

MANUAL SIASS DE ACOLHIMENTO E PREVENÇÃO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO

SECRETARIA DE RELAÇÕES DE TRABALHO

1ª EDIÇÃO
Brasília - DF
2026

SIASS

MINISTÉRIO DA
GESTÃO E DA INOVAÇÃO
EM SERVIÇOS PÚBLICOS

GOVERNO DO

DO LADO DO POVO BRASILEIRO

FICHA TÉCNICA

PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Luiz Inácio Lula da Silva

MINISTRA DE ESTADO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS

Esther Dweck

SECRETÁRIO-EXECUTIVO

Cilair Rodrigues de Abreu

SECRETÁRIO DE RELAÇÕES DE TRABALHO

José Lopez Feijóo

SECRETÁRIA-ADJUNTA DE RELAÇÕES DE TRABALHO

Patricia Vieira da Costa

DIRETORA DE BENEFÍCIOS, PREVIDÊNCIA E ATENÇÃO À SAÚDE

Cynthia Beltrão de Souza Guerra Curado

COORDENADORA-GERAL DE ATENÇÃO À SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

Maria Isabel Braga de Albuquerque

EQUIPE DE ELABORAÇÃO – 1ª EDIÇÃO

Coordenação Técnica de Elaboração do Manual

Thiago Antônio de Mello

Comissão Técnica de Elaboração

Lawrence Gonçalves

Marilia Borges Hackmann

Priscila Dantas Ferlin

SUMÁRIO

Apresentação	5
Glossário de siglas	6
1. Eventos de atenção para prevenção e enfrentamento	7
2. Compromisso dos órgãos da Administração Pública Federal com a constituição e manutenção da Rede de Acolhimento	8
3. Espaços de acolhimento na Administração Pública Federal	9
3.1 Locais disponíveis para atendimento	9
3.2 Critérios para sua adequação e acessibilidade	9
4. Competências e responsabilidades da Rede de Acolhimento – unidades SIASS	12
5. Equipe multiprofissional como Rede de Acolhimento	14
5.1 Composição e funções da equipe	14
5.2 Importância do trabalho interdisciplinar	14
5.3 Interlocução com a gestão da Unidade SIASS	15
5.3.1 Formulário de Avaliação de Risco	15
5.3.2 Medidas acautelatórias	16
6. Relação da perícia oficial com a Rede de Acolhimento	18
6.1 Diferenças e interfaces entre os processos	18
6.2 Garantia de independência técnica e ética	19
7. Capacitação da Rede de Acolhimento	20
7.1 Diretrizes para a capacitação da Rede de Acolhimento	20
7.2 Estratégias para manter a rede funcional e capacitada	21
7.3 Temas relevantes para capacitação, como escuta ativa e acolhimento humanizado	23
8. Fluxograma de acolhimento do SIASS para situações de assédio e discriminação	25
9. Operacionalização do fluxograma de acolhimento	26
9.1 Princípios e regras gerais para registros do acolhimento e da perícia	26
9.1.1 Sigilo, minimização e finalidade	26
9.1.2 Não revitimização	26
9.1.3 Neutralidade técnica e ausência de juízo conclusivo	26
9.2 Portas de entrada e procedimentos	27
9.2.1 Porta de entrada 1 – Busca espontânea pelo acolhimento psicossocial na Unidade SIASS	27

9.2.2 Porta de entrada 2 — Recomendação pela Instância de Apuração	27
9.2.3 Porta de entrada 3 — Recomendação pela Perícia Oficial em Saúde.....	28
9.3 Medidas acautelatórias: registro no Formulário e tramitação por processo sigiloso.....	29
9.4 Interlocução institucional e banco de dados de resultados de apuração.....	29
9.5 Indicadores para monitorar incidências e implementar ações educativas....	30
9.6 Qualidade, integridade e rastreabilidade mínima do fluxo	31
10. Outras disposições.....	32
10.1 <i>Checklist</i> para a equipe multiprofissional.....	32
10.2 Leituras recomendadas	33
11. Referências.....	34
12. Apêndice.....	35

APRESENTAÇÃO

O fenômeno dos excessos, violências e discriminação na sociedade brasileira manifesta-se em ocorrências diversas ao ponto de se fundir com a cultura e, frequentemente, tornar-se “natural” enquanto comportamento corriqueiro.

Tais comportamentos se refletem nos mais diversos ambientes de convivência e, entre estes, encontram-se os ambientes laborais, onde as relações de trabalho repetem o comportamento da sociedade, trazendo suas complexidades, possibilidades, assim como os conflitos inerentes ao relacionamento interpessoal.

Neste contexto, constata-se situações de práticas de violência, discriminação, preconceito e assédio, resultado de um processo de construção de uma cultura instituída na sociedade que afeta, em sua maioria, as populações mais vulneráveis. No mundo do trabalho, estas relações se manifestam tanto nos ambientes empresariais como nos órgãos e entidades da administração pública.

Para administrar tais inadequações presentes na cultura, a sociedade dispõe de políticas diversas, desde aquelas voltadas à difusão geral em forma de conteúdos pedagógicos, passando pelos esforços educativos, familiares e institucionais, até as políticas setorializadas para públicos específicos.

Neste sentido, as políticas públicas são construídas com base em conhecimento científico adquirido a partir de estudos e discussões com a sociedade, o que se observa nas temáticas do assédio e da discriminação e suas diferentes formas de manifestação e expressão.

A política atual que se dispõe a tal enfrentamento é o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, Autárquica e Fundacional, instituído pelo Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024. Suas premissas propõem a integração de medidas práticas de prevenção, acolhimento e tratamento de denúncias.

Este manual se propõe a estabelecer procedimentos e orientações às unidades do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) para a destinação de espaços e criação de mecanismos para promover o acolhimento, a escuta ativa, a orientação e o acompanhamento das pessoas afetadas por assédio e discriminação, como disposto enquanto finalidade integrante do Programa.

GLOSSÁRIO DE SIGLAS

APF — Administração Pública Federal

CGU — Controladoria-Geral da União

CIPA — Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

CISSP — Comissão Interna de Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público

CNS — Conselho Nacional de Saúde

DF — Distrito Federal

ENAP — Escola Nacional de Administração Pública

MGI — Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos

PDP — Plano de Desenvolvimento de Pessoas

PFPEAD — Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação

SEGEP/MP — Secretaria de Gestão Pública do Ministério do Planejamento (denominação histórica)

SIAPE — Sistema Integrado de Administração de Pessoal

SIASS — Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor

SIPEC — Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal

SRH — Secretaria de Recursos Humanos (denominação histórica)

SRH/MP — Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento (denominação histórica)

SRT/MGI — Secretaria de Relações de Trabalho do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos

TCU — Tribunal de Contas da União

1. EVENTOS DE ATENÇÃO PARA PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO

Os temas relacionados ao assédio moral, sexual e às discriminações têm sido objeto de atenção na sociedade e, em especial, nos ambientes de trabalho, trazendo à baila diversos estudos e publicações que têm por objetivo esclarecer conceitos, suas formas de manifestação, e, principalmente, indicar medidas necessárias à prevenção e ao combate às situações que ocorrem nos ambientes de trabalho.

A Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, instituiu o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, suas Autarquias e Fundações (PFPEAD). Neste documento, entre outros importantes pontos norteadores, são definidos os seguintes conceitos a serem adotados por todos os órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (Sipec):

Assédio Moral: *conduta praticada no ambiente de trabalho, por meio de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham a pessoa a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física, degradando o clima de trabalho e colocando em risco sua vida profissional.*

Assédio Moral Organizacional: *processo 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.*

Assédio Sexual: *conduta de conotação sexual praticada no exercício profissional ou em razão dele, manifestada fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta à pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual.*

Outras condutas de natureza sexual inadequadas: *expressão representativa de condutas sexuais impróprias, de médio ou baixo grau de reprovabilidade.*

Discriminação: *compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício em condições de igualdade de direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública. Abrange todas as formas de discriminação.*

Importante esclarecer que o assédio pode se manifestar envolvendo diferentes níveis hierárquicos nos ambientes de trabalho e, até mesmo, entre os próprios colegas de um mesmo local ou setor, ocorrendo por diferentes tipos de assédio com características específicas. Assim, conforme a maneira que o assédio se manifesta e quais agentes públicos

estão envolvidos, poderá ser definido como assédio vertical ascendente, ou assédio vertical descendente ou ainda como assédio horizontal. Este último quando praticado entre colegas de mesmo nível hierárquico de trabalho.

2. COMPROMISSO DOS ÓRGÃOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL COM A CONSTITUIÇÃO E MANUTENÇÃO DA REDE DE ACOLHIMENTO

A publicação da Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, que institui o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, Autárquica e Fundacional, estabelece como dever dos órgãos e entidades da Administração Pública Federal (APF) a adoção de medidas efetivas para a constituição e manutenção de Redes de Acolhimento qualificadas, articuladas e acessíveis.

No âmbito desse compromisso institucional, cabe aos órgãos e entidades da APF assegurar a existência de instâncias de escuta, acolhimento, orientação e encaminhamento, com equipes capacitadas, estrutura física e diretrizes operacionais compatíveis com os princípios de humanização, confidencialidade, não revitimização e comunicação não violenta. Essas instâncias devem ser parte integrante dos Planos Setoriais previstos no art. 4º da mencionada Portaria, que obrigam a revisão ou elaboração de estratégias específicas em até 120 dias a partir da vigência da norma.

As unidades SIASS, conforme sua vocação técnica, integram a Rede de Acolhimento e são reconhecidas como espaços adequados para o recebimento de casos de assédio moral, assédio sexual e discriminação, especialmente nas situações em que houver agravo à saúde. Nessas circunstâncias, compete às unidades SIASS realizar o acolhimento psicossocial, bem como seu registro e avaliação de risco; proceder com os encaminhamentos adequados; registrar marcadores sistêmicos — quando disponibilizados pelo órgão central do Sipec; e atuar na articulação com outras instâncias da Rede, como a gestão de pessoas, as comissões de ética, as ouvidorias e demais estruturas envolvidas no tratamento do caso.

Ademais, os órgãos e entidades da APF devem adotar estratégias para a sustentabilidade e o fortalecimento contínuo da Rede de Acolhimento, o que implica investir em capacitação permanente das equipes, adequação dos espaços físicos de atendimento, padronização de fluxos e protocolos, bem como ações de monitoramento e avaliação. O presente manual, portanto, tem por objetivo orientar tecnicamente as unidades SIASS na implementação de ações compatíveis com as diretrizes do PFPEAD, promovendo ambientes laborais saudáveis, seguros e inclusivos para todas as pessoas que exercem atividade pública.

3. ESPAÇOS DE ACOLHIMENTO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL

3.1 Locais disponíveis para atendimento

As questões relacionadas ao assédio, à discriminação e outras formas de violência no trabalho, em regra, são complexas e multifatoriais. Assim, visando constituir instâncias que promovam a atenção adequada às possíveis vítimas, deve-se constituir uma Rede de Acolhimento.

Compõem esta Rede de Acolhimento as unidades de gestão de pessoas, as ouvidorias, as comissões de ética locais, as assessorias de participação social e de diversidade, as gestoras e os gestores de pessoas e, especialmente, as unidades SIASS, quando houver, sem prejuízo de outras que existirem no órgão ou entidade. O importante é que se caracterizem como espaços institucionais responsáveis por realizar uma primeira escuta do fato, prestar informações e esclarecimentos, orientar e acolher as vítimas, informando os princípios e respectivos fluxos que devem estar contemplados nos planos setoriais de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação.

Recomenda-se que seja destinado um espaço reservado, com acústica adequada a fim de evitar que as informações ali apresentadas ultrapassem o espaço, bem como a reverberação de sons internos, oferecendo um ambiente acolhedor e tranquilo.

Preferencialmente, havendo pessoas servidoras disponíveis na equipe, o atendimento poderá ocorrer em dupla e a pessoa acolhida deve ter a possibilidade de escolher o perfil de quem a atenderá. Isto significa intencionalmente ter pessoas diversas compondo a equipe de acolhimento.

3.2 Critérios para sua adequação e acessibilidade

A criação de um ambiente acolhedor para vítimas de assédio e de discriminação é fundamental para a promoção de segurança e bem-estar. Diversos estudos e pesquisas abordam aspectos como a estrutura da sala, escolha de mobílias e cores das paredes, baseando-se em princípios da neuroarquitetura e psicologia ambiental.

Para tornar a sala de acolhimento adequada, segura e acessível, alguns requisitos devem ser considerados:

Acessibilidade física

Para garantir acessibilidade universal, recomenda-se pensar em soluções que incluam portas amplas, espaço suficiente para cadeiras de rodas e mobiliário adaptado. Considerar a altura das cadeiras e a remoção de obstáculos no percurso pode ajudar a tornar o ambiente mais acessível e confortável para todos os participantes.

Acústica

Considerar um tratamento acústico na sala de acolhimento pode ser uma boa prática para garantir que as conversas sejam privadas e sem interferência de ruídos externos. A instalação de materiais que absorvam som, como painéis acústicos, cortinas pesadas ou carpetes, reduz a reverberação e proporciona uma sensação de privacidade, essencial para o acolhimento em momentos delicados.

Podem ainda ser consideradas as seguintes sugestões:

Disposição do mobiliário

Pode-se sugerir que a disposição das cadeiras seja em círculo ou semicírculo, favorecendo uma atmosfera mais acolhedora e inclusiva. Esse formato tende a facilitar a interação direta, promovendo o contato visual e reduzindo barreiras hierárquicas, o que pode contribuir para um ambiente mais seguro e propício ao diálogo. Além disso, essa disposição facilita a circulação de pessoas com mobilidade reduzida, melhorando a acessibilidade do espaço.

Cores e Iluminação

Uma sugestão é utilizar cores suaves e neutras nas paredes e no mobiliário, que são conhecidas por promoverem uma sensação de calma e segurança. Além disso, a iluminação natural deve ser aproveitada sempre que possível, com a adição de luzes reguláveis para criar um ambiente acolhedor e tranquilo conforme necessário.

Privacidade e conforto

Outro aspecto a ser considerado é o conforto emocional dos usuários da sala, cuja escolha de mobiliário confortável, como poltronas acolchoadas e ergonomicamente ajustadas, pode contribuir para a sensação de segurança. Além disso, um layout que ofereça uma certa proteção, sem que os usuários se sintam expostos, pode criar um ambiente mais adequado para o acolhimento de pessoas em situação de vulnerabilidade emocional.

Considerando que, em determinadas situações, poderá ocorrer acolhimento de forma virtual para viabilizar o acesso daqueles que estão enfrentando dificuldades para locomoção, o espaço de acolhimento virtual deverá garantir o sigilo das informações e do atendimento prestado, permitindo que a vítima se sinta confortável ao ser acolhida virtualmente. Deve-se igualmente assegurar que somente participem do atendimento aqueles diretamente envolvidos, ou seja, os profissionais e a pessoa que será acolhida.

Sugestão de estrutura do espaço de acolhimento virtual

- Plataforma: segura, confiável e com acessibilidade visual e auditiva;
- Design: simples e acolhedor com interface intuitiva, utilização de cores suaves e neutras que transmitam tranquilidade - como azul, verde claro ou bege - ícones e funcionalidades visíveis para facilitar a navegação;

- Recursos de comunicação: chat privado permitindo à pessoa escolher entre comunicação escrita ou vídeo chamada, ligação por vídeo ou áudio permitindo uma interação mais pessoal, ferramentas como emojis de reações ou ícones de apoio para ajudar a vítima a expressar sentimentos sem a necessidade de palavras;
- Mediadores e profissionais de apoio: profissionais treinados para lidar com situações de assédio e discriminação;
- Biblioteca de recursos: seção com materiais de apoio (textos, links, vídeos) sobre o tema de assédio e discriminação, direitos legais, canais de denúncia e orientações sobre como proceder em diferentes situações e modelos de documentos, como orientações para formalização de denúncias ou relatórios de ocorrência.

4. COMPETÊNCIAS E RESPONSABILIDADES DA REDE DE ACOLHIMENTO — UNIDADES SIASS

O Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor é estruturado em eixos. Em linhas gerais, são eles: assistência à saúde, perícia oficial e promoção, prevenção e acompanhamento da saúde. Tais eixos são interconectados pela perspectiva da atenção integral à saúde das pessoas servidoras e da segurança nos ambientes de trabalho.

Para a definição de diretrizes de promoção à saúde da pessoa servidora foram traçados objetivos tais como o de *“propiciar aos servidores ambientes de trabalho saudáveis, com o envolvimento destes e dos gestores no estabelecimento de um processo de melhoria contínua das condições e das relações no trabalho e da saúde, propiciando bem-estar das pessoas inseridas no contexto laboral”* (Portaria Normativa SEGEP/MP nº 3, de 25 de março de 2013 — art. 6º, inciso II).

No mesmo escopo, o Estado também previu atuações mais concretas, como *“a intervenção nas determinantes do processo saúde e doença e do processo de adoecimento em seus aspectos individuais e nas relações coletivas do ambiente de trabalho”* (Ibidem, art. 6º, inciso IV).

Expõe-se que, ao implementar as diretrizes gerais de promoção da saúde, compete às unidades SIASS o desenvolvimento de *“estratégias para o recebimento de informações sobre casos que caracterizam assédio moral no trabalho e para a adoção das providências cabíveis”* (Ibidem, art. 15, inciso III). Como outras formas de violência, o assédio sexual e a discriminação devem ser incorporados por meio da evolução das políticas públicas, cabendo às unidades SIASS agregá-los enquanto fenômenos de atenção e tratamento.

Ainda compondo as ações sob a iniciativa das unidades SIASS, encontra-se a necessidade de identificar e monitorar situações de absenteísmo e adoecimento decorrentes de possíveis situações de assédio e discriminação no trabalho, com o objetivo de subsidiar a estruturação de políticas de prevenção e promoção da saúde dos servidores e servidoras.

Conforme o PFPEAD, as unidades de gestão de pessoas, as ouvidorias, as comissões locais de ética, as assessorias voltadas à participação social e à diversidade, além das gestoras e dos gestores de pessoas, que integram a Rede de Acolhimento, também fazem parte dessa rede, quando houver, as unidades SIASS, sem excluir outras estruturas existentes no órgão ou entidade. O essencial é que esses espaços funcionem como instâncias institucionais responsáveis pela escuta inicial do relato, pelo fornecimento de informações e esclarecimentos, pela orientação e pelo acolhimento das vítimas, indicando os princípios e os fluxos previstos nos **planos setoriais** de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação, que deve prever quais os setores que atuarão como instância de acolhimento.

Assim, para além das unidades SIASS, podem ser portas de entrada para a realização do acolhimento e adoção de outras providências, sem prejuízo do disposto no PFPEAD:

Atores	Atribuições gerais
Unidades de gestão de pessoas	As unidades de gestão de pessoas, conforme as competências inerentes à atuação de suas equipes de trabalho, são potenciais locais para o acolhimento das situações de assédio e discriminação que envolvam servidoras e servidores, tanto para oportunizar um espaço de escuta inicial e orientações dos canais adequados para os desdobramentos de situações desta natureza, como para dar andamento a casos já confirmados pelas instâncias correccionais de práticas de assédio ou discriminação. Neste sentido, a unidade de gestão de pessoas é a responsável por adotar as medidas acautelatórias sugeridas pelas áreas de acolhimento, e, quando for o caso, executar as medidas de punições determinadas pelas instâncias correccionais do órgão ou entidade, os afastamentos definidos nos processos de apuração e responsabilização, bem como os devidos registros nos assentamentos funcionais das pessoas servidoras penalizadas em decorrência de ações de assédio ou discriminação.
Gestores	Tratando-se de possíveis situações de assédio ou discriminação que se relacionem com integrantes da equipe de trabalho sob sua coordenação, o gestor deverá prestar o acolhimento à vítima, orientando a pessoa acolhida e, se necessário, sugerir medidas acautelatórias à área de gestão de pessoas. Além disso, em caso de outras irregularidades cometidas por servidoras ou servidores no desempenho das atribuições do respectivo cargo, deverá cientificar a autoridade superior ou, quando houver suspeita de envolvimento desta, a outra autoridade competente para apuração, conforme previsto na Lei nº 8.112, de 1990.
Ouvidorias	As Ouvidorias, conforme as competências instituídas em legislação, são o canal para o registro de denúncias que deverão ser realizadas preferencialmente por meio da plataforma “Fala.BR” acessando a opção “OUVIDORIA INTERNA”, “DENÚNCIA”, ASSUNTO “ASSÉDIO SEXUAL”, “ASSÉDIO MORAL” OU “DISCRIMINAÇÃO” (disponível em: https://falabr.cgu.gov.br). No entanto, também são um espaço para acolhimento da possível vítima de assédio ou discriminação, assim como são possíveis os encaminhamentos para apuração e responsabilização, além da sugestão de medidas acautelatórias a serem aplicadas pela gestão de pessoas.
Assessorias de Participação Social e de Diversidade	Caso exista no órgão ou entidade instância ou setor de Assessoria de Participação Social e de Diversidade, trata-se de um espaço de acolhimento que deverá prestar as informações sobre o que é assédio ou discriminação, os fluxos e procedimentos a serem adotados para formalização de denúncia.
Comissão de ética por sua Secretaria-executiva	As Secretarias-executivas das Comissões de Ética existentes nos órgãos ou entidades poderão atuar como instância para acolhimento dos agentes públicos que busquem estes locais para relatar possíveis situações de assédio ou discriminação que entendem ser vítimas. Neste sentido, além do acolhimento e das orientações prestadas, poderão ser efetuados os registros necessários e o trâmite decorrente da situação constatada.

5. EQUIPE MULTIPROFISSIONAL COMO REDE DE ACOLHIMENTO

5.1 Composição e funções da equipe

Em que pese a viabilidade das equipes de acolhimento, nos termos da portaria de que trata o PFPEAD, podem ser compostas por pessoas servidoras de quaisquer cargos, ainda assim, algumas formações que tipicamente compõem o quadro das unidades SIASS, enquanto equipes multiprofissionais, otimizam as atribuições das equipes de acolhimento, podendo ter desdobramentos em outros serviços que são realizados no exercício de suas tarefas cotidianas, tais como: psicólogos, assistentes sociais, enfermeiros do trabalho e médicos do trabalho.

Nas unidades SIASS, a formação de uma equipe multiprofissional é essencial para a criação de uma Rede de Acolhimento eficaz, capaz de oferecer suporte integral às vítimas de assédio e discriminação. A composição dessa equipe, com profissionais de diferentes áreas, contribui para um atendimento mais abrangente e sensível às diversas necessidades das vítimas.

O acolhimento é identificado como ação e diretriz de enfrentamento das violências no trabalho, portanto, a execução dessa ação deve ser integrada a uma atuação orgânica com outras medidas, como a apuração, a responsabilização e a autocomposição de conflitos, cada qual conduzida pelas instâncias competentes.

As ações de acolhimento a serem conduzidas pela equipe multiprofissional das unidades SIASS, em alinhamento à Portaria SRH/MP Nº 1.261, de 5 de maio de 2010, que instituiu os Princípios, Diretrizes e Ações em Saúde Mental para pessoas servidoras, compartilham o compromisso da rede como um todo, sendo necessário, assim, que a equipe conheça a política de enfrentamento ao assédio e à discriminação, ou seja, o PFPEAD. Outros conhecimentos são igualmente fundamentais, como o plano setorial — de seu próprio órgão — e o percurso das capacitações relacionadas às temáticas, inclusive disponibilizadas pelas escolas de governo.

5.2 Importância do trabalho interdisciplinar

O trabalho interdisciplinar é fundamental para a eficácia da Rede de Acolhimento, pois permite uma abordagem ampla e integrada das situações de assédio e discriminação. A colaboração entre profissionais de diferentes áreas enriquece a compreensão dos casos, possibilita a identificação de múltiplas dimensões do problema e promove soluções mais eficazes.

A Portaria Normativa SEGEP/MP nº 3 de 25 de março de 2013, que institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, que visam orientar os órgãos e entidades do Sipec, recomenda que ações de promoção da saúde, de prevenção

de doenças, de melhoria da qualidade de vida no trabalho e de educação em saúde sejam pautadas sob a perspectiva biopsicossocial e multiprofissional:

“Art. 7º Sem prejuízo dos princípios e diretrizes estabelecidos pela Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal e pela Norma Operacional de Saúde do Servidor Público Federal (Portaria Normativa SRH nº 3, de 7 de maio de 2010), para o desenvolvimento de ações de promoção da saúde, de prevenção de doenças, de melhoria da qualidade de vida no trabalho e de educação em saúde, serão observadas as seguintes premissas:

II - Abordagem biopsicossocial: as equipes multiprofissionais devem pautar sua atuação na perspectiva biopsicossocial dos indivíduos, por meio de ações interdisciplinares que favoreçam relações entre diferentes conhecimentos, considerados os múltiplos fatores que influenciam a condição de saúde dos servidores em suas relações com o trabalho;

III - interdisciplinaridade: a abordagem multiprofissional sobre as ações e programas de promoção da saúde deve contemplar os conhecimentos técnicos a partir de visão interdisciplinar, observada a relação entre as diferentes áreas do conhecimento e, fundamentalmente, considerado o conhecimento dos servidores para o desenvolvimento das ações e dos programas;”

Dessa forma, observa-se a importância da composição de equipes multiprofissionais que integrem a Unidade SIASS, sugerindo-se que sejam planejadas estratégias para destinar servidoras e servidores com formação e cargos nas áreas que atuam como trabalhadores da saúde, conforme resoluções do Conselho Nacional de Saúde — CNS, tanto por meio de concursos públicos realizados pelo órgão ou entidade, movimentação, como pela previsão nos respectivos Acordos de Cooperação Técnica firmados.

5.3 Interlocução com a gestão da Unidade SIASS

A interlocução com a gestão da Unidade SIASS ocorrerá a partir de demanda apresentada pela equipe de acolhimento da própria Unidade SIASS ou unidade de apuração de denúncias, conforme detalhamento nas seções 8 e 9 deste Manual.

No SIASS, a equipe de acolhimento poderá encaminhar o Formulário de Avaliação de Risco ao gestor da Unidade, contendo recomendações para o estabelecimento de medidas acautelatórias cujas necessidades foram identificadas durante as ações de acolhimento e que poderão demandar alguma atuação mediata ou imediata pela gestão de pessoas. Nos casos em que a Unidade SIASS possuir acordos de cooperação técnica com outros órgãos ou entidades, será responsabilidade do Gestor da Unidade acionar o interlocutor do órgão ou entidade a qual é vinculada a pessoa acolhida.

5.3.1 Formulário de Avaliação de Risco

Voltado a subsidiar equipes de acolhimento das unidades SIASS, este formulário recomenda a abordagem de algumas dimensões da vida e do trabalho da pessoa servidora

para, no conjunto dos temas sugeridos e relatos colhidos, oportunizar uma visualização abrangente da pessoa e das relações de trabalho nas quais está inserida.

Em sintonia com o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, Autárquica e Fundacional, seu objetivo é viabilizar aos servidores, de forma segura e consequente, a expressão de experiências institucionais que lhes causaram constrangimento de alguma forma.

Muito embora seja desconhecida, em regra, a classificação que tais relatos assumirão após apuração nas instâncias correccionais, na função imediata do acolhimento deve-se priorizar a promoção e a prevenção de agravamentos à saúde da pessoa servidora como propósito primordial de sua atuação, em ambiente seguro e favorável à livre expressão e ao diálogo, sem propósitos de julgamento ou de encaminhamentos peremptórios a partir do encontro com a equipe.

Para tanto, é recomendável que se estabeleça, desde o princípio da conversa com a pessoa acolhida, que procura (ou é encaminhada) a equipe de acolhimento, sua autonomia e necessária autorização para quaisquer ações que se apresentem como prospecções da equipe, ou seja, o “formulário de avaliação de risco” também se destina a registrar a anuência da pessoa servidora acolhida quanto ao encaminhamento de possíveis medidas acautelatórias aplicáveis ao caso, que devem ser tramitadas observando-se os requisitos legais de sigilo.

Ao mesmo tempo, a equipe deve agir com respeito, cuidado e atenção às situações vividas pela pessoa que busca apoio. O que for relatado pode indicar a necessidade de outros encaminhamentos no âmbito do PFPEAD. Por isso, depois do acolhimento, é importante esclarecer os fatos. Também é essencial compreender como a pessoa atendida se sente e está disposta a se envolver nas possibilidades indicadas pela equipe.

Importante ressaltar que a proposta de formulário em apêndice a este “Manual SIASS de Acolhimento e Prevenção do Assédio e da Discriminação” se apresenta tão somente como um modelo, um referencial, cujos tópicos e temas sugeridos à abordagem procuram acessar dimensões amplas das experiências dos indivíduos e dos significados do trabalho na composição de sua história e perspectivas. No entanto, cada unidade SIASS, considerando as peculiaridades de seu órgão ou entidade de atuação, pode adaptá-lo às suas realidades.

5.3.2 Medidas acautelatórias

Medidas acautelatórias são ações da área de gestão de pessoas adotadas para proteger a integridade física e mental de pessoas potencialmente afetadas por assédio ou discriminação, sem caráter punitivo, podendo incluir mudanças na unidade de trabalho, concessão de teletrabalho ou outras providências, sempre respeitando os normativos vigentes e com o consentimento da pessoa envolvida. Na esfera do enfrentamento do assédio e da discriminação objetiva-se, de modo preventivo, a segurança do indivíduo em situação potencial de risco.

Essas medidas podem ser recomendadas por integrantes da Rede de Acolhimento, que no âmbito do SIASS incluem as equipes multiprofissionais, e em ato contínuo podem preencher Formulário de Avaliação de Risco e orientar a busca a perícia oficial em saúde logo após atendimento em rede de saúde pública ou privada, situação em que se verificará a necessidade de afastamento das atividades laborais.

O Gestor da Unidade SIASS deverá encaminhar o Formulário de Avaliação de Risco à área de gestão de pessoas em prazo não superior a 30 (trinta) dias a contar do recebimento do relato durante a ação de acolhimento. Para a apreciação de ações imediatas, recomenda-se prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

As medidas acautelatórias podem ser acionadas independentemente de procedimentos correccionais, tramitando em paralelo e conforme as competências de cada instância, sem prejuízo das ações sistêmicas previstas no PFPEAD, devendo ser compatíveis com a necessidade do caso concreto e exequíveis pelo órgão ou entidade.

Cabe ressaltar que o teletrabalho como medida acautelatória, por si só, não impede situações de assédio ou discriminação a depender de quem é o assediador. Além disso, ele só pode ser aplicado quando o órgão ou entidade já houver instituído o Programa de Gestão e Desempenho e as atividades da pessoa assim o permitirem. Em que pese figurar como solução temporária, enquanto outras ações mais duradouras — como o afastamento de quem comete o assédio ou a discriminação — são avaliadas, para proteger o bem-estar da pessoa acolhida é importante ouvir sua opinião sobre continuar na mesma equipe ou mudar de local de trabalho.

Em alguns casos, a mudança de unidade ou setor pode ser uma alternativa adequada, cabendo à unidade de gestão de pessoas avaliar o impacto no quadro de pessoal e as atribuições do cargo para exercício no novo local.

6. RELAÇÃO DA PERÍCIA OFICIAL COM A REDE DE ACOLHIMENTO

6.1 Diferenças e interfaces entre os processos

O acolhimento da vítima na Unidade do SIASS poderá ocorrer por meio do acesso a diferentes serviços e/ou equipes que atuam na Unidade, sendo fundamental que, independentemente da forma de acesso, sejam observadas as orientações constantes no presente Manual, ou seja, disponibilizar uma escuta empática, respeitosa e acolhedora, respeitando-se o sigilo e a devida atenção que a situação requer.

Neste sentido, é importante estabelecer as diferenças e interfaces entre o acolhimento realizado por equipe multiprofissional e outras ações atribuídas à perícia oficial em saúde ou às equipes de medicina e segurança do trabalho.

A perícia oficial em saúde, conforme consta no Manual de Perícia Oficial em Saúde, é uma ação efetuada por profissional médico ou cirurgião-dentista designado para exercer a função de perito, sendo entendida como:

“É o ato administrativo que consiste na avaliação técnica de questões relacionadas à saúde e à capacidade laboral, realizada na presença do periciado por médico ou cirurgião-dentista formalmente designado. A perícia oficial em saúde produz informações para fundamentar as decisões da administração no tocante ao disposto na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 e suas alterações posteriores.”

Ainda conforme orientação constante no Manual de Perícia, os profissionais que compõem a equipe de perícia oficial em saúde:

“(...) devem considerar em seu trabalho todas as dimensões implicadas no processo de avaliação. Para tanto, a avaliação da capacidade laborativa deve buscar compreender o indivíduo em sua totalidade, relacionando as informações sobre as condições laborais do periciado ao seu histórico clínico, familiar, social e afetivo.

(...)

Os peritos oficiais em saúde podem solicitar aos profissionais que compõem a equipe de suporte à perícia oficial em saúde avaliações complementares com a finalidade de melhor compreender o processo de adoecimento ou agravo que acometa o periciado.”

Nesse contexto, a pessoa servidora, ao ser periciada, poderá trazer elementos de sua situação de saúde e contexto laboral que indiquem possíveis situações de assédio ou discriminação, devendo o(a) perito(a) registrar sua **percepção** durante o preenchimento da anamnese e, sendo necessário, recomendar a busca por acolhimento especializado junto à equipe multiprofissional de sua Unidade SIASS, ou, se necessitar de parecer a respeito

do ambiente de trabalho, solicitar avaliação por parte da equipe de vigilância ou mesmo da equipe de atenção psicossocial, quando existentes.

Não compete à perícia oficial em saúde determinar se o relato recebido em avaliação pericial se trata de situação de assédio ou discriminação, sendo esta uma atribuição da unidade correcional, inclusive, conforme orientação da Controladoria-Geral da União. Por outro lado, após a conclusão do processo apuratório e a constatação da ocorrência do assédio ou da discriminação, é papel exclusivo da perícia oficial em saúde avaliar se há adoecimento que se relaciona com o evento da violência no trabalho, estabelecendo assim o nexo causal.

Não havendo equipe multiprofissional na Unidade SIASS, o acolhimento recomendado pela perícia oficial em saúde deverá ser realizado nos setores especificados no Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do órgão ou entidade.

A equipe multiprofissional do SIASS, além de registrar a possibilidade de a pessoa acolhida ter vivenciado situação de assédio ou discriminação, via Formulário de Avaliação de Risco, realizará suas ações conforme os protocolos técnicos adotados, assim como comunicará ao gestor da Unidade SIASS quanto a possíveis providências a serem adotadas pela gestão de pessoas do órgão ou entidade da pessoa acolhida — medidas acautelatórias.

6.2 Garantia de independência técnica e ética

Recomenda-se que cada profissional integrante da equipe de perícia oficial em saúde, de promoção da saúde e de vigilância aos ambientes de trabalho, além de seguir as orientações da legislação de pessoal pelo órgão central do Sipec, observe as orientações constantes no presente manual, nos códigos de ética do servidor público federal, assim como a seus respectivos conselhos e códigos de ética profissionais, quando existentes. Além disso, a atuação dos profissionais deve se pautar nos parâmetros e diretrizes estritamente técnicas, livre de coação por parte de interesses particulares de gestores.

A atuação de peritos, membros da equipe multiprofissional e gestores da Unidade SIASS deve observar, além dos Códigos de Ética Profissional e do Estatuto do Servidor (Lei nº 8.112, de 1990), as regras de prevenção e mitigação de conflito de interesses previstas na Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013.

7. CAPACITAÇÃO DA REDE DE ACOLHIMENTO

A capacitação contínua da Rede de Acolhimento é essencial para garantir que todos os envolvidos estejam preparados para lidar com situações de assédio e discriminação de maneira eficaz, empática e em conformidade com as diretrizes institucionais e legais. O objetivo é proporcionar a todos os membros da Rede o conhecimento e as ferramentas necessárias para atuar na escuta, orientação e encaminhamento adequados das vítimas, além de promover um ambiente inclusivo e seguro para todos os servidores.

Sugere-se que os profissionais que atuam nas unidades SIASS realizem capacitações de forma permanente, podendo se valer dos cursos já disponibilizados pela ENAP e por órgãos e entidades que são detentores de pesquisas e conhecimento na temática de assédio e discriminação, como no caso das universidades e institutos federais.

As ações de capacitação devem estar contempladas no âmbito do Programa Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (PDP), uma vez que as estratégias e diretrizes trazidas neste documento contemplam o desenvolvimento de inúmeras competências necessárias às equipes de trabalho nas instituições públicas federais.

7.1 Diretrizes para a capacitação da Rede de Acolhimento

A capacitação da Rede de Acolhimento deve seguir as seguintes diretrizes para garantir a eficácia e padronização no tratamento de casos de assédio e discriminação:

Educação sobre assédio e discriminação

A capacitação deve abordar, de forma clara e objetiva, os conceitos de assédio moral, sexual e discriminação, com ênfase nos diferentes tipos (por raça, gênero, orientação sexual, deficiência, entre outros), suas consequências e formas de manifestação no ambiente de trabalho. A ideia é capacitar a equipe para identificar, prevenir e atuar em situações de risco.

Legislação e normas institucionais

Os participantes devem ser instruídos sobre a legislação vigente referente a assédio e discriminação, como a Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024 (Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, suas Autarquias e Fundações — PFPEAD), as normas que regem o ambiente institucional, além das políticas internas de enfrentamento ao assédio. Isso inclui o papel da Rede de Acolhimento na aplicação dessas normas.

Treinamento em escuta ativa e comunicação não violenta

Capacitar a rede para realizar o acolhimento das vítimas com escuta ativa, demonstrando empatia, respeito e confidencialidade, de forma a proporcionar um ambiente seguro para que a pessoa se sinta à vontade para relatar o ocorrido. A comunicação não

violenta deve ser promovida como ferramenta essencial para a resolução de conflitos e abordagens assertivas.

Protocolos de atendimento e encaminhamento

Definir e uniformizar os protocolos de atendimento para situações de denúncia, garantindo que todos os membros da Rede de Acolhimento conheçam os procedimentos corretos para o acolhimento da vítima, a condução de investigações e os encaminhamentos adequados aos órgãos competentes.

Desenvolvimento de competências emocionais

Incluir no processo de capacitação o desenvolvimento de competências emocionais, como empatia, resiliência e manejo de conflitos, para que os membros da Rede de Acolhimento estejam preparados para lidar com o impacto emocional que casos de assédio e discriminação podem provocar, tanto na vítima quanto nos colegas de trabalho.

Simulações e estudos de caso

Realizar treinamentos práticos por meio de simulações e análise de estudos de caso que envolvam situações reais ou hipotéticas de assédio e discriminação. Isso facilita o entendimento dos protocolos e o desenvolvimento das habilidades necessárias para lidar com esses casos de forma eficiente e sensível.

Acompanhamento e avaliação contínua

A capacitação deve ser vista como um processo contínuo. A Rede de Acolhimento deve passar por capacitações ou reciclagens periódicas, com avaliações regulares sobre a eficácia do acolhimento e a resposta institucional aos casos. Além disso, a rede deve ser atualizada sobre novas diretrizes e alterações legais que possam impactar sua atuação.

7.2 Estratégias para manter a rede funcional e capacitada

Para que a Rede de Acolhimento se mantenha sempre pronta e eficiente, conectada às necessidades de acolhimento e à prevenção do assédio e discriminação, é essencial investir em estratégias que assegurem sua constante evolução, funcionamento harmonioso e uma resposta ágil às demandas da instituição. A seguir, destacamos algumas das principais ações que podem ser implementadas:

Capacitação continuada e programas de reciclagem

Desenvolver um calendário permanente de treinamentos e capacitações periódicas, com foco em novas abordagens, legislações atualizadas e práticas emergentes de acolhimento e prevenção. Essas reciclagens devem ocorrer semestralmente ou anualmente para garantir que os membros da rede estejam sempre atualizados.

Workshops e treinamentos interativos

Promover workshops práticos, rodas de conversa e estudos de caso para compartilhar experiências, revisar protocolos e discutir melhorias nos processos de acolhimento. Esse ambiente colaborativo estimula a troca de conhecimento entre os membros da Rede e promove o desenvolvimento de novas competências.

Criação de grupos de trabalho temáticos

Formar grupos de trabalho especializados dentro da Rede de Acolhimento para lidar com temas específicos, como assédio moral, assédio sexual, discriminação por raça ou gênero, e outros. Esses grupos podem ser responsáveis por estudar novos casos, propor atualizações nos protocolos e atuar como multiplicadores dentro da instituição.

Acesso a recursos e materiais atualizados

Garantir que todos os membros da Rede tenham acesso a um repositório digital de materiais de referência, como manuais, guias práticos, legislações pertinentes, e conteúdos educacionais atualizados sobre acolhimento e prevenção. Esse repositório deve ser alimentado continuamente com novas publicações, vídeos e artigos relevantes.

Redes de colaboração e parcerias institucionais

Estabelecer parcerias com outras instituições que atuam na promoção de ambientes de trabalho seguros e na prevenção ao assédio e discriminação. A Rede de Acolhimento pode se beneficiar de redes de colaboração, fóruns e eventos promovidos por universidades, órgãos públicos e organizações especializadas.

Feedback contínuo e avaliação de resultados

Implementar mecanismos de *feedback* contínuo, tanto entre os membros da Rede quanto com as pessoas atendidas. Isso inclui questionários anônimos, avaliações de atendimento e grupos de escuta para discutir a efetividade do acolhimento. Esse *feedback* pode ser usado para ajustes nos protocolos e identificação de necessidades adicionais de capacitação.

Mentoria e acompanhamento de novos membros

Ao incluir novos membros na Rede de Acolhimento, deve-se instituir um programa de mentoria, no qual profissionais mais experientes acompanhem os novos integrantes, orientando-os nas práticas e protocolos de acolhimento. Isso facilita a integração e garante a consistência da atuação da rede.

Plataforma de comunicação interna e relatórios de acompanhamento

Estabelecer uma plataforma de comunicação interna, como grupos de mensagens instantâneas ou intranet, para que os membros da Rede de Acolhimento possam trocar informações de forma ágil e coordenar suas atividades. Além disso, a criação de relatórios

periódicos sobre os atendimentos realizados, desafios enfrentados e conquistas alcançadas contribui para monitorar a funcionalidade da rede.

Incentivos e reconhecimento institucional

Criar mecanismos de incentivo e reconhecimento institucional para os membros da Rede de Acolhimento, valorizando o papel de cada integrante no combate ao assédio e discriminação. Isso pode incluir certificações, menções honrosas, participação em eventos e oportunidades de crescimento profissional.

Fomento à cultura de prevenção e educação

Manter a rede capacitada e funcional também envolve o fomento constante à cultura de prevenção e acolhimento em toda a instituição. Para isso, é importante desenvolver campanhas internas de conscientização, promovendo diálogos sobre diversidade, equidade e inclusão, reforçando o papel da Rede de Acolhimento como pilar de apoio e suporte dentro da organização.

7.3 Temas relevantes para capacitação, como escuta ativa e acolhimento humanizado

Sugere-se que as equipes das unidades SIASS realizem capacitações na temática de violência nas relações de trabalho, discriminação e assédio moral e assédio sexual, com o intuito de subsidiar as ações de acolhimento e acompanhamento que poderão fazer parte do cotidiano do trabalho de suas equipes. Recomenda-se que os cursos sejam efetuados pelas Escolas de Governo, onde são disponibilizados cursos de forma virtual com turmas abertas continuamente.

É essencial aprofundar o estudo de abordagens inovadoras e inclusivas que possam enriquecer o trabalho de acolhimento e prevenção. Entre os principais temas recomendados estão:

Acolhimento humanizado

Fortalecer práticas de acolhimento que considerem a dignidade, a empatia e o cuidado nas relações interpessoais, principalmente em situações de vulnerabilidade.

Combate ao capacitismo

Estimular a conscientização sobre as barreiras impostas às pessoas com deficiência, promovendo atitudes inclusivas e eliminando qualquer forma de preconceito no ambiente de trabalho.

Comunicação Não Violenta

Fomentar a construção de diálogos empáticos e respeitosos, essenciais para mediar conflitos e garantir um ambiente de trabalho seguro e harmonioso.

Direitos humanos e cidadania

Promover uma cultura organizacional comprometida com a defesa dos direitos fundamentais, assegurando um ambiente de trabalho que respeite a dignidade de todos.

Escuta ativa

Desenvolver habilidades para escutar de maneira atenta e com sensibilidade, assegurando que todos os colaboradores se sintam ouvidos e compreendidos em suas demandas e necessidades.

Letramento racial

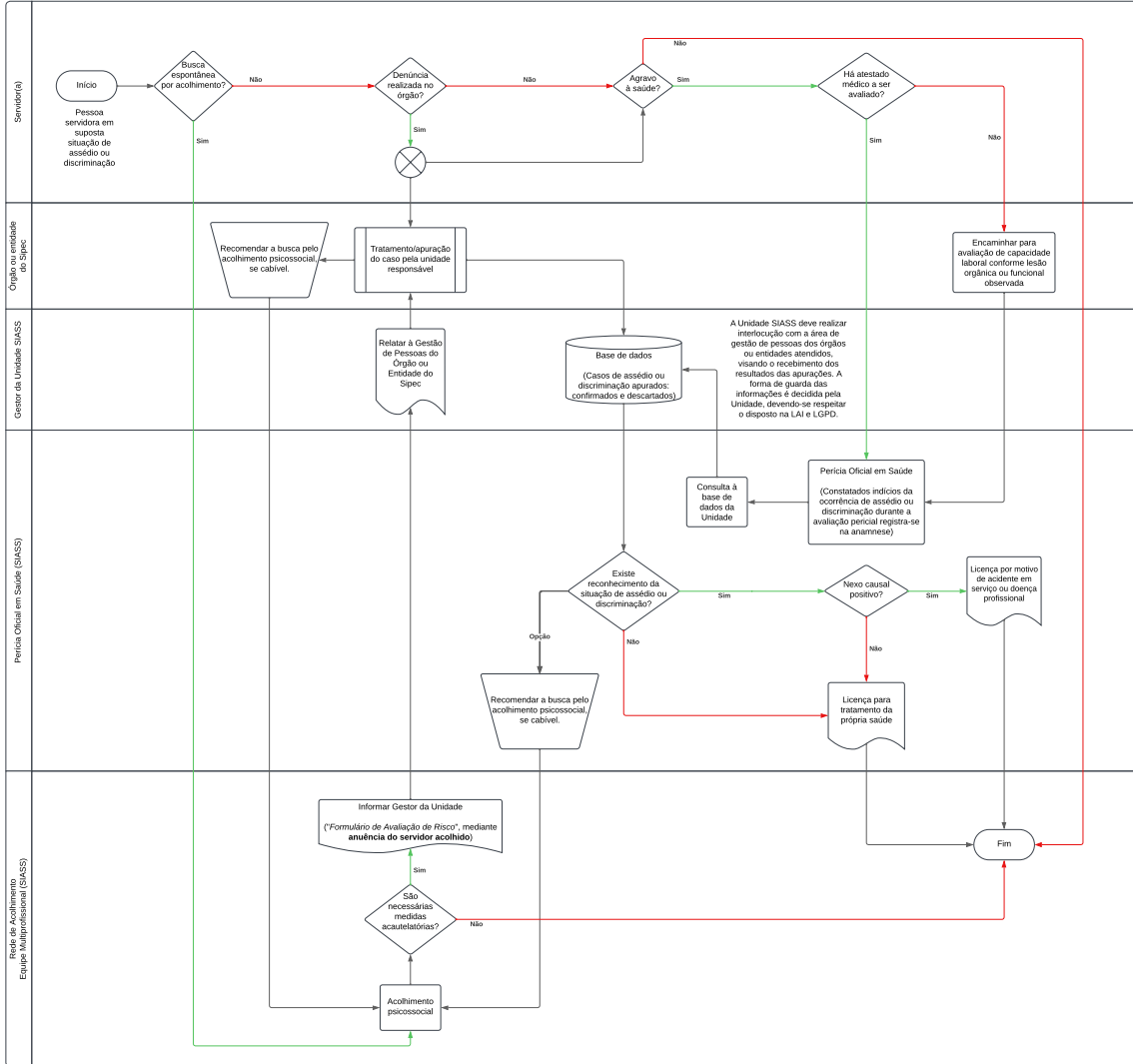
Capacitar as equipes para reconhecer e combater o racismo estrutural e cotidiano, promovendo a equidade racial e o respeito à diversidade.

Mediação de conflitos

Treinar as equipes para atuar como mediadores em situações de conflito, buscando soluções pacíficas e colaborativas que beneficiem todas as partes envolvidas.

8. FLUXOGRAMA DE ACOLHIMENTO DO SIASS PARA SITUAÇÕES DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

SIASS - Fluxograma de acolhimento em situações de assédio e discriminação



Versão elaborada pela CGASS/DIPAS/SRT/MGI. Atualização em 02/01/2026.

9. OPERACIONALIZAÇÃO DO FLUXOGRAMA DE ACOLHIMENTO

Este capítulo estabelece os procedimentos para registro, tramitação sigilosa, interlocução interinstitucional e monitoramento por indicadores no âmbito da Rede de Acolhimento do SIASS, visando assegurar proteção da pessoa acolhida, rastreabilidade mínima das providências e prevenção de revitimização. Para fins deste Manual, a atuação do SIASS organiza-se sobre dois eixos de registro: (i) o Formulário de Avaliação de Risco, utilizado pela equipe multiprofissional no acolhimento psicossocial; e (ii) o registro pericial na anamnese, utilizado pela Perícia Oficial em Saúde quando, no curso de avaliação de saúde, identificar-se suspeita de assédio ou discriminação em contexto laboral.

Sempre que houver necessidade de encaminhamentos administrativos (especialmente propostas de medidas acautelatórias), a tramitação deverá ocorrer por processo sigiloso, com acesso restrito, nos termos do art. 31 da Lei nº 12.527/2011 (LAI), observadas ainda as regras aplicáveis de proteção de dados pessoais.

9.1 Princípios e regras gerais para registros do acolhimento e da perícia

9.1.1 Sigilo, minimização e finalidade

Os registros produzidos no acolhimento e na perícia devem limitar-se ao estritamente necessário para: (a) proteger a integridade física e psíquica da pessoa servidora; (b) subsidiar providências protetivas e encaminhamentos em saúde; e (c) permitir monitoramento institucional por indicadores agregados. A descrição deve ser objetiva, com temporalidade aproximada, contexto funcional e efeitos percebidos, evitando pormenores sensíveis, adjetivações e repetições narrativas.

9.1.2 Não revitimização

A Rede de Acolhimento deve evitar a submissão a sucessivas entrevistas com o mesmo conteúdo. Quando houver necessidade de complementação, deve-se justificar a finalidade e restringir o escopo da coleta ao essencial. A equipe multiprofissional deve orientar a pessoa acolhida sobre limites e finalidades do registro.

9.1.3 Neutralidade técnica e ausência de juízo conclusivo

Enquanto não houver apuração e confirmação pela instância correccional, toda descrição deve ser tratada como suspeita/indício, sem atribuição de responsabilidade ou conclusão sobre autoria. Recomenda-se, em especial, que a identificação de terceiros seja feita por referência funcional (ex.: “chefia imediata”, “colega da mesma equipe”), evitando-se a inclusão de nomes completos.

9.2 Portas de entrada e procedimentos

A atuação da Rede SIASS pode iniciar-se por três portas de entrada, que convergem para o mesmo núcleo de procedimentos de acolhimento e registro no Formulário de Avaliação de Risco, respeitando-se as particularidades de cada subfluxo.

9.2.1 Porta de entrada 1 — Busca espontânea pelo acolhimento psicossocial na Unidade SIASS

Ocorre quando a pessoa servidora procura diretamente a Unidade SIASS, por iniciativa própria, para relatar condições de trabalho percebidas como inadequadas, indícios de assédio ou discriminação, ou sofrimento associado a relações laborais.

Procedimentos mínimos

- a) realizar acolhimento inicial com escuta qualificada, informando sobre confidencialidade e necessidade de anuência para encaminhamentos administrativos;
- b) preencher o Formulário de Avaliação de Risco, registrando o caso/evento de forma sintética (temporalidade, contexto e relações funcionais envolvidas, sem nomes completos);
- c) orientar sobre canais institucionais de formalização de denúncia, sem condicionamento do acolhimento à existência de denúncia;
- d) avaliar necessidade de atenção assistencial em saúde e orientar quanto ao fluxo de atestados e perícia, quando aplicável;
- e) avaliar necessidade de medidas acautelatórias e, se indicado, registrar proposta e justificativa no Formulário, condicionada à anuência da pessoa acolhida.

Desfechos possíveis

- Se necessário, acompanhamento psicossocial (com retornos pactuados conforme risco);
- Encaminhamentos assistenciais (rede pública/privada/conveniadas) e orientações;
- Proposta de medida acautelatória com tramitação sigilosa à Gestão de Pessoas, conforme item 9.3.

9.2.2 Porta de entrada 2 — Recomendação pela Instância de Apuração

Ocorre quando instância responsável pelo recebimento/tratamento de denúncias (ouvidoria, comissão de ética, correição ou equivalente) recomenda que a pessoa servidora busque acolhimento psicossocial, como providência protetiva e de cuidado, independentemente do andamento da apuração.

Procedimentos mínimos

- a) acolher a pessoa servidora e preencher o Formulário de Avaliação de Risco, registrando a origem do encaminhamento e, se informado, o identificador do procedimento de apuração (número do protocolo/processo);
- b) limitar o intercâmbio de informações com a instância de apuração ao mínimo necessário, preservando sigilo e finalidade protetiva do acolhimento;
- c) avaliar necessidade de medida acautelatória e, se indicada, registrar proposta no Formulário, com anuência, procedendo à tramitação por processo sigiloso.

Desfechos possíveis

- Acompanhamento psicossocial e encaminhamentos em saúde;
- Proposta de medida acautelatória à Gestão de Pessoas;
- Pactuação de “ponto focal” para recebimento futuro do resultado formal da apuração (item 9.4).

9.2.3 Porta de entrada 3 — Recomendação pela Perícia Oficial em Saúde

Ocorre quando, no curso de avaliação pericial, o(a) perito(a) identifica elementos que sugerem possível assédio ou discriminação no contexto laboral e recomenda o acolhimento psicossocial. Essa porta de entrada pode decorrer:

- I. de avaliação de atestado médico (licença/afastamento); ou
- II. de solicitação de avaliação de capacidade laborativa encaminhada pela Gestão de Pessoas.

Procedimentos mínimos na Perícia

- a) registrar na anamnese os elementos de suspeita de forma objetiva (temporalidade, contexto de trabalho e impactos à saúde), sem juízo conclusivo;
- b) orientar a pessoa servidora sobre o acesso ao acolhimento psicossocial na Unidade SIASS;
- c) quando houver informação formal de que o caso foi apurado e confirmado pela instância, a perícia poderá considerar a documentação disponível para fins de análise técnica pertinente (inclusive eventual avaliação de nexos causal, quando aplicável).

Procedimentos mínimos no Acolhimento subsequente

- a) preencher o Formulário de Avaliação de Risco, registrando a origem (recomendação pericial);
- b) avaliar risco e necessidade de medida acautelatória, com registro no Formulário e anuência;
- c) tramitar proposta à Gestão de Pessoas por processo sigiloso, quando cabível.

9.3 Medidas acautelatórias: registro no Formulário e tramitação por processo sigiloso

Conforme descrito no item 5.3.2, as medidas acautelatórias são providências administrativas de caráter protetivo e preventivo, voltadas à redução de risco e à preservação da saúde e do bem-estar da pessoa servidora acolhida, podendo envolver ajustes temporários de condições de trabalho (ex.: mudança provisória de setor/equipe, flexibilização de jornada, alteração de local de trabalho, teletrabalho quando compatível, entre outras).

As sugestões de medidas acautelatórias devem ser registradas no Formulário de Avaliação de Risco, com justificativa técnica e prazo recomendado para implementação. Em toda hipótese, a proposta depende de anuência expressa, consignada no próprio Formulário.

A proposta deve ser encaminhada, pelo Gestor da unidade SIASS, à unidade competente do órgão/entidade (em regra, Gestão de Pessoas) por processo sigiloso, com acesso restrito e rol mínimo de pessoas autorizadas, fundamentado no art. 31 da Lei nº 12.527/2011 — LAI. O processo deve conter apenas as peças essenciais: (i) ofício de encaminhamento; e (ii) Formulário (com anuência). Posteriormente, recomenda-se que pessoa responsável na unidade recebedora registre a providência adotada ou motivação para não adoção.

Antes do envio, a unidade SIASS deve realizar contato prévio com a unidade destinatária para identificar o ponto focal e as pessoas credenciadas ao recebimento e tramitação, garantindo canal seguro e evitando circulação indevida de informações pessoais.

Quanto aos prazos orientativos, recomenda-se:

- até 30 dias para providências ordinárias; e
- até 48 horas quando a avaliação indicar risco elevado/imediato.

9.4 Interlocução institucional e banco de dados de resultados de apuração

Para qualificar a atuação protetiva e permitir monitoramento por indicadores, as unidades SIASS devem manter interlocução estruturada com Instâncias de Apuração e com a Gestão de Pessoas do órgão ou entidade, com foco na obtenção do resultado formal das apurações relacionadas a casos em que houve acolhimento.

Deve-se pactuar, preferencialmente por ato interno, os pontos focais responsáveis pelo fluxo de devolutivas (instância de apuração → gestão de pessoas → SIASS, conforme arranjo do órgão). A comunicação deve observar minimização e sigilo, limitando-se a informações necessárias e em formato padronizado.

A devolutiva deve conter, sempre que possível, apenas:

- a) identificador do processo/protocolo;
- b) data da conclusão (ou status “em andamento”);
- c) status do resultado (por exemplo: confirmado / descartado / arquivado / inconclusivo);
- d) tipo de evento (assédio moral, assédio sexual, discriminação), quando essa informação constar do resultado formal.

A unidade SIASS deverá manter um banco de dados gerencial (planilha ou base interna protegida), sem dados pessoais sensíveis e sem identificação nominal de terceiros, contendo campos mínimos para rastreamento e indicadores, tais como:

- órgão/entidade e unidade (nível agregado);
- mês/ano do acolhimento;
- porta de entrada (1, 2 ou 3 — se for o caso);
- existência de proposta de medida acautelatória (sim/não) e datas-chave (encaminhamento/ implementação);
- existência de devolutiva de apuração (sim/não) e status do resultado;
- demanda pericial associada (sim/não; tipo: atestado/capacidade);
- observações mínimas (sem nomes, sem conteúdo sensível).

O banco deve ter controle de acesso, finalidade definida e uso restrito aos operadores do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação e ao monitoramento agregador, em observância ao art. 31 da LAI e às regras aplicáveis de proteção de dados pessoais.

9.5 Indicadores para monitorar incidências e implementar ações educativas

Sem prejuízo de outros indicadores locais, recomenda-se o monitoramento mínimo, com apuração trimestral ou semestral e, se pertinente, divulgação interna em formato agregado.

- **Incidência de indícios:** Número de Formulários de Avaliação de Risco registrados no período, por 1.000 servidores (por órgão/unidade, em nível agregado).
- **Taxa de confirmação:** Proporção entre resultados de apuração com status “confirmado” e o total de casos acolhidos que receberam devolutiva formal no período.
- **Absenteísmo vinculado:** Consolidação agregada de dias de afastamento associados a casos confirmados (quando houver informação formal), em parceria com a Gestão de Pessoas, sem identificação individual.

- **Tempo de resposta:** Intervalo entre a data do acolhimento (registro do Formulário) ou protocolo do processo sigiloso e a primeira providência implementada pela Gestão de Pessoas.
- **Cobertura educativa:** Percentual de servidores alcançados por ações de sensibilização e capacitação (campanhas, oficinas, webinários), com registro em bases internas de capacitação.

Em conjunto, esses cinco indicadores geram uma visão integrada da problemática: quantidade (incidência), qualidade da triagem (confirmação), impacto funcional (absenteísmo), eficiência processual (tempo de resposta) e alcance preventivo (cobertura educativa). Monitorá-los de forma sistemática possibilita ajustes rápidos, legítimas decisões gerenciais e converte a Rede de Acolhimento em fonte contínua de inteligência para a melhoria do clima organizacional e proteção da saúde dos servidores.

9.6 Qualidade, integridade e rastreabilidade mínima do fluxo

A equipe multiprofissional deve utilizar checklist para assegurar que foram prestadas orientações essenciais (formalização de denúncia, consentimento para encaminhamentos, busca de atenção médica, fluxos periciais e encaminhamento assistencial/emergencial quando necessário).

Quando houver potencial conflito de interesses ou risco de comprometimento da imparcialidade, o profissional deve declarar impedimento e ser substituído, preservando-se a continuidade do acolhimento e o sigilo.

O Formulário e os processos sigilosos devem ser armazenados em repositório protegido, com rol mínimo de acesso e registro de responsáveis autorizados, assegurando rastreabilidade sem exposição indevida.

10. OUTRAS DISPOSIÇÕES

10.1 *Checklist* para a equipe multiprofissional

Este *checklist* foi elaborado como um instrumento prático de apoio às equipes multiprofissionais das unidades SIASS durante as ações de acolhimento a servidoras e servidores que relatam indícios de assédio, discriminação ou outras formas de violência laboral. Ao percorrer cada item a equipe assegura que o atendimento seja completo, humanizado e alinhado às boas práticas institucionais:

()	Houve orientação sobre como proceder com a formalização de denúncia?
()	Houve informação sobre a necessidade de consentimento para a realização de encaminhamentos administrativos, inclusive de medidas acautelatórias, caso necessário?
()	Houve orientação para que caso necessário a pessoa servidora acolhida procure atendimento médico, bem como, em caso de haver recomendação de afastamento por motivo de saúde, para encaminhamento do atestado médico para a perícia oficial em saúde, via plataforma SouGov.br?
()	Houve avaliação e, se necessário, encaminhamento para acompanhamento assistencial ou atendimento emergencial?

10.2 Leituras recomendadas

A elaboração deste manual fundamentou-se em documentos técnicos, estudos acadêmicos e marcos legais de diferentes instituições, com o objetivo de oferecer orientações concisas e alinhadas às atribuições das unidades SIASS no acolhimento de servidoras e servidores em situações de assédio ou discriminação. Para aqueles que desejarem se aprofundar na temática ou consultar material complementar, recomendamos abaixo leituras que ampliam a compreensão conceitual, normativa e prática sobre prevenção, acolhimento e enfrentamento nos ambientes de trabalho, oferecendo subsídios valiosos para a atuação das unidades SIASS e demais instâncias da Rede de Acolhimento.

BRASIL. Conselho Federal de Psicologia. **Nota Técnica CFP nº 14/2025**: atuação de psicólogas e psicólogos na construção de contextos de trabalho livres de assédio moral e sexual. Brasília, DF, 2025. Disponível em: <https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2025/04/SEI_CFP-2158949-Nota-Tecnica-1.pdf>.

BRASIL. Controladoria-Geral da União. **Guia Lilás**: prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Brasília, DF, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2024/12/cgu-lanca-versao-atualizada-do-guia-lilas-contra-assedios-e-discriminacao-no-governo/22nov24-vfinal_cgu-guialilas2024.pdf/view>.

BRASIL. Fundação Oswaldo Cruz (FIOCRUZ). **Assédio Moral e Sexual no Trabalho**: Prevenção e enfrentamento na Fiocruz. Disponível em: <https://www.far.fiocruz.br/wp-content/uploads/2018/07/Cartilha_assedio_moral_e_sexual.pdf>.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Convenção 190 e Recomendação 206 da OIT**: ações para o enfrentamento da violência e assédio no mundo do trabalho. 1. ed. Brasília, DF: MPT, 2021.

BRUGINSKI, Márcia Kazenoh. Assédio Moral no Trabalho: Conceito, Espécies e Requisitos Caracterizadores. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95627/2013_bruginski_marcia_assedio_moral.pdf?sequence=1>.

FREITAS, M. E.; HELOANI, J. R.; BARRETO, Margarida. Assédio Moral no Trabalho. São Paulo: Cengage Learning, 2017. Coleção Debates em Administração.

GLINA, D. M. R. e SOBOLL, L. A.. Intervenções em assédio moral no trabalho: uma revisão da literatura. In.: Rev. bras. Saúde ocup., São Paulo, 37 (126): 269-283, 2012.

RENOUV. Protocolo de acolhimento às vítimas de assédio moral, assédio sexual e discriminação por Ouvidorias Públicas. Rede Nacional de Ouvidorias. Brasília, 2024.

11. REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009. Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal – SIASS. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 30 abr. 2009.

BRASIL. Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024. Institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 31 jul. 2024.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 12 dez. 1990.

BRASIL. Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013. Dispõe sobre conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego no âmbito do Poder Executivo federal. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 17 maio 2013.

BRASIL. Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024. Institui o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 1º out. 2024.

BRASIL. Portaria Normativa SEGEP/MP nº 3, de 25 de março de 2013. Institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 26 mar. 2013.

BRASIL. Portaria Normativa SRH nº 3, de 7 de maio de 2010. Aprova a Norma Operacional de Saúde do Servidor Público Federal. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 10 maio 2010.

BRASIL. Portaria SRH/MP nº 1.261, de 5 de maio de 2010. Institui os Princípios, Diretrizes e Ações em Saúde Mental para servidores. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 6 maio 2010.

12. APÊNDICE

Modelo de Formulário de Avaliação de Risco

No momento de acolhimento, a entrevista deve ser conduzida com a compreensão de que a pessoa servidora acolhida se encontra potencialmente vulnerável/sensibilizado(a) por evento(s) de assédio/discriminação. Nesse sentido, a condução da entrevista e a abordagem dos quesitos a serem investigados devem ser precedidos de uma prévia explicação, por parte dos entrevistadores sobre a relevância das questões a serem discutidas visando a compreensão da situação a fim de prestar as orientações necessárias.

Igualmente, o início da entrevista deve assegurar a expressão livre e espontânea da pessoa servidora quanto aos eventos que tenham a relatar, no esteio de conhecimentos pertinentes ao acolhimento de demandas dessa natureza. O Formulário de Avaliação de Riscos deve ser disponibilizado para preenchimento voluntário, mas para o encaminhamento de medidas acautelatórias, torna-se necessário.

Ressalta-se que entrevistadores(as), enquanto integrantes da equipe multiprofissional e da Rede de Acolhimento, têm a atribuição de expor e orientar às pessoas servidoras acolhidas em relação ao conjunto de ações que compõem o tratamento institucional das suspeitas de assédio/discriminação. Portanto, a coleta de informações poderá ocorrer em mais de uma entrevista, na medida da necessidade de equilibrar as condições dos entrevistados.

Abaixo, sugerem-se dimensões a serem contempladas, enquanto subsídios para a tomada de decisões, ao longo do processo de acolhimento, com a recomendação para que a configuração e os conteúdos dos Formulários de Avaliação de Riscos sejam customizáveis a partir dos contextos institucionais e do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação.



Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal
Nome da Unidade de SIASS - Órgão - Local

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE RISCO
(Rede de Acolhimento - SIASS)

Identificação [este formulário é sigiloso. O(a) servidor(a) deve autorizar seu uso].

Nome completo (ou nome social): _____

CPF: _____ Idade: _____ Sexo/Gênero: _____

Raça/Cor: _____ Escolaridade: _____

Contexto institucional

Órgão ou entidade: _____

Unidade de lotação: _____ Unidade de exercício: _____

Cargo: _____ Exerce função de chefia? () Sim () Não

Trajetória profissional (tempo no órgão/APF, conforme histórico de lotação): _____

Servidor em PGD? () Não () Sim Modalidade: () Integral () Parcial () Presencial

Evento (relato resumido do histórico de comportamentos ou condutas percebidas):

Pessoas envolvidas (sem nomes completos): _____

Relação hierárquica: _____

Reações/Expectativas do(a) servidor(a): _____

Dimensão de saúde e qualidade de vida no trabalho

Percepção de saúde/bem-estar: _____

Perspectivas em relação ao trabalho: _____

Percepção da equipe multiprofissional

Indícios de violência no trabalho? () Não () Assédio moral () Assédio sexual () Discriminação

Sugestão de medidas acautelatórias? () Não () Sim: Explicar e justificar: _____

Servidores que realizaram o acolhimento:

Nome: _____ Matrícula: _____ Data: __/__/____

Nome: _____ Matrícula: _____ Data: __/__/____

Declaração de Anuência

Declaro que as informações prestadas são verdadeiras e autorizo a equipe multiprofissional a tratá-las para fins de avaliação de risco, bem como a encaminhar propostas de medidas acautelatórias aos setores competentes, quando necessário.

Assinatura do(a) servidor(a): _____ Data: __/__/____

SIASS

**MINISTÉRIO DA
GESTÃO E DA INOVAÇÃO
EM SERVIÇOS PÚBLICOS**

GOVERNO DO

DO LADO DO POVO BRASILEIRO