

TÍTULO: PROGRAMA CORPORATIVO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO DO SERPRO (PCPEAD)

PALAVRAS - CHAVE: assédio, discriminação, prevenção, enfrentamento, acolhimento, denúncia, proteção e acautelatória

ANEXO:

-

PROCESSO: Gerenciar Ouvidoria, GR-2043/2025 Gerenciar integridade institucional, 09.14 - Integrar gestão de pessoas



1.0 FINALIDADE

Implementar o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação do Serpro (PCPEAD) com o objetivo de fomentar ambientes de trabalho livres de violência, promover cultura organizacional que valorize o respeito, a inclusão, a igualdade, a diversidade, a equidade, a acessibilidade e a integridade e reduzir riscos de assédio moral, assédio sexual e discriminação.



2.0 ÂMBITO DE APLICAÇÃO

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



3.0 DETERMINAÇÕES

3.1 Programa Corporativo de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação

3.1.1 O Programa Corporativo de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação (PCPEAD) é o conjunto de ações corporativas, de caráter permanente, com a finalidade de atender as 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 no trabalho.

3.1.2 A coordenação das ações corporativas deve ser realizada pelo Comitê Gestor do Programa Corporativo de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação e a Comissão de Apoio ao Acolhimento.

3.1.2.1 As ações devem ser elaboradas, aprovadas e executadas a partir de um Plano Bianual de Ações do PCPEAD e executadas pelas unidades organizacionais que possuem atribuições, competências e responsabilidades afins nos respectivos processos corporativos.

3.1.2.2 A aprovação do 1º Plano Bianual de Ações de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação do Serpro deve ocorrer 1 (um) mês após a implementação do PCPEAD e os planos subsequentes devem ser aprovados até o final do último ano de cada ciclo, a fim de garantir a continuidade do PCPEAD no começo do ano do próximo ciclo.

3.1.3 O PCPEAD deve estabelecer orientações, ações coordenadas e responsabilidades



conjuntas em três eixos de atuação: prevenção, acolhimento e tratamento da denúncia.

3.1.4 Prevenção

3.1.4.1 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, bem como internalize a compreensão dos conceitos e das práticas aceitáveis nos ambientes de trabalho.

3.1.4.2 As ferramentas de prevenção são ações de formação e capacitação, de sensibilização e de promoção da saúde e prevenção de riscos e agravos.

3.1.4.3 A formação e a capacitação em temáticas de prevenção do assédio e da discriminação devem estar obrigatoriamente em todos os planos de treinamento e capacitação corporativos, a fim de alcançar amplamente alta administração, corpo gerencial, corpo funcional do quadro interno e externo, terceirizados, estagiários, jovens aprendizes e partes relacionadas.

3.1.4.3.1 A trilha de aprendizagem deve abordar:

- a) promoção de modelo de gestão cooperativo, humanizado e não violento nos ambientes de trabalho;
- b) utilização de comunicação não violenta e de escuta ativa na rotina de trabalho;
- c) identificação de racismo, machismo, misoginia, etarismo, capacitismo e LGBTfobia em suas diversas formas de manifestação e dimensões no ambiente de trabalho;
- d) identificação de situações de assédio moral, assédio sexual e discriminação;
- e) ação diante de situação de assédio moral, assédio sexual e discriminação com base em fluxograma de acolhimento, recebimento e encaminhamento de denúncias; e
- f) Interrupção de situações de assédio moral, assédio sexual e discriminação.

3.1.4.3.2 O Comitê Gestor do Programa Corporativo de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e a Comissão de Apoio ao Acolhimento devem ter formação específica e continuada de qualificação técnica para o exercício de suas atribuições e de letramento de gênero, raça, diversidade e inclusão.

3.1.4.4 A sensibilização deve ser realizada por meio de campanhas, 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.

3.1.4.4.1 Os planos de comunicação devem ter ações periódicas de disseminação e compreensão da temática para promover:

- a) a equidade e combate a todas as formas de discriminação e de assédio;
- b) campanhas educativas e conteúdos informativos com linguagem não violenta, inclusiva, acessível e não discriminatória, em todos os processos de comunicação;
- c) ações voltadas à qualidade de vida no trabalho; e
- d) informação e conhecimento acerca das práticas de assédio e discriminação de gênero, raça e de outros grupos e as políticas para o seu enfrentamento.

3.1.4.5 A promoção da saúde e prevenção de riscos e agravos deve exercer suas atividades, definidas em protocolos, mecanismos, fluxos e marcadores sistêmicos, para identificação e



monitoramento de situações de absenteísmo e adoecimento decorrentes de possíveis situações de assédio e discriminação no trabalho, bem como orientar os processos de saúde ocupacional e segurança do trabalho.

3.1.4.5.1 As atuações dos profissionais devem observar as diretrizes do PCPEAD, dentre as quais destacam-se:

- a) realizar levantamento e monitoramento periódicos do clima organizacional e da qualidade de vida no trabalho, com a finalidade de redirecionar ações e aprimorar estratégias no enfrentamento de possíveis práticas de assédio e discriminação, que possam causar adoecimento no ambiente de trabalho ou afastamentos; e
- b) estruturar programas de promoção da saúde e prevenção de agravos e riscos no ambiente de trabalho, desenvolvendo projetos, estratégias e práticas que promovam ambientes e relações de trabalho inclusivos, seguros e saudáveis.

3.1.5 Acolhimento

3.1.5.1 O acolhimento é abrangido pela rede de acolhimento, canais de acolhimento e medidas acautelatórias com escuta ativa, comunicação não violenta, lógica do cuidado e protocolos.

3.1.5.2 A Rede de Acolhimento deve prestar esclarecimentos e informações sobre o tema com o uso de linguagem simples, acolher pessoas afetadas por assédio ou discriminação no ambiente de trabalho, buscar soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e de discriminação no trabalho e, quando for o caso, orientar a pessoa para atendimento especializado, previstos nas ações de promoção da saúde e prevenção de riscos e agravos.

3.1.5.3 A Rede de Acolhimento é efetivada pela Comissão de Apoio ao Acolhimento, como canal permanente de acolhimento e escuta, amplamente disseminada e de fácil acesso, com a finalidade de se tornar conhecida em todo âmbito do Serpro.

3.1.5.4 O modelo do protocolo e o fluxo do acolhimento devem estar formalmente estabelecidos, revisados e publicados em transparência ativa, observando alterações legais e boas práticas apresentadas pelos órgãos supervisores, com descrição das ações e das atividades e responsáveis no atendimento, na prescrição de medida acautelatória e no encaminhamento de acompanhamento de profissional de saúde.

3.1.5.5 O atendimento, presencial e com acessibilidade ou virtual, deve ser realizado em dupla, definida durante reunião preparatória da comissão, com a responsabilidade de acompanhamento da pessoa exposta a risco psicossocial até a finalização do acolhimento.

3.1.5.5.1 O acolhimento pode ocorrer ao longo do tratamento e da apuração da denúncia e deve ser finalizado após o resultado do procedimento correcional.

3.1.5.6 As medidas acautelatórias podem estar contidas entre as medidas protetivas ao denunciante, vítima ou testemunha, a fim de evitar a manutenção do assédio ou discriminação ou o risco de retaliação pelo exercício do direito de fazer a denúncia.

3.1.5.6.1 Os atos de retaliação podem ser:

- a) a demissão arbitrária;
- b) a alteração injustificada de funções, atribuições ou local de trabalho;
- c) imposição de sanções;



- d) imposição de prejuízos remuneratórios ou materiais de qualquer espécie; e
- e) retirada de benefícios, diretos ou indiretos, entre outros.

3.1.6 Tratamento de denúncia

3.1.6.1 A denúncia deve ser registrada na plataforma Fala.Br ou encaminhada para a Ouvidoria do Serpro que, ao levantar elementos mínimos de autoria e materialidade, deve encaminhar para a Corregedoria do Serpro.

3.1.6.2 Caso a pessoa afetada pelo assédio ou discriminação não se sinta em condições de denunciar o fato, a Comissão de Apoio ao Acolhimento, com a devida anuência, pode acionar a Ouvidoria para seja realizado o registro.

3.1.6.3 As declarações da vítima de assédio ou discriminação devem ser qualificadas como meio de prova de alta relevância, observando os direitos individuais da pessoa denunciada.

3.1.6.4 As denúncias, notícias e manifestações sobre assédio moral, assédio sexual, outras condutas de natureza sexual e a discriminação devem ser processadas pela Corregedoria do Serpro para apurar a responsabilidade disciplinar.

3.1.6.5 A apuração de supostas irregularidades relacionadas à discriminação, a composição da comissão de processo administrativo disciplinar deve observar, sempre que possível, a preponderância da participação de mulheres, pessoas negras, indígenas, idosas, LGBTQIA+ ou com deficiência.

3.1.6.6 Todo tratamento e apuração da denúncia de assédio ou discriminação deve ser pautado na não revitimização, com atenção especial aos momentos de oitiva, que devem ocorrer sem a presença da suposta pessoa agressora e, em casos contrários, ser devidamente justificados pela comissão de processo administrativo disciplinar.

3.1.6.7 A definição de penalidade para os casos de assédio e discriminação deve 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.

3.1.6.8 Caso a denúncia de assédio ou discriminação seja arquivada, em qualquer tipo de procedimento administrativo, a pessoa denunciante deve ser informada, pelo meio de contato indicado, com linguagem simples e respeitosa.

3.1.6.9 A denúncia de assédio ou discriminação que tenha ocorrido fora das instalações do Serpro e envolvam agentes públicos de outros órgãos ou entidades deve ser encaminhada à respectiva Ouvidoria.

3.2 Comitê Gestor do Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação

3.2.1 O Comitê Gestor é responsável pela coordenação do Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação e elaboração, designação dos membros da Comissão de Apoio ao Acolhimento e aprovação dos planos de ações bianuais.

3.2.2 O comitê gestor pode ser composto pelas áreas de gestão de pessoas, ouvidoria, comissão de ética, assessoria de participação social e diversidade, de atenção integral à saúde e à segurança do trabalho e de representante do corpo funcional e gerencial.



3.2.3 Os integrantes do comitê são titulares de unidades organizacionais e equivalentes e os respectivos suplentes devem ser empregados com qualificação técnica que permita a participação efetiva e eficaz nas discussões e decisões, indicados formalmente à coordenação para as devidas substituições em caso de afastamentos ou impedimentos.

3.2.3.1 Em caso de afastamentos ou impedimentos, o membro suplente deve assumir as atribuições e responsabilidades do titular na composição do Comitê Gestor.

3.2.4 Cabe ao Comitê Gestor determinar a participação de outros integrantes, como membros temporários, com as mesmas atribuições e responsabilidades, a partir de deliberação dos integrantes permanentes.

3.2.5 As reuniões colegiadas devem ocorrer trimestralmente ou sempre que houver necessidade, seja por demanda ou por convocação da coordenação ou de qualquer integrante ou da Comissão de Apoio ao Acolhimento.

3.2.6 Composição do Comitê Gestor

3.2.6.1 Os integrantes permanentes são gestores máximos das seguintes áreas:

Coordenação

Ouvidoria

Membros

Corregedoria

Comissão de Ética

Integridade

Gestão de Pessoas

Educação Corporativa

Marketing e Comunicação Social

Gestão do Plano de Saúde

3.2.6.2 As Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA) devem indicar 01 (um) membro com mandato vigente a ser definido anualmente para representar todas as CIPAs locais.

3.3 Comissão de Apoio ao Acolhimento

3.3.1 A Comissão de Apoio ao Acolhimento deve acolher a pessoa exposta a risco psicossocial e orientar o registro de denúncia na Plataforma Fala.BR em estreita observância às diretrizes e às determinações do PCPEAD.

3.3.2 A Rede de Acolhimento é formada preferencialmente por profissionais da área da saúde ou empregados com qualificações técnicas afins, com atuação autônoma e independente tecnicamente.

3.3.2.1 Os integrantes da Comissão de Apoio ao Acolhimento devem ser definidos nominalmente em reunião deliberativa com registro do período de vigência ou até nova designação, pelo Comitê Gestor do PCPEAD.

3.3.2.2 Em caso de afastamento ou impedimento do acolhedor, outro integrante da comissão deve assumir o acolhimento.

3.3.3 A dupla responsável pelo acolhimento é definida, preferencialmente, em reuniões do colegiado ou, em caso de urgência, em decisão da coordenação do Comitê de Apoio ao



Acolhimento, podendo ser qualquer integrante disponível ou outra pessoa, desde que devidamente qualificada tecnicamente, para cumprir o protocolo de acolhimento.

3.3.4 As reuniões colegiadas devem ocorrer trimestralmente ou sempre que houver necessidade, seja por demanda ou por convocação de quaisquer integrantes ou pelo Comitê Gestor do Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação.

3.3.5 Composição da Comissão de Apoio ao Acolhimento

Os integrantes são empregados designados das seguintes áreas:

Coordenação

Gestão de Pessoas

Membros

Ouvidoria

Corregedoria

Comissão de Ética



4.0 DISPOSIÇÕES FINAIS

4.1 Os integrantes dos colegiados devem exercer suas atribuições cumulativamente às suas atividades funcionais, não cabendo remuneração adicional, sem atribuição de Função de Confiança ou Gratificação de Função de Confiança - GFC.

4.2 Os integrantes dos colegiados devem guardar sigilo sobre qualquer informação obtida em razão de suas atribuições, nos termos da legislação aplicável, bem como exigir o mesmo tratamento sigiloso dos profissionais que lhes prestem assessoria ou apoio, sob pena de aplicação das sanções cabíveis ou de responder pelo ato que contribuir para a sua indevida divulgação.

4.3 O conteúdo da temática do assédio e da discriminação deve estar presente nos concursos públicos e na ambientação de novos empregados e agentes públicos e, em editais e cláusulas contratuais de prestação de serviços executados com regime de dedicação exclusiva de mão de obra ou em termos de ciência dos contratantes e contratados sobre o dever de cumprimento do Programa Corporativo de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação no Serpro.

Diretor-Presidente