por meio de campanhas educativas, materiais informativos, eventos e ações culturais, artísticas ou lúdicas, visando conscientizar e informar as pessoas que atuam no Iphan sobre os temas e questões referentes ao assédio e à discriminação no ambiente de trabalho, além de propiciar a identificação de condutas ilícitas e a rápida adoção de medidas repressivas.

§1º As ações de sensibilização terão como finalidade:

I - promover a equidade e combater todas as formas de discriminação e assédio, incluindo o esclarecimento sobre os elementos que caracterizam o assédio sexual, demais crimes contra a dignidade sexual e outras formas de violência sexual;



II - desenvolver campanhas educativas e conteúdos informativos com linguagem não violenta, inclusiva, acessível e não discriminatória, alinhados às políticas de prevenção ao assédio e à discriminação, fornecendo exemplos de condutas que possam ser caracterizadas como assédio sexual, crimes contra a dignidade sexual ou violência sexual;

III - realizar iniciativas voltadas à promoção da qualidade de vida no trabalho, com a implementação de boas práticas para a prevenção do assédio sexual, demais crimes contra a dignidade sexual e qualquer forma de violência sexual no âmbito da administração pública;

IV - divulgar informações e conhecimentos sobre práticas de assédio e discriminação de gênero, raça e outros grupos, além das políticas para enfrentamento dessas práticas e da legislação pertinente;

V - divulgar materiais e políticas públicas de proteção, acolhimento, assistência e garantia de direitos às vítimas, incluindo canais acessíveis para denúncias de assédio sexual, crimes contra a dignidade sexual ou outras formas de violência sexual;

VI - estabelecer procedimentos para o encaminhamento de reclamações e denúncias de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou qualquer forma de violência sexual, assegurando o sigilo e o devido processo legal.

§2º Os resultados das ações de sensibilização e formação serão avaliados pela área de gestão de pessoas do Iphan, por meio de análise de dados quantitativos e da avaliação de seus impactos, com o objetivo de promover a melhoria contínua das iniciativas de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação.

Seção III

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

Art. 11. O Iphan implementará o Programa de Prevenção e Promoção da Saúde e Prevenção de Agravos e Riscos no Ambiente de Trabalho, por meio do qual serão desenvolvidos projetos, estratégias e práticas que promovam ambiente e relações de trabalho inclusivos, seguros e saudáveis.

§1º Para a efetiva implementação do Programa, deverão ser adotadas ações e medidas para a promoção da saúde, em conformidade com as seguintes diretrizes:

I - a realização de levantamentos e monitoramentos periódicos do clima organizacional e da qualidade devida no trabalho, com o objetivo de redirecionar ações e aprimorar estratégias para o enfrentamento de práticas de assédio e discriminação que possam causar adoecimento, afastamento e/ou rotatividade exacerbada no ambiente de trabalho; e

II - a estruturação de plano de prevenção e promoção da saúde para as pessoas que exercem atividades públicas, incluindo a definição de protocolos, mecanismos, fluxos e indicadores sistêmicos de desempenho para identificar e monitorar situações de absenteísmo, adoecimento e/ou rotatividade exacerbada, relacionadas a possíveis casos de assédio e discriminação no ambiente de trabalho, além de orientar as equipes de saúde e segurança.

§2º Os resultados dessas iniciativas subsidiarão as demais ferramentas de prevenção, criando um ciclo virtuoso que contribua para o desenvolvimento de um ambiente de trabalho que promova o bem-estar e a integridade física e psicológica das pessoas que atuam no Iphan.

CAPÍTULO III

DO ACOLHIMENTO

Art. 12. Durante o atendimento a pessoas afetadas por assédio ou discriminação, caso elas demonstrem fragilidade e expressem o desejo de não continuar a relatar os fatos, a denúncia espontânea deverá ser registrada com a sua concordância.

§1º A partir do registro da denúncia espontânea, a Rede de Acolhimento será imediatamente acionada para adotar as providências administrativas necessárias à apuração dos fatos.

§2º A vítima será instada a prestar novas declarações apenas quando estritamente necessário, de modo a evitar revitimização e reduzir seu sofrimento durante o processo.

Seção I



Da Rede de Acolhimento

Art. 13. A Rede de Acolhimento corresponde a espaços institucionais no Iphan responsáveis pela primeira escuta em situações de assédio e discriminação, pela prestação de informações e esclarecimentos, além de orientação e acolhimento às partes envolvidas.

Art. 14. A Rede de Acolhimento será coordenada, de forma conjunta, pelas seguintes unidades:

- I - Coordenação-Geral de Gestão Estratégica de Pessoas;
- II - Corregedoria;
- III - Ouvidoria-Geral;
- IV - Secretaria Executiva da Comissão de Ética; e
- V - Coordenação de Gestão da Integridade.

§2º Poderão participar da Rede de acolhimento profissionais das áreas da saúde, psicologia e gestão de pessoas, além de membros treinados pelos órgãos competentes.

Art. 15. São atribuições da Rede de Acolhimento:

I - prestar esclarecimentos e informações sobre o tema do assédio e da discriminação e os procedimentos institucionais para apuração das denúncias;

II - realizar o acolhimento das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, garantindo um ambiente seguro e confidencial;

III - buscar soluções sistêmicas para eliminar situações de assédio e discriminação no ambiente de trabalho;

IV - orientar as pessoas atendidas sobre os mecanismos de denúncia disponíveis e os encaminhamentos necessários;

V - acompanhar o andamento dos casos, sempre que possível, assegurando o cumprimento das medidas adotadas e a proteção dos direitos das vítimas.

VI - encaminhar a pessoa afetada para atendimento especializado, quando houver;

VII - promover o suporte emocional e psicológico, quando necessário e possível, em conjunto com profissionais da área de saúde;

§1º A Rede de Acolhimento poderá encaminhar a pessoa afetada para atendimento especializado, com psicólogos e profissionais da área da saúde, por meio de programas, projetos e parcerias com outras instituições.

§2º A participação na Rede de Acolhimento é considerada prestação de serviço público relevante, não remunerada, devendo respeitar a jornada de trabalho do cargo público.

Art. 16. A Rede de Acolhimento prestará suporte a todas as pessoas que exercem suas atividades no âmbito do Iphan e que tenham sido afetadas por assédio ou discriminação, garantindo acessibilidade e acolhimento a todos que necessitarem de orientação e apoio.

§1º O acolhimento será realizado, preferencialmente, por uma pessoa do mesmo gênero e/ou raça da pessoa atendida, visando proporcionar maior conforto e confiança no processo de apoio.

§2º As pessoas afetadas por assédio ou discriminação serão atendidas em ambiente adequado, seja presencial ou virtual, com acessibilidade, e poderão optar por serem atendidas no órgão ou entidade de sua escolha.

§3º As ações de acolhimento e escuta deverão observar o uso de linguagem não violenta e serão pautadas no cuidado com as pessoas expostas a riscos psicossociais, sendo preferencialmente apoiadas por profissionais da área da saúde.

§4º Os atendimentos realizados pela equipe seguirão o Protocolo de Acolhimento previsto no Anexo II da Portaria MGI nº 6.719, de 2024.

§5º Quando a denúncia de assédio ou discriminação contiver indícios de crime ou ilícito penal, a pessoa denunciante deverá ser informada, durante o atendimento, sobre a possibilidade de registrar a ocorrência no órgão policial competente.



§6º Caso a identificação de crime ou ilícito penal ocorra no âmbito da apuração correcional, a unidade de correção deverá encaminhar cópia dos autos de sindicância ou remeter o processo administrativo disciplinar ao Ministério Público Federal.

Art. 17. As diretrizes para o funcionamento da Rede de Acolhimento serão estabelecidas por meio de ato do Presidente do Iphan, conforme definidas pelo Comitê Gestor do Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, suas Autarquias e Fundações, disciplinado pela Portaria Conjunta MGI/CGU nº 79, de 2024.

Seção II

Do Canal de Acolhimento

Art. 18. O Iphan manterá canal permanente de acolhimento e escuta ativa, garantindo sua ampla divulgação no ambiente interno de trabalho.

CAPÍTULO IV

DAS MEDIDAS ACAUTELATÓRIAS

Art. 19. As medidas acautelatórias serão adotadas como atos de gestão para preservar a integridade física e mental da pessoa afetada por assédio ou discriminação, sendo independentes de eventuais atividades correcionais.

§1º Tais medidas poderão incluir a alteração da unidade de desempenho das atribuições da pessoa afetada ou a concessão de teletrabalho, em conformidade com os normativos vigentes, visando à proteção e ao bem-estar da pessoa.

§2º Os integrantes da Rede de Acolhimento, com a concordância da pessoa afetada, poderão sugerir ao órgão de gestão de pessoas a adoção de medidas acautelatórias.

§3º A Coordenação-Geral de Gestão Estratégica de Pessoas, diante de riscos psicossociais relevantes e com base nas informações do formulário de avaliação de risco apresentado pela Rede de Acolhimento, poderá, com a anuência da pessoa afetada, adotar ações imediatas que não configurem penalidade, visando à preservação da integridade física e mental da pessoa em situação de vulnerabilidade.

CAPÍTULO V

DA DENÚNCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

Art. 20. Condutas que possam configurar assédio ou discriminação poderão ser denunciadas por:

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

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

Art. 21. A pessoa denunciante deverá buscar o canal de atendimento da Ouvidoria, seja de forma presencial ou por meio da plataforma Fala.BR, para o registro da denúncia.

Art. 22. A Rede de Acolhimento deverá, durante o atendimento, orientar a pessoa sobre a possibilidade de registrar a denúncia na plataforma Fala.BR.

Parágrafo único. Caso a pessoa afetada pelo assédio ou discriminação não se sinta em condições de realizar o registro, mas deseje fazê-lo, a Rede de Acolhimento poderá acionar a Ouvidoria-Geral para que sua equipe realize o registro em seu nome.

Art. 23. Todas as denúncias de assédio ou discriminação recebidas pelos diferentes meios, feitas por qualquer pessoa que exerça atividade pública, deverão ser encaminhadas à Ouvidoria.

Art. 24. A Ouvidoria-Geral deverá criar um tratamento específico, inclusive na plataforma 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 relacionadas às relações de trabalho.



Art. 25. Em caso de assédio sexual, crimes contra a dignidade sexual ou qualquer outra forma de violência sexual, qualquer pessoa que tenha conhecimento dos fatos tem o dever legal de denunciá-los e de colaborar com os procedimentos administrativos internos e externos, em conformidade o disposto no §1º, art. 5º, da Lei nº 14.540, de 2023.

Art. 26. Em se tratando de estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, voluntários e outros colaboradores serão observadas as seguintes providências:

I - implementar ações de prevenção contra o assédio e a discriminação;

II - assegurar o acolhimento e a proteção, caso o trabalhador(a) seja denunciante ou vítima de assédio ou discriminação; e

III - reportar o caso à empresa contratante, caso o trabalhador(a) seja acusado(a) de assédio ou discriminação.

§2º No caso de estagiários(as), aplicam-se as mesmas disposições do caput.

§3º Na hipótese prevista no inciso III do caput, a denúncia deve ser realizada na plataforma Fala.BR, e a Ouvidoria-Geral do Iphan encaminhará ao gestor do contrato para que sejam adotadas as medidas cabíveis pela empresa contratante.

CAPÍTULO VI

DA PROTEÇÃO DA PESSOA DENUNCIANTE

Art. 27. Deverá ser assegurada à pessoa denunciante e às testemunhas proteção contra ações ou omissões praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar assédio ou discriminação.

§1º A prática de atos de retaliação deverá ser registrada na plataforma Fala.BR, com menção à denúncia anterior, e encaminhada à Controladoria-Geral da União para o devido processamento.

§2º A prática de ações ou omissões de retaliação contra a pessoa denunciante será considerada falta disciplinar grave, sujeitando o agente à demissão a bem do serviço público, nos termos do art. 4º-C, §1º da Lei nº 13.608, de 10 de janeiro de 2018, com a redação dada pelo art. 15 da Lei nº 13.964, de 24 de dezembro de 2019.

§3º Constituem exemplos de atos de retaliação:

I - demissão arbitrária;

II - alteração injustificada de funções, atribuições ou local de trabalho;

III - imposição de sanções;

IV - prejuízos remuneratórios ou materiais de qualquer natureza; e

V - retirada de benefícios, diretos ou indiretos, entre outros.

CAPÍTULO VII

DAS INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES

Art. 28. As denúncias, notícias e manifestações referentes a assédio moral, assédio sexual, outras condutas de natureza sexual inadequadas e discriminação serão processadas pela unidade correcional, para apuração de responsabilidade disciplinar, quando constituírem violações a deveres ou proibições previstas na legislação aplicável.

§1º Os procedimentos administrativos deverão considerar as raízes discriminatórias e estruturais das práticas de assédio e discriminação, podendo se orientar pelo Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça.

§2º Na 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, LGBTQIAPN+ ou com deficiência.

§3º Observados os direitos da pessoa denunciada, as declarações da vítima de assédio ou discriminação serão qualificadas como meio de prova de alta relevância.



§4º O tratamento e a apuração de denúncias de assédio ou discriminação deverão ser conduzidos de modo a evitar a revitimização. As oitivas deverão ocorrer sem a presença da pessoa denunciada, salvo em situações justificadas pela comissão de processo administrativo disciplinar.

§5º A definição da penalidade nos casos de assédio e discriminação deverá levar em conta a natureza e gravidade da infração, os danos causados, as circunstâncias agravantes ou atenuantes, e os antecedentes funcionais, podendo resultar, inclusive, na aplicação da pena de demissão.

§6º Caso a denúncia de assédio ou discriminação seja arquivada em qualquer procedimento administrativo, a pessoa denunciante deverá ser informada de maneira simples e respeitosa, por meio do contato indicado.

§7º O trâmite das denúncias seguirá, no que couber, as orientações estabelecidas no Guia Lilás, documento publicado pela Controladoria-Geral da União, sem prejuízo de outras legislações aplicáveis ao caso.

CAPÍTULO VIII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 29. O Iphan poderá firmar contratos, acordos de cooperação técnica ou ajustes com órgãos e entidades públicas ou privadas, garantindo o sigilo das informações, com o objetivo de apoiar a Rede de Acolhimento, especialmente quanto aos serviços de acolhimento, promovendo atendimentos por equipes multiprofissionais qualificadas, interdisciplinares e diversas, assegurando a implementação efetiva das ações e o cumprimento dos objetivos estabelecidos neste Plano.

Parágrafo único. Os contratos e acordos firmados deverão prever mecanismos de avaliação e monitoramento contínuo das ações desenvolvidas, garantindo a qualidade dos atendimentos e o cumprimento dos compromissos assumidos pelas partes envolvidas.

Art. 30. As medidas de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação previstas nesta Portaria não excluem a aplicação de outras normas e políticas vigentes sobre o tema, que continuarão sendo observadas de maneira complementar.

Art. 31. Esta Portaria entrará em vigor na data de sua publicação.

LEANDRO GRASS

Este conteúdo não substitui o publicado na versão certificada.

