

RESPEITO

E COA

E TRANSFORMA

MINISTÉRIO DA
GESTÃO E DA INOVAÇÃO
EM SERVIÇOS PÚBLICOS

SECRETARIA DE
COMUNICAÇÃO SOCIAL

GOVERNO DO
BRASIL
DO LADO DO POVO BRASILEIRO



O PAPEL DO ACOLHIMENTO NO PROGRAMA FEDERAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL

Fala SIASS

Brasília, 29 de maio de 2026

CONTEXTO DA AGENDA DE ASSÉDIO

AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL

A Organização Mundial da Saúde (OMS) define um ambiente de trabalho saudável como “um local [...] onde os trabalhadores e seus superiores cooperam para implementar um processo de melhoria contínua para promover a saúde, segurança e bem-estar de todos os trabalhadores no local de trabalho”.



OBJETIVO

Desenvolver ações que previnam e enfrentem todas as formas de violência decorrentes das relações de trabalho, em especial o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação.

Previsão, no Decreto 12.122, de proteção a grupos historicamente vulnerabilizados, como mulheres, indígenas, pessoas negras, idosas, com deficiência e LGBTQIA+.



Ambientes livres de violência exigem compromisso coletivo.

- 2023 - Criação de Grupo de Trabalho Interministerial
- Julho/2024 - Criação do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. (Decreto 12.122)
- Set/2024 - Instituição do Plano Federal do PFPEAD (Portaria MGI nº 6.719/2024)



ACESSE A LEGISLAÇÃO



EIXOS DE ATUAÇÃO

PREVENÇÃO

1

Ações educativas, campanhas de conscientização e capacitação para prevenir condutas de assédio e discriminação no ambiente de trabalho.

ACOLHIMENTO

2

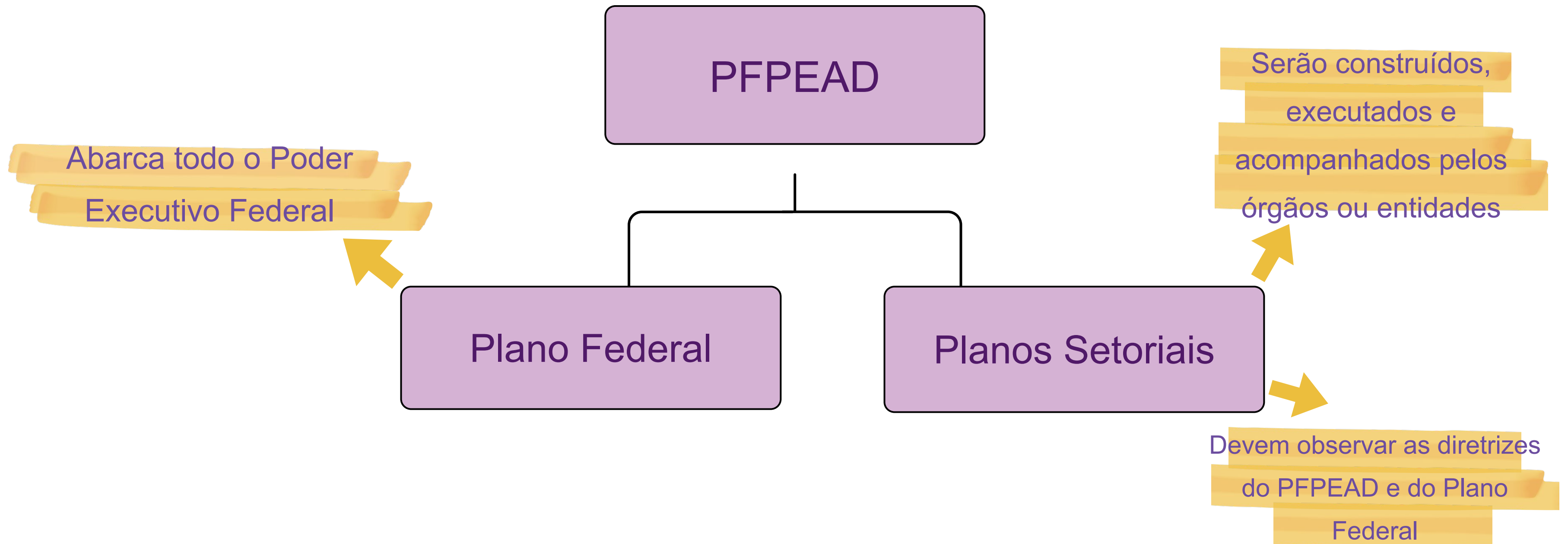
Recepção humanizada das denúncias, suporte às vítimas e encaminhamento adequado para apuração e responsabilização.

TRATAMENTO DE DENÚNCIAS

3

Recepção humanizada das denúncias, suporte às vítimas e encaminhamento adequado para apuração e responsabilização.

ESTRUTURA DO PROGRAMA



GOVERNANÇA

PLANO FEDERAL

Estabelece diretrizes nacionais para prevenção e enfrentamento do assédio e discriminação na administração pública.

COMITÊ GESTOR

Coordenado pelo MGI, possui natureza deliberativa e tem como objetivo coordenar e supervisionar as atividades do Programa Federal.

Também é responsável por promover a articulação, o monitoramento e a efetividade dos Planos Setoriais.

PLANOS SETORIAIS

Cada órgão ou entidade elabora seu próprio plano, adaptando as diretrizes federais à sua realidade institucional específica.

GRUPOS TÉCNICOS

Criados para debater temas complexos de forma aprofundada. Para isso, os encontros contam com a presença de especialistas convidados, além dos membros do GT.

SECRETARIADO DO COMITÊ GESTOR

A secretaria-executiva do Comitê Gestor fica a cargo da Secretaria de Relações de Trabalho (SRT), com assessoria da DPEAD.

O PAPEL DA DIRETORIA:

Expertise técnica
a serviço da agenda de
prevenção e enfrentamento
ao assédio e à discriminação



QUEM SOMOS



Ariana Frances
Diretora



Simone Moreira
Coordenadora de
Formação e Mobilização



Kátia Sousa
Coordenadora de
Monitoramento e Apoio
Técnico aos Planos Setoriais



Bruno Tadeu
Chefe da Divisão de Apoio à
Gestão de Comitês e Apoio
Técnico aos Planos Setoriais



Silvana Araújo
Analista Técnico de
Políticas Sociais

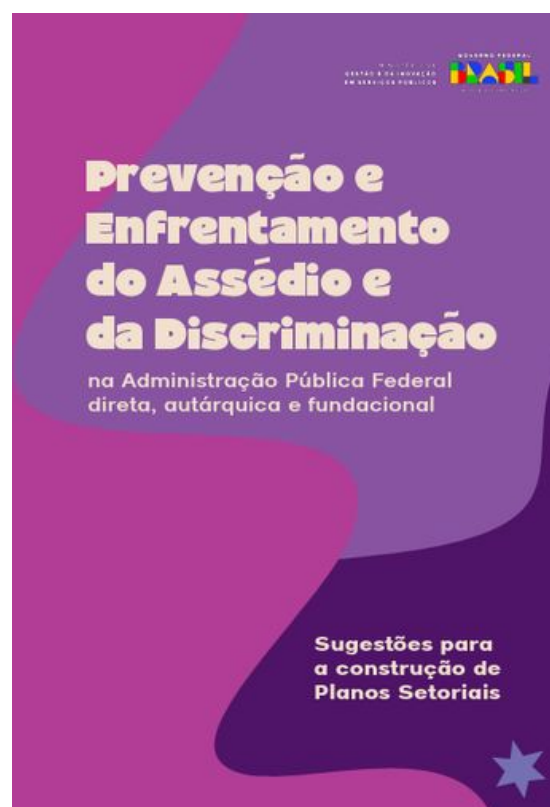


Danyella Proença
Analista Técnico
Executivo

Investimos em ações de formação,
mobilização e comunicação

DISPONIBILIZAÇÃO DE FERRAMENTAS PRÁTICAS

GUIA “COMO FAZER SEU PLANO SETORIAL”



Desenvolvido pela SRT para orientar órgãos e entidades na elaboração de seus planos, com metodologia clara e exemplos práticos.

GUIA ACOLHER



Elaborado pela SRT/MGI, traz orientações práticas para o funcionamento da Rede de Acolhimento no âmbito do PFPEAD.

GUIA LILÁS



Elaborado pela CGU, traz orientações para a prevenção e enfrentamento do assédio na APF, detalhando a jornada que a vítima pode percorrer desde o acolhimento até a eventual denúncia.

ACESSE AQUI OS MATERIAIS



CAMPANHA ECOA

PARCERIA COM A SECOM-PR

Uma nova marca, o mesmo compromisso:

Transformar o ambiente de trabalho em um espaço genuinamente seguro, livre de violências e capaz de acolher quem está em situação de vulnerabilidade.



RESPEITO ECOIA E TRANSFORMA



Agora, quem trabalha no serviço público federal pode contar com o **ECOIA - Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação**, que tem o **acolhimento** como uma de suas principais ações.

Se você presenciou ou vivenciou situações de assédio moral, assédio sexual ou discriminação, procure a **rede de acolhimento** da sua instituição:

- Sua gestora/seu gestor
- Comissão de Ética
- Área de Gestão de Pessoas
- Unidade de Integridade
- Ouvidoria
- Dentre outras unidades

Você não está só



SAIBA MAIS

Coletivamente construímos um ambiente seguro e respeitoso para todas as pessoas que trabalham no serviço público federal

MINISTÉRIO DA
GESTÃO E DA INOVAÇÃO
EM SERVIÇOS PÚBLICOS

SECRETARIA DE
COMUNICAÇÃO SOCIAL

GOVERNO DO
BRASIL
DO LADO DO POVO BRASILEIRO

CAMPANHA ECOIA

Exemplos de peças de comunicação

RESPEITO
ECOIA
E TRANSFORMA

INFORME-SE E AJUDE A
ENFRENTAR A VIOLÊNCIA NO
AMBIENTE PROFISSIONAL.

ASSÉDIO MORAL:
Ações que humilham, constrangem ou isolam
alguém no ambiente de trabalho. Pode
ocorrer por palavras, gestos ou
atitudes excluídas.

MINISTÉRIO DA
GESTÃO E DA INOVAÇÃO
EM SERVIÇOS PÚBLICOS

SECRETARIA DE
COMUNICAÇÃO SOCIAL

GOVERNO DO
BRASIL
DO LADO DO POVO BRASILEIRO

RESPEITO
ECOIA
E TRANSFORMA

INFORME-SE E AJUDE A
ENFRENTAR A VIOLÊNCIA NO
AMBIENTE PROFISSIONAL.

DISCRIMINAÇÃO:
Tratar alguém de forma desigual por raça,
cor, sexo, identidade de gênero, idade,
deficiência, religião, entre outros.

MINISTÉRIO DA
GESTÃO E DA INOVAÇÃO
EM SERVIÇOS PÚBLICOS

SECRETARIA DE
COMUNICAÇÃO SOCIAL

GOVERNO DO
BRASIL
DO LADO DO POVO BRASILEIRO

RESPEITO
ECOIA
E TRANSFORMA

INFORME-SE E AJUDE A
ENFRENTAR A VIOLÊNCIA NO
AMBIENTE PROFISSIONAL.

ASSÉDIO SEXUAL:
Condutas não consentidas que causem
constrangimento, como cartões, logins,
mensagens ou chatgents de cunho sexual.

MINISTÉRIO DA
GESTÃO E DA INOVAÇÃO
EM SERVIÇOS PÚBLICOS

SECRETARIA DE
COMUNICAÇÃO SOCIAL

GOVERNO DO
BRASIL
DO LADO DO POVO BRASILEIRO

RESPEITO
ECOIA
E TRANSFORMA

PRESENCIOU ALGUMA
SITUAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL,
SEXUAL OU DISCRIMINAÇÃO?

Procure a **Rede de Acolhimento:**

- Sua gestora/seu gestor
- Área de Gestão de Pessoas
- Ouvidoria
- Comissão de Ética

MINISTÉRIO DA
GESTÃO E DA INOVAÇÃO
EM SERVIÇOS PÚBLICOS

SECRETARIA DE
COMUNICAÇÃO SOCIAL

GOVERNO DO
BRASIL
DO LADO DO POVO BRASILEIRO

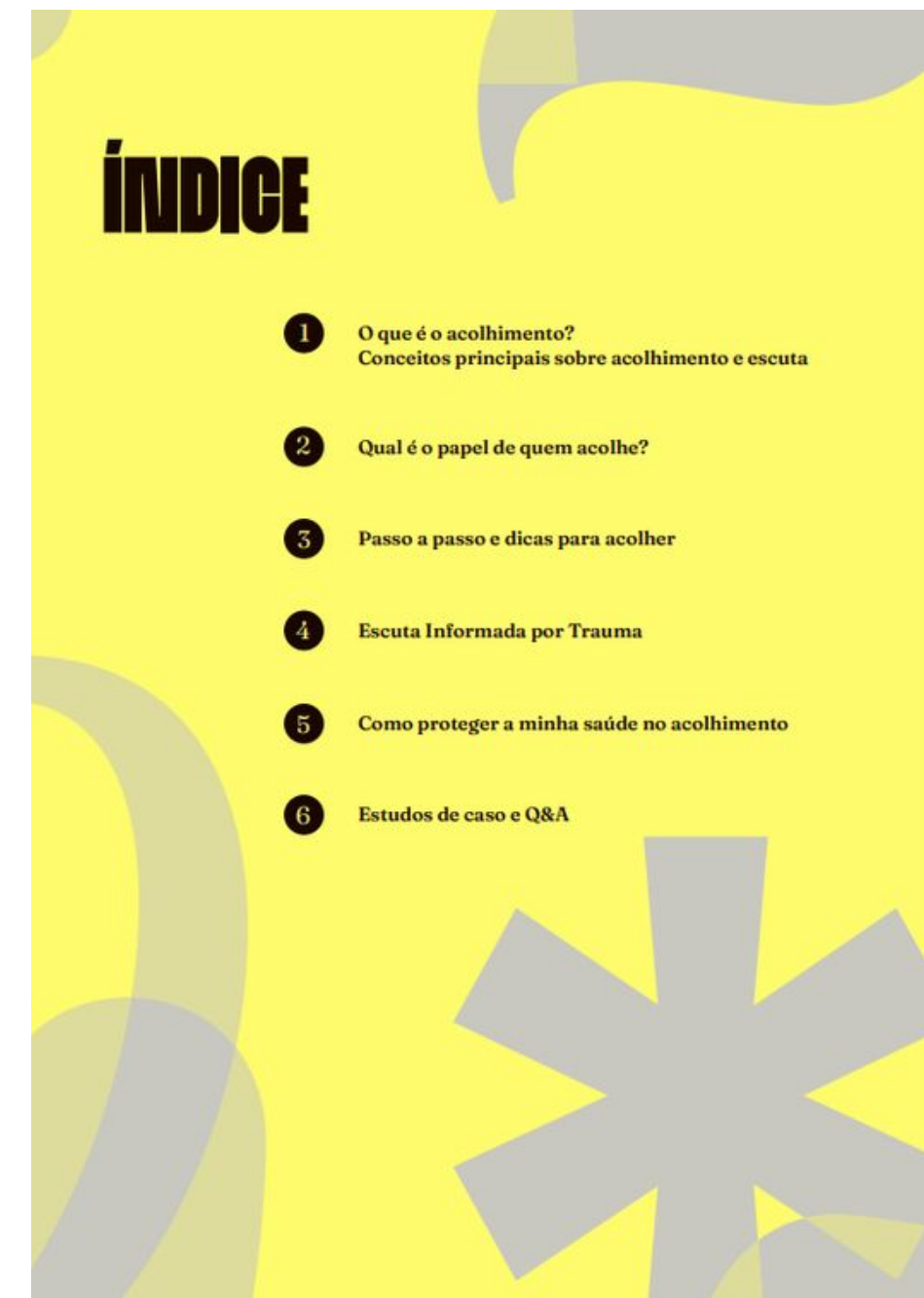
Ações de formação para a Rede de Acolhimento

Construção do Curso Acolher



Ações de formação para a Rede de Acolhimento

Publicação do Guia Acolher



Mentoria Rede de Acolhimento

Projeto-piloto
com MJSP e Cade



Ações de
formação
para a
Rede de
Acolhimento

Curso para
Lideranças

Prospecção de
curso sobre
masculinidades

Mas, afinal, o que é a Rede de Acolhimento?

A Rede de Acolhimento segue um modelo multipostas de atendimento e pode ser considerada o coração do PFPEAD/ECOIA.

REDE DE ACOLHIMENTO

Quem compõe a Rede?

Embora os órgãos possam ter estruturas distintas, as Redes de Acolhimento costumam ser compostas pelas seguintes unidades, dentre outras possíveis:

- Gestão de Pessoas;
- Ouvidorias;
- Comissões de Ética;
- Assessorias de Participação Social e Diversidade;
- Unidades do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS).



ESTRUTURA DA REDE

**Redes de
Acolhimento**

coordenam o serviço
de acolhimento

**Comissões de
Apoio ao
Acolhimento**

realizam, efetivamente,
o atendimento

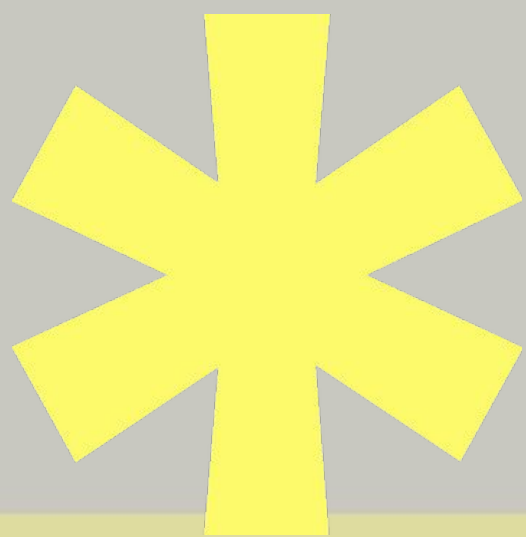
Quem pode buscar atendimento?

A Rede pode ser acionada como um **primeiro espaço de escuta** por qualquer pessoa que se sinta afetada por situações de violência de qualquer escala em seus ambientes de trabalho, com **atendimento humanizado, seguro e respeitoso**.

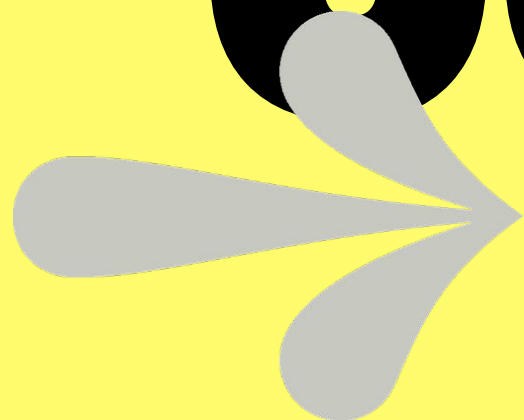
O atendimento vale não só para servidoras e servidores, mas também para trabalhadoras e trabalhadores terceirizados.



GUIA



ACCOLHER



think
Eva+



O QUE É O GUIA

Elaborado pela Diretoria de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (DPEAD/SRT/MGI) em parceria com a consultoria Think Eva, o Guia Acolher traz orientações práticas para o funcionamento da Rede de Acolhimento do Programa ECOA - Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação na Administração Pública Federal, Autárquica e Fundacional (antigo PFPEAD).



O QUE ELE TRAZ



ÍNDICE

- 1 O que é o acolhimento?
Conceitos principais sobre acolhimento e escuta
- 2 Qual é o papel de quem acolhe?
- 3 Passo a passo e dicas para acolher
- 4 Escuta Informada por Trauma
- 5 Como proteger a minha saúde no acolhimento
- 6 Estudos de caso e Q&A

O que é acolher?

**Acolher é receber um relato de
forma cuidadosa e empática.**

**Acolher é receber um relato de
forma cuidadosa e empática.**



OFERECER UM
LUGAR SEGURO

OFERECER UM
LUGAR SEGURO

Criar um ambiente de
proteção à vítima,
escutando o relato,
**sem julgamento ou
juízo de valor e de
forma sigilosa.**

1

Espaço Seguro e Confortável

Assegure-se de que o local onde o relato está sendo realizado seja seguro, que outras pessoas não possam ouvir.

Se estiverem no presencial

Caso o relato seja feito no escritório, garanta uma sala com bom **isolamento acústico** e que não seja visível por todos. A reunião deve ser o mais **discreta** possível. Se possível, disponibilize **água, café e lenços de papel** para a pessoa.

Além disso, certifique-se de que o ambiente atende às possíveis necessidades do(a) relatante, como por exemplo **acessibilidade** para pessoas com deficiência.

Se estiverem online

Muitas vezes, a vítima pode preferir realizar esse relato de forma remota. Estar em um ambiente seguro, **sem os colegas** de trabalho e com maior garantia de sigilo pode ser muito importante para quem vai realizar um relato.

Para realizar um bom acolhimento online, garanta uma **boa conexão** com a internet e mantenha **total atenção** na

OFERECER UM
LUGAR SEGURO

Criar um ambiente de
proteção à vítima,
escutando o relato,
**sem julgamento ou
juízo de valor e de
forma sigilosa.**

2

Cuidado com Vieses Inconscientes

Tome cuidado com os seus próprios julgamentos e vieses inconscientes para não inviabilizar o relato.

Tenha consciência das suas próprias crenças com relação a marcadores de diversidade, para que o acolhimento seja realizado da forma mais justa possível.

Preste atenção e seja cuidadoso(a) com a forma com a qual interpretamos características que possam indicar maior vulnerabilidade social e no trabalho, como raça/cor, gênero e identidade de gênero, orientação sexual, idade, origem social e regional, religião, presença de deficiências ou outras características.

OFERECER UM
LUGAR SEGURO

Criar um ambiente de
proteção à vítima,
escutando o relato,
**sem julgamento ou
juízo de valor e de
forma sigilosa.**

3

Não Culpabilize a Vítima

A culpa do ocorrido nunca é da vítima. É comum, no Brasil, associarmos a culpa pela violência a algum comportamento ou ação da vítima, mas essa perspectiva não deve ser adotada no acolhimento.

No papel de quem acolhe, nossa responsabilidade é em ouvir e proteger a vítima e não inclui a investigação ou conclusão sobre culpa pelo ocorrido.

Preste atenção para não transferir a culpa para a vítima/relatante.

**Acolher é receber um relato de
forma cuidadosa e empática.**

RECEBER DE
FORMA ABERTA
E EMPÁTICA

RECEBER DE
FORMA ABERTA
E EMPÁTICA

Escutar o relato de forma ativa e atenciosa.
Nessa hora, esteja 100% presente, com atenção no relato e respeitando o momento do(a) relatante.

1

Apresentações Iniciais

Para construir uma conexão inicial, se apresente e pergunte como a pessoa deseja ser chamada: **pergunte se prefere ser chamada pelo nome, sobrenome, apelido, nome social e confirme sobre seus pronomes.**

2

Esteja 100% presente

Não é o momento de resolver outros assuntos, checar o e-mail ou o celular. Garanta a escuta e presença verdadeira durante o relato.

3

Demonstre que está ouvindo

Use algumas formas de demonstrar que você está presente na escuta: **acene com a cabeça**; se precisar, **repita o que foi dito**, para demonstrar que está atento(a)

4

Não se preocupe em oferecer soluções

O mais importante do acolhimento é ouvir e apoiar a vítima. Esse não é o momento de resolver nada.

Como vimos na definição do acolhimento, o papel desse grupo é específico e *direcionado para a escuta, não para a resolução dos casos.*

ESCUTAR E



PROTEGER

RESOLVER



O que vamos fazer no acolhimento?



Escutar de
forma ativa

Oferecer um
espaço seguro e
cuidadoso

Conhecer e indicar
os
encaminhamentos
cabíveis

Proteger a vítima,
garantindo sigilo
do relato

O que *não* *faremos* no acolhimento?

Duvidar ou
culpabilizar a
vítima pela
violência vivida

Minimizar ou
comparar o relato
(ex.: "poderia ter
sido pior")

Forçar ou coagir a
vítima a realizar uma
ação/denúncia

Prometer
resultados que
estão fora do
nosso controle

**Qual é o papel de
quem acolhe?**

**O Guia Acolher traz a relevância de
*cuidar de quem cuida.***

Por isso, inclui **técnicas e exercícios** para que
as pessoas que irão realizar o acolhimento
possam proteger sua saúde.

**Empatia e técnica:
a importância dos
referenciais de protocolo**

O Guia inova ao trazer um *referencial de protocolo* para o acolhimento.

Essas orientações serão complementadas em breve pelo **Referencial de Protocolo de Atendimento**, elaborado pelo Comitê Gestor do Programa ECOA e que passou por consulta pública em maio de 2026.

O Guia Acolher e o Manual SIASS de Acolhimento

Embora ambos tragam orientações sobre o serviço de acolhimento, eles não se sobrepõem.

Na verdade, são **materiais complementares** que reforçam o **caráter multiportas** da Rede de Acolhimento.

O Manual SIASS considera toda a **especificidade** de uma atuação voltada para a **atenção à saúde** das pessoas servidoras e à **segurança nos ambientes de trabalho**.
Inclui assistência à saúde, perícia oficial, prevenção e acompanhamento.

Apesar das orientações, é preciso atenção...



ACOLHER NÃO É UMA RECEITA DE BOLO

As relações pessoais são extremamente diversas e nem sempre seguirão um mesmo modelo.

O Guia Acolher traz uma orientação mais ampla com ideias do que pode ser feito para uma primeira abordagem. **É essencial que cada caso seja tratado em sua individualidade, respeitando a vítima e quem acolhe.**

O Guia Acolher traz orientações sobre:

- Qual *postura* adotar;
- O que a pessoa que acolhe pode falar;
- Qual tom e linguagem adotar;
- O que não se deve falar ou fazer

Qual *postura* adotar?

O relato normalmente é feito em um momento de fragilidade emocional de quem passou por uma violência.

Atitudes como choro, relatos desorganizados, momentos de silêncio, expressões de raiva são comuns e podem acontecer em algum momento.

É importante que, como equipe de acolhimento, estejamos confortáveis com as diversas respostas emocionais que uma violência pode causar.

Qual *postura* adotar?

Postura Espelhada (Sutil): Imitar sutilmente a postura da outra pessoa (se ela se inclina para a frente, incline-se também) cria uma sensação inconsciente de conexão.

Mãos Visíveis e Relaxadas: Mãos nos bolsos ou cruzadas podem sinalizar desinteresse ou defesa. Mantenha-as visíveis e em uma posição uma posição de atenção e respeito.

Distância Adequada: Respeite o espaço pessoal. Nem muito longe (que pareça distanciamento), nem muito perto (que pareça invasivo).

Silêncio Confortável: Aprenda a ficar em silêncio. O silêncio dá espaço para a pessoa organizar os pensamentos e sentir-se segura para continuar

O que você *pode falar?*

*O que você
pode falar?*

"Eu acredito em você / Foi preciso muita coragem para me contar sobre isso"

"Não é sua culpa / Você não fez nada para merecer isso"

"Você não está sozinho / Eu me importo com você e estou aqui para ouvir ou ajudar no que puder"

"Sinto muito que isso tenha acontecido"

"Isso deve ser muito difícil para você"

"Obrigado(a) por ter confiado em mim para compartilhar isso comigo"

"Você quer me contar mais sobre o que aconteceu?"

Qual tom e linguagem adotar?

Tom de Voz Calmo e Suave: Seu tom de voz deve ser alinhado a uma atitude de acolhimento. Evite tons agudos, altos ou apressados.

Use o Nome da Pessoa: Chamar a pessoa pelo nome de forma genuína cria um senso de reconhecimento e pessoalidade.

Seja Humano e Autêntico: Não precisa ser um "robô da escuta". Se algo te tocar, você pode dizer: "Nossa, isso que você contou é muito forte." Mostrar sua humanidade (sem roubar o protagonismo) reforça a conexão.

Confidencialidade: Deixar claro, quando apropriado, que a conversa é confidencial.

O que você *não deve falar?*

O que você *não deve* *falar?*

“Por que você está tão abalado(a)? Nem foi tão sério.

Nós não temos como saber a seriedade ou o impacto do ocorrido para a pessoa que viveu aquilo. Não é porque nós não nos sentiríamos violentados, que a outra pessoa precise interpretar da mesma forma.

"Pare de chorar. Assim, não dá para te entender"

Caso aconteça de alguém chorar, seja empático(a). Ofereça um lenço, um copo de água e quando o choro parar, você pode dizer "sinto muito que você esteja passando por isso".

“Mas porque você só está me falando isso agora?”

Pode ser que a pessoa demore até conseguir falar com alguém sobre o ocorrido. Não é porque a situação aconteceu no passado, que ela teria menor validade.

“Tem certeza de que isso aconteceu?” ou “Mas você tem provas do que aconteceu?”

Nunca duvide da palavra da vítima. Estamos no papel de acolhimento para ouvir e proteger, não para julgar e atestar a veracidade do ocorrido.

O que você *não deve fazer?*

Buscar resolver a situação: Lembre que o papel de quem acolhe não é resolver, portanto não devemos buscar provas ou determinar culpados. Esse papel será de quem investigará a situação, caso a vítima decida seguir com a formalização do relato.

Forçar a Formalização da Denúncia: O caminho para a realização da denúncia oficial deve ser indicado, mas não forçado ou obrigado. É escolha da vítima denunciar ou não.

Prometer Resultados: Ações administrativas ou punitivas podem ser tomadas, mas essa definição não está nas mãos de quem acolhe. É importante que não sejam feitas promessas que não sabemos se poderão ser cumpridas.

Quais são os
encaminhamentos possíveis?

Quais são os
encaminhamentos
possíveis?

1

Apenas um Atendimento de Acolhimento: "A pessoa só quis conversar"

É possível que a pessoa só estivesse buscando um espaço seguro de acolhimento para relatar um caso ou conversar sobre o ocorrido. Nesses casos, pode ser que a pessoa não queira realizar nenhum outro tipo de desdobramento. Se for essa a situação, você pode reforçar que está aberto(a) a novas conversas, em novos agendamentos de acolhimento.

Quais são os
encaminhamentos
possíveis?

2

Encaminhamento a Profissionais Psicossociais

Em situações nas quais podemos observar impactos severos na estabilidade emocional do(a) relatante, é possível a indicação da vítima a profissionais psicossociais, que poderão realizar o acompanhamento psicológico adequado.

Alguns sinais que podem indicar necessidade desse atendimento são:

- Identificação de violências verbais ou físicas;
- Sinais de esgotamento emocional: cansaço extremo, falta de energia para a realização do trabalho ou de atividades cotidianas;
- Medo e sensação de paralisia;
- Ansiedade;
- Falta de motivação;
- Tristeza extrema ou depressão.



**ENCAMINHAMENTO
PARA UNIDADE SIASS**

Quais são os encaminhamentos possíveis?

3

Encaminhamento à Gestão de Pessoas

Em alguns casos de menor gravidade, considerando relatos que não cheguem a ser situações de violência, mas sim de desvios de conduta, a indicação pode ser o envolvimento da gestão de pessoas, para a correção de atitudes inadequadas.

Se alguém relatar ações de colegas, que faltem com o respeito, mas que não estejam ferindo o código de conduta, ou que não sejam ações discriminatórias, a gestão de pessoas pode ser envolvida para a correção desses comportamentos.

Por exemplo, se alguém relatar um caso sobre algum colega que não cumprimenta as pessoas ao chegar no trabalho, esse é um tipo de comportamento que pode ser corrigido com um feedback construtivo. Nesse caso, pode-se indicar que o/a relatante envolva a equipe de gestão de pessoas para que haja uma resolução amigável da situação.

Quais são os
encaminhamentos
possíveis?

3

Conflitos Saudáveis - Possibilidade de Mediação

Caso o relato traga uma situação de um conflito saudável, que não ultrapassou os princípios do consentimento e da conduta adequada no ambiente de trabalho, ainda pode haver possibilidade de mediação e resolução do conflito.

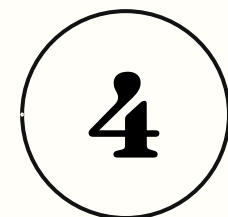
O que são desentendimentos saudáveis?

1. Respeitam as regras estabelecidas no ambiente de trabalho;
2. Partem de uma relação onde há possibilidade de colaboração;
3. Dividem objetivos em comum e compartilhados;
4. São conflitos/desentendimentos ocasionais e pontuais;
5. São discussões abertas e francas, não são negadas por alguma das partes;
6. Partem da possibilidade de uma comunicação sincera e honesta entre as partes.

Nesses casos, pode haver a abertura para a resolução do conflito por meio da mediação, realizada por um terceiro neutro e capacitado. Essa pessoa, pode ser um servidor da ouvidoria, ou algum profissional do órgão que lide com mediação.

Importante: A mediação só é possível em casos de desentendimento, quando

Quais são os
encaminhamentos
possíveis?



Adoção de 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.

A unidade de gestão de pessoas responsável, frente aos riscos psicossociais relevantes, desde que com anuência da pessoa afetada por assédio ou discriminação, poderá adotar ações imediatas que não constituem penalidade.

Quais são os
encaminhamentos
possíveis?

5

Formalização de uma Denúncia de Assédio ou Discriminação

Se o relato demonstrar uma situação de assédio moral ou sexual, uma das possibilidades será a indicação de formalização da denúncia.

Para estes casos, é importante que quem realize o acolhimento esteja ciente do canal oficial para a realização das denúncias e dos processos formais, para que possa esclarecê-los à vítima.

Importante: Lembre-se de que não é atribuição de quem realiza o acolhimento, garantir que as pessoas formalizem as denúncias. Esse caminho pode ser informado e indicado como um possível encaminhamento do caso, mas nunca deve ser forçado para que seja realizado.

Medidas
Acautelatórias vs.
Processo
Correcional

Acolhimento Não é Julgamento: O profissional do SIASS avalia o *risco psicossocial organizacional*, não a culpa do suposto agressor.

- **Ato de Gestão Preventiva:** Medidas urgentes (como mudança temporária de setor ou concessão de teletrabalho) visam manter a higidez do ambiente e interromper a escalada da violência.
- **Sem Natureza Punitiva:** Não se vinculam a procedimentos correcionais e não configuram sanção ou prêmio.

Operacionalização da Rede em Unidades Reduzidas

Vedação ao Atendimento Duplo: Em observância à ética e à segurança psicológica, o mesmo técnico **nunca** deve acolher o relatante e o suposto ofensor.

Atuação Multiportas e em Rede: Mecanismos de cooperação com Ouvidorias, Comissões de Ética e Gestão de Pessoas para distribuir os atendimentos e manter o distanciamento necessário.

Garantia de Sigilo Fora do SEI: Orientações para guarda de arquivos em pastas restritas, criptografadas ou registros físicos minimizados em armários sob chave para evitar vazamento de dados sensíveis antes de qualquer apuração.

Quando e Como Aplicar o Formulário de Avaliação de Risco (FAR)?

Escuta de Descompressão: Se a demanda for apenas conversa ou desabafo pontual, preserva-se a autonomia do servidor sem necessidade de FAR ou registros formais.

Prescrição de Medidas Protetivas: O FAR é obrigatório para fundamentar tecnicamente a necessidade de aplicação de medidas acautelatórias imediatas à autoridade competente.

Estatísticas e Anonimização: Os fatores organizacionais de risco coletados de forma agregada e anônima são valiosos para o monitoramento de indicadores de desempenho institucionais, sem que isso exponha a identidade de quem buscou apoio.

Onde encontrar o

GUIA

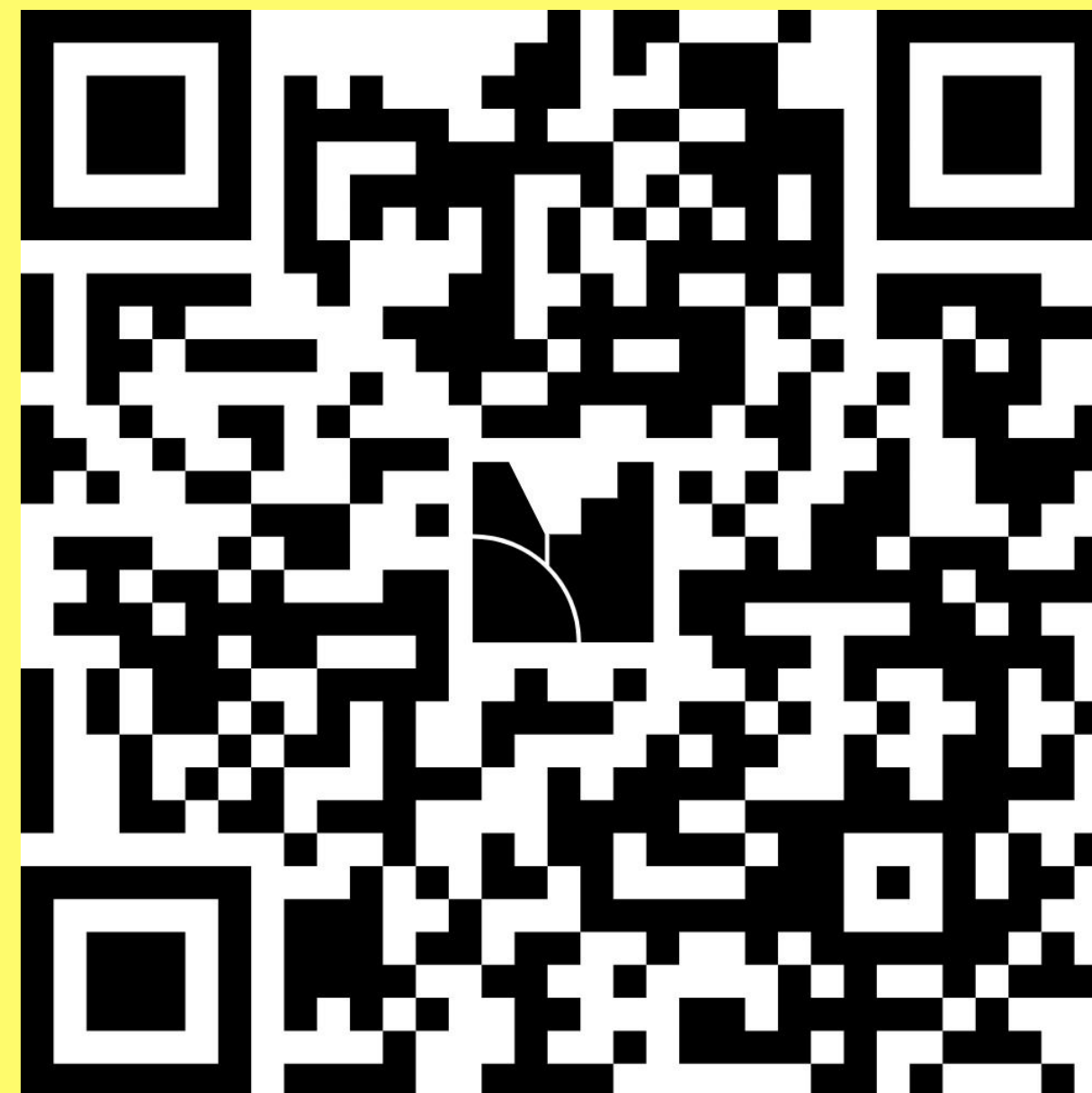
ACOLHER?

Página do Programa ECOA no MGI



ACESSE AQUI

**VAMOS AVALIAR NOSSO
ENCONTRO E REGISTRAR
DÚVIDAS PARA UMA
PRÓXIMA CONVERSA?**



menti.com

código: 5456 2614

RESPEITO ECOA E TRANSFORMA

OBRIGADA!

Ariana Frances

Diretora de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da
Discriminação

DPEAD/SRT/MGI

Contato: srt.dpead@gestao.gov.br



VISITE O SITE
DO PROGRAMA