



**TÍTULO:** **PROGRAMA CORPORATIVO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO NO SERPRO**

**PALAVRAS - CHAVE:** assédio, discriminação

**ANEXO:**

1 - Programa Corporativo de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação no Serpro

2 - Glossário

**PROCESSOS:** 12.03 - Gerenciar Corregedoria; 12.06 - Coordenar Gestão da Ética; 12.08 - Gerenciar Ouvidoria; 12.10 - Gerenciar integridade institucional, 09.14 - Integrar gestão de pessoas

**O CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DO SERVIÇO FEDERAL DE PROCESSAMENTO DE DADOS - SERPRO**, no uso das competências que lhe atribui o art. 19 do Estatuto Social do SERPRO,

### **DELIBERA**

**1.0** Instituir o Programa Corporativo de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação no Serpro, constante no Anexo 1, com o objetivo de estabelecer diretrizes que promovam 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 no trabalho, em cumprimento ao art. 15 do Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024.

**FERNANDO FERREIRA**

Presidente do Conselho de Administração

**DANIEL DE SABOIA XAVIER**

Conselheiro

**IVAN TIAGO MACHADO OLIVEIRA**

Conselheiro

**LEONARDO ANDRÉ PAIXÃO**

Conselheiro Independente

**RENAN PINHEIRO DO EGYPTO GUERRA**

Conselheiro Representante dos Empregados

**ROGÉRIO SOUZA MASCARENHAS**

Conselheiro

**ANEXO****1****-**

TÍTULO

**PROGRAMA CORPORATIVO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO NO SERPRO**

CÓDIGO DE CLASSIFICAÇÃO ARQUIVÍSTICA: 010.01

CLASSIFICAÇÃO DA INFORMAÇÃO: Ostensivo

**1.0 OBJETIVO**

Instituir o Programa Corporativo de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação no Serpro com o estabelecimento das diretrizes que promovam ações eficazes de prevenção, acolhimento, apuração, responsabilização e autocomposição de conflitos para a construção de ambientes de trabalho livres de assédio, discriminação e demais tipos de violência no trabalho, em cumprimento ao art. 15 do Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024.

**2.0 ÂMBITO DE APLICAÇÃO**

Administradores, empregados, agentes públicos, terceirizados, estagiários, jovens aprendizes, fornecedores, clientes e partes relacionadas.

**3.0 DEFINIÇÕES**

3.1 Para efeito do Programa Corporativo de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação no Serpro, entende-se por:

- a) Acolhimento: ações de escuta, fornecimento e esclarecimento de informações sobre caminhos possíveis para soluções focadas na pessoa assediada ou discriminada;
- b) 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;
- c) Assédio moral organizacional: processo contínuo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais;
- d) Assédio sexual: conduta de natureza sexual, não consentida, que implique utilização do cargo ou emprego para obtenção de vantagem sexual ou tenha como efeito causar constrangimento e prejuízo a bens jurídicos relevantes, tais como a dignidade, a intimidade, a privacidade, a honra e a liberdade sexual de outro agente público ou de usuário de serviço público;
- e) Comitê Gestor do Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação: colegiado interdisciplinar, de natureza consultiva e deliberativa, composto por titulares de unidades organizacionais e equivalentes, com a finalidade de acompanhar a implementação do programa, dar orientações, promover estudos, disseminar boas práticas, propor capacitações, entre outras atividades;
- f) Comissão de Apoio ao Acolhimento: colegiado interdisciplinar, de natureza consultiva e deliberativa, denominado de Rede de Acolhimento, responsável pelos atendimentos qualificados para pessoas expostas a riscos psicossociais, presenciais ou virtuais, com possibilidade de indicação de medidas acautelatórias;

**ANEXO****1****-**

TÍTULO

**PROGRAMA CORPORATIVO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO NO SERPRO**

CÓDIGO DE CLASSIFICAÇÃO ARQUIVÍSTICA: 010.01

CLASSIFICAÇÃO DA INFORMAÇÃO: Ostensivo

- g) 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;
- h) 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;
- i) Confidencialidade: proteção e sigilo às identidades e informações de todas as partes envolvidas, incluindo as testemunhas, a fim de evitar exposição ou retaliações;
- j) 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;
- k) 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;
- l) Medidas acautelatórias: atos de gestão adotados em antecipação à decisão final do processo, a fim de impedir que determinado ato ou fato continue a prejudicar determinada pessoa enquanto o processo ainda não está concluído;
- m) Outras condutas de natureza sexual: conduta menos gravosa, de baixo ou médio grau de reprovabilidade, desagradável e que tenha potencial para causar prejuízo à relação de trabalho e à manutenção de um ambiente laboral saudável e íntegro;
- n) Resolutividade: o tratamento correccional das denúncias de assédio ou discriminação deve ser célere, controlado e, conforme capacidade de apuração, com maior prioridade;
- o) 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; e
- p) 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, jovens aprendizes e trabalhadoras e trabalhadores terceirizados.

3.2 Outros conceitos que subsidiam o Programa Corporativo de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação no Serpro se encontram no Glossário, constante do Anexo 2, cujos termos devem estar publicados no Portal da Transparência e Governança do Serpro.

**4.0 PREMISSAS**

4.1 Para aplicação deste programa, deve-se observar, em todas as situações, as disposições contidas na legislação, nos normativos externos e internos, nos planos de cargos e salários,

**ANEXO****1****-**

TÍTULO

**PROGRAMA CORPORATIVO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO NO SERPRO**

CÓDIGO DE CLASSIFICAÇÃO ARQUIVÍSTICA: 010.01

CLASSIFICAÇÃO DA INFORMAÇÃO: Ostensivo

no Código de Ética, Conduta e Integridade do Serpro, nas políticas corporativas, em especial, as Políticas de Gestão de Pessoas e de Direitos Humanos, Diversidade e Inclusão.

4.2 A erradicação de violência nas relações de trabalho é obtida a partir do respeito aos direitos humanos e à dignidade humana.

4.3 A valorização de condutas respeitadas está baseada no respeito mútuo e contínuo, centrada na compreensão e na erradicação das causas fundamentais da discriminação e do assédio.

4.4. A promoção de uma cultura organizacional deve fortalecer o respeito, a inclusão, a igualdade, a diversidade, a equidade, a acessibilidade e a integridade, bem como a proteção de grupos historicamente vulnerabilizados, como mulheres, pessoas negras, indígenas, idosas, pessoas com deficiência e pessoas LGBTQIA+.

**5.0 DETERMINAÇÕES**

5.1 O Programa Corporativo de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação no Serpro alinha-se às diretrizes e aos eixos do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, suas Autarquias e Fundações.

5.2 A prevenção e o enfrentamento ao assédio e à discriminação devem observar, como diretrizes, o compromisso institucional, a universalidade, o acolhimento, a comunicação não violenta, a integralização, a resolutividade, a confidencialidade e a transversalidade.

5.3 Para o efetivo cumprimento dessas diretrizes e eixos, o Programa Corporativo de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação (PCPEAD) deve promover:

- a) ações coordenadas de prevenção do assédio e da discriminação, por intermédio de estratégias educativas;
- b) gestão humanizada nos espaços institucionais, físicos ou virtuais;
- c) avaliação permanente do ambiente organizacional para assegurar que as ações coordenadas de prevenção estejam promovendo as mudanças desejadas;
- d) destinação de espaços e criação de mecanismos para promover o acolhimento, a escuta ativa, a orientação e o acompanhamento das pessoas afetadas por assédio e discriminação;
- e) proteção às pessoas denunciantes contra ações praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar;
- f) garantia do sigilo dos dados pessoais dos envolvidos nas denúncias em relação a terceiros, até a decisão final do processo;
- g) procedimentos administrativos disciplinares que resguardem a vítima, em todas as suas fases, com vistas a evitar a revitimização, bem como garantem ao acusado a ampla defesa e contraditório; e
- h) implementação de instâncias que garantam a efetividade e a integração das ações de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação.

**ANEXO****1****-**

TÍTULO

**PROGRAMA CORPORATIVO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO NO SERPRO**

CÓDIGO DE CLASSIFICAÇÃO ARQUIVÍSTICA: 010.01

CLASSIFICAÇÃO DA INFORMAÇÃO: Ostensivo

5.4 O PCPEAD deve estabelecer orientações, ações coordenadas e responsabilidades conjuntas em três eixos de atuação: prevenção, acolhimento e tratamento da denúncia.

5.5 Cabe ao Comitê Gestor do PCPEAD a implementação do Programa, tendo como atribuições dar orientações, promover estudos, disseminar boas práticas, propor capacitações, entre outras atividades.

5.6 Cabe a Comissão de Apoio de Acolhimento promover ações de acolhimento e escuta ativa das pessoas afetadas pelo assédio ou discriminação, realizadas preferencialmente por profissionais da área da saúde ou empregados com qualificações técnicas afim.

5.7 Toda denúncia de assédio ou discriminação recebidas pelos diferentes meios, por qualquer pessoa, deve ser encaminhada à Ouvidoria do Serpro, responsável pelo canal de denúncia, para tratamento específico, cuja denominação deve promover agilidade e prioridade no tratamento e apuração da denúncia e ser *slogan* das campanhas e divulgações sobre o tema.

5.8 A pessoa denunciante, vítima e testemunha tem assegurada medidas protetivas contra ações ou omissões praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar e medidas acautelatórias contra o risco de manutenção do assédio ou discriminação e de possível retaliação.

**6.0 RESPONSÁVEIS**

6.1 Cabe ao Conselho de Administração:

- a) instituir o Programa Corporativo de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação no Serpro (PCPEAD);
- b) cumprir e fazer cumprir o PCPEAD; e
- c) monitorar resultados bianuais do PCPEAD.

6.2 Cabe ao Diretor-Presidente:

- a) implementar o PCPEAD e instituir o Comitê Gestor e a Comissão de Apoio ao Acolhimento;
- b) cumprir e fazer cumprir o PCPEAD;
- c) aprovar Plano Bianual de Ações de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação no Serpro; e
- d) supervisionar a execução das ações e informar resultados ao Conselho de Administração.

6.3 Cabe à Diretoria-Executiva e Unidades Organizacionais:

- a) cumprir e fazer cumprir o PCPEAD; e
- b) apoiar a execução do Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação.

6.4 Cabe ao Comitê Gestor do Programa e Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação:

- a) cumprir e fazer cumprir o PCPEAD;

**ANEXO****1****-**

TÍTULO

**PROGRAMA CORPORATIVO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO NO SERPRO**

CÓDIGO DE CLASSIFICAÇÃO ARQUIVÍSTICA: 010.01

CLASSIFICAÇÃO DA INFORMAÇÃO: Ostensivo

- b) elaborar, apresentar e executar plano bianual de ações de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação; e
- c) supervisionar e apoiar a atuação da Comissão de Apoio ao Acolhimento.

**6.5 Cabe à Comissão de Apoio ao acolhimento:**

- a) cumprir e fazer cumprir o PCPEAD;
- b) elaborar e publicar protocolos de acolhimento;
- c) realizar atendimentos qualificados para pessoas expostas a riscos psicossociais, presenciais ou virtuais, com possibilidade de indicação de medidas acautelatórias;
- d) encaminhar indicações de medidas acautelatórias para a Ouvidoria; e
- e) fornecer informações e dados, que permitam exclusivamente o acompanhamento de indicadores de gestão dos acolhimentos pelo Comitê Gestor do PCPEAD, observando o sigilo do atendimento e a devida confidencialidade profissional.

**7.0 DISPOSIÇÕES FINAIS**

7.1 O PCPEAD deve ser revisto e atualizado sempre que necessário para o seu aprimoramento constante e a incorporação das melhores práticas de sustentabilidade.

7.2 As dúvidas e controvérsias que não possam ser dirimidas administrativamente devem ser apreciadas e julgadas pelo Comitê Gestor do Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação.

7.3 Os casos omissos devem ser analisados e decididos pelos órgãos competentes, observadas as diretrizes do Conselho de Administração do Serpro.

**PROGRAMA CORPORATIVO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO NO SERPRO**

CÓDIGO DE CLASSIFICAÇÃO ARQUIVÍSTICA: 010.01

CLASSIFICAÇÃO DA INFORMAÇÃO: Ostensivo

**GLOSSÁRIO**

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

**Administradores:** membros do Conselho de Administração e Fiscal, da Diretoria Executiva e dos comitês estatutários.

**Agente público:** todo aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função pública.

**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 contínuo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais.

**Assédio sexual:** conduta de natureza sexual, não consentida, que implique utilização do cargo ou emprego para obtenção de vantagem sexual ou tenha como efeito causar constrangimento e prejuízo a bens jurídicos relevantes, tais como a dignidade, a intimidade, a privacidade, a honra e a liberdade sexual de outro agente público ou de usuário de serviço público.

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

**Comitê Gestor do Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação:** colegiado interdisciplinar, de natureza consultiva e deliberativa, composto por titulares de unidades organizacionais e equivalentes, com a finalidade de acompanhar a implementação do programa, dar orientações, promover estudos, disseminar boas práticas, propor capacitações, entre outras atividades.

**Comissão de Apoio ao Acolhimento:** colegiado interdisciplinar, de natureza consultiva e deliberativa, denominado de Rede de Acolhimento, responsável pelos atendimentos qualificados para pessoas expostas a riscos psicossociais, presenciais ou virtuais, com possibilidade de indicação de medidas acautelatórias.

**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.

**Comunicação não violenta:** utilização de linguagem positiva, inclusiva e não estigmatizante, manifestada pelo compartilhamento da observação de um fato e pela

**PROGRAMA CORPORATIVO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO NO SERPRO**

CÓDIGO DE CLASSIFICAÇÃO ARQUIVÍSTICA: 010.01

CLASSIFICAÇÃO DA INFORMAÇÃO: Ostensivo

expressão de sentimentos e necessidades.

**Confidencialidade:** proteção e sigilo às identidades e informações de todas as partes envolvidas, incluindo as testemunhas, a fim de evitar exposição ou retaliações.

**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.

**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.

**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.

**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.

**Medidas acautelatórias:** atos de gestão adotados em antecipação à decisão final do processo, a fim de impedir que determinado ato ou fato continue a prejudicar determinada pessoa enquanto o processo ainda não está concluído.

**Outras condutas de natureza sexual:** conduta menos gravosa, de baixo ou médio grau de reprovabilidade, desagradável e que tenha potencial para causar prejuízo à relação de trabalho e à manutenção de um ambiente laboral saudável e íntegro.

**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.

**Partes relacionadas:** pessoas ou entidades que estejam relacionadas com o Serpro, sendo consideradas:

- a) a União, as empresas estatais federais, observado o disposto no item 5.3.3.1, e as pessoas físicas e jurídicas que possuem influência significativa;
- b) ex pessoal-chave da administração, inativo ou aposentado do Serpro, desde que tenham comprovada influência significativa;
- c) qualquer pessoa física ou jurídica que tenha controle ou poder de voto sobre o Serpro, individual ou em conjunto, direta ou indiretamente, caracterizando influência significativa; d) Serpros – Fundo Multipatrocinado;
- e) os membros da família ou próximos da família do pessoal-chave da administração

**PROGRAMA CORPORATIVO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO NO SERPRO**

CÓDIGO DE CLASSIFICAÇÃO ARQUIVÍSTICA: 010.01

CLASSIFICAÇÃO DA INFORMAÇÃO: Ostensivo

do Serpro em condição de parte relacionada; e

f) pessoal-chave da administração do Serpro.

**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.

**Rede de Acolhimento:** espaços institucionais responsáveis por realizar uma primeira escuta da situação, prestar informações e esclarecimentos, orientar e acolher as vítimas.

**Resolutividade:** o tratamento correccional das denúncias de assédio ou discriminação deve ser célere, controlado e, conforme capacidade de apuração, com maior prioridade.

**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.

**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.

**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.

**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, jovens aprendizes e trabalhadoras e trabalhadores terceirizados.