



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA

PORTARIA Nº 297/2019

Institui, "*ad referendum*" do Conselho Diretor, a Política de Prevenção ao Assédio e à Discriminação no âmbito do Confea, estabelecendo princípios, diretrizes e ações para a prevenção e tratamento dessas situações no âmbito da Instituição.

O PRESIDENTE DO CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA (CONFEA), no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo Regimento do Confea, aprovado pela Resolução nº 1.015, de 30 de junho de 2006,

CONSIDERANDO o princípio da dignidade da pessoa humana, o princípio da eficiência e o direito à saúde e à segurança no trabalho (artigos 1º, inc. III; 6º; 7º, inc. XXII; 37 e 39, § 3º, da Constituição Federal);

CONSIDERANDO a instituição, no âmbito do Confea, da Política de Gestão de Pessoas, conforme Portaria-AD nº 286, de 25 de outubro de 2013, que tem entre seus princípios o de promover práticas de gestão de pessoas que busquem o bom clima organizacional e o bem-estar físico e emocional dos empregados, promovendo a Qualidade de Vida no Trabalho – QVT, e entre seus valores o respeito, compreendendo que todos merecem tratamento digno, justo, humano e cordial, sendo repudiado qualquer tipo de discriminação e assédio;

CONSIDERANDO o Termo de Ajuste de Conduta - TAC 0311/2011 firmado entre o Confea e o Ministério Público do Trabalho – Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região, no qual o Conselho Federal se compromete a tornar eficazes os mecanismos internos destinados a recebimento, registro, investigação e apreciação das manifestações dos trabalhadores relativas a atos ensejadores ou característicos de discriminação e assédio moral, com processamento adequado e suporte bastante à adoção de medidas informativas e disciplinares, capazes de sanear, repreender e prevenir práticas contrárias à valorização do trabalho em toda a sua plenitude, à dignidade da pessoa humana, à proteção do meio ambiente de trabalho e às normas corporativas de comportamento ético;

CONSIDERANDO que a prevenção do assédio moral e sexual e da discriminação no âmbito do Confea visa a garantir um ambiente de trabalho saudável e uma cultura institucional fundada no respeito mútuo, com impacto direto em uma gestão de excelência; e

CONSIDERANDO a necessidade de se implementar mecanismos que proporcionem o fortalecimento dos vínculos sociais e profissionais entre as pessoas no meio ambiente de trabalho, com soluções pacificadoras dos problemas nele verificados;

Considerando o Despacho PROJ (SEI nº 0255798) informando que o Ministério Público do Trabalho - MPT, notificou o Conselho Federal, a fim de que, no prazo de 10 (dez) dias informe se chegou a um acordo com o Sindicato dos Empregados em Conselhos e Ordens de Fiscalização Profissional e Entidades Coligadas e Afins do Distrito Federal sobre as medidas de enfrentamento ao assédio moral, devendo, para tanto, apresentar os atos, termos e documentações comprobatórias de suas alegações.

Considerando que a próxima reunião do Conselho Diretor (CD) será realizada apenas no dia 17 de outubro de 2019;

Considerando que o art. 55, inciso XVIII, do Regimento do Confea estabelece que, compete ao Presidente do Confea, resolver casos de urgência *ad referendum* do Conselho Diretor (CD), e

CONSIDERANDO o constante dos autos do Processo nº 01217/2019,

RESOLVE:

Art. 1º Instituir, "*ad referendum*" do Conselho Diretor, a Política de Prevenção ao Assédio e à Discriminação no âmbito do Confea, a qual tem por finalidade estabelecer princípios, diretrizes e ações para a prevenção e tratamento dessas situações.

CAPÍTULO I

DA POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO

Art. 2º A política de que trata esta Portaria rege-se pelos seguintes princípios e ações:

I - respeito à dignidade da pessoa humana;

II - favorecimento de um clima organizacional saudável e respeitoso, de não discriminação e de tolerância à diversidade de membros, empregados, estagiários, aprendizes e terceirizados;

III - capacitação de seus membros, empregados, estagiários, aprendizes e terceirizados por meio da realização de seminários, palestras e outras atividades voltadas à discussão e à sensibilização de boas práticas no ambiente de trabalho, além da conscientização sobre os malefícios de práticas abusivas;

IV - estímulo às boas práticas administrativas e à liderança, considerando-se as características profissionais e pessoais de cada um;

V - capacitação de seus membros, empregados, estagiários, aprendizes e terceirizados visando à gestão participativa humanizada e de prevenção de conflitos, cuja participação dos gestores deve ser obrigatória;

VI - elaboração de informativos impressos e eletrônicos, bem como realização de eventos e campanhas de comunicação e conscientização a respeito do tema, com ênfase nas consequências do assédio moral, sexual e da discriminação;

VII - construção de uma cultura organizacional pautada pelo respeito mútuo, equidade de tratamento e preservação da dignidade das pessoas;

VIII - busca de soluções pacificadoras para os problemas de relacionamento verificados no ambiente de trabalho, com vistas a evitar o surgimento e o agravamento de situações de assédio e de discriminação;

IX - monitoramento das atividades institucionais, de modo a prevenir a degradação do ambiente de trabalho; e

X - avaliação periódica da qualidade do ambiente relacional e laboral.

CAPÍTULO II

DA CRIAÇÃO DA COMISSÃO DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO

Art. 3º A implementação da Política de que trata esta Portaria ficará a cargo da Comissão de Prevenção ao Assédio e à Discriminação, de caráter permanente, que atuará no desenvolvimento de ações voltadas à prevenção e ao tratamento de eventuais queixas de assédio ou discriminação.

§ 1º A Comissão de Prevenção ao Assédio e à Discriminação será composta por, no mínimo:

I - Um(a) integrante do Setor de Desenvolvimento de Pessoas – SEDEP (coordenador).

II - Um(a) integrante da Controladoria – CONT.

III - Um(a) integrante da Procuradoria Jurídica – PROJ.

IV – Um(a) empregado indicado pelo Sindecof como representante dos empregados.

V – Um(a) empregado indicado pela Associação dos Servidores do Confea/Crea-DF/Mútua - ASC como representante dos empregados.

§ 2º Os membros da Comissão de Prevenção ao Assédio e à Discriminação deverão ser ocupantes de cargos de carreira do Confea.

Art. 4º Os membros desta Comissão exercerão esta atividade sem prejuízo de suas respectivas funções e sem ônus para o Confea.

Art. 5º São atribuições da Comissão de Prevenção ao Assédio e à Discriminação:

I - promover a análise, estudo e implantação sistemática de estratégias de prevenção ao assédio moral, sexual e discriminação para o alcance dos objetivos desta Política e o atendimento ao TAC 0311/2011;

II - produzir, no prazo máximo de 90 (noventa) dias contados da publicação desta Portaria, manual contendo informações sobre a caracterização do assédio moral, sexual e discriminação, com enfoque específico para a realidade institucional, a regulamentação para o atendimento e tratamento da questão, as formas de encaminhamento das queixas e comunicações daqueles atos, com o fluxo de procedimentos e prazos previstos, além de pontos que entenda pertinentes para o bom desenvolvimento desta Política;

III – buscar e iniciar, no prazo máximo de 45 dias, com o apoio do SEDEP, sua formação e capacitação para o desenvolvimento das atribuições, envolvendo os temas do assédio e discriminação, bem como o da mediação de conflitos;

IV - realizar estudo sistemático e constituir espaço de diálogo e intercâmbio de dados, informações e metodologias com outros grupos temáticos e núcleos de pesquisa que trabalham com a temática visando subsidiar, de forma contínua, as atividades desenvolvidas;

V - propor e implementar, com apoio do SEDEP (inclusive com a devida previsão orçamentária), a realização de treinamentos e capacitações periódicas no Confea relativos aos temas do assédio e discriminação;

VI - propor e implementar, com apoio da Gerência de Comunicação – GCO, a realização de campanhas permanentes relativas aos temas do assédio e discriminação;

VII - implementar, operar, aprimorar de forma contínua e divulgar amplamente o Canal de Queixas e Comunicação;

VIII - elaborar/revisar periodicamente e disseminar cartilha contendo informações sobre assédio e discriminação, legislações sobre os direitos dos trabalhadores, bem como o código de ética em página da internet e material impresso; e

IX – manter o Gabinete da Presidência - GABI informado acerca das ocorrências.

Art. 6º A Comissão de Prevenção ao Assédio e à Discriminação atuará em conjunto com o SEDEP, de forma a buscar a melhor condução das questões em análise, tendo como objetivo ouvir os envolvidos, dar os encaminhamentos necessários para a solução consensual das situações apresentadas, bem como assistir, orientar e acompanhar as partes, observado o sigilo das informações.

Art. 7º Quando necessário, a Comissão de Prevenção ao Assédio e à Discriminação fará recomendações ao Presidente do Confea e ao Gabinete da Presidência, bem como às Superintendências e Gerências do Confea para solucionar o problema e prevenir novas ocorrências, tais como:

I - realização de treinamentos nas temáticas de relações interpessoais, liderança e gestão, entre outros;

II - mudanças de métodos e processos na organização do trabalho;

III – aplicação de processo de diagnóstico de qualidade de vida no trabalho, clima, cultura e ética organizacional, entre outros;

IV - melhorias das condições de trabalho; e

V - aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas.

CAPÍTULO III

DO TRATAMENTO DE DENÚNCIAS DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

Seção I

Da Queixa e/ou Comunicação de Assédio e de Discriminação

Art. 8º Para o fim de alcançar os objetivos da Política objeto desta Portaria, será criado Canal de Queixas e Comunicação capaz de viabilizar, virtualmente, a notícia do assédio ou discriminação por qualquer pessoa do Confea.

§ 1º O Canal de Queixas e Comunicação deverá permitir a notícia identificada, sendo garantido o sigilo das informações, pela vítima ou pessoa que decida realizar a comunicação.

§ 2º Pessoas que não estejam familiarizadas com a ferramenta virtual a partir da qual o Canal de Queixa e Comunicação será disponibilizado, poderão formalizar queixa ou comunicação a qualquer integrante da Comissão de Prevenção ao Assédio e à Discriminação.

Art. 9º A Comissão de Prevenção ao Assédio e à Discriminação poderá, identificando a necessidade com base na realidade institucional, criar outros canais para receber queixas e/ou comunicação de assédio e discriminação.

Seção II

Dos Procedimentos a Serem Adotados em Relação às Queixas e/ou Comunicações de Assédio e Discriminação

Art. 10. O coordenador da Comissão de Prevenção ao Assédio e à Discriminação quando receber queixa e/ou comunicação de atos de assédio e/ou discriminação agendará, de imediato, reunião com os demais integrantes para discutir os procedimentos e ações para o tratamento da questão, assegurada a confidencialidade do procedimento.

§ 1º A Comissão de Prevenção ao Assédio e à Discriminação procurará sempre ouvir as partes envolvidas, realizando entrevistas em local que as preserve, podendo designar membro para tanto.

§ 2º A Comissão de Prevenção ao Assédio e à Discriminação cuidará para que os envolvidos tenham toda assistência, orientação e acompanhamento de que necessitem, inclusive ajustando sua composição para o tratamento de queixa/comunicação específica de assédio sexual, visando o mínimo de constrangimento à possível vítima.

Art. 11. Na hipótese de suspeição ou impedimento de integrante da Comissão de Prevenção ao Assédio e à Discriminação, declarada ou arguida pelos envolvidos, este poderá ser afastado do caso por deliberação dos demais membros.

Art. 12. A Comissão de Prevenção ao Assédio e à Discriminação procederá à apuração da queixa e/ou comunicação, sendo recomendável, entre outras ações, a verificação do local e das condições de trabalho no intuito de obter informações e esclarecer os fatos, podendo solicitar os documentos e as informações necessárias para a sua apuração.

Art. 13. A Comissão de Prevenção ao Assédio e à Discriminação comunicará à Gerência de Recursos Humanos – GRH, à Presidência do Confea ou à chefia imediata o resultado da apuração da queixa e/ou comunicação e, caso haja confirmação da ocorrência, recomendará ações para tratamento da questão ou a adoção de medidas preventivas a respeito.

Parágrafo único. Nos casos em que a queixa/comunicação não configurar assédio ou discriminação, a Comissão de Prevenção ao Assédio e à Discriminação fará o devido esclarecimento à suposta vítima.

CAPÍTULO IV

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

Art. 14. Eventuais dúvidas acerca da aplicação desta Portaria serão dirimidas pela Comissão de Prevenção ao Assédio e à Discriminação.

Parágrafo único. Até que o Canal de Queixas e Comunicação de Assédio e de Discriminação no Confea esteja em pleno funcionamento, queixas e comunicações deverão ser apresentadas a qualquer dos integrantes da Comissão de Prevenção ao Assédio e à Discriminação e/ou ao SEDEP, com identificação de quem comunica.

Art. 15. Submeter o assunto para apreciação na próxima reunião ordinária do Conselho Diretor.

Art. 16. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 17. Dê-se ciência e cumpra-se.



Documento assinado eletronicamente por **Igor Tadeu Garcia, Procurador Jurídico**, em 10/10/2019, às 21:07, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Joel Krüger, Presidente**, em 11/10/2019, às 18:52, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.confea.org.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0256017** e o código CRC **BC9DB20F**.