

Diversos

Protocolo: 2025001313506

DECISÃO NORMATIVA nº 155/2025

Cria o Comitê de Equidade do DAER, estabelece suas competências e regulamenta seu funcionamento.

O DIRETOR-GERAL DO DAER, no uso das atribuições que lhe são conferidas no art. 10 da Lei Estadual nº 11.090/1998 e no art. 14 do Decreto Estadual nº 47.199/2010, e tendo em vista o decidido na Resolução nº 15434 do Conselho de Administração,

DECIDE

Art. 1º Fica criado o Comitê de Equidade do DAER, vinculado à Diretoria-Geral, com o objetivo de promover e zelar pela equidade no âmbito da autarquia, na forma estabelecida no art. 2º.

Art. 2º Constituem objetivos do Comitê de Equidade do DAER:

I - Estabelecer diretrizes e compromissos do DAER para promoção de um ambiente inclusivo e diverso, com valorização da diversidade humana, cultural e dos direitos humanos, em seu âmbito de atuação e no desenvolvimento de suas atividades, em que todos são tratados com respeito e sintam-se valorizados e seguros para contribuir com o seu melhor;

II - Promover, junto com as Diretorias, a construção de um espaço de escuta e mediação de conflitos, a fim de oportunizar acolhimento, com atuação ética, imparcial e sigilosa, para lidar com situações de assédio, discriminação e outras formas de violência simbólica ou estrutural;

III - Realizar capacitação e letramento em temas relacionados à promoção da equidade aos membros do Comitê e promover espaços de conhecimento e sensibilização aos servidores, por meio de palestras e ações abertas ao público do Departamento.

Parágrafo único. O espaço referido no inciso II será responsável por receber relatos, atuar preventivamente e encaminhar, quando necessário, as demandas para redes de apoio especializadas.

Art. 3º As políticas estabelecidas pelo Comitê de Equidade deverão ser observadas por todos os setores do Departamento e aplicam-se a todos os servidores, estagiários, membros de Diretoria e de Conselhos, os quais devem conhecer e se comprometer com as regras estabelecidas, além de apoiar sua aplicação e disseminar as diretrizes contidas nas referidas políticas.

1

Art. 4º O Comitê de Equidade do Daer adotará as seguintes diretrizes estratégicas e compromissos no âmbito de diversidade, inclusão e direitos humanos:

- I. - Promover uma convivência respeitosa entre todos, visando respeitar, reconhecer e valorizar as individualidades dos colaboradores, promovendo um ambiente de trabalho inclusivo e justo, onde todos tenham igualdade de oportunidades para desenvolver seu potencial;
- II. - Proporcionar um ambiente de trabalho adequado, a fim de que cada área seja responsável por identificar as necessidades do(a) candidato(a) ou colaborador e solicitar os recursos materiais e/ou as adaptações às áreas competentes, podendo as necessidades serem identificadas tanto na admissão, quanto ao longo do processo de desenvolvimento do colaborador no Departamento;
- III. - Estabelecer processos livres de preconceitos, revisando-os periodicamente para reduzir incidência dos vieses inconscientes, tomando decisões livres de preconceito e sem discriminação, inclusive nos processos de recrutamento, demissão, promoção, recompensa ou treinamento, os quais deverão ser baseados no mérito;
- IV. - Construir um ambiente de confiança, garantindo um ambiente de segurança psicológica em que as pessoas tenham liberdade para serem elas mesmas, podendo compartilhar suas ideias e expor seus pontos de vista de forma respeitosa com os demais, por meio do diálogo aberto e transparente, sem receio de retaliações;
- V. - Garantir que não sejam tolerados o preconceito, a discriminação e o assédio, respeitando a dignidade e os direitos humanos de todas as pessoas no ambiente de trabalho e posicionando-se ao presenciar condutas excludentes e/ou atitudes discriminatórias;
- VI. - Promover a diversidade, a equidade e a inclusão, estimulando a escuta ativa, o diálogo aberto e o debate construtivo para

ampliar a conscientização dos colaboradores sobre a importância do respeito à diversidade e ao combate da discriminação, inclusive através da utilização, quando declarado, do nome social, no caso de pessoas trans, independentemente de haver alteração formal em seu documento civil;

- VII. - Realizar processos seletivos inclusivos e não discriminatórios, em que as entrevistas deverão ser assessoradas pela área de recursos humanos e seguir um roteiro que avalie as competências, as habilidades e os conhecimentos necessários ao cargo em questão, evitando assim a reprodução de preconceitos, estereótipos e perguntas discriminatórias;
- VIII. - Promover o amplo desenvolvimento dos colaboradores, através de campanhas e ações educativas voltadas para a diversidade, o combate à discriminação e a erradicação de comportamentos não aceitáveis, assegurando que a indicação de servidores/estagiários(as) para a realização de treinamentos seja feita com base em critérios objetivos, independentemente de quaisquer de suas características, garantindo a todos o mesmo acesso à capacitação, desenvolvimento e oportunidades de carreira;
- IX. - Prover remuneração e benefícios adequados, assegurando que seja observado o que está estabelecido no Plano de Cargos e Salários no qual o servidor está inserido, não sendo tolerado nenhum tipo de preconceito ou diferenciação por gênero, raça, orientação sexual, origem

2

socioeconômica, idade ou quaisquer outras naturezas, a fim de que as práticas de remuneração atendam aos critérios de desempenho e competências estabelecidas para cada cargo.

Art. 5º É de responsabilidade de todos os servidores do DAER, em observância às diretrizes e políticas estabelecidas pelo Comitê de Equidade:

- I. - Buscar entender o impacto de seus comportamentos e decisões, sendo responsável por criar um local de trabalho inclusivo, que valorize a diversidade;
- II. - Aplicar oportunidades iguais e de não discriminação em suas interações com colegas, clientes, fornecedores, parceiros e visitantes;
- III. - Constituir coletivamente melhores práticas de diversidade e inclusão na forma como trabalha;
- IV. - Cultivar oportunidades de diálogo e resolução de conflitos, aplicando e incentivando a escuta ativa e o acolhimento;
- V. - Promover comunicação inclusiva, acessível e respeitosa nos canais internos e externos.
- VI. – Conscientizar-se de que a liderança tem papel fundamental para a construção de uma cultura organizacional inclusiva e um ambiente de segurança psicológica para todos, cabendo aos servidores que ocupam posições de liderança a observância dos seguintes comportamentos:
 - a. Posicionar-se ao presenciar condutas excludentes e/ou atitudes discriminatórias e orientar a utilização dos canais competentes;
 - b. Desenvolver escuta ativa e valorizar opiniões diversas, independentemente das relações hierárquicas;
 - c. Conhecer seus próprios vieses e trabalhar para minimizá-los em suas decisões diárias;
 - d. Criar um ambiente de segurança psicológica para sua equipe;
 - e. Comunicar-se de forma assertiva e inclusiva;
 - f. Contratar e desenvolver times diversos.

Art. 6º Para a gestão 2025-2027, o Comitê será composto pelos membros do Grupo de Trabalho nomeados na portaria nº 7431, em março de 2024, e atualizado na portaria nº 7527, de setembro de 2024, que manifestarem interesse na permanência, bem como por servidores efetivos ou temporários que desejem fazer parte do Comitê, a partir de consulta aberta via Intranet do órgão.

Parágrafo único. Após o período mencionado no “caput”, os representantes do Comitê de Equidade das gestões subsequentes serão eleitos pelos servidores da autarquia, a partir de regimento a ser criado com tal finalidade.

3

Art. 7º Esta Decisão Normativa entra em vigor na data de sua publicação no Boletim Interno do DAER, revogando-se todas as disposições em contrário.

Engº Luciano Faustino da Silva Diretor-Geral do DAER