



INFRA S.A.

RESOLUÇÃO NORMATIVA - INFRASA Nº 1/2023/CONSAD-INFRASA/AG-INFRASA

Brasília, 02 de fevereiro de 2023.

Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios e à Violência Laboral e a Comissão de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios e à Violência Laboral - COPEAV no âmbito da Infra SA

O CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA INFRA S.A., no exercício de sua competência prevista no inciso XII do art. 42 do Estatuto Social vigente e considerando o deliberado na 1ª Reunião Ordinária, realizada em 31 de janeiro de 2023, bem como o disposto no processo nº 51402.100162/2022-79,

RESOLVE:

Art. 1º Instituir:

I - a Política de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios e à Violência Laboral no âmbito da Infra SA, a qual tem por finalidade estabelecer princípios, diretrizes e ações para a prevenção e enfrentamento dessas situações na empresa; e

II - a Comissão de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios e à Violência Laboral - COPEAV, que tem a responsabilidade de implementar e monitorar a presente Política.

Parágrafo único. Esta Resolução aplica-se a todas as condutas de assédio e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho na empresa, praticadas presencialmente ou por meios virtuais, inclusive aquelas contra estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, voluntários e outros colaboradores.

CAPÍTULO I DAS REFERÊNCIAS

Art. 2º São referências utilizadas por esta Norma:

I – Constituição Federal de 1988;

II – Convenção Interamericana Contra Toda Forma de Discriminação e Intolerância;

III - Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância;

IV – Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher;

- V - Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência;
- VI – Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT);
- VII – Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT);
- VIII - Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT);
- IX – Recomendação nº 260 da Organização Internacional do Trabalho (OIT);
- X – Decreto-Lei nº 5.452/1943-CLT;
- XI – Lei nº 8.112/90;
- XII - Lei nº 9.784/99;
- XIII - Código de Ética da Infra;
- XIV – Código de Conduta e Integridade da Infra; e
- XV - Acórdão nº 456/2022 do Tribunal de Contas da União -TCU.

CAPÍTULO II DAS DEFINIÇÕES

Art. 3º Para fins desta Política considera-se:

I – Assédio moral: condutas abusivas que atentem contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico;

II – Assédio moral organizacional: condutas abusivas amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo dos funcionários ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais;

III – Assédio sexual: conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

IV – Cooperação: mobilização, pelas pessoas, de seus recursos subjetivos para, juntas, superarem coletivamente as deficiências e contradições que surgem da organização prescrita do trabalho e da concordância entre singularidades, por meio da construção dialogal de regras formais e informais, técnicas, e consciência ética, que orientam o trabalho real;

V – Cooperação horizontal, vertical e transversal: respectivamente, a cooperação entre os pares e os membros de equipes de trabalho; entre os ocupantes de diferentes níveis da linha hierárquica sempre no duplo sentido ascendente-descendente; entre trabalhadores da organização e usuários, beneficiários, auxiliares e advogados, assim como com integrantes de outras instituições correlatas;

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

VII – Gestor: empregado que exerce atividades com poder de decisão, liderança de indivíduos e de equipes e, por meio de gestão de pessoas, de recursos, das condições organizacionais e de processos de trabalho, viabilizando o alcance dos resultados institucionais;

VIII – Gestão participativa: modo de gestão que promove a valorização e o compartilhamento da experiência de trabalho; a cooperação e a deliberação coletiva e a participação integrada dos públicos interno e externo com o objetivo de identificar problemas e propor melhorias no ambiente de trabalho e

institucionais;

IX – Organização do trabalho: conjunto de normas, instruções, práticas e processos que modulam as relações hierárquicas e competências, os mecanismos de deliberação, a divisão e o conteúdo dos tempos de trabalho, o conteúdo das tarefas, os modos operatórios, os critérios de qualidade e de desempenho;

X – Risco: toda condição ou situação de trabalho que tem o potencial de comprometer o equilíbrio físico, psicológico e social dos indivíduos, causar acidente, doença do trabalho e/ou profissional;

XI – 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;

XII – Transversalidade: integração dos conhecimentos e diretrizes sobre assédio e discriminação ao conjunto das políticas e estratégias de ação institucionais, de modo a garantir sua implementação em todas as dimensões da organização; e

XIII – Violência laboral: comportamentos e práticas capazes de gerar sofrimento físico, psicológico, sexual ou econômico para os empregados, inclusive por questões de gênero.

CAPÍTULO III DOS PRINCÍPIOS

Art. 4º A Política de que trata esta Resolução aplica-se a empregados e servidores públicos, estagiários, aprendizes, voluntários, terceirizados e demais colaboradores e rege-se pelos seguintes princípios:

I – respeito à dignidade da pessoa humana;

II – fomento da ética e da integridade;

III – favorecimento de um ambiente organizacional saudável;

IV – acolhimento da diferença e das vulnerabilidades referentes a gênero, raça, orientação sexual, deficiência, classe, entre outros;

V – proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas, por meio da preservação do sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações;

VI – construção de uma cultura organizacional de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no trabalho.

VII – fomento de atividades integrativas, preventivas e educativas, voltadas à sensibilização, à conscientização, à capacitação, ao diálogo, à construção de redes de apoio e à promoção de melhorias da cultura organizacional;

VIII – busca de soluções consensuais e da comunicação não violenta para os problemas de relacionamento verificados no ambiente de trabalho, consideradas as formas de vulnerabilidades dos envolvidos;

IX - responsabilidade e proatividade institucional no tocante à transversalidade e integração das ações referidas na Política; e

X – transparência e monitoramento da Política, com a elaboração de relatórios estatísticos e analíticos, divulgados periodicamente.

CAPÍTULO IV DAS DIRETRIZES GERAIS

Art. 5º Essa Política rege-se pelas seguintes diretrizes gerais:

I – a abordagem das situações de assédio e discriminação deverá levar em conta sua relação com a organização e gestão do trabalho e suas dimensões sociocultural, institucional e individual;

II – as unidades da Infra promoverão ambiente organizacional de respeito à diferença e não-discriminação,

políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis e orientações periódicas claras a respeito das determinações estabelecidas nesta Resolução;

III – as estratégias institucionais de prevenção e enfrentamento ao assédio e à violência laboral priorizarão:

- a) o desenvolvimento e a difusão de experiências e métodos de gestão e organização laboral que promovam saúde, sustentabilidade e segurança no trabalho;
- b) a promoção de política institucional de escuta, acolhimento e acompanhamento de pessoas;
- c) o incentivo às abordagens de práticas restaurativas para resolução de conflitos;
- d) avaliação periódica do clima organizacional;

IV – a capacitação e os planos de desenvolvimento gerencial deverão conter o tema da prevenção e do enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho, bem como do respeito à diversidade e outros conteúdos correlatos, relacionando-os com os processos de promoção à saúde no trabalho;

V – os gestores deverão promover ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana e adotar métodos de gestão participativa e organização laboral que fomentem a saúde física e mental no trabalho;

VI – a área de gestão de pessoas promoverá junto com outras unidades, ações e campanhas de conscientização a respeito da aplicação desta Política e das consequências do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no trabalho, utilizando linguagem clara e objetiva e estratégia de comunicação alinhada à abordagem de intervenção;

VII – a prevenção e o enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho serão pautados por abordagem transversal, cabendo a cada unidade organizacional e seus respectivos gestores contribuir para a efetividade desta Política de acordo com suas atribuições e responsabilidades, contribuindo para a minimização dos riscos e potenciais prejuízos das práticas abusivas e discriminatórias para as pessoas e para a empresa.

VIII – Os gestores serão responsáveis pela análise crítica dos métodos de gestão e organização do trabalho adotados na sua unidade e corresponsáveis pela promoção de relações de respeito à diversidade, cooperação e resolução de conflitos em sua equipe, podendo solicitar suporte da área competente sempre que necessitarem de apoio para abordar possíveis situações de assédio e/ou violência laboral.

IX - o atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio e violência laboral serão orientados por abordagem sistêmica e fluxos de trabalho integrados entre as unidades e especialidades profissionais, com contínua capacitação dos envolvidos.

CAPÍTULO V

DA IMPLEMENTAÇÃO E DO MONITORAMENTO

Art. 6º A implementação e o monitoramento da Política ficarão a cargo da Comissão de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios e à Violência Laboral - COPEAV, a ser instituída no âmbito da Infra.

Art. 7º A COPEAV será composta por:

I – um(a) membro(a) da Superintendência de Integridade e Riscos;

II – um(a) membro(a) da Ouvidoria;

III – um(a) membro(a) da Corregedoria;

IV – um(a) empregado(a) da Superintendência de Gestão de Pessoas; e

V – dois(duas) representantes dos(as) empregados (as) indicados pelas Associações e Sindicatos dos empregados da Infra.

§ 1º Os integrantes e seus suplentes serão designados pelos Diretores das respectivas áreas e submetidos à Diretoria Executiva, para aprovação, bem como nomeados por meio de portaria, para mandato de 2 (dois)

anos, admitida a recondução por uma vez.

§ 2º Dar-se-á preferência para que integrem a COPEAV pessoas capacitadas em enfrentamento do assédio e da discriminação e em ferramentas de solução consensual de conflito.

§ 3º Os integrantes, titulares e seus suplentes, da COPEAV desempenharão suas atividades sem prejuízo do exercício das atribuições funcionais inerentes a seus cargos efetivos, funções de confiança ou cargos em comissão, excetuadas atividades de apuração relacionadas a fatos que tiveram conhecimento no âmbito da referida Comissão.

§ 4º A realização dos trabalhos da COPEAV será considerada prestação de relevante serviço público e deverá ser registrada nos assentamentos funcionais dos integrantes e suplentes.

§ 5º Em situações que envolvam terceirizados, o(a) gestor(a) do respectivo contrato poderá ser convidado(a) a participar das reuniões, obedecendo a todas as diretrizes da Política.

§ 6º A COPEAV poderá receber para participar de suas reuniões, na qualidade de convidados, representantes da Comissão de Ética ou membros de órgãos colegiados da INFRA, quando entender ser necessário alinhamento de fluxos de trabalho, em temas correlatos às competências desses órgãos.

Art. 8º São atribuições da COPEAV:

I– acolher e prestar informações a qualquer interessado(a) da Infra sobre condutas de assédio ou discriminação nas relações socioprofissionais e no ambiente de trabalho e sobre os procedimentos para preveni-las enfrentá-las;

II – oferecer orientação ao(à) atendido(a) e, caso este(a) queira formalizar denúncia junto à Ouvidoria;

III– fomentar rodas de debate e ações de sensibilização e conscientização;

IV– promover treinamentos nas áreas de relações interpessoais e liderança, conforme mapeamento de competência;

V– produzir manuais, informativos e campanhas, ao menos trimestralmente;

VI - elaborar e divulgar cartilha contendo:

a) informações sobre a conceituação, a caracterização e as consequências do assédio moral;

b) as formas de encaminhamento e tratamento das denúncias;

c) as unidades responsáveis pelo atendimento e tratamento das demandas, além de outras questões relevantes para o bom desenvolvimento desta Política.

d) a cartilha deverá ser disponibilizada em local visível ao público e no site da Infra.

VII– propor ou sugerir melhorias em métodos, processos, projetos, iniciativas, atos normativos, práticas e condições de trabalho;

VIII– buscar e acompanhar parcerias com entidades públicas e privadas que desenvolvam atividades de prevenção e enfrentamento ao assédio e à violência laboral;

IX– monitorar as denúncias de assédio e violência laboral até a sua total apuração;

X– orientar a vítima sobre a existência de Rede de Apoio Psicossocial vinculada ao Sistema Único de Saúde (SUS), quando solicitado;

XI– recomendar às chefias para que, de imediato, preservem as pessoas envolvidas na situação relatada, evitem o agravamento de conflito instalado, preservem provas, garantam a lisura, o sigilo das apurações e contribuam para a solução do problema e para a prevenção de novas ocorrências;

XII– orientar quanto às políticas de não retaliação existentes no âmbito da Infra;

XIII - orientar, se for o caso, a representação aos órgãos próprios da Empresa, ao Ministério Público do Trabalho, ao Ministério do Trabalho e Emprego, à Defensoria Pública e a outros órgãos de assistência judiciária gratuita, para as responsabilizações cabíveis, nos casos de retaliação a terceirizados(as) que tenham noticiado fatos relacionados a esta Resolução, mesmo após eventual rescisão do contrato do prestador de serviços com a Infra;

XIV – manter e divulgar dados estatísticos sobre o tema, e

XV – elaborar e divulgar relatórios periódicos de sua atuação.

§ 1º As atividades da COPEAV serão realizadas preferencialmente em parceria com as demais unidades da Infra, observadas as atribuições de cada uma, os planos diretores, se houver, e a capacidade executiva no ano.

§ 2º Ao final de cada mandato ou ao encerrarem o vínculo com a COPEAV, os integrantes, titulares e seus suplentes, designados deverão produzir relatório das atividades em andamento e concluídas, sob sua responsabilidade, bem como colaborar na formação da equipe subsequente.

§ 3º Para fins de governança e prestação de contas, a COPEAV reporta-se à Diretoria Executiva.

CAPÍTULO VI

DO ACOLHIMENTO, SUPORTE E ACOMPANHAMENTO

Art. 9º A Ouvidoria manterá espaço adequado para o acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação a todas as pessoas afetadas por situações de assédio e violência no âmbito organizacional, resguardado pelo sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho.

Parágrafo único. A COPEAV também poderá desenvolver ações de acolhimento, orientação e acompanhamento, nos termos do Inc. I, do artigo 8º, sempre em caráter distinto e autônomo em relação a procedimentos formais de natureza disciplinar.

Art. 10 A escuta e o acompanhamento, observados métodos e técnicas profissionais, propiciarão atenção humanizada e centrada na necessidade da pessoa, respeitando seu tempo de reflexão e decisão e fortalecendo sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha.

Parágrafo único. O acompanhamento propiciará informação acerca das possibilidades de encaminhamento previstas nesta Política e das alternativas de suporte e orientação disponíveis, respeitadas as escolhas quanto ao modo de enfrentar a situação de assédio ou violência.

Art. 11 As áreas de acompanhamento de pessoas atuarão em rede com os demais profissionais de saúde, na perspectiva inter e transdisciplinar, a fim de assegurar cuidado integral às pessoas afetadas por situação de assédio ou violência.

CAPÍTULO VII

DO ENFRENTAMENTO AOS ASSÉDIOS E À VIOLÊNCIA LABORAL

SEÇÃO I

DA DENÚNCIA DE ASSÉDIO E DE VIOLÊNCIA LABORAL

Art. 12 Qualquer pessoa que se sinta vítima de condutas que possam configurar modalidade de assédio ou violência no âmbito das relações socioprofissionais e no ambiente de trabalho poderá encaminhar a denúncia desses atos à Ouvidoria, que deverá reduzir a termo, registrar no sistema Fala.Br, resguardado o sigilo dos dados dos envolvidos, a proteção da identidade do denunciante, e demais salvaguardas referidas na Resolução Normativa CONSAD/VALEC nº 10, de 29 de abril de 2022.

§1º A denúncia deverá conter:

- a) identificação da vítima;
- b) Identificação do(a) agressor(a) ou justificativa da impossibilidade de fazê-lo;
- c) informações detalhadas sobre a conduta que pode configurar assédio ou violência laboral, contendo lugar, data e conteúdo de ocorrências, relatando a direcionalidade (agressão dirigida a pessoa ou a grupo determinado), intencionalidade e habitualidade, no caso de assédio moral;
- d) indicação de testemunhas e demais provas em Direito admitidas.

§ 2º No caso de notícia da prática das condutas descritas no caput, a SUGEP promoverá ações educacionais no âmbito da política de Qualidade de Vida no Trabalho e, quando solicitado, orientará sobre a existência de Rede de Apoio Psicossocial vinculada ao SUS.

§ 3º Caso a denúncia seja feita presencialmente, deverá ser garantido ao(à) informante sala ou espaço no âmbito institucional, atendendo a requisitos de acolhimento, disposição igualitária do mobiliário e dos ocupantes, privacidade, neutralidade e segurança.

§ 4º Na hipótese de assédio moral organizacional, a denúncia poderá ser encaminhada pelas associações e sindicatos correlatos.

§5º Nos casos de retaliação a funcionários(as) de empresas prestadoras de serviços que tenham noticiado fatos relacionados a esta Resolução, mesmo após eventual rescisão do contrato do prestador de serviços, a COPEAV analisará a possibilidade de encaminhamento do caso à Ouvidoria do Ministério Público do Trabalho para as providências cabíveis.

SEÇÃO II

DOS PROCEDIMENTOS A SEREM ADOTADOS EM RELAÇÃO ÀS NOTÍCIAS E DENÚNCIAS DE ASSÉDIO E DE VIOLÊNCIA LABORAL

Art. 13 Ciente da notícia ou denúncia de atos de assédio e/ou violência laboral o(a) coordenador(a) da COPEAV agendará, em até 5 (cinco) dias úteis, reunião com os seus integrantes para discutir os procedimentos e ações.

§1º O quórum mínimo para realização da reunião do caput é de 4 (quatro) integrantes.

§ 2º Na reunião, a COPEAV poderá:

- a) sugerir a redução a termo das denúncias de condutas junto à Ouvidoria, caso ainda não tenha sido feita;
- b) caso a informação já tenha sido reduzida a termo, verificar o cumprimento dos requisitos estabelecidos no art. 12, §1º, desta Resolução, podendo solicitar complementação de informação à(s)vítima(s), agressor(a)(s) e testemunha(s), se for o caso;
- c) recomendar à chefia imediata da vítima adoção de ações para resolução do assédio e/ou da discriminação ou a adoção de medidas preventivas a respeito, evitando o agravamento da situação narrada, preservando os envolvidos em sua identidade, saúde e integridade física e moral;
- d) propor mediação do conflito, nos termos da Seção III desta Resolução; e
- e) propor outras medidas que se façam necessárias para prevenção e enfrentamento dos assédios e da violência laboral.

SEÇÃO III

DA MEDIAÇÃO

Art. 14 Estando os envolvidos de comum acordo, poderá ser realizada a mediação do conflito, com a participação da COPEAV, que designará 2 (dois) mediadores, com certificação em mediação, para conduzi-la.

§1º Na composição da equipe responsável pela mediação, a COPEAV garantirá a paridade de gênero e ao menos um integrante terá nível hierárquico igual aos envolvidos, ou compatível, quando os mediadores forem pessoas externas à Companhia.

§2º Inexistindo empregados na Companhia com certificação em mediação, a Infra deverá promover capacitação no tema à colaboradores interessados.

§3º A COPEAV deverá buscar acordo de cooperação junto à instituições públicas que tenham interesse em ceder colaboradores para realizar as mediações objeto do *caput*, até que a Infra promova a qualificação do seu quadro para exercício da atividade de mediação.

§4º A mediação deverá ser iniciada até 10 (dez) dias úteis após a concordância das partes.

Art. 15 Cabe aos mediadores assistir as partes envolvidas de forma imparcial, buscando soluções para resolver o problema, reunindo-se com elas presencialmente, respeitado o prazo previsto no parágrafo 4º do

art. 14.

Parágrafo único. As partes envolvidas poderão se fazer acompanhar de uma pessoa de sua confiança.

Art. 16 Em caso de acordo, haverá o seu acompanhamento pela COPEAV, a fim de garantir que os compromissos assumidos, firmados por escrito e registrados em ata, sejam cumpridos.

Art. 17 Não sendo possível a solução consensual da situação noticiada, as partes envolvidas deverão ser consultadas sobre o interesse em dar continuidade ao procedimento na instância competente.

Parágrafo único. Em caso positivo, a COPEAV encaminhará à autoridade competente memória descritiva com a síntese da questão, observando-se o sigilo das informações, e acompanhará a tramitação do procedimento até sua conclusão.

CAPÍTULO VIII

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

Art. 18 A Presidência, no prazo de 30 (trinta) dias, a contar da publicação desta Resolução, instituirá a COPEAV e indicará os seus integrantes e o respectivo Coordenador, função a ser exercida pelo representante da SUGEP.

Art. 19 O/A Coordenador/a da COPEAV convocará a primeira reunião em até 30 (trinta) dias da publicação da designação.

Art. 20 A primeira composição da COPEAV deverá, em 180 (cento e oitenta) dias de sua designação:

I– participar de capacitação sobre o tema “assédios e violência laboral”;

II– criar e-mail, pasta em rede, fluxo de processo eletrônico e outras ferramentas de comunicação e armazenamento de dados que garanta a preservação da eficácia das medidas de sigilo e segurança dos canais de representação da Infra;

III– mapear os processos e iniciativas já realizadas na Infra que podem ter relação com os processos da COPEAV e reunir com as unidades relacionadas para integralizar os processos da comissão, com vistas a assumir tais atribuições e lhes dar continuidade, com o suporte que for necessário das unidades da Infra por elas responsáveis;

IV– colher contribuições dos empregados para aprimoramento da presente Política, através de consulta pública ou instrumento correlato, com posterior apresentação dos resultados;

V- desenhar e divulgar fluxo de processo consolidado;

VI– demandar e acompanhar as alterações que se fizerem necessárias na sala de acolhimento à(s) vítima(s), de modo a possibilitar a escuta sigilosa e eventuais mediações, nos termos do § 4º do art.12.

VII– estipular, juntamente com a Procuradoria Jurídica da Infra, termo de compromisso a ser firmado com as empresas contratadas que especifique a obrigação de tomarem ciência e agirem em consonância com a presente Política.

VIII– divulgar a Política instituída por esta Resolução em espaços da Infra e em eventos internos e externos;

IX – elaborar regimento interno; e

X – propor termo de cooperação com outras instituições públicas que tenham interesse em ceder colaboradores para realizar as mediações objeto do art. 14.

Parágrafo único. As iniciativas relacionadas à prevenção e ao enfrentamento aos assédios e à violência laboral já desenvolvidas na Infra serão gradativamente repassadas à COPEAV, inclusive para fins de atualização, como cartilhas e campanhas de divulgação, eventos, treinamentos e trilhas de aprendizagem, entre outros.

Art. 21 Até que a COPEAV seja instituída, eventuais dúvidas sobre os seus termos serão dirimidas pela Chefia de Gabinete da Presidência da Infra.

Art. 22 A COPEAV não substitui comissões de ética, sindicância e de processo administrativo disciplinar,

tampouco juntas médicas e a Corregedoria.

Art. 23 A Política de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios e à Violência Laboral integrará todos os contratos firmados pela Infra, de forma a assegurar o alinhamento entre os colaboradores.

Art. 24 Os prazos estipulados nesta Resolução obedecem ao rito disposto na Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999, que regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal.

Art. 25 Esta Resolução entrará em vigor na data da sua publicação.

(assinado eletronicamente)
HELENA MULIM VENCESLAU
Presidente do Conselho de Administração



Documento assinado eletronicamente por **Helena Mulim Venceslau, Presidente do Conselho de Administração**, em 06/02/2023, às 17:38, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 3º, inciso V, da Portaria nº 446/2015 do Ministério dos Transportes.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://super.infraestrutura.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **6787077** e o código CRC **1F1C369F**.



Referência: Processo nº 51402.100162/2022-79



SEI nº 6787077

ST SAUS Quadra 1 lotes 3 a 5 e Ed. Parque Cidade Corporate, torre C, 7 e 8 andares, - Bairro Asa Sul
Brasília/DF, CEP 70.308-200
Telefone: