

DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 14/03/2025 | Edição: 50 | Seção: 1 | Página: 52

Órgão: Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania/Gabinete da Ministra

PORTARIA N° 441, DE 7 DE MARÇO DE 2025

Institui o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania.

A MINISTRA DE ESTADO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA, no uso das atribuições que lhe conferem os incisos I e II do parágrafo único, do art. 87 da Constituição, e tendo em vista o disposto no § 2º do art. 6º do Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, resolve:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Instituir o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, com a finalidade de promover um ambiente institucional saudável e seguro, por meio da prevenção e do enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual e a todas as formas de discriminação.

Parágrafo único. O disposto nesta Portaria Normativa aplica-se a todas as condutas de assédio e discriminação praticadas no âmbito das relações profissionais do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, ainda que transitórias ou sem remuneração, presencialmente ou por meios virtuais, direcionadas a servidores, empregados públicos, prestadores de serviços, estagiários, bolsistas, aprendizes e outros profissionais que atuam no ambiente institucional.

Art. 2º O Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação tem como objetivos:

I - desenvolver um conjunto de ações coordenadas para prevenir o assédio, a discriminação e todo tipo de violência no ambiente de trabalho;

II - fomentar a gestão humanizada e as interações humanas respeitosas nos espaços institucionais, sejam eles físicos ou virtuais;

III - garantir espaços e mecanismos para acolhimento, escuta ativa, orientação e acompanhamento das pessoas afetadas por assédio e discriminação para mitigar os riscos psicossociais da violência no trabalho;

III - promover um ambiente de trabalho e uma cultura institucional pautados pelo respeito mútuo, pelo diálogo, pela equidade de tratamento, pela preservação da dignidade das pessoas e pelo bem-estar;

IV - estimular a busca por soluções humanas, dialogadas, pacificadoras de conflitos e céleres para o aprimoramento do ambiente de trabalho; e

V - estimular a comunicação não violenta, o diálogo sensível e escuta ativa na rotina de trabalho.

Art. 3º São diretrizes do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação:

I - universalidade, resolutividade, igualdade, não discriminação, valorização e respeito à diversidade;

II - confidencialidade das informações, proteção dos dados pessoais e sigilo do conteúdo das apurações;

III - acolhimento, com ações de escuta ativa, fornecimento de informações e dilucidações ao longo de todo o processo;

IV - comunicação não violenta, utilização de linguagem positiva e inclusiva, não revitimização e não retaliação;

V - abordagem centrada na vítima, caracterizada pelo apoio e pela garantia de recebimento de assistência apropriada e de qualidade;

VI - transversalidade e abordagem interseccional de gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, classe social, dentre outros fatores;

VII - respeito à dignidade humana e integridade, considerando que todas as pessoas envolvidas devem ser tratadas com respeito à sua dignidade humana, sua integridade física, psíquica, emocional e moral; e

VIII - respeito aos direitos humanos, reconhecendo e protegendo a dignidade de todas as pessoas, independentemente de raça, gênero, nacionalidade, religião, classe, idioma ou qualquer outra condição.

Art. 4º As ações do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, deverão estar em consonância com os seguintes instrumentos institucionais:

I - Plano Plurianual;

II - Planejamento Estratégico;

III - Programa de Integridade, Integra+ MDHC;

IV - Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho;

V - Plano de Desenvolvimento de Pessoas; e

VI - outras diretrizes estratégicas do Ministérios dos Direitos Humanos e da Cidadania.

Art. 5º O Plano Setorial aplica-se:

I - a todas as servidoras públicas e a todos os servidores públicos em exercício no Ministério;

II - a todas as empregadas públicas e todos os empregados públicos em exercício no Ministério;

III - às estagiárias e aos estagiários, em atividade no Ministério, observado o disposto na Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008;

IV - às contratadas e aos contratados pelo Ministério, por termo determinado, nos termos do disposto na Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993; e

V - às colaboradoras e aos colaboradores em exercício no Ministério.

§1º O Plano Setorial considerará a proteção de grupos historicamente vulnerabilizados, como mulheres, indígenas, pessoas negras, idosas, com deficiência e LGBTQIA+.

§2º Quando se tratar de trabalhadora terceirizada ou trabalhador terceirizado, será observado o disposto no § 1º do art. 3º do Decreto 12.122, de 2024.

CAPÍTULO II

DO PLANO SETORIAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO

Seção I

Dos eixos

Art. 6º O Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação será implementado por meio dos seguintes eixos:

I - Eixo de Prevenção, cujas ações destinam-se a:

a) informar as pessoas, por meio de linguagem não violenta, acessível, inclusiva e não discriminatória, sobre os elementos que caracterizam o assédio e a discriminação, a legislação relevante pertinente ao tema, as políticas de acolhimento às vítimas e os canais de denúncia;

b) informar as pessoas sobre as especificidades do assédio em relação às diversas identidades de gênero, orientação sexual, raça, etnia, idade, dentre outros fatores;



c) informar as pessoas sobre como identificar as situações de assédio moral, assédio sexual, discriminação e outras violências no ambiente de trabalho;

d) sensibilizar as pessoas sobre a importância de se promover um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e livre de violências;

e) sensibilizar a alta administração sobre o papel que desempenha na promoção de um ambiente de trabalho livre de assédio e discriminação; e

f) criar um conjunto de estratégias que visa combater ação ou omissão, fazendo cessar a intimidação e/ou a conduta inadequada, sem prejuízo dos procedimentos de responsabilização.

II - Eixo de Acolhimento, cujas ações destinam-se a:

a) garantir a destinação de espaços seguros e a criação de mecanismos para promover o acolhimento, a escuta ativa, a orientação e o acompanhamento das pessoas afetadas por assédio e discriminação;

b) acolher pessoas afetadas por assédio e/ou discriminação no ambiente de trabalho, com a escuta ativa, humanizada, confidencial, imparcial e livre de julgamento;

c) informar sobre ações e programas disponíveis no Ministério que possam colaborar com a interação saudável, respeitosa, sensível e não violenta entre os integrantes do órgão e com a gestão de pessoas e de trabalho;

d) informar sobre a Política de Relacionamento Interno do Ministério - Portaria MDHC nº 661/2023;

e) informar procedimentos a serem observados no recebimento, na tramitação e no tratamento de denúncias no âmbito do Ministério;

f) orientar a vítima sobre a possibilidade de oferecimento de denúncia e os canais disponíveis; e

g) orientar sobre o atendimento psicoterapêutico e demais ações do Programa de Bem com a Vida.



III - Eixo de Tratamento de denúncias, cujas ações destinam-se a:

a) estabelecer procedimentos objetivos e acessíveis para o recebimento, a tramitação e o tratamento de denúncias no âmbito do Ministério, em casos de assédio e discriminação, assegurando o sigilo;

b) implementar medidas para a não revitimização e para a proteção contra a retaliação das vítimas ou das pessoas denunciantes;

c) garantir a imparcialidade e a celeridade na apuração das denúncias, por meio de processos internos que respeitem o devido processo legal e os direitos das partes envolvidas;

d) aplicar as medidas disciplinares cabíveis para responsabilizar os autores e acompanhar as vítimas para minimizar os riscos de retaliação;

e) garantir a apuração de eventuais retaliações tanto contra a vítima, como quanto contra as testemunhas e as pessoas que atuarem nas apurações ou nos processos;

f) prezar, sempre que possível, por adoção de medidas conciliatórias, consensuais, e de ajuste de conduta;

g) fomentar a autocomposição de conflitos como método de resolução de conflitos a partir da negociação direta entre as partes interessadas que buscam atingir o consentimento entre ambas;

h) elaborar estratégias de integração e alocação profissional para readaptação de denunciantes e denunciados;

i) fomentar melhorias de ferramentas de gestão de trabalho e de pessoas para resolução de conflitos; e

j) estabelecer o Protocolo de acolhimento e de denúncia de assédio ou discriminação que prezará:

1. pela comunicação não violenta, escuta humanizada e não revitimizadora; e

2. pelo direito de livre relato, não sendo interrompida a pessoa vítima ou denunciante.

§1º O eixo da Prevenção será dividido nos Subeixos de Formação, de Sensibilização e de Promoção à Saúde.

§2º As ações de formação e de sensibilização serão alinhadas com o Plano de Desenvolvimento de Pessoas e com o Plano de Integridade (Integra+ MDHC), do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania.

§3º As ações que comporão os eixos estão dispostas no anexo II desta Portaria e serão revistas a cada 2 (dois) anos.

Art. 7º Fica instituído o Comitê Gestor do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do MDHC, com as seguintes competências:

I - implementar as ações do presente Plano Setorial, em articulação com outras áreas do Ministério;

II - buscar soluções sistêmicas para prevenção e enfrentamento de situações de assédio e de discriminação no trabalho, propondo ações a serem desenvolvidas no âmbito do Plano Setorial;

III - providenciar a ampla divulgação do Plano Setorial e dos canais de denúncias do Ministério;

IV - monitorar denúncias de assédio e violência no ambiente de trabalho enquanto mecanismo de detecção de práticas de assédio e discriminação;

V - promover articulação com as instâncias de Integridade do Ministério;

VI - acompanhar o trabalho da Equipe Multidisciplinar de Acolhimento da Ouvidoria Nacional de Direitos Humanos; e

VII - monitorar a implementação do Plano Setorial, por meio da consolidação das informações das ferramentas institucionais, produzindo o Relatório Anual de Monitoramento do PPEAD/MDHC.

Seção II

Do Comitê Gestor



Art. 8º O Comitê Gestor do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação será composto por um representante titular e um suplente, designados pela Ministra de Estado, das seguintes unidades:

I - Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas, que o coordenará;

II - Ouvidoria Nacional de Direitos Humanos;

III - Comissão de Ética do Ministério; e

IV - Corregedoria do Ministério.

Parágrafo único. O Comitê contará, ainda, com apoio, conforme necessidade:

I - da Assessoria de Participação Social e de Diversidade;

II - da Assessoria Especial de Controle Interno;

III - da Assessoria Especial de Comunicação Social;

IV - dos gestores e gestoras do Ministério;

V - do Comitê Gestor da Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida; e

VI - da Rede de Qualidade de Vida no Trabalho.

Art. 9º São atribuições da unidade coordenadora do Comitê Gestor:

I - coordenar a elaboração do Regimento Interno do Comitê Gestor;

II - organizar e coordenar as reuniões do Comitê;

II - garantir o atendimento de todas as demandas recebidas pelo Comitê; e

IV - coordenar a elaboração do relatório anual e o seu encaminhamento à alta administração do Ministério.

§1º As deliberações serão tomadas por maioria simples, uma vez presente a maioria simples dos representantes ou respectivos suplentes.

§ 3º Em caso de empate, a unidade coordenadora do comitê terá o voto de desempate.

§4º O Comitê Gestor se reunirá, em caráter ordinário, trimestralmente e, em caráter extraordinário, sempre que convocado pela sua coordenação, com antecedência mínima de quinze dias da reunião.

§5º As reuniões do Comitê Gestor poderão ser realizadas de forma presencial, virtual ou híbrida, conforme determinação de sua coordenação.

§6º A participação no Comitê Gestor será considerada prestação de serviço público relevante, não remunerada.

Art. 10. Para realizar o monitoramento, previsto no inciso VII do art. 7º, serão utilizados:

I - as ferramentas da Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do Ministério de Direitos Humanos e da Cidadania;

II - o compartilhamento de informações gerenciais entre as instâncias de integridade do Ministério;

III - os relatórios semestrais previstos no art. 16 desta Portaria; e

IV - outros instrumentos, dados e/ou informações estratégicas do órgão.

Seção III

Dos procedimentos administrativos

Art. 11. No recebimento, na tramitação e no tratamento de denúncias de assédio e de discriminação serão garantidos procedimentos administrativos céleres, responsivos, imparciais, humanizados, empáticos e respeitosos.

Art. 12. Será garantido o acolhimento adequado da pessoa vitimada ou da pessoa denunciante, independente de registro formal de denúncia.

Art. 13. O acolhimento poderá ser individual ou coletivo e será realizado por integrante da Equipe Multidisciplinar da Ouvidoria Nacional de Direitos Humanos, à qual caberá:

I - realizar escuta ativa qualificada, empática, imparcial e livre de julgamento, garantindo o acolhimento, o apoio e a confidencialidade das informações apresentadas pelas pessoas envolvidas;

II - informar sobre noções gerais acerca da prática de assédio moral, assédio sexual, discriminação e outras violências;

III - informar sobre ações e programas disponíveis no Ministério que possam colaborar com a interação saudável, respeitosa, sensível e não violenta entre os integrantes do órgão e com a gestão de pessoas e de trabalho;

IV - informar sobre a Política de Relacionamento Interno do Ministério, prevista na Portaria MDHC n° 661/2023;

V - informar sobre os procedimentos a serem observados no recebimento, na tramitação e no tratamento de denúncias no âmbito do Ministério;

VI - orientar a vítima sobre a possibilidade de oferecimento de denúncia e os canais disponíveis;

VII - orientar sobre o atendimento psicoterapêutico e demais ações do Programa de Bem com a Vida;

VIII - acompanhar a vítima, primando por seu bem-estar, mesmo após a formalização da denúncia, e realizar encaminhamentos, se necessário, aos serviços de saúde, social e de segurança pública, respeitadas as escolhas da pessoa; e

IX - orientar e acompanhar os casos de assédio e discriminação no âmbito institucional, resguardado o sigilo profissional.

§1º A escuta ativa de que trata o inciso I do caput poderá ser realizada antes do registro da denúncia, caso a pessoa que se considera vítima busque atendimento para solucionar dúvidas.



§2º A pessoa denunciante poderá dispensar a etapa de acolhimento caso opte pelo imediato encaminhamento da denúncia às instâncias de processamento.

§3º Qualquer pessoa pode ser atendida pela Equipe Multidisciplinar, sendo servidoras públicas, servidores públicos, empregadas públicas, empregados públicos, estagiárias, estagiários, colaboradores, colaboradoras e qualquer pessoa em atividade no Ministério.

§4º A escuta ativa e o acompanhamento, observados métodos e técnicas profissionais, propiciarão atenção humanizada e centrada na vítima, respeitando suas decisões e seu tempo de reflexão, bem como fortalecendo sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha.

Art. 14. O recebimento, a tramitação e o tratamento de denúncias de assédios e discriminações seguirão os fluxos e prazos da Instrução Normativa nº 1/2024, do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, naquilo que não afrontar os dispositivos desta Portaria.

§1º Qualquer pessoa que tiver ciência ou notícia da prática de quaisquer condutas que possam configurar assédio moral, assédio sexual ou discriminação, poderá registrar a denúncia, desde que tenha indícios mínimos de autoria e materialidade, mediante autorização da parte ofendida ou preservando sua identidade.

§2º Qualquer profissional do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania poderá auxiliar a pessoa denunciante e acompanhá-la para acolhimento e registro de denúncia de assédio e discriminação.

Art. 15. A denúncia deverá ser realizada, preferencialmente, por meio da Plataforma Fala.BR - Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação, acessando a opção "denúncia".

Parágrafo único. A denúncia deverá ser direcionada ao Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, com os assuntos "assédio moral", "assédio sexual" ou "discriminação".

Art. 16. Após o recebimento da denúncia, a Ouvidoria Nacional de Direitos Humanos realizará a análise preliminar da denúncia prevista no art. 5º da Instrução Normativa nº 1/2024, do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania.

§1º Encontrando-se os elementos mínimos, é realizada a anonimização da denúncia e de seus anexos, de forma a retirar informações que possam identificar a pessoa denunciante.

§2º A Ouvidoria Nacional de Direitos Humanos poderá requisitar informações sobre a identidade da pessoa denunciante, quando indispensável à análise dos fatos relatados na denúncia.

§3º Nos casos de denúncia anônima, a Ouvidoria Nacional de Direitos Humanos avaliará a existência de indícios suficientes de autoria e materialidade para decidir sobre seu prosseguimento ou arquivamento para o processamento da denúncia.

Art. 17. As condutas denunciadas como assédio ou discriminação serão processadas e decididas pelas instâncias competentes para conhecimento da responsabilidade ética e disciplinar, observados o devido processo legal e a ampla defesa.

§1º O processamento de que trata este artigo deve ocorrer com celeridade, controle e prioridade.

§2º A aplicação de penalidades para os casos de assédio e discriminação deverá considerar a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

Art. 18. O processamento dos casos será realizado com cuidados de proteção à vítima, de modo a impedir retaliação e evitar revitimização.

Parágrafo único. A pessoa denunciante, quando identificada, deverá ser informada sobre todo o andamento do processo por meio de sistema informatizado ou de mensagem eletrônica.

Art. 19. A pessoa denunciante ou a vítima não poderá ser constrangida a participar de acareação ou outro contato indesejado com a pessoa denunciada no âmbito da resolução do processo.

Art. 20. A Ouvidoria Nacional de Direitos Humanos elaborará relatórios semestrais a serem encaminhados ao Comitê Gestor, contendo:



I - o número de denúncias sistematizadas por tipo, quais sejam, assédio moral, assédio sexual ou discriminação;

II - o enquadramento funcional da pessoa denunciante e da pessoa denunciada;

III - o status atual do processo, as datas dos andamentos processuais e o parecer final, se concluído; e

IV - os prazos estimados para conclusão, nos casos de procedimentos em andamento.

Parágrafo único. Nos relatórios, deverão ser observados o sigilo, a confidencialidade e a proteção dos dados pessoais dos envolvidos.

Art. 21. Esta Portaria Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

MACAÉ EVARISTO

ANEXO I

1. APRESENTAÇÃO

A prevenção e o enfrentamento a todo tipo de assédio, seja moral ou sexual, ou discriminação no ambiente de trabalho tornam-se fundamentais para garantir um ambiente de trabalho saudável (relações profissionais saudáveis, em ambientes respeitosos e éticos), nas quais os processos de trabalho sejam discutidos e dialogados em conjunto e devidamente estabelecidos, seguro e respeitoso para todas as pessoas do órgão.

Registra-se o empenho do MDHC em desenvolver uma cultura baseada em apoiar espaços de discussões nos quais se busca a colaboração pessoal e coletiva para a construção de compromissos sobre convivência harmoniosa e respeitosa que deve ter por base a cooperação e o diálogo.

Estes tipos de conduta são formas de violência que podem causar danos psicológicos e físicos às vítimas, além de comprometer a produtividade e o bem-estar no local de trabalho.

A prevenção e o enfrentamento destes desvios de conduta no ambiente de trabalho não são apenas uma questão de cumprimento legal, mas também de responsabilidade social e ética. Promover um ambiente de trabalho seguro e respeitoso contribui para o bem-estar das pessoas e para o sucesso sustentável da organização.

Isso tem um impacto ainda mais relevante quando se pensa no ambiente de trabalho do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania (MDHC), que tem como áreas de competência^[1]:

- articulação de políticas e apoio a iniciativas destinadas à defesa dos direitos humanos, com respeito aos fundamentos constitucionais;
- exercício da função de ouvidoria nacional em assuntos relativos aos direitos humanos;
- políticas de educação em direitos humanos, para promoção do reconhecimento e da valorização da dignidade da pessoa humana em sua integralidade;
- combate a todas as formas de violência, de preconceito, de discriminação e de intolerância; e
- outras.

E que, ainda, tem como missão^[2]: mostrar ao país que é possível e necessário construir uma sociedade solidária, democrática, igualitária e diversa, que inclua todas as pessoas, por meio de políticas públicas e participação social.

No âmbito do Executivo Federal, o enfrentamento dos assédios e das discriminações é declarado como pauta importante. Em 2023, foi criado o Grupo de Trabalho Interministerial (GTI) de Enfrentamento ao Assédio e a Discriminação na Administração Pública Federal, pelo Decreto nº 11.534 /2023. O GTI estudou o assunto e apresentou, ao Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI), que coordenou o Grupo, seu relatório final no começo de 2024.

Já em 30 de julho de 2024, foi publicado o Decreto nº 12.122, instituindo o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.



O art. 6º, do decreto de 2024, determinou que o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação será constituído de plano federal e de planos setoriais de implementação e monitoramento. Devendo o plano setorial de implementação e monitoramento ser instituído por ato da autoridade máxima do órgão da administração pública federal (art. 6º, § 2º).

Em 1º de outubro de 2024, foi publicada a Portaria nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, instituindo o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, suas Autarquias e Fundações.

Por estas razões, o MDHC elaborou o presente Plano Setorial, com vistas a implementar o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito do nosso Ministério.

2. DEFINIÇÕES CONCEITUAIS

(ordem alfabética)

AMBIENTE DE TRABALHO: conjunto de bens, instrumentos e meios de natureza material e imaterial, no qual as pessoas exercem suas atividades laborais, representando o complexo de fatores que estão presentes no local de trabalho e interagem com as pessoas. Incluídas as interações virtuais nas ferramentas do escritório virtual e as interações realizadas, ainda que em espaços não institucionais, quando tratem de assuntos relacionados ao trabalho (whats app, e-mail pessoal, reuniões em outros prédios públicos, encontros/palestras/reuniões/similares realizados em espaços privados etc) ^[3] .

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 ^[4] . Manifesta-se por meio de gestos, palavras (orais ou escritas), comportamentos ou atitudes que exponham o(a) servidor(a), o(a) empregado(a) ou o(a) estagiário(a) ou o(a) terceirizado(a), individualmente ou em grupo, a situações humilhantes e constrangedoras, degradando o clima de trabalho e muitas vezes impactando a estabilidade emocional e física da vítima.

ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL: ocorre entre colegas de trabalho no mesmo nível hierárquico, ou seja, sem a relação tradicional de poder entre chefe e subordinado.

ASSÉDIO MORAL MISTO: situação em que uma pessoa é vítima de comportamentos abusivos tanto de superiores hierárquicos (assédio vertical) quanto de colegas de trabalho no mesmo nível hierárquico (assédio horizontal). É a associação do assédio moral vertical e do horizontal. Comumente, acontece com iniciativa da violência por um autor fazendo com que os demais acabem seguindo o(s) mesmo(s) comportamento(s).

ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL: processo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo ou a excluir pessoas que exercem atividade pública as quais a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais ^[5] .

ASSÉDIO MORAL VERTICAL: ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, podendo ser descendente ou ascendente.

· Descendente: ocorre quando superiores hierárquicos (chefes ou supervisores) assediam moralmente os seus subordinados.

· Ascendente: praticado por subordinados contra um superior hierárquico. Pode envolver atos de desrespeito, desobediência sistemática, sabotagem de trabalho, ou deslegitimização da autoridade do chefe. Embora menos comum, este tipo de assédio pode ter consequências igualmente graves no ambiente de trabalho.

ASSÉDIO SEXUAL: prática sexual, compreendida de forma ampla como quaisquer condutas de natureza sexual manifestadas no exercício do cargo, emprego ou função pública ou em razão dele, externada por atos, palavras, mensagens, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoa contra sua vontade, independente do gênero, que causem constrangimento e violem sua liberdade sexual, sua intimidade, sua privacidade, sua honra e sua dignidade, afrontam a moralidade administrativa, o decoro, a



dignidade da função pública e da instituição, caracterizando-se como transgressão disciplinar de natureza gravíssima^[6]. De maneira sutil ou explícita, não sendo o contato físico requisito para a configuração do assédio sexual, bastando que ocorra a perseguição indesejada.

AUTOCOMPOSIÇÃO DE CONFLITOS: método de resolução de conflitos a partir da negociação direta entre as partes interessadas que buscam atingir o consentimento entre ambas^[7].

CAPACITISMO: discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas^[8].

COMISSÃO DE APOIO AO ACOLHIMENTO: grupo que oferece apoio a vítimas de assédio e/ou discriminação, por meio de atendimento para escuta ativa e orientação sobre as normas e instrumentos institucionais de prevenção e enfrentamento a violências^[9].

DISCRIMINAÇÃO: definida na Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a discriminação comprehende toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão^[10]. Compreendida também, outras motivações, considerando a atuação do MDHC, como toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em gênero, idade, orientação sexual, deficiência, classe social, crença religiosa, convicção filosófica ou política, descendência/ascendência étnica, que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada (art. 1º, I, da Lei 12.288/2010). Deve-se explicitar que há condutas discriminatórias que poderão configurar crime de assédio sexual, crime de injúria racial ou crime de preconceito, desde que cumpram os requisitos para tanto.

DISCRIMINAÇÃO RACIAL INDIRETA: é aquela que ocorre, em qualquer esfera da vida pública ou privada, quando um dispositivo, prática ou critério, aparentemente neutro, tem a capacidade de acarretar uma desvantagem particular para pessoas pertencentes a um grupo específico, baseado em sua raça, cor, ascendência ou origem nacional ou étnica ou as coloca em desvantagem^[11].

DISCRIMINAÇÃO RACIAL OU ÉTNICO-RACIAL: consiste em qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência, em qualquer área da vida pública ou privada, cujo propósito ou efeito seja anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de um ou mais direitos humanos e liberdades fundamentais consagrados nos instrumentos internacionais aplicáveis aos Estados Partes. A discriminação racial pode basear-se em raça, cor, ascendência ou origem nacional ou étnica^[12].

DISCRIMINAÇÃO RELIGIOSA: toda a distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na religião ou nas convicções e cujo fim ou efeito seja a abolição ou o fim do reconhecimento, o gozo e o exercício em igualdade dos direitos humanos e das liberdades fundamentais^[13].

ENFRENTAMENTO: tentativa estratégica de lidar com um estressor, com medidas interventivas e acautelatórias para cessar a intimidação e/ou o comportamento inadequado, sem prejuízo das medidas de responsabilização, quando for o caso.

ETARISMO OU IDADISMO: estereótipos (como pensamos), preconceitos (como sentimos) e à discriminação (como agimos) em relação à idade. Ato de, em razão da idade, tratar a pessoa de forma injusta ou desigual, criando empecilhos ou dificuldades de acesso a operações bancárias, meios de transporte, ou criar embaraços ao exercício da cidadania^[14].

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^[15].

GORDOFOBIA: preconceito, discriminação ou aversão dirigida a pessoas com corpos gordos ou acima do peso^[16].



LGBTQIA+FOBIA: prática discriminatória que atenta contra os direitos fundamentais das pessoas lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, queers, intersexos, assexuais, não binárias e outras. Dito de outra forma, seria a discriminação e violência sofridas pelas pessoas LGBTQIA+ em razão de sua identidade de gênero, orientação sexual ou características sexuais^[17]. As condutas transfóbicas podem ser igualadas aos crimes de racismo, conforme tese fixada pelo plenário do STF em 13/06/2019 (Ação direta de inconstitucionalidade por omissão - ADO26).

MACHISMO: atitudes, crenças, práticas ou sistemas que atribuem valores, papéis e características específicos que consideram o masculino superior ao feminino, desqualificando a mulher, favorecendo os interesses e a supremacia masculina em diversas esferas da vida^[18].

MISOGINIA: aversão, desprezo ou ódio às mulheres e pode se manifestar através de discriminação sistemática ou individual contra mulheres, limitando suas oportunidades, direitos ou tratando-as de maneira injusta com base no sexo, alcançando até formas mais extremas de violência de gênero^[19].

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.

PREVENÇÃO: conjunto de ações e atitudes para evitar acontecimentos indesejados.

RACISMO: consiste em qualquer teoria, doutrina, ideologia ou conjunto de ideias que enunciam um vínculo causal entre as características fenotípicas ou genotípicas de indivíduos ou grupos e seus traços intelectuais, culturais e de personalidade, inclusive o falso conceito de superioridade racial. O racismo ocasiona desigualdades raciais e a noção de que as relações discriminatórias entre grupos são moral e cientificamente justificadas^[20].

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^[21].



XENOFOBIA: expressão de ódio e discriminação com base na origem, cultura ou procedência nacional^[22], sendo uma das formas mais prevalentes de discurso de ódio no Brasil^[23].

Outras CONDUTAS de NATUREZA SEXUAL INADEQUADAS^[22]: expressão representativa de condutas sexuais impróprias, de médio ou baixo grau de reprovabilidade.

As definições da Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho no âmbito do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania também poderão nortear as ações deste plano.

3. TIPIFICAÇÕES

3.1 Esfera disciplinar

ASSÉDIO MORAL: para a Corregedoria-Geral da União^[24], impõe-se o enquadramento da conduta como infração disciplinar grave, em face da qual se obriga a autoridade competente à aplicação de penalidade expulsiva, sem qualquer margem de discricionariedade para dosimetria diversa, com fundamento nos dispositivos da Lei nº 8.112/90:

- art. 117, IX - Valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;
- art. 132, V - Incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição; ou
- art. 132, VII - Ofensa física, em serviço, a servidor ou a particular.

DISCRIMINAÇÃO: para a Corregedoria-Geral da União, impõe-se o enquadramento da conduta como infração disciplinar grave, com penalidades de advertência ou suspensão, com fundamento no dispositivo da Lei nº 8.112/90: art. 132, V - Incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição^[25].

ASSÉDIO SEXUAL: o assédio sexual é definido em lei (artigo 216-A do Código Penal) o que não ocorre com o assédio moral.

Código Penal. Art. 216-A Constranger alguém com o intuito de 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.

Para ocorrer a tipificação do assédio sexual não é necessária a repetição nem a sistematização da conduta, basta um único ato de assédio sexual.

No direito administrativo, tal conduta pode configurar "valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública" ou "incontinência pública e conduta escandalosa" (art. 117, IX, e art. 132, V, da Lei nº 8.112/1990), infrações graves que resultam na aplicação da penalidade de demissão.

Já os casos de importunações e atos impróprios, que não configurem assédio sexual, podem caracterizar violação aos deveres de "tratar com urbanidade as pessoas" e de "manter conduta compatível com a moralidade administrativa", previstos no art. 116, IX e XI, da Lei nº 8.112/90, infrações de natureza leve, que, dependendo das circunstâncias do caso, pode gerar penas de advertência ou até mesmo de suspensão.

3.2 Esfera ética ^[26]

Conduta que viola o Código de Ética do Servidor Público, pois fere o dever de moralidade e de manter uma conduta compatível com a moralidade administrativa.

O Código de Ética Profissional do Servidor Público, aprovado pelo Decreto 1.171/94, estabelece que o servidor público deve nortear a sua conduta pela consciência dos princípios morais. O servidor não pode desprezar o elemento ético em suas ações.

Os atos de assédio e/ou de discriminação ferem diversos elementos do citado código: a moralidade administrativa, a dignidade, o decoro, o zelo, a função pública e a consciência de que os princípios morais são os valores que devem nortear o servidor público.

3.3 Esfera criminal, trabalhista e civil

ASSÉDIO MORAL: é tratado pelos tribunais brasileiros, incluindo o Tribunal Superior do Trabalho (TST), que têm reconhecido casos de assédio moral e decidido a favor de empregados em diversas situações, com a aplicação de multas e indenizações.

ASSÉDIO SEXUAL: a punição pode atingir detenção, como se observa no caso de assédio sexual por chantagem, que é exercido por superior(a) hierárquico(a) em razão laboral configurado como crime definido no art. 216-A, caput, do Decreto-Lei nº 2.848/1940, conhecido como Código Penal Brasileiro.

Para empregados públicos, regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o assédio sexual no ambiente de trabalho pode ser considerado falta grave, podendo resultar na pena de demissão por justa causa.

Crimes de importunação sexual, como por exemplo, toques libidinosos sem anuência e de registro não autorizado da intimidade sexual também são previstos no Código Penal Brasileiro, nos arts. 215-A e 216-B, respectivamente.

DISCRIMINAÇÃO: prevista Lei nº 9.459/97, de 13 de maio de 1997 (que alterou a Lei nº 7.716/89) como ato de praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional, com reclusão de um a três anos e multa.

Todas as formas de assédio e discriminação, também, são passíveis de reparação civil.

4. PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO, NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL

A atuação do ente público, além de atender aos princípios constitucionais próprios da administração pública, deve respeitar o princípio da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho, da proibição de todas as formas de discriminação, do direito à saúde e da segurança no trabalho (artigos 1º, incisos III e IV; 3º, IV; 6º; 7º, inciso XXII; 37 e 39, § 3º; 170, caput, da Constituição Federal).

Os princípios citados são, então, violados quando acontecem práticas de assédio e/ou discriminação, já que são formas de violência que afetam a vida dos servidores, servidoras, colaboradores, colaboradoras e outras pessoas em exercício no Ministério, comprometendo sua identidade, sua dignidade



e suas relações de trabalho e sociais.

Portanto, o enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação, nos seus espaços de trabalho, é um dever legal da Administração Pública.

Para avançar nesta pauta, destacamos os normativos:

· Decreto nº 11.534/2023, que instituiu Grupo de Trabalho Interministerial, com a finalidade de elaborar proposta do Plano de Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação na Administração Pública Federal.

· Decreto nº 12.122/2024, que instituiu o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

· Portaria MGI nº 6.719/2024, que instituiu o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, suas Autarquias e Fundações

Então, a prevenção e o enfrentamento dos tipos de assédio moral e de discriminação, no âmbito do MDHC, além de ser um dever legal, está alinhado com a vontade institucional de garantir uma cultura organizacional pautada pela ética, pela integridade, pelo respeito mútuo, pela gentileza e pelo ambiente de trabalho saudável, com impacto direto em uma gestão de excelência.

4.1 Grupo de Trabalho Interministerial (GTI) de Enfrentamento ao Assédio e a Discriminação na Administração Pública Federal

No início de 2023, foi criado o Grupo de Trabalho Interministerial (GTI) de Enfrentamento ao Assédio e a Discriminação na Administração Pública Federal, pelo Decreto nº 11.534 /2023. As atividades do GTI incluíram: debates e trocas de experiências, reuniões de trabalho, oficinas, encontros de subgrupos, painéis com especialistas e gestores e outras ações.

Em 7 de fevereiro de 2024, o GTI entregou à ministra de Gestão e Inovações em Serviços Públicos (MGI), Esther Dweck, o relatório final das atividades realizadas e a proposta do Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação na Administração Pública Federal.

6.2 Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, o âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional

No dia 31 de julho, foi publicado o Decreto nº 12.122/2024, que instituiu o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Conforme seu art. 2º, o Programa tem a finalidade de enfrentar todas as formas de violências decorrentes das relações de trabalho, em especial o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação por meio de, resumidamente:

- ações coordenadas de prevenção;
- estratégias educativas para formação e a sensibilização de agentes públicos;
- gestão humanizada nos espaços institucionais;
- avaliação permanente do ambiente organizacional;
- acolhimento, escuta ativa, orientação e acompanhamento das vítimas; e
- procedimentos administrativos disciplinares que resguardem a vítima; e outros.

São diretrizes do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação: universalidade, transversalidade, confidencialidade e resolutividade.

Ainda, no art. 6º do citado decreto, o Programa Federal será constituído de plano federal e de planos setoriais de implementação e monitoramento.

O Plano Federal tem os seguintes eixos:

- I - prevenção, com ações de formação, de sensibilização e de promoção à saúde;
- II - acolhimento, com ações para organização de redes e canais de acolhimento; e
- III - tratamento de denúncias, com o estabelecimento de diretrizes e de orientações que evitem a revitimização e a retaliação.



4.2 Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, suas Autarquias e Fundações

Seguindo a pauta, após a criação do Programa do Decreto nº 12.122/2024, foi publicado o Plano Federal Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação. (Portaria MGI nº 6.719/2024).

O Plano Federal tem o objetivo de estabelecer 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.

Além de diretrizes e conceitos, e dos eixos já estabelecidos no Decreto nº 12.122/2024, o Plano Federal trouxe ações e ferramentas para o enfrentamento e prevenção destas violências, como: rede acolhimento, canais de acolhimento, comissão de apoio ao acolhimento, medidas acautelatórias, proteção ao denunciante, instâncias executórias, possibilidade de cláusulas para editais de licitação e contratos e protocolo de acolhimento.

4.3 Consonância do Plano Setorial do MDHC com outros instrumentos/ações institucionais (item 4.1 do Anexo I da Portaria MGI)

O compromisso de prevenir e enfrentar situações de assédios e/ou discriminações está previsto em outros instrumentos institucionais, anteriores ao presente Plano Setorial. Por esta razão, é necessário garantir a harmonia destes instrumentos prévios visando garantir que o PPEAD atenda a esses compromissos e, assim, alcance seu objetivo de estabelecer 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.

Portando, o PPEAD foi construído em consonância com:

- I - o Plano Plurianual; 2024 -2027;
- II - o Planejamento Estratégico do MDHC, 2023-2026;
- III - o Programa de Integridade, Integra+ MDHC;
- IV - a Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do MDHC; e
- V - o Plano de Desenvolvimento de Pessoas do MDHC.



Além dos instrumentos listados acima, poderão ser aproveitadas as iniciativas das outras unidades do MDHC, no que couber, especialmente:

- da Secretaria Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência;
- da Secretaria Nacional dos Direitos das Pessoas LGBTQIA+;
- da Secretaria Nacional dos Direitos da Pessoa Idosa; e
- da Assessoria de Participação Social e Diversidade.

4.3.1 Plano Plurianual, 2024-2027

O Plano Plurianual da União, para o período de 2024 a 2027, foi aprovado pela Lei nº 14.802, de 10 de janeiro de 2024, constando, no anexo IV, o objetivo estratégico:

0138 - Assegurar a igualdade de oportunidades e de tratamento nos ambientes de trabalho das organizações por meio da exigência do cumprimento de medidas legais de prevenção da discriminação, assédio e violência no trabalho.

4.3.2 Planejamento Estratégico do MDHC, 2023-2026

No Planejamento Estratégico foi priorizado o objetivo de dotar o Ministério de estruturas institucionais, administrativas e orçamentárias capazes de executar a Política Nacional de Direitos Humanos. Objetivo Estratégico que abarca duas ações governamentais que tangenciam a temática da prevenção e do enfrentamento de assédios e de discriminações:

- Ação Governamental: Elaboração e Implementação do Plano Integra+ MDHC, 2024-2025; e
- Ação Governamental: Instituir Programa de Qualidade de Vida no Trabalho.

Também serão aproveitadas, no que couber, as ações previstas nos objetivos estratégicos:

03. Promover o direito de envelhecer e o envelhecimento ativo e saudável, por meio da participação social e comunitária e do enfrentamento à discriminação e à violência contra as pessoas idosas.

04. Constituir a Política Nacional dos Direitos das Pessoas LGBTQIA.

05. Eliminar barreiras socioambientais para a vida plena das pessoas com deficiência.

4.3.3 Plano de Integridade, Integra+ MDHC, biênio 2024-2025

A pauta de enfrentamento e prevenção dos assédios e da discriminação, também, foi contemplada no Plano de Integridade do órgão, o Integra+ MDHC - biênio 2024/2025. Os temas deste Plano Setorial serão trabalhados por ações específicas do Integra+ MDHC e dentro das ações de promoção da integridade.

· Ações específicas:

Item 3.2.1 - Ação: Publicar o Plano Específico para Prevenção e Enfrentamento a Assédios e Discriminações (PPEAD) do MDHC;

Item 3.2.7 - Ação: Elaborar o Plano de Transversalidade da Diversidade do MDHC;

Item 3.4.1 - Ações de Comunicação de "Prevenção e Enfrentamento a Assédios e Discriminações", divulgadas em multicanais, em formatos diversos; e

Item 3.4.1 - Quizz de Integridade com perguntas sobre "Prevenção e Enfrentamento a Assédios".

· Promoção da integridade: ações e colegiados de promoção da integridade que incluirão "Prevenção e Enfrentamento a Assédios e Discriminações" em suas pautas.

Item 3.1.1 - Ação: Criar o Subcomitê de Integridade como um colegiado vinculado ao Comitê Interno de Governança do MDHC (denominado Comitê Temático de Integridade);

Item 3.1.2 - Ação: Criar o Subcomitê de Gênero, Raça, Diversidade e Inclusão do Comitê Interno de Governança do MDHC;

Item 3.1.3 - Ação: Criar a Rede de Agentes de Integridade (e sua capacitação: item 3.5.3);



Item 3.2.2 - Ação: Publicar a Cartilha Digital de Normativos sobre Integridade;

Item 3.3.1 - Gestão de Riscos para a Integridade, junto à unidade de "Gestão de Pessoas";

Item 3.5.1 - Ação: Realizar capacitações dos servidores(as) e colaboradores(as) da Unidade Setorial de Integridade do MDHC, nos temas de integridade; e

Item 3.5.1 - Ação: Colaborar na formação dos Analista Técnico de Políticas Sociais, nomeados pelo Concurso Público Nacional Unificado, nos temas de integridade.

4.3.4 Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do MDHC

Seguindo o Planejamento Estratégico do órgão, foi instituída a Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho no âmbito do MDHC, com a publicação da Portaria nº 1.106, de 2 de setembro de 2024^[27]. Este Plano Setorial está alinhado à Política e ao seu instrumento: Programa de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (Programa De Bem com a Vida).

A instituição do PPEAD/MDHC atende ao previsto no Programa De Bem com a Vida: Eixo Temático "implementar rede para o enfrentamento a violências" - Produto "Plano de Enfrentamento a violências institucionais no âmbito do MDHC".

Os princípios (art. 4º), os eixos temáticos (capítulo III), a Rede QVT (capítulo VII), as ações (anexo) e outros dispositivos da Política de Bem-Estar serão aplicados a este Plano Setorial, no que couber.

4.3.5 Plano de Desenvolvimento de Pessoas do MDHC

Ademais, o subeixo de formação será alinhado ao Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) do Ministério, para o ano de 2025.

A fase do levantamento de necessidades de desenvolvimento foi finalizada no mês de setembro de 2024, já sendo prevista a necessidade "Aprimoramento de conhecimentos relacionados a Assédio e Violências Institucionais".

Outras ações de desenvolvimento poderão ser propostas nos ciclos de revisão do PDP 2025.

5. LEGISLAÇÃO

Convenção Interamericana sobre a Proteção dos Direitos Humanos dos Idosos.

Convenção nº 190 sobre Violência e Assédio, 2019. Organização Internacional do Trabalho.

Declaração sobre a eliminação de todas as formas de intolerância e discriminação fundadas na religião ou nas convicções (Proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas a 25 de novembro de 1981 - Resolução 36/55).

Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994.

Decreto nº 9.492, de 5 de setembro de 2018.

Decreto nº 10.932, de 10 de janeiro de 2022.

Decreto nº 11.534, de 19 de maio de 2023.

Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024.

Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989 (redação dada pela Lei nº 9.459, de 15 de maio de 1997).

Lei nº 3.146, de 6 de julho de 2015.

Lei nº 14.600, de 19 de junho de 2023.

Portaria nº 6.79, de 13 de setembro de 2024.

Portaria nº 1.106, de 2 de setembro de 2024 (Boletim de Serviços MDHC, nº 107, de 3 de setembro de 2024).

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

^[1] Art. 28 da Lei nº 14.600, de 19 de junho de 2023.

^[2] Mapa Estratégico MDHC.

^[3] Organização Internacional do Trabalho. C190 - Convenção (nº 190) sobre Violência e Assédio, 2019. Art. 3º.



^[4] Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, anexo I, item 2.

^[5] Portaria MGI nº 6.719, de 30 de setembro de 2024, anexo I, item 2.

^[6] Parecer n. 00001/2023/PG-ASSEDIO/SUBCONSU/PGF/AGU, item 61, item "a", citado no Parecer nº JM - 03, de 4 de setembro de 2023, aprovado pelo Presidente da República.

^[7] Portaria MGI nº 6.719, de 30 de setembro de 2024, glossário.

^[8] 1. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, art. 4º, § 1º.

2. Guia Combata o Capacitismo. Governo Federal.

^[9] Conceito construído a partir do Decreto nº 12.122/2024 e da Portaria MGI nº 6.719/2024.

^[10] Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

^[11] Decreto nº 10.932, de 10 de janeiro de 2022, Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação racial e formas correlatas de intolerância, artigo 1, item 2.

^[12] Decreto nº 10.932, de 10 de janeiro de 2022, Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação racial e formas correlatas de intolerância, artigo 1, item 1.

^[13] 1. Declaração sobre a eliminação de todas as formas de intolerância e discriminação fundadas na religião ou nas convicções (Proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas a 25 de novembro de 1981 - Resolução 36/55), artigo II, §2.

2. Cartilha "Como garantir a igualdade e combater a discriminação religiosa. Série Promoção da Liberdade Religiosa", vol. 2. Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, Universidade Federal de Uberlândia e Centro Brasileiro de Estudos - Direito e Religião, 2024.

^[14] GUIA LILÁS - Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação, da Controladoria-Geral da União.

^[15] Portaria MGI nº 6.719, de 30 de setembro de 2024, glossário.

^[16] GUIA LILÁS - Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação, da Controladoria-Geral da União.

^[17] Portaria MGI nº 6.719, de 30 de setembro de 2024, glossário.

^[18] ^[19] GUIA LILÁS - Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação, da Controladoria-Geral da União.

^[20] Decreto nº 10.932, de 10 de janeiro de 2022.

^[21] Portaria MGI nº 6.719, de 30 de setembro de 2024, anexo I, item 2.

^[22] Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, art. 1º (redação dada pela Lei nº 9.459, de 15 de maio de 1997).

^[23] Xenofobia: o ódio que divide o tecido social e incita violações de direitos contra povos e culturas. Notícias, gov.br/mdh, agosto de 2024.

^[24] Nota Técnica nº 93/2024/CGUNE/DICOR/CRG. Conclusão, item 5.1, "b".

^[25] Nota Técnica nº 93/2024/CGUNE/DICOR/CRG. Conclusão, item 5.1, "c".

^[26] Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994.

^[27] Boletim de Serviços MDHC, nº 107, de 3 de setembro de 2024.

ANEXO II

DOS EIXOS E SUBEIXOS

EIXO I - PREVENÇÃO

Dividido nos Subeixos:

I - Formação;

II - Sensibilização; e

III - Promoção à saúde.



A formação e a sensibilização desenvolverão temas voltados para humanização dos ambientes de trabalho, para alcançar soluções humanas e pacificadoras de conflitos, tendo como objetivo a prevenção de conflitos, de surgimento e/ou agravamento de situações de assédio e de discriminação, relacionados à rotina de trabalho e à criação de cultura organizacional livre de violências, dentre eles:

- como promover modelo de gestão cooperativo, humanizado e não violento nos locais de trabalho, envolvendo todos os servidores, servidoras, colaboradores, colaboradoras e pessoas com qualquer vínculo com o Ministério, buscando espaços de discussões que permitem fortalecer os laços pessoais e profissionais para a construção de compromissos e objetivos comuns voltados para a organização do trabalho;

- como utilizar a comunicação não violenta, sensível e escuta ativa na rotina de trabalho;

- como identificar o racismo, o machismo, a LGBTfobia e a misoginia em suas diversas formas de manifestação e dimensões no ambiente de trabalho;

- como identificar situações de assédio moral, assédio sexual, discriminação;

- como agir diante de situação de assédio moral, assédio sexual e discriminação com base em fluxograma de acolhimento, recebimento e encaminhamento de denúncias;

- como interromper situações de assédio moral, assédio sexual e discriminação; e

- repercussões jurídicas e gerenciais das violências.

Subeixo "Formação"

1. Divulgação de cursos disponíveis na Escola Virtual de Governo e em outros sites da administração pública.

2. Necessidade levantada no Plano de Desenvolvimento de Pessoas do MDHC.

Eixo Temático: Gerencial

Área de Conhecimento: Transparência, Controle e Participação

Tema Geral: Assédio

Necessidade de Desenvolvimento: Aprimoramento de conhecimentos relacionados a Assédio e Violências Institucionais

Público-Alvo: Servidores(as), chefes de Divisão, coordenadores(as), coordenadores(as)-Gerais, diretores(as) e demais gestores(as)/assessores(as).

Competência a ser desenvolvida: Transversal - Orientação por valores éticos.

3. Capacitação específica para ocupantes de cargos de liderança, independentemente do nível, com conteúdo adequado a gestoras e gestores de equipes.

DE BEM COM A VIDA - Programa de bem-estar, saúde e qualidade de vida (2024/2025):

4. Ações educativas voltadas à promoção da diversidade e prevenção a violências institucionais.

5. Ações formativas voltadas à prevenção e enfrentamento à discriminação e ao assédio no ambiente de trabalho.

6. Disponibilização de material voltado à prevenção e enfrentamento à discriminação e ao assédio no ambiente de trabalho.

7. Ações formativas voltadas à promoção da Comunicação não violenta.

8. Oferta de ações de ambientação a novos trabalhadores.

Subeixo "Sensibilização"

1. Campanhas periódicas de conscientização sobre assédios e discriminações.

2. Criação de artes e cartazes para sensibilização, a serem afixados nas dependências do órgão.

3. Peças de divulgação da Política de Relacionamento Interno do MDHC.

4. Visitas conjuntas das instâncias de integridade (AEI, ONDH, Corregedoria e Comissão de Ética) nas Secretarias Nacionais e outras unidades específicas, para orientações.

5. Concurso para produção de material, engajando a força de trabalho do MDHC.

6. Alteração da Portaria nº 223, de 10 de abril de 2023 - que trata de termos de compromisso com a integridade e respeito aos direitos humanos - para que os contratos de prestação de serviços com mão de obra exclusiva prevejam compromissos com o enfrentamento e prevenção ao assédio.

As ações de comunicação interna poderão ser tratadas no âmbito do Plano de Comunicação do Integra+ MDHC.

DE BEM COM A VIDA - Programa de bem-estar, saúde e qualidade de vida (2024/2025):

6. Ações in loco voltados à promoção da diversidade.

Subeixo "Promoção à saúde"

DE BEM COM A VIDA - Programa de bem-estar, saúde e qualidade de vida (2024/2025):

1. Acolhimento psicossocial em regime de plantão psicológico de trabalhadores em sofrimento psíquico.

2. Intervenções psicoterapêuticas.

3. Termos de parceria/convênios firmados entre o MDHC e instituições públicas e privadas para promoção de ações de bem-estar, saúde e qualidade de vida.

4. Espaços de interação e convivência: Espaço Kids, Sala para amamentação e Fraldário.

Eixo II - ACOLHIMENTO

1. Atendimento pela Equipe Multidisciplinar da Ouvidoria Nacional de Direitos Humanos, promovido em espaços seguros, garantidos a escuta ativa, a orientação e o acompanhamento das pessoas afetadas.



DE BEM COM A VIDA - Programa de bem-estar, saúde e qualidade de vida (2024/2025):

2. ESCUTA GESTOR - Escuta qualificada e apoio a gestores em situação de adoecimento no trabalho.

3. APOIA GESTOR - Protocolo de apoio por equipe multiprofissional para assessoramento de gestores na resolução de possíveis conflitos entre as/nas equipes.

4. Outras possíveis ações para acolhimento e enfrentamento de situações conflituosas:

· As medidas acautelatórias do item 5.3 do anexo I da Portaria MGI nº 6.719/2024, como alteração da unidade de desempenho de sua atribuição ou deferimento de teletrabalho, observados os normativos vigentes.

· Dinâmicas de mediação de conflitos, pelo núcleo de mediação de conflitos do Programa de Bem com a Vida;

· Ajustes/mudanças nos fluxos de trabalho e na distribuição de tarefas;

· Melhorias de ferramentas de gestão como reuniões de alinhamento, devolutivas regulares e outras;

· Alinhamento dos horários de jornada de trabalho das pessoas da equipe, evitando contatos profissionais fora da jornada de trabalho ou nos intervalos de descanso; e

· Preferência pela utilização das ferramentas de escritório digital (teams e outlook).

A utilização das ações deste item contará com o apoio das unidades do Comitê Gestor, dentro das atribuições regimentais de cada uma.

Eixo III - TRATAMENTO DE DENÚNCIAS

1. Estabelecimento do Protocolo de Acolhimento e de Denúncia em Situações de Assédio ou de Discriminação, conforme o Anexo III.

2. Revisão da Instrução Normativa MDHC nº 1/2024, para verificar a necessidade de adaptação a este Plano Setorial, com fluxos específicos para os casos de assédio e/ou discriminação.

3. Núcleo de mediação de conflitos.

ANEXO III

PROTOCOLO DE ACOLHIMENTO E DE DENÚNCIA EM SITUAÇÕES DE ASSÉDIO OU DE DISCRIMINAÇÃO

1. PREMISSAS DO PROTOCOLO

APLICABILIDADE: o protocolo terá aplicação imediata, por provocação da vítima ou por quem apresente a denúncia, pela comissão de apoio ao acolhimento e pelas instâncias apuratórias.

APOIO À PESSOA DENUNCIANTE E/OU VÍTIMA: será prestada assistência, orientação e acompanhamento dos envolvidos, garantido o acompanhamento de colega de trabalho, de representante de sindicato ou associação e/ou de pessoa da família.

CONFIDENCIALIDADE: será garantida a confidencialidade ao relato de assédio ou discriminação e seu respectivo tratamento.

COMUNICAÇÃO: o atendente respeitará a expressão de sentimentos, por parte da vítima, sem fazer juízos de valor, e transmitirá mensagens com uma linguagem acessível, clara, simples e objetiva.

DOCUMENTOS PROBATÓRIOS: deverá ser viabilizada a juntada de documentos probatórios da situação de assédio ou discriminação, em todos os formatos permitidos em lei.

ESCUТА HUMANIZADA E NÃO REVITIMIZADORA: na escuta ativa e respeitosa deve-se demonstrar o interesse do ouvinte, a compreensão e a valorização do que a pessoa denunciante está relatando. A fala da pessoa atendente é cuidadosa, calma e em tom suave e essa escuta é ausente de uma postura julgadora e de perguntas excessivas, que indagam sobre muitos detalhes.

2. PROCEDIMENTOS

2.1 Plataforma Fala.BR - Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação



A denúncia deverá ser realizada, preferencialmente, por meio da Plataforma Fala.BR, acessando a opção "denúncia", disponível no endereço <https://falabr.cgu.gov.br>.

1. Entre na plataforma Fala.BR (<https://falabr.cgu.gov.br>).
2. Clique no ícone de denúncia.
3. Selecione o órgão de interesse.
4. Preencha os dados.

A denúncia pode ser direcionada ao Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania ou à Controladoria-Geral da União (CGU), com os assuntos "assédio moral", "assédio sexual" ou "discriminação".

A denúncia de assédio ou discriminação poderá ser também recebida presencialmente, em atendimento realizado pela equipe da Ouvidoria Nacional de Direitos Humanos (ONDH) ou pela Comissão de Apoio ao Acolhimento. Caso a pessoa denunciante seja recebida pela Comissão de Apoio ao Acolhimento, a denúncia será encaminhada à ONDH para registro no Fala.BR, conforme § 1º do art. 3º da Instrução Normativa nº 1/2024.

As denúncias de assédio sexual e de discriminação também podem ser apresentadas na Delegacia da Polícia Civil, quando a situação relatada configurar crime.

2.2 Quem pode denunciar

Qualquer pessoa pode denunciar, não sendo necessária constituição de advogado ou procurador. A denúncia pode ser realizada de forma escrita ou verbal, nos termos deste protocolo, de forma identificada ou anônima (escolha a critério do denunciante). Nas denúncias anônimas não é registrada nenhuma informação de nome, e-mail, telefone ou outro dado cadastral da pessoa denunciante - no entanto, nesses casos, a pessoa denunciante não terá acesso às informações sobre o andamento e os desdobramentos do processo.

2.3 Denúncia anônima e Proteção à pessoa denunciante

Por determinação legal², a ONDH deve realizar a análise preliminar de denúncia, buscando essencialmente a qualificação do relato, bem como a proteção dos dados da pessoa denunciante. Também é possível realizar denúncias anônimas, as quais são tratadas como comunicação de irregularidades.

A Controladoria-Geral da União destaca que: o ato de denunciar demonstra a confiança do cidadão na Administração Pública, pois ele espera que o ato ilícito que está sendo denunciado seja devidamente investigado e punido. Por outro lado, essa confiança é honrada pela Administração Pública por meio das regras de proteção à identidade dos denunciantes.

A Lei n. 13.460/2018, de 26 de junho de 2017 - dispõe sobre a participação, PROTEÇÃO e DEFESA dos direitos do usuário dos serviços públicos.

Art. 10. A manifestação será dirigida à ouvidoria do órgão ou entidade responsável e conterá a identificação do requerente.

(...)

§ 7º A identificação do requerente é informação pessoal protegida com restrição de acesso nos termos da Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011.

Um dos fundamentos do Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo Federal é assegurar a proteção da identidade e dos elementos que permitam a identificação do usuário de serviços públicos ou do autor da manifestação (denúncia, reclamação, solicitação, sugestão, elogio etc).

O Fala.BR permite o registro de denúncias anônimas, nestes casos, a pessoa denunciante não informa seu nome, contato, data de nascimento e nenhuma informação que dê condições para sua identificação. Ou seja, significa o desconhecimento completo dos dados de identidade da pessoa denunciante.

As denúncias anônimas, porém, inviabilizam o contato para elucidações, complementação da denúncia ou informações sobre a resolução do caso.



O anonimato não se confunde com a confidencialidade. As informações da denúncia - identidade e relato - devem ser resguardadas pelo recebedor.

A identidade de quem realizou a denúncia não deve ser repassada às instâncias apuratórias, sendo, antes, anonimizada ou pseudonimizada, conforme § 3º do art. 3º da Instrução Normativa MDHC nº 1/2024.

Para isso, a ONDH deverá adotar ferramentas que possibilitem resguardar as informações de identidade, como: ferramentas disponíveis no Fala.BR; procedimentos administrativos/operacionais, tal como a restrição de acesso; outras ferramentas tecnológicas/plataformas que façam anonimização/pseudonimização de dados pessoais; e outros.

2.4 Escuta humanizada e não revitimizadora

Na escuta ativa e respeitosa deve-se demonstrar o interesse do ouvinte, a compreensão e a valorização do que a pessoa denunciante está relatando. A fala do atendente é cuidadosa, calma e em tom suave e essa escuta é ausente de uma postura julgadora e de perguntas excessivas, que indagam sobre muitos detalhes^[28].

Os servidores, servidoras, colaboradores, colaboradoras e outras pessoas em exercício nas instâncias apuratórias (Corregedoria e Comissão de Ética Pública Setorial), as pessoas da Ouvidoria Nacional de Direitos Humanos e os membros da Equipe Multidisciplinar devem adotar medidas apropriadas, para evitar quaisquer constrangimentos à vítima, especialmente a revitimização. Também é vedado o emprego de linguagem discriminatória e de perguntas eivadas por juízo de valor ou estereótipo de gênero.

Cuidados que deverão ser adotados durante o qualquer atendimento:

será perguntado à pessoa atendida o pronome de tratamento adequado, como gostaria de ser chamada e, caso deseje, usar o nome social informado;

não serão dirigidas à vítima perguntas que possam causar constrangimento ou que sejam vexatórias e sem contexto com os fatos, como, por exemplo, sobre sua vida privada, atual ou pregressa, sua maneira de se vestir ou modo de vida;

não serão dirigidas à vítima perguntas que sugiram parcela de responsabilidade sobre o ocorrido, provocação/instigação ao(à) agressor(a), prazer com o ato ou causa do perigo por atitude da vítima;

não serão dirigidos questionamentos discriminatórios sobre a vida íntima da vítima ou acerca de informações desnecessárias ao atendimento ou diligência;

tratamento individualizado com a compreensão de necessidades e particularidades da pessoa noticiante e do caso concreto, incluindo observância de conhecimentos relacionados à comunidade LGBTQIA+, bem como atenção ao racismo estrutural e à misoginia, sendo vedada a repetição de ações, hábitos, falas e pensamentos que promovam, direta ou indiretamente, a discriminação ou a segregação racial;

prática de escuta ativa e transmissão de mensagens claras, em linguagem apropriada à pessoa afetada por assédio ou discriminação e a eventuais acompanhantes, para que possam ser compreendidas;

redução de tempo de espera e garantia de atendimento presencial com prioridade para as pessoas idosas e pessoas com deficiência;

evitar uso de linguagem burocrática ou jurídica;

adaptação necessária no atendimento a pessoas lactantes, pessoas com filhos pequenos, pessoas ameaçadas ou em qualquer outra situação de vulnerabilidade com relação à duração dos atos, ao vocabulário utilizado, à privacidade, entre outras medidas;

permissão de presença de acompanhantes (inclusive de representante de entidade sindical) e familiares, quando solicitado pela pessoa noticiante;

observar a preferência da vítima ou denunciante em realizar o relato pessoa do gênero masculino ou feminino; e

garantir o direito de livre relato, não interrompendo a vítima ou denunciante.



2.5 Fluxo de tratamento da denúncia

As denúncias do MDHC são tratadas, apuradas e encaminhadas de acordo com este Plano Setorial e, subsidiariamente, e com a Instrução Normativa MDHC nº 1/2024.

As denúncias são registradas no Fala.BR (seja pela pessoa denunciante, seja pela ONDH), seguindo para análise preliminar da ONDH, conforme arts. 4 e 5 da IN nº 1/2024. Sempre que necessário, a unidade de Ouvidoria poderá solicitar uma complementação da denúncia, quando entender que há necessidade de alguma informação adicional.

Encontrando-se os elementos mínimos, é realizada a pseudonimização da denúncia e de seus anexos, de forma a retirar informações que possam identificar a pessoa denunciante. O órgão de apuração poderá requisitar informações sobre a identidade do denunciante quando indispensável à análise dos fatos relatados na denúncia, nos termos do art. 7º do Decreto 10.153/2019.

O próximo passo é o encaminhamento para unidade de apuração (Corregedoria ou Comissão de Ética Setorial).

Quando diante de uma situação que apresente indícios de responsabilidade penal, a unidade de Corregedoria levará a denúncia a conhecimento das autoridades penais competentes.

Uma vez concluído o processo de apuração no âmbito da Corregedoria, será informado resultado à unidade de Ouvidoria, que reabrirá a denúncia registrada na Plataforma Fala.BR para prestar a informação do resultado à pessoa denunciante, quando couber.

2.6 Da Retaliação

Entende-se por retaliação ações para prejudicar a pessoa denunciante ou a vítima, em razão de haver realizado uma denúncia, praticadas pela pessoa denunciada ou pessoas do MDHC. São ações realizadas para prejudicar quem denuncia, como por exemplo, alterações injustificadas em escalas de trabalho ou lotações, retirada de gratificações ou funções dentre muitas outras.

Quem pratica a retaliação está cometendo um ilícito, considerado falta disciplinar grave, punível com demissão a bem do serviço público.

A Controladoria-Geral da União detém a competência para receber e apurar denúncias de retaliação em todo Poder Executivo federal. Para informar uma retaliação:

- acessar a Plataforma Fala.BR;
- escolher o formulário "Denúncia";
- órgão destinatário: CGU;
- órgão de interesse: (MDHC);
- informar o protocolo da denúncia original, que teria gerado a retaliação.

A denúncia de retaliação, além de indicar o protocolo da denúncia original, é importante juntar provas das ações de retaliação.

Também é importante que a denúncia original tenha sido habilitada pela unidade de ouvidoria responsável - isto é, ela precisará ter sido considerada apta e enviada para área de apuração do órgão.

Nesses casos, a CGU poderá determinar ao órgão que cesse as ações de retaliação, tornando-as sem efeito, mesmo de forma acautelatória, isto é, antes de terminado o processo apuratório.

2.7 Prazos

Após registrada a denúncia na Plataforma Fala.BR, a ONDH terá até 30 dias, prorrogáveis por mais trinta, para:

- buscar informações adicionais com a pessoa denunciante ou com outras áreas do MDHC;
- realizar a análise preliminar; e
- oferecer resposta conclusiva, que informará se a denúncia foi encaminhada para a unidade de apuração ou se ela foi arquivada.

O encaminhamento às unidades de apuração é resposta conclusiva, para fins de registro no Fala.BR.



Após abertura de apuração pela Corregedoria ou pela Comissão de Ética Setorial, seguem-se os prazos específicos aplicáveis a estas unidades.

3. INFORMAÇÕES À PESSOA DENUNCIANTE

É responsabilidade da Comissão de Apoio ao Acolhimento comunicar à pessoa denunciante com precisão:

- os prazos e procedimentos da Instrução Normativa nº 1/2024;
- o teor do presente Protocolo;
- os direitos da pessoa denunciante e da vítima; e
- instrumentos/ações/projetos institucionais que colaboram para prevenção e enfrentamento a violências.

É importante que a pessoa denunciante relate, com o máximo de detalhes, a situação de assédio ou discriminação e apresente, sempre que possível, provas como mensagens, vídeos, gravações, bilhetes, entre outras, pois, as provas contribuirão e facilitarão a apuração da conduta irregular, trazendo materialidade e autoria à denúncia.

Caso o assédio ocorra na presença de outras pessoas, também, é importante registrar datas e testemunhas, para que estas, porventura, sejam ouvidas no âmbito da apuração.

A título de informação, são órgãos, entidades e pessoas jurídicas que prestam Assistência Jurídica Gratuita:

- Sindicato ou Associações da Categoria Profissional;
- Faculdades de Direito; Ordem dos Advogados do Brasil (OAB); e
- Defensorias Públicas dos Estados e da União, nos casos previstos em lei.

Este conteúdo não substitui o publicado na versão certificada.

