

POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO DA PORTOSRIO



MINISTÉRIO DE PORTOS E AEROPORTOS – MPOR

PORTOSRIO AUTORIDADE PORTUÁRIA

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO - CONSAD

Presidente

THAIRYNE JESSICA MARTINS DE OLIVEIRA

Membros do CONSAD

CLÁUDIO DE JESUS MARQUES SOARES

EDUARDO HENN BERNARDI

JESUALDO CONCEIÇÃO DA SILVA

JURANDIR LEMOS FILHO

LUIZ ANTONIO CORREIA DE CARVALHO

DIRETORIA EXECUTIVA

FLÁVIO VIEIRA DA SILVA

Diretor-Presidente

FERNANDO MEIRA JÚNIOR

Diretor Administrativo-Financeiro

FLÁVIO VIEIRA DA SILVA

Diretor de Negócios e Sustentabilidade - Substituto

FLÁVIO VIEIRA DA SILVA

Diretor de Gestão Portuária - Substituto

Aprovada na 907ª reunião do CONSAD

Imagens: Acervo PortosRio e Canva®

Esta Política é uma reprodução parcial do Plano Setorial de PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO do Assédio e da Discriminação na Controladoria-Geral da União.

O documento pode ser acessado na íntegra através do link abaixo.

https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/94188/1/Plano_Setorial__Combate_Assedio.pdf

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	4
FINALIDADE, OBJETIVOS E DIRETRIZES DA POLÍTICA.....	5
CONCEITOS E DEFINIÇÕES	6
DO ASSÉDIO MORAL.....	6
DO ASSÉDIO SEXUAL.....	7
DA DISCRIMINAÇÃO	9
ESTRUTURA DA POLÍTICA	11
DA PREVENÇÃO	11
I - AÇÕES DE FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO	12
II - AÇÕES DE SENSIBILIZAÇÃO	12
III - AÇÕES DE PROMOÇÃO DA SAÚDE E PREVENÇÃO DE RISCOS E AGRAVOS	12
DO ACOLHIMENTO	13
I - REDE DE ACOLHIMENTO E ATENÇÃO PSICOSSOCIAL	13
II - CANAIS DE ACOLHIMENTO	15
III - MEDIDAS ACAUTELATÓRIAS	15
DO TRATAMENTO DE DENÚNCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO.....	16
I - Registro da Denúncia.....	16
II - Proteção da Pessoa Denunciante	16
DAS INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES	17
DA GOVERNANÇA, COMUNICAÇÃO E MONITORAMENTO	18
DA GOVERNANÇA.....	18
COMUNICAÇÃO E ENGAJAMENTO	18
COMUNICAÇÃO	19
ENGAJAMENTO	19
DO MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO	20
REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA.....	21
EQUIPE.....	22

APRESENTAÇÃO

O Decreto nº12.122, de 30 de julho de 2024, institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD), no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Apesar do referido Decreto não se aplicar diretamente à PortosRio, por se tratar de uma empresa pública integrante da administração indireta, a Companhia teve a iniciativa de elaborar sua própria política reconhecendo a importância do tema.

Este documento dispõe sobre a **Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação da PortosRio (PPEADP)**. Elaborado pelo Grupo de Trabalho, instituído pela Portaria PortosRio nº198/2025 e alterado pela Portaria PortosRio nº215/2025.

O Grupo de Trabalho atua como apoio à instância de governança estratégica de monitoramento e avaliação desta Política, que será realizada pela Gerência de Compliance e Riscos (GERCOP).

As iniciativas desta política são projetadas para serem transversais e intersetoriais, alinhando-se ao Plano de Integridade da PortosRio e às ações do Comitê de Gênero, Equidade, e Diversidade. Essa convergência e sincronia fortalecem a abordagem da prevenção e do enfrentamento do assédio e da discriminação para que as iniciativas sejam abrangentes e eficazes, contribuindo para a criação de um ambiente de trabalho mais seguro e respeitoso.

FINALIDADE, OBJETIVOS E DIRETRIZES DA POLÍTICA

Esta Política observa as diretrizes e orientações estabelecidas no Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD), e possui a finalidade de criar ambientes de trabalho livres de violência, respeitando os direitos humanos e a dignidade de todas as trabalhadoras e de todos os trabalhadores.

A política busca enfrentar todas as formas de violências decorrentes das relações de trabalho, com foco especial no assédio moral, assédio sexual e discriminação.

O objetivo central desta política é estabelecer diretrizes para a promoção de ações eficazes de prevenção, acolhimento, apuração, responsabilização e autocomposição de conflitos, visando à construção de ambientes de trabalho livres de assédio, discriminação e demais tipos de violência.

As diretrizes gerais desta Política são as seguintes:

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

Esta política visa a garantir um ambiente de trabalho seguro e inclusivo para todos os clientes internos (empregados, empregadas, terceirizados, terceirizadas, estagiários, estagiárias e jovens aprendizes), fortalecendo a integridade organizacional da PortosRio, traduzida pela consistência entre as ações e políticas adotadas e os valores declarados no Plano Estratégico 2025-2030, dentre os quais estão atitude ética e desconfortável ao erro e respeito às pessoas.

Para tanto, as ações da política se concentram na identificação e atuação sobre as causas da discriminação e do assédio, promovendo uma cultura organizacional que valorize o respeito, a diversidade, a inclusão, a equidade, a integridade e, assim, colabore para um ambiente organizacional indutor de resultados que materializem a Missão e a Visão da PortosRio.

CONCEITOS E DEFINIÇÕES

A definição do que seja efetivamente uma conduta tida como assédio moral, sexual ou discriminação é fundamental para dar-se o adequado tratamento a estas ocorrências, o que inclui aplicar ao infrator a devida sanção disciplinar e/ou uma censura ética.

Assédios e discriminações são problemas coletivos e individuais que impactam a convivência entre colegas de trabalho, violam a dignidade e a integridade das pessoas, a salubridade do ambiente, a saúde física e mental da pessoa trabalhadora e a sua produtividade.

Recomenda-se que na apuração das denúncias de assédio e discriminação, a Corregedoria e a Comissão de Ética, utilizem como referência: a régua de violência e a matriz para avaliação da gravidade de condutas, descritas no Guia Lilás (versão 2024), elaborado pela Controladoria-Geral da União – CGU.

DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral, no contexto jurídico brasileiro, é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

De acordo com a resolução do CNJ nº351, de 28 de outubro de 2020, assédio moral é “a violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de uma conduta abusiva, independentemente de intencionalidade, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, podendo se caracterizar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de causar sofrimento, dano físico ou psicológico.”

Neste sentido, para que a conduta seja caracterizada como assédio moral, é necessário que ela seja abusiva, repetitiva e sistemática, não se tratando de um ato isolado. Podendo ser manifestada através de gestos, palavras ou atitudes. A repetição e a tentativa de prejudicar a vítima são elementos cruciais para a configuração do assédio moral.

O assédio moral pode ocorrer entre todas as pessoas de uma organização, independente de hierarquia. Conforme descrito no Guia Lilás, ele pode ser:

- **Assédio Moral Vertical:** quando há relação de hierarquia descendente ou ascendente entre agressor(a) e assediado(a).
- **Assédio Moral Horizontal:** entre pessoas de mesma hierarquia.
- **Assédio Moral Misto:** quando o assédio é coordenado por superiores hierárquicos e colegas de trabalho com os quais não possui relação de subordinação.
- **Assédio Organizacional ou Institucional:** são condutas abusivas amparadas por estratégias organizacionais ou por métodos gerenciais para conseguir o cumprimento de metas ou a adesão de políticas institucionais a qualquer custo.

DO ASSÉDIO SEXUAL

De acordo com a resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020, assédio sexual é a “conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.”

O assédio sexual também é tipificado como crime, com pena de detenção de 1 a 2 anos. E em casos de assédio sexual, se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos, a pena é aumentada em até um terço. (Incluído pela Lei nº 12.015, de 2009)

De acordo com o Código Penal (art.216-A), assédio sexual é: “O ato de constranger alguém para obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.” (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001)

Além disso, o assédio sexual também pode ser enquadrado em outros tipos penais, dependendo das circunstâncias, como importunação sexual ou estupro de vulnerável, com penas mais severas.

O assédio sexual no ambiente de trabalho consiste em constranger colegas por meio de cantadas, insinuações ou outras abordagens de teor sexual com o objetivo de obter vantagens ou

favorecimento sexual. Em outras palavras, trata-se de um comportamento de teor sexual merecedor de reprovação, considerado desagradável, opressivo, ofensivo e impertinente.

Ao contrário do assédio moral, que exige a reiteração de condutas para sua caracterização, o assédio sexual pode ser configurado por um único ato de conotação sexual não consentido pela vítima, desde que presente elemento de intimidação ou constrangimento com finalidade sexual, ainda que a conduta não seja reiterada.

A intenção do assediador pode ser expressa de várias formas, não sendo necessário o contato físico. Mesmo fora das dependências da PortosRio, é possível configurar assédio sexual quando a conduta inadequada ocorra por conta do trabalho, seja em atividades externas e teletrabalho (home office). Por exemplo, quando é oferecida uma carona por um colega após o expediente, na qual o assediador acaba intimidando a vítima para obter vantagem ou favorecimento sexual. Ou intimide nos dias de teletrabalho (home office) através de mensagens em ambiente virtual, como realizados por e-mails, redes sociais ou aplicativos de mensagens instantâneas, como SMS, WhatsApp, Teams e Skype, entre outros. Até mesmo nos dias de descanso, se o assediador mantém o contato com a vítima, causando constrangimento e intimidação no retorno ao trabalho.

Para caracterizar o assédio, é necessário o “não consentimento” da pessoa assediada e o objetivo – por parte de quem assedia – de obter vantagem ou favorecimento sexual. O não consentimento deve ser interpretado amplamente, como não adesão à investida sexual do agressor.

Importante frisar que o assédio sexual não decorre da conduta da vítima, ou de sua vestimenta ou comportamento, mas do comportamento do agressor, de suas intenções, repelidas ou não, expressamente pela outra parte. O silêncio da vítima não pode ser considerado como aceitação da conduta sexual nem desconfigura o assédio sexual no trabalho.

Os tipos de assédio sexual:

- **Assédio Sexual Vertical:** quando o(a) agressor(a) se vale da sua condição de superioridade hierárquica ou de ascendência, inerentes ao exercício do cargo ou função, para constranger, tirar vantagem ou ameaçar, causando prejuízo caso a vítima não consinta com a prática de determinados atos, palavras e gestos de cunho sexual.
- **Assédio Sexual Horizontal:** quando a hierarquia é igual ou inferior a de quem busca obter favorecimento sexual no ambiente de trabalho, utilizando expressões sexuais, falas, piadas, imagens que também têm objetivo de constranger e humilhar um(a) ou o conjunto de trabalhadores.

Desse modo, a PortosRio adota a concepção de que o assédio sexual restará configurado quando constada a existência de condutas de natureza sexual, não consentidas, que impliquem utilização do cargo para obtenção de vantagem sexual ou tenham 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, independente de relação hierárquica ou de subordinação.

DA DISCRIMINAÇÃO

De acordo com a resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020, discriminação “compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, 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, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável”.

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Entre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, está o de promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 5º da Constituição Federal e art. 3º, IV, CF/1988).

Há condutas discriminatórias que podem configurar crime, entre eles: crime de racismo, crime de injúria racial (Lei nº14.532/2023 equipara injúria racial e homotransfobia ao crime de racismo), crime de preconceito, crime de perseguição, entre outros.

Os tipos de discriminação são:

- **Racismo:** refere-se ao tratamento desigual a indivíduos e grupos com base em sua raça ou etnia. Comportamentos ou falas de distinção, exclusão, restrição ou preferência por determinada raça, nacionalidade, ascendência, cor ou etnia são consideradas discriminação racial, conforme o Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010).
- **Capacitismo:** direcionados a pessoas com deficiência, baseado na crença de que a deficiência é uma característica inferior.

- **Etarismo:** ocorre quando se atribuem características negativas ou positivas a uma pessoa com base unicamente na sua idade cronológica, seja por serem muito jovens ou muito velhas.
- **Gordofobia:** é o preconceito, discriminação ou aversão dirigida a pessoas com corpos gordos ou acima do peso.
- **Religiosa:** ocorre quando uma pessoa é tratada de forma diferente ou sofre preconceito devido à sua religião ou crenças.
- **Racismo Religioso:** é estritamente endereçado às religiões de matriz africana, seus símbolos materiais e imateriais e seus adeptos.
- **De Gênero:** também conhecida como **sexismo**, refere-se a qualquer preconceito ou discriminação baseada no gênero ou sexo de uma pessoa, frequentemente manifestada em atitudes, comportamentos e crenças que perpetuam desigualdades entre os gêneros. Essa discriminação pode afetar homens e mulheres, mas é mais frequentemente direcionada contra mulheres e meninas, sendo conhecida como **machismo ou misoginia**. O machismo e a misoginia são termos relacionados à desigualdade de gênero, mas representam manifestações distintas. O machismo refere-se à crença na superioridade masculina e na inferioridade feminina, enquanto a misoginia é o ódio, desprezo ou preconceito contra mulheres.
- **LGBTQIA+Fobia:** direcionado a pessoas com base em sua orientação sexual, que pode incluir lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, travestis, intersexuais, assexuais, pansexuais e outras identidades de gênero e orientações sexuais. Entre as formas de preconceito contra a orientação sexual estão a **homofobia**, que é o medo, ódio ou aversão a pessoas homossexuais (gays e lésbicas) e a **transfobia**, discriminação dirigida a pessoas transgênero, incluindo travestis e transexuais, em razão de sua identidade de gênero.
- **Discriminação Socioeconômica:** refere-se à desigualdade de tratamento e oportunidades com base na classe social ou condição econômica.
- **Discriminação por Origem ou Local de Nascimento:** acontece quando pessoas são tratadas de forma injusta ou são discriminadas com base em seu local de nascimento ou origem.

Desse modo, a discriminação resta conceituada como sendo aquelas condutas tidas como graves que impliquem: a) conduta tipificada como crime (racismo, injúria racial, homofobia e transfobia); b) conduta grave que seja direcionada diretamente a uma pessoa ou conjunto determinado de pessoas, que se vale de uma condição específica da vítima (etnia, orientação sexual, de gênero, religiosa, etc.) com intenção discriminatória, tendo como intuito ou resultado causar humilhação, grave constrangimento ou dano psicológico.

É comum a pessoa assediada integrar algum grupo que já sofre discriminação social (mulheres, pessoas com deficiências, pessoas idosas, negras, minorias étnicas, população LGBTQIA+, dentre outros), mas não se restringe a eles.

ESTRUTURA DA POLÍTICA

A estrutura da política está organizada em três eixos principais:

- I. **Prevenção:** iniciativas voltadas para a formação, sensibilização e promoção à saúde;
- II. **Acolhimento:** iniciativas destinadas à organização de redes e canais de acolhimento;
- III. **Tratamento de Denúncias:** diretrizes, orientações e protocolos que visem evitar a revitimização e a retaliação.

DA PREVENÇÃO

As iniciativas de prevenção do assédio e da discriminação são fundamentais para construir uma cultura organizacional que promova o reconhecimento, a valorização e o respeito à diversidade. Pretende-se, assim, garantir a participação, a representação, a acessibilidade, a equidade, a justiça e os direitos de todas as pessoas e grupos sociais.

Essas iniciativas estimulam a sensação de valorização das pessoas que trabalham na empresa e ajudam a internalizar a compreensão de conceitos essenciais, como diversidade, equidade e inclusão, para que os profissionais saibam identificar que práticas são aceitáveis e quais são inaceitáveis no ambiente de trabalho.

As iniciativas de prevenção são constituídas pelo conjunto de ações:

- I - Formação e de capacitação;
- II - Sensibilização; e
- III - Promoção da saúde e prevenção de riscos e agravos.

I - Ações de formação e capacitação

As ações de formação e capacitação voltadas para a prevenção do assédio e da discriminação são essenciais para promover um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e inclusivo, na medida em que promovem formação e capacitação aos trabalhadores sobre os conceitos relacionados ao tema, fornecendo ferramentas para reconhecer, prevenir e combater comportamentos inapropriados nas diversas formas de assédio e discriminação.

Além disso, elas reforçam a importância da equidade e do respeito às diferenças, sensibilizando as equipes para a diversidade e incentivando a criação de uma cultura organizacional ética e de respeito às pessoas e ao ambiente, aderente aos valores descritos no Planejamento Estratégico da PortosRio 2025-2030.

II - Ações de sensibilização

As ações de sensibilização compõem os esforços para construir um ambiente de trabalho saudável e inclusivo, pois colaboram para o entendimento e a empatia em relação aos impactos do assédio e da discriminação, os quais extrapolam o dia a dia do trabalho e podem provocar disfunções e transtornos também no âmbito da vida pessoal.

Sensibilizar não é apenas transmitir informações; é promover reflexões que incentivem e valorizem condutas desejáveis, ao mesmo tempo em que desestimulem comportamentos indesejáveis que possam contribuir para casos de assédio e discriminação.

Como condição de eficácia e efetividade, as ações devem contemplar todos os níveis hierárquicos desta companhia e vínculos funcionais, dos estratégicos aos operacionais, valendo-se de abordagens específicas para cada público, a fim de que toda a organização esteja alinhada com os valores do serviço público, com a integridade organizacional e com o enfrentamento do assédio e da discriminação.

III - Ações de promoção da saúde e prevenção de riscos e agravos

As ações de promoção da saúde e prevenção de riscos e agravos visam promover o bem-estar da força de trabalho e prevenir o adoecimento decorrente de situações de assédio e discriminação.

A PortosRio está atenta aos riscos decorrentes de hostilidades e quebras de confiança associados às relações de trabalho, que comprometem a qualidade de vida do trabalhador, o

desempenho organizacional e a convivência social.

A gestão do trabalho precisa ocorrer de maneira a compatibilizar o cumprimento das atribuições institucionais, a execução de demandas e entrega de resultados com a diversidade das pessoas, suas capacidades e os recursos disponíveis.

Quando práticas de exclusão ou abuso de poder se apresentam no ambiente de trabalho comprometem a saúde dos indivíduos em seus aspectos físico, mental e emocional, e podem causar transtornos psicossociais, tais como, estresse crônico, ansiedade, depressão e outras consequências graves.

Assim, o apoio psicológico, as rodas de conversa e as práticas de autocuidado são cruciais para o acolhimento emocional em situações de assédio e discriminação, bem como superar as dificuldades associadas à gestão das diversidades associadas ao trabalho.

As iniciativas institucionais devem ir além da resposta a incidentes de assédio e discriminação consumados, incluindo medidas formativas, que proporcionem o conhecimento necessário para a identificação de condutas inaceitáveis, bem como apoio na construção e manutenção de um ambiente de trabalho saudável, livre de hostilidades, onde todos se sintam seguros e respeitados.

DO ACOLHIMENTO

Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser noticiada por qualquer pessoa que se perceba alvo de assédio ou discriminação no trabalho ou que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar referidas práticas.

Com isso, objetiva-se que o interlocutor, quem quer que seja, receba escuta qualificada, esclarecimentos e informações adequadas, bem como acolhimento e apoio emocional.

As iniciativas materializam o atendimento às diretrizes de transversalidade e universalidade que devem permear a implementação desta Política e fazem parte do escopo da Rede de Acolhimento e Atenção Psicossocial da PortosRio.

I - Rede de Acolhimento e Atenção Psicossocial

A Rede de Acolhimento e Atenção Psicossocial corresponde a espaços institucionais na PortosRio responsáveis pela primeira escuta em situações de assédio e discriminação, pela prestação de informações e esclarecimentos, além de orientação e acolhimento às partes envolvidas.

A Rede tem, entre suas finalidades, buscar soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e de discriminação no trabalho, contribuindo para a construção de um ambiente de segurança psicológica e de bem-estar emocional além de capacitar pontos focais e promover a troca de experiências entre os participantes da Rede, com recursos de apoio para lidar com situações sensíveis.

A atuação da Rede é pautada pela lógica do cuidado com pessoas expostas a riscos psicossociais. A escuta e o acolhimento visam à atenção humanizada e centrada na necessidade da pessoa, respeitando seu tempo de reflexão e decisão e fortalecendo sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha.

A Rede de Acolhimento e Atenção Psicossocial está sob coordenação conjunta das seguintes unidades:

- (i) Ouvidoria-Geral (OUVGER);
- (ii) Serviço de Atenção Psicossocial (Serviço Médico) da Gerência de Administração de Recursos Humanos (GERARH);
- (i) Gerência de Carreiras (GERCAR);
- (ii) Gerência de Gestão de Riscos e Conformidade Operacional (GERIQS);
- (iii) Comitê de Equidade, Diversidade e Gênero (COMGENRJ);
- (iv) Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPAA);
- (v) Comissão de Ética (CET); e
- (vi) Corregedoria (CORREG).

A partir desta coordenação conjunta, com a atuação de pontos focais e integrantes das unidades com atribuições específicas associadas às temáticas desta Política.

Cabe à Rede realizar o atendimento de qualquer pessoa que passar por alguma situação que possa ser caracterizada como possível assédio ou discriminação.

Os pontos focais atuarão como facilitadores e articuladores da temática, orientando e direcionando as demandas para os canais e recursos institucionais pertinentes.

A Rede subsidiará com informações todas as pessoas acerca das possibilidades de encaminhamento e das alternativas de suporte e orientação disponíveis no que tange ao enfrentamento a situação de assédio ou discriminação.

Em atenção às diretrizes desta política, em especial à universalidade como condição de eficácia, a Rede contará com apoio institucional para sua atuação permanente, com recursos materiais, financeiros e atuação das pessoas que a compõem.

II - Canais de Acolhimento

O acolhimento das vítimas de assédio ou discriminação ocorre pelos seguintes canais institucionais, observadas suas atribuições específicas:

- I. Ouvidoria-Geral (OUVGER), nos canais e formas existentes, por meio da Plataforma Fala.BR, atendimento individualizado, de forma presencial ou virtual;
- II. Serviço de Atendimento Psicossocial, por meio do Serviço Médico e Assistência Social da PortosRio subordinada à GERARH;
- III. Gerência de Carreiras (GERCAR) em especial aos estagiários, estagiárias e jovens aprendizes;
- IV. Comitê de Gênero, Equidade e Diversidade;
- V. Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPAA);
- VI. Gerência de Gestão de Riscos e Conformidade Operacional (GERIQS);
- VII. Comissão de Ética, por meio do e-mail: comissaodeetica@portosrio.gov.br; e
- VIII. Corregedoria (CORREG).

III - Medidas Acautelatórias

Tendo em vista a preservação da integridade física e mental das partes envolvidas em situações de assédio ou discriminação, medidas acautelatórias poderão ser estabelecidas, independentemente da apuração correccional.

Medidas acautelatórias são atos de gestão, podendo ser sugeridas, a depender do caso e da anuência das pessoas afetadas, a alteração da unidade de desempenho de sua atribuição ou do regime de trabalho. Além disso, elas poderão ser propostas pela Rede de Acolhimento, envolvendo o encaminhamento para acolhimento profissional.

Quando for o caso, a Rede de Acolhimento e Atenção Psicossocial poderá propor medidas acautelatórias, de forma a preservar a saúde e a integridade das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, independentemente da atividade correccional, inclusive para prevenir ações de retaliação e revitimização.

DO TRATAMENTO DE DENÚNCIA DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

I – Registro da Denúncia

Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser denunciada por qualquer pessoa, identificada ou não, que se perceba alvo ou que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho.

Na PortosRio, a denúncia deve ser dirigida exclusivamente pela Ouvidoria-Geral, conforme determina o § 1º do art.4º do Decreto 10.153/2019.

A Ouvidoria-Geral da PortosRio é a área competente para a realização da triagem e análise prévia de denúncias, nos termos da Portaria Normativa CGU nº 116, de 18 de março de 2024, e da Lei nº13.460, de 26 de junho de 2017.

O registro da denúncia consiste na formalização do relato da ocorrência, via canal “Ouvidoria Interna” da Plataforma Fala.BR, para fins de apuração pelas unidades competentes.

O registro da denúncia não é consequência necessária do acionamento da Rede de Acolhimento e Atenção Psicossocial. É garantida à pessoa denunciante autonomia para decidir se e quando deseja realizar o registro. A formalização de denúncia não é condição excludente do acolhimento, que pode acontecer a qualquer momento, conforme necessidade ou desejo da pessoa denunciante.

São resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento de manifestação de assédio ou discriminação.

II – Proteção da Pessoa Denunciante

A proteção à pessoa denunciante deve ser compreendida como uma garantia mínima a ser assegurada a quem, de boa-fé, registra uma denúncia.

A preservação da identidade da pessoa denunciante, dos elementos que permitam sua identificação, bem como o sigilo dos dados contidos na denúncia são assegurados durante o processo apuratório. Apenas têm acesso aos dados do denunciante as pessoas com necessidade de conhecê-los para fins de tratamento e apuração da denúncia.

DAS INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES

O assédio e a discriminação no trabalho são infrações administrativas/disciplinares que devem ser apuradas e punidas com rigor. Tais medidas são necessárias para evitar a reincidência dessas condutas e disseminar uma cultura de respeito no ambiente laboral, além de reprimir os infratores.

Os procedimentos administrativos disciplinares para apuração de tais condutas deverão observar as raízes discriminatórias e estruturais atinentes às práticas de assédio ou discriminação. Em relação à apuração da conduta de discriminação, a comissão processante deverá, sempre que possível, ser composta preponderantemente por mulheres, pessoas negras, indígenas, idosas, LGBTQIA+ ou com deficiência.

As infrações funcionais cometidas pelos empregados serão avaliadas e apuradas em conformidade com as disposições legais aplicáveis, observando-se, para os empregados públicos celetistas, as hipóteses previstas na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, sem prejuízo de outras normas específicas que tratem da matéria subsidiariamente, dentre elas os dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Ademais, as declarações da vítima de assédio ou discriminação deverão ser qualificadas como meio de prova de alta relevância, sem deixar de observar os direitos individuais da pessoa denunciada.

Em relação às denúncias sobre assédio moral, sexual, outras condutas de natureza sexual e a discriminação, elas serão processadas, após a triagem feita pela Ouvidoria, para apuração da responsabilidade disciplinar pela Corregedoria da PortosRio.

Além da perspectiva disciplinar, ressalta-se que condutas de assédio e discriminação podem constituir também infrações éticas, definidas pelo Código de Ética da PortosRio.

De forma complementar, aplica-se também o Código de Conduta e Integridade da PortosRio, a seus empregados, inclusive aos não integrantes de carreira, e também, aos estagiários, jovens aprendizes, terceirizados e prestadores de serviços na instituição.

A autoridade competente deverá considerar a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais, podendo inclusive resultar na aplicação da pena de demissão.

As atribuições da Comissão de Ética e da Corregedoria em matéria de assédio e discriminação

devem ser exercidas de forma coordenada, observadas as competências legais de cada unidade, tendo como diretriz, além da efetividade, a máxima preservação da pessoa que sofreu o assédio ou discriminação, para evitar sua revitimização.

DA GOVERNANÇA, COMUNICAÇÃO E MONITORAMENTO

DA GOVERNANÇA

O Grupo de Trabalho incumbido da criação desta Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação da PortosRio (GT-PPEADP), estabelecido pela Portaria PortosRio nº 198, de 07 de julho de 2025, e alterada pela Portaria PortosRio nº 215, de 21 de julho de 2025 é a instância colaborativa, de apoio à governança estratégica e de apoio no monitoramento e avaliação desta Política.

A governança da Política adotará o princípio da Gestão de Riscos para identificar, analisar e mitigar riscos que podem afetar os objetivos da PortosRio no que diz respeito ao enfrentamento do assédio e da discriminação. Esse processo envolve estratégias para reduzir a probabilidade ou o impacto de eventos negativos e aproveitar oportunidades.

O processo de gestão de riscos, a ser conduzido pela Gerência de Compliance e Riscos – GERCOP, com apoio do GT-PPEADP, deve prever etapas que visam a racionalizar esforços e investimentos. Isso inclui identificação, análise, avaliação e priorização de riscos a serem tratados, com definição de medidas preventivas, implementação de iniciativas, monitoramento contínuo e avaliação e revisão periódicas para garantir a eficácia da Política.

O GT-PPEADP poderá instituir grupos técnicos de trabalho, de caráter temporário e com objetivos definidos, formados por pessoas que atuem em prevenção, formação, estudos ou atuação nos temas de que tratam esta Política, podendo convidar representantes de outros setores da PortosRio, na forma definida em seu regimento interno.

COMUNICAÇÃO E ENGAJAMENTO

A comunicação e o engajamento são cruciais para uma cultura organizacional de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação, visando à efetividade desta Política e o engajamento de todas as pessoas que compõem a PortosRio.

COMUNICAÇÃO

As iniciativas de comunicação devem ser transversais, desde os processos informativos, de sensibilização e mobilização, até a disseminação da própria Política. As estratégias, quando utilizadas de forma contínua, integrada e adaptável, atendendo aos requisitos legais e éticos, corroboram para promover um ambiente saudável, seguro e inclusivo para todas as pessoas.

A partir das finalidades e das iniciativas estabelecidas na Política, a comunicação deve abordar os diferentes públicos da PortosRio.

ENGAJAMENTO

O engajamento institucional pressupõe o envolvimento ativo de todas as pessoas que compõem a PortosRio: lideranças, empregados(as), prestadores de serviço, estagiários(as), jovens aprendizes, independentemente de sua área de atuação ou vínculo funcional.

Gestores e líderes engajados são referência de conduta ao se comprometerem com o cumprimento das diretrizes da Política em suas práticas cotidianas. Empregados, terceirizados, estagiários e aprendizes, conscientes do significado e impactos do assédio e discriminação nas relações de trabalho, contribuem para o aprimoramento institucional, das práticas e a construção de relações e ambientes mais seguros e respeitosos.

Diversificar e integrar canais e abordagens de comunicação é essencial para atingir os diferentes públicos. A Assessoria de Comunicação Social (ASSCOM) da PortosRio deve viabilizar campanhas internas que comuniquem, articulem e ressaltem permanentemente o compromisso da organização com a prevenção de assédio e discriminação.

As iniciativas serão implementadas em conjunto com as unidades responsáveis pela Política, de modo a manter o público interno informado, orientado e sintonizado com os temas relacionados.

A ASSCOM apoiará as iniciativas das unidades que promoverão capacitações e treinamentos, visando à formação contínua, para que todas as pessoas que compõem a PortosRio saibam o que constitui assédio e discriminação e como proceder caso presenciem ou sofram tais ações, bem como, compreendam de que forma incorporar a diversidade e a inclusão em suas rotinas de trabalho.

DO MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

O processo de monitoramento e avaliação deve assegurar a interação entre o planejamento e a execução desta Política. Na PortosRio, o aprimoramento e o desenvolvimento de iniciativas e práticas na implementação da Política serão aferidos com base em dados e evidências, com ciclos de monitoramento e avaliações anuais.

Os ciclos de monitoramento e avaliação são parte da estratégia de transparência e integridade da Política, na medida em que contribuem para internalização dos aprendizados nos processos de trabalho, para o aprimoramento de iniciativas, a retroalimentação permanente do processo de implementação, incluindo os ajustes necessários.

As definições de estratégia e metodologia de monitoramento e avaliação desta Política estão sob a responsabilidade da Gerência de Compliance e Riscos – GERCOP.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

Guia Lilás – Orientações para Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação no Governo Federal. Elaborado pela Controladoria-Geral da União – CGU. Edição Novembro/2024.

Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Controladoria-Geral da União – CGU. Elaborado pela Controladoria-Geral da União – CGU. Brasília/2024.

Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação 2024/2026. Elaborado pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos-MGI. Brasília/2025.

Assédio Não Decola – Guia de Combate ao Assédio e Importunação Sexual na Aviação Civil. Elaborado pela Agência Nacional de Aviação Civil - ANAC. Brasília/2025.

Cartilha Informativa sobre Assédio Sexual. Elaborado pelo Ministério de Desenvolvimento Regional.

Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual. Elaborado pelo Tribunal Superior do Trabalho.

Código de Ética da PortosRio. Versão 2025. (<https://www.portosrio.gov.br/pt-br/acesso-a-informacao/institucional/instrumentos-de-governanca/etica>)

Código de Conduta e Integridade da PortosRio. Versão 2023. (<https://www.portosrio.gov.br/pt-br/transparencia/codigo-de-conduta-e-integridade>)

EQUIPE - PORTARIA PORTOSRIO Nº215, de 21 de julho de 2025

ROBERTA CORSEUIL CARVALHAES

Ouvidora-Geral e Coordenadora do GT
Representante da Ouvidoria-Geral (OUVGER)

LUIZ GUILHERME SOARES BONFIM

Encarregado de Proteção de Dados Substituto
Representante da Gerência de Compliance e Riscos (GERCOP)

SUZANA FIGUEIREDO PADILLA

Presidente da Comissão de Ética
Representante da Comissão de Ética (CET)

ENIO CARLOS AQUINO

Gerente da Gestão de Carreira Substituto
Representante da Gerência da Gestão de Carreira (GERCAR)

ELLEN C. MORATELLI RODRIGUES M. DE MELLO

Presidente da Comissão de Qualidade de Vida e
Presidente do Comitê de Gênero, Equidade e Diversidade
Representante do Comitê de Gênero, Equidade e Diversidade (COMGENRJ)

GRAICE MAGALHÃES DE OLIVEIRA

Assistente de Sindicâncias
Representante da Corregedoria (CORREG)

JOÃO MARCELO GOMES DE SOUZA

Presidente da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Rio de Janeiro
Representante da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Rio (CIPARIO)

FREDERICO BEZERRA GERLACH

Gerente da Gestão de Riscos e Conformidade Operacional
Representante da Gerência da Gestão de Riscos e Conformidade Operacional (GERIQS)