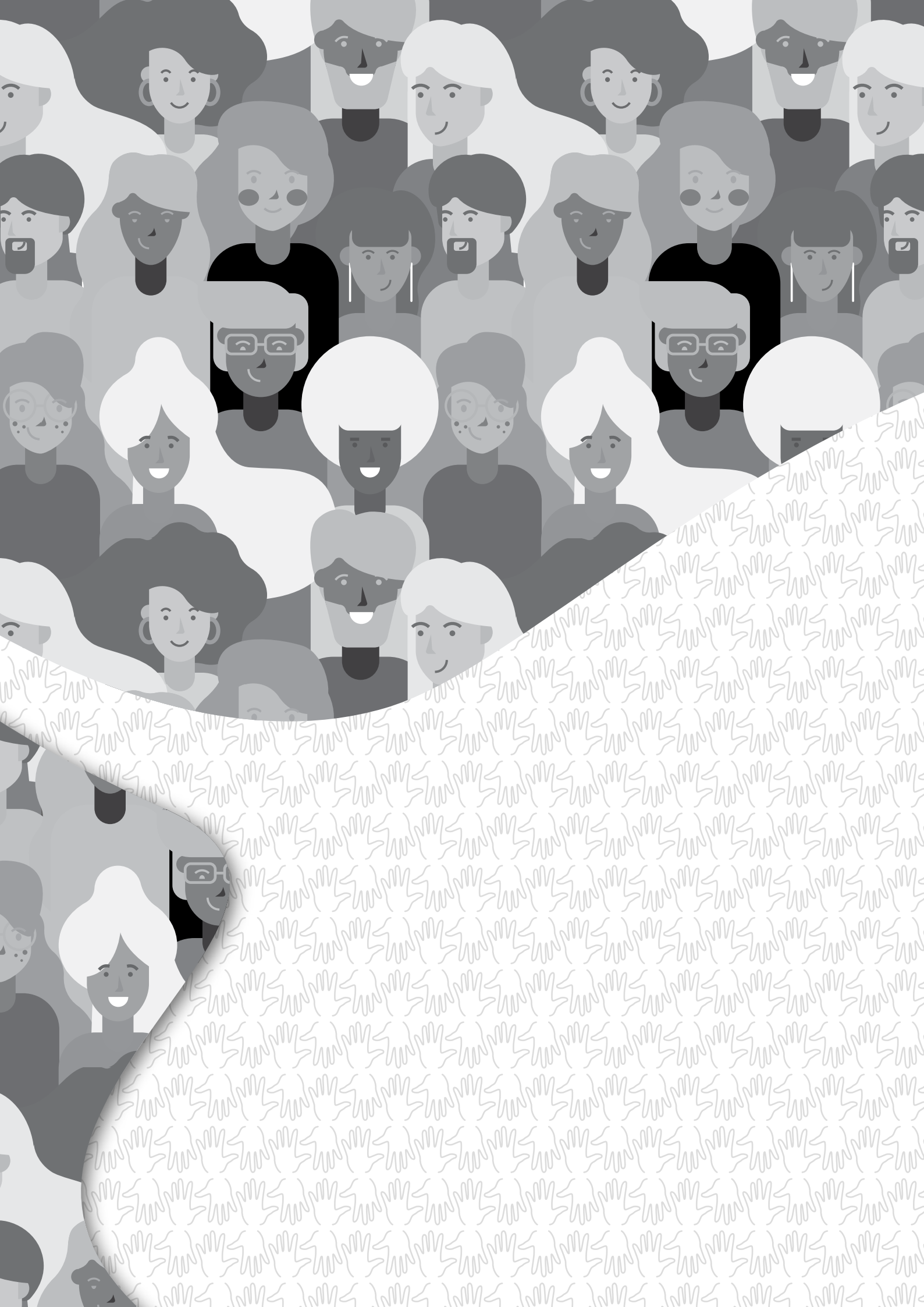


**PLANO SETORIAL
DE PREVENÇÃO E
ENFRENTAMENTO
DO ASSÉDIO E DA
DISCRIMINAÇÃO
NO MINISTÉRIO
DA DEFESA
(2025 – 2027)**



MINISTÉRIO DA
DEFESA



**PLANO SETORIAL DE
PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO
DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO
NO MINISTÉRIO DA DEFESA
(2025 – 2027)**



MINISTÉRIO DA
DEFESA

Brasília/2025



MINISTÉRIO DA DEFESA

Esplanada dos Ministérios, Bloco Q – Brasília-DF

José Mucio Monteiro Filho

Ministro de Estado da Defesa

Alte. Esq. Renato Rodrigues Aguiar Freire

Chefe do Estado-Maior Conjunto das Forças Armadas

Luiz Henrique Pochyly da Costa

Secretário-Geral

Marcelo Martins Pimentel

Chefe de Gabinete

Tiago Felipe Azevedo Isidro

Chefe da Assessoria Especial de Integridade e Segurança da Informação

Assessoria Especial de Integridade e Segurança da Informação

Equipe Técnica

Assessoria Especial de Comunicação Social – ASCOM/MD

Projeto Gráfico e Diagramação

1. INTRODUÇÃO	6
Destinatários da proteção	6
2. DIRETRIZES	7
3. DEFINIÇÕES	8
3.1 Assédio moral.....	8
3.2 Assédio moral organizacional	8
3.3 Assédio sexual.....	8
3.4 Discriminação	9
4. ESTRUTURA.....	10
4.1 Da prevenção	10
4.2 Do acolhimento	12
4.3 Do tratamento das denúncias.....	13
5. GOVERNANÇA E MONITORAMENTO	15
ANEXO I	16
ANEXO II	17
ANEXO III	18
6. FONTES	19

SUMÁRIO



1. INTRODUÇÃO

Este documento apresenta o **Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no Ministério da Defesa (PSPEAD/MD)**, alinhado à Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, e ao Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, que instituem, respectivamente, o Plano Federal e o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal.

Frisa-se que o presente plano abrange somente a Administração Central do Ministério da Defesa (ACMD). Contudo, a Escola Superior de Guerra (ESG), a Escola Superior de Defesa (ESD) e o Hospital das Forças Armadas (HFA) estruturarão seus respectivos planos.

O PSPEAD/MD tem como objetivo assegurar um ambiente livre de qualquer forma de assédio ou discriminação, promovendo a igualdade de oportunidades e o respeito à diversidade. Para tanto, o plano estabelece ações de prevenção e sensibilização, como campanhas educativas, treinamento de equipes e de enfrentamento, como canais de denúncia e demais protocolos, visando garantir que todas as pessoas possam se expressar e atuar sem medo de retaliações, em um espaço que priorize a dignidade humana e os princípios de equidade e respeito.

A fim de garantir a máxima acessibilidade, este plano foi redigido em linguagem clara e objetiva, permitindo assim a compreensão por parte de todas as pessoas, independentemente de idade, gênero, raça, orientação sexual, crença religiosa ou outras características.

É fundamental ressaltar que o plano ora apresentado constitui marco inicial, sujeito a ajustes e complementações ao longo da execução, a fim de garantir a constante adaptação às necessidades e aos desafios emergentes.

Destinatários da proteção

O Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no Ministério da Defesa visa à proteção dos seguintes agentes públicos em exercício no Ministério da Defesa:

- I. servidores públicos do Ministério da Defesa, sejam efetivos, temporários ou comissionados;
- II. empregados públicos;
- III. militares;
- IV. terceirizados; e
- V. estagiários.



2. DIRETRIZES

O PSPEAD/MD observa as diretrizes e orientações estabelecidas no Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal (PFPEAD) e possui a finalidade de criar ambientes de trabalho livres de violência, respeitando os direitos humanos e a dignidade de todos os servidores. O plano busca enfrentar o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação, decorrentes das relações de trabalho no âmbito da administração central do Ministério da Defesa

De acordo com o art. 3º da Portaria MGI nº 6.719, de 2024, as diretrizes gerais do PFPEAD na Administração Pública Federal são as seguintes:

- I.** compromisso institucional;
- II.** universalidade;
- III.** acolhimento;
- IV.** comunicação não-violenta;
- V.** integralização;
- VI.** resolutividade;
- VII.** confidencialidade; e
- VIII.** transversalidade.

O Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no Ministério da Defesa seguirá as mesmas diretrizes do PFPEAD, garantindo, assim, um ambiente de trabalho seguro para todas as pessoas que prestam serviço no Ministério da Defesa.



3. DEFINIÇÕES

Para garantir a precisão e a integridade das informações apresentadas, é fundamental esclarecer que as definições que serão apresentadas a seguir foram extraídas da Resolução do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) nº 351, de 28 de outubro de 2020, e do  “Guia Lilás: Orientações para a Promoção da Equidade de Gênero nos Órgãos e Entidades do Poder Executivo Federal.

Ao adotar as definições contidas na citada Resolução e no Guia Lilás, busca-se assegurar a utilização de um referencial técnico e conceitual sólido, elaborado por órgãos com expertise e credibilidade na temática. Essa medida visa evitar interpretações equivocadas ou imprecisas.

3.1 Assédio moral

De acordo com a Resolução do CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020, assédio moral é “a violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, independentemente de intencionalidade, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, podendo se caracterizar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de causar sofrimento, dano físico ou psicológico”.

“Atitudes de assédio moral podem ocorrer durante a jornada de trabalho e fora dela, se elas estiverem relacionadas à relação desenvolvida no âmbito profissional. Por exemplo, em deslocamento para eventos, em eventos de trabalho, em viagens de trabalho” (Guia Lilás).

3.2 Assédio moral organizacional

De acordo com a Resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020, assédio moral organizacional é o “processo contínuo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais”.

3.3 Assédio sexual

De acordo com a Resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020, assédio sexual é a “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”. A Corregedoria-Geral da União uniformizou o entendimento sobre os ilícitos disciplinares de natureza sexual, para os quais foi estabelecida a nomenclatura genérica de “condutas de conotação sexual”. Assim,



a expressão “condutas de conotação sexual” passou a ser o gênero que engloba tanto as situações mais gravosas, denominadas de “assédio sexual”, como as demais situações, denominadas de “outras condutas de natureza sexual”.

De acordo com o Guia Lilás, “O assédio sexual se caracteriza pelo não consentimento da pessoa assediada e não precisa ter contato físico, o assédio sexual pode acontecer por meio de mensagens escritas, gestos, cantadas, piadas, insinuações, chantagens ou ameaças e não precisa ser literal, a abordagem pode ser sutil ou explícita”.

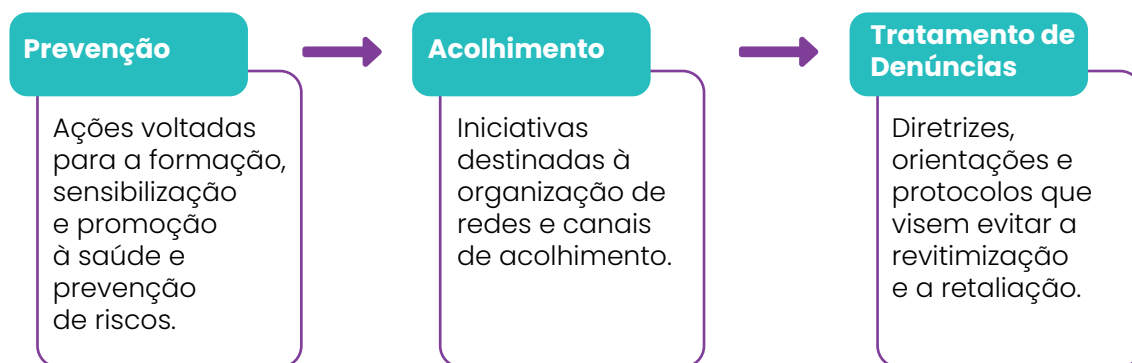
3.4 Discriminação

De acordo com a Resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020, 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”.



4. ESTRUTURA

A estrutura do PSPEAD/MD está organizada em três eixos principais:



4.1 Da prevenção

Para fomentar uma cultura organizacional que valorize a diversidade e o respeito mútuo, é essencial implementar iniciativas de prevenção ao assédio e à discriminação.

Existem várias formas de prevenir o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação no trabalho, mas a principal é a INFORMAÇÃO. O conhecimento das práticas comportamentais inaceitáveis e como reagir diante dos fatos promovem a conscientização e prevenção.

As iniciativas de prevenção são compostas pelas seguintes ações:

- formação e capacitação;
- sensibilização; e
- promoção da saúde e prevenção de riscos e agravos.

Formação e capacitação

As ações de formação e capacitação voltadas para a prevenção do assédio e da discriminação são essenciais para promover um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e inclusivo, na medida em que incentiva a formação e capacitação aos trabalhadores sobre os conceitos relacionados ao tema, fornecendo ferramentas para reconhecer, prevenir e combater comportamentos inapropriados nas diversas formas de assédio e discriminação.

A capacitação dos agentes públicos sobre prevenção ao assédio e à discriminação é um investimento fundamental para a construção de ambientes de trabalho mais seguros, justos e produtivos. Ao promover ações de conscientização e treinamento, as organizações demonstram seu compromisso com o respeito à diversidade e à inclusão, além de proteger seus agentes públicos de práticas prejudiciais.



Por que a CAPACITAÇÃO é tão importante?

- Proporciona aos agentes públicos um conhecimento mais profundo sobre os diferentes tipos de assédio e discriminação, suas consequências e como identificá-los;
- Ao identificar os sinais de assédio e discriminação, os agentes públicos podem agir de forma proativa para prevenir que situações mais graves ocorram;
- Pessoas bem-informadas contribuem para a construção de uma cultura organizacional baseada no respeito mútuo, na diversidade e na inclusão;
- Ao investir na capacitação e consequente disseminação de informação, o órgão demonstra seu compromisso com o cumprimento da legislação; e
- Um ambiente de trabalho livre de assédio e discriminação é mais saudável e produtivo, o que impacta positivamente a satisfação de todas as pessoas e os resultados do órgão.

Sensibilização

As ações de sensibilização compõem os esforços para construir um ambiente de trabalho saudável e inclusivo, pois colaboram para o entendimento e a empatia em relação aos impactos do assédio e da discriminação, os quais extrapolam o dia a dia do trabalho e podem provocar disfunções e transtornos também no âmbito da vida pessoal.

Sensibilizar não é apenas transmitir informações, é promover reflexões que incentivem e valorizem condutas desejáveis, ao mesmo tempo em que desestimulem comportamentos indesejáveis que possam contribuir para casos de assédio e discriminação.

Como condição de eficácia e efetividade, as ações devem contemplar todos os níveis hierárquicos desta instituição, bem como os vínculos funcionais, dos estratégicos aos operacionais, valendo-se de abordagens específicas para cada público, a fim de que toda a organização esteja alinhada com os valores do serviço público, com a integridade organizacional e com o enfrentamento do assédio e da discriminação.

Promoção da saúde e prevenção de riscos e agravos:

As ações de promoção da saúde e prevenção de riscos e agravos visam a promover o bem-estar da força de trabalho e prevenir o adoecimento decorrente de situações de assédio e discriminação. São conceitos interligados que visam a melhorar a qualidade de vida das pessoas, atuando de forma proativa para evitar doenças e promover hábitos saudáveis. Ao invés de focar apenas no tratamento de doenças, essa abordagem busca fortalecer os fatores que promovem a saúde.

A gestão eficaz do trabalho exige um equilíbrio cuidadoso entre o alcance das metas institucionais e a promoção de um ambiente de respeito à diversidade individual, às capacidades e aos recursos disponíveis. A prevenção do assédio e da discriminação é compromisso de todos. As iniciativas institucionais devem ir além da resposta a casos isolados, com investimento em programas de treinamento e conscientização que promovam uma cultura organizacional de respeito e inclusão. Ao capacitar nossos agentes públicos a identificarem e prevenirem condutas inaceitáveis, construímos um ambiente de trabalho mais seguro e saudável para todos.

As ações de prevenção estão contidas **ANEXO I**.





4.2 Do acolhimento

Cabe ao Ministério da Defesa orientar os agentes públicos sobre condutas que configurem assédio ou discriminação no ambiente de trabalho, e sobre os meios de buscar auxílio. As denúncias podem ser feitas por qualquer pessoa que se sinta diretamente afetada ou que tenha conhecimento de tais práticas.

O objetivo é garantir que todos os envolvidos recebam atendimento humanizado, com escuta qualificada, informações precisas e apoio emocional. Essa iniciativa está alinhada com as diretrizes do Plano Federal, criando uma cultura organizacional inclusiva e acolhedora.

Rede de acolhimento

Para fins de atender o disposto neste plano, a Rede de Acolhimento do Ministério da Defesa terá a seguinte formação:

- I. um representante da Assessoria Especial de Integridade e Segurança da Informação;
- II. um representante da Ouvidoria;
- III. um representante da Comissão de Ética Setorial; e
- IV. um representante da Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas.

Com a cooperação das unidades mencionadas acima, a Rede de Acolhimento atuará como facilitadora e articuladora da temática, orientando e direcionando as pessoas acerca das possibilidades de encaminhamento e das alternativas de suporte e orientação disponíveis no que tange ao enfrentamento a situação de assédio ou discriminação.

A Rede de Acolhimento deverá participar de formação específica sobre temáticas voltadas para a escuta ativa, riscos psicossociais do trabalho, métodos de prevenção, resolução de conflitos, saúde no trabalho, construção compartilhada do conhecimento e outros temas afins. A capacitação em comento será conduzida pela Assessoria Especial de Integridade e Segurança da Informação (AESPI).

Canais de acolhimento

Canais de Acolhimento constituem os espaços seguros e confidenciais onde pessoas que sofreram assédio ou discriminação podem encontrar apoio, escuta e orientação, garantindo que as vítimas se sintam à vontade para relatar suas experiências e buscar ajuda, sem medo de represálias ou julgamentos, garantindo o sigilo durante todo o processo.

A seguir, estão elencados os canais institucionais existentes no âmbito do Ministério da Defesa que oferecerão suporte e acolhimento a pessoas que vivenciem situações de assédio ou discriminação:

- I. Ouvidoria, por meio da Plataforma Fala.BR e atendimento individualizado, de forma presencial ou por telefone;



- II. Comissão de Ética Setorial, por meio do endereço eletrônico: etica@defesa.gov.br; e
- III. Rede de Acolhimento, por meio de seus integrantes.

Medidas acautelatórias

As Medidas Acautelatórias são ações imediatas e temporárias destinadas a proteger uma pessoa que possa estar sofrendo ou esteja em risco iminente de sofrer algum tipo de dano, como no caso de assédio moral, assédio sexual ou discriminação. Essas medidas visam a garantir a segurança física e psicológica da vítima, além de preservar as provas e evitar a continuidade da conduta assediadora.

A Rede de Acolhimento, seguindo um protocolo de medidas acautelatórias e visando preservar a integridade física e psicológica das possíveis vítimas de assédio ou discriminação, poderá propor à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas (COGE-PES), com a concordância da pessoa afetada, que considere a adoção de medidas cautelares como mudança de local de trabalho da vítima, proibição de contato e acompanhamento psicológico, a fim de prevenir atos de retaliação e garantir sua segurança, independentemente da atividade correcional.

As presentes medidas acautelatórias não excluem outras que poderão ser adotadas pela autoridade instauradora do processo administrativo disciplinar, seja de ofício ou a pedido da comissão processante.

As ações de acolhimento estão contidas no [ANEXO II](#).



4.3 Do tratamento das denúncias

Ao oferecer um mecanismo seguro e eficiente para que todas as pessoas denunciem situações de violência, o Ministério da Defesa reforça seu compromisso com a integridade, a segurança e o bem-estar de seus membros, contribuindo para a construção de um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

Registro da denúncia

A denúncia de casos de assédio ou discriminação no trabalho é um direito de todas as pessoas, podendo ser realizada de forma anônima ou não, pela pessoa alvo ou outra que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar essas condutas. No Ministério da Defesa, cabe à Ouvidoria (OUV-MD) promover a análise preliminar da denúncia, verificando se há elementos suficientes para encaminhar à unidade apuratória.

É fundamental ressaltar que a OUV-MD atua como canal de acolhimento e canal exclusivo para o recebimento e tratamento de denúncias, diferenciando-se dos demais canais de acolhimento, cuja finalidade é prestar acolhimento, suporte e orientação às vítimas de assédio ou de discriminação.

A fim de garantir a eficiência e a transparência no tratamento das denúncias de assédio e discriminação, recomenda-se que todas as ocorrências sejam registradas exclusivamente na Plataforma Fala.BR. Essa centralização permite o acompanhamento integral de cada caso, desde o registro até a conclusão do processo,



assegurando aos denunciante atendimento célere e adequado. Em casos excepcionais, em que por algum motivo o denunciante não consiga registrar a denúncia na plataforma, a Ouvidoria realizará o registro.

Sigilo dos dados pessoais e proteção da pessoa denunciante

A proteção à pessoa denunciante deve ser compreendida como garantia mínima a ser assegurada a quem, de boa-fé, registrar denúncia. No Ministério da Defesa, desde o recebimento da denúncia, serão asseguradas ao denunciante o sigilo dos dados pessoais e a proteção contra ações praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar.

A preservação da identidade do denunciante, dos elementos que permitam sua identificação, bem como o sigilo dos dados contidos na denúncia são assegurados durante o processo apuratório.

Terão acesso aos dados do denunciante, apenas as pessoas com necessidade de conhecê-los para fins de tratamento e apuração da denúncia.

Apuração da denúncia

Após realizada a análise no âmbito da Ouvidoria, o processo segue para a Unidade Setorial de Correição, para fins de análise inicial de admissibilidade e, se for caso, início do procedimento apuratório.

O tratamento correcional das denúncias de assédio ou discriminação deverá ser célere, controlado e definido como prioritário, em relação a outros temas.

Todo tratamento e apuração da denúncia de assédio ou discriminação deverá ser pautado na não revitimização, com atenção especial aos momentos de oitiva, que deverão ocorrer sem a presença do denunciado, devendo ser devidamente justificados pela comissão de processo administrativo disciplinar em casos contrários.

As declarações da vítima de assédio ou discriminação serão qualificadas como meio de prova de alta relevância, quando coerentes com as demais provas dos autos, produzidas com a observância aos direitos individuais da pessoa denunciada.

Todo o processo de apuração conduzido pela Unidade Setorial de Correição seguirá o devido processo legal, sendo observado o princípio da ampla defesa e do contraditório.

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

Caso haja a identificação de crime ou ilícito penal no âmbito da apuração correcional, a Unidade Setorial de Correição encaminhará cópia dos autos ao Gabinete do Ministro de Estado da Defesa, com sugestão de remessa ao Ministério Público.

As ações de tratamento de denúncias estão contidas no **ANEXO III**.





5. GOVERNANÇA E MONITORAMENTO

A supervisão e acompanhamento do presente plano será realizada pela Assessoria Especial de Integridade e Segurança da Informação do Ministério da Defesa (AESPI-MD). Cabe à AESPI a atribuição de coordenar a elaboração, implementação e avaliação contínua de políticas, procedimentos e ações preventivas do plano, visando a eliminação de todas as formas de assédio e discriminação no âmbito da organização.

No entanto, para garantir a capilaridade e a efetividade da implementação deste plano, torna-se imprescindível o apoio de todas as áreas da ACMD. Para acompanhar de perto o progresso e a eficácia das iniciativas e práticas aqui estabelecidas, a AESPI realizará o monitoramento e avaliação com base na coleta e análise de dados quantitativos e qualitativos, visando identificar os avanços alcançados, os desafios a serem superados e as oportunidades de melhoria contínua.

Os resultados do monitoramento e da avaliação serão documentados em relatórios e divulgados para toda a ACMD, como forma de prestar contas e promover a cultura de transparência e responsabilidade, com restrição às informações pessoais, caso possua.

Por fim, frisa-se que o presente plano é um documento dinâmico e em constante aprimoramento, construído de forma colaborativa e aberto a discussões e revisões periódicas. Seu objetivo é assegurar um ambiente de trabalho alinhado às melhores práticas de gestão, no que tange à prevenção e combate ao assédio e à discriminação.



ANEXO I – AÇÕES DE PREVENÇÃO					
Descrição da Ação	Público – Alvo	Resultados esperados	Áreas envolvidas	Riscos Tratados	Prazo
Cursos específicos: Oferecer treinamento ou curso específico para líderes sobre: Como prevenir e lidar com situações de assédio e discriminação, e como desenvolver habilidades de liderança inclusiva e de gestão de conflitos.	Agentes públicos, incluindo a alta administração	Fortalecimento da liderança na prevenção e combate ao assédio. Criação de um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo. Melhora na comunicação e na resolução de conflitos entre os líderes e seus colaboradores.	AESPI/ COGEPEs	Assédio e discriminação por parte de líderes, falta de habilidades de liderança inclusiva e gestão de conflitos, perpetuação de comportamentos inadequados.	No mínimo um curso por semestre.
Incentivo à realização de cursos abordando os seguintes temas: reconhecimento de diferentes formas de assédio e discriminação, comunicação assertiva, respeito às diferenças, importância de uma cultura inclusiva.	Agentes públicos	Maior conscientização sobre os tipos de assédio e suas consequências. Redução da ocorrência de casos de assédio. Criação de um ambiente de trabalho mais seguro e respeitoso.	AESPI/ Comissão de Ética Setorial/ COGEPEs	Desconhecimento sobre assédio e discriminação, comunicação inadequada, desrespeito às diferenças, cultura não inclusiva.	No mínimo um ciclo de cursos por ano.
Campanhas de conscientização: Utilizar os canais de comunicação (e-mail, intranet) para disseminar informações sobre assédio e discriminação, fomentando o correto entendimento sobre o tema.		Maior conscientização sobre o tema. Mudança de cultura organizacional. Melhora da imagem da instituição.	AESPI/ Assessoria Especial de Comunicação Social (ASCOM)	Invisibilidade do tema, normalização de comportamentos inadequados, falta de informação sobre como denunciar ou buscar ajuda.	No mínimo uma campanha por semestre.
Reconhecimento e valorização: Promover ações que visem reconhecer e valorizar as contribuições de todos os servidores, independentemente de suas características.		Sentir-se valorizado e reconhecido por seu trabalho aumenta a autoestima e a satisfação dos colaboradores, o que impacta positivamente em seu bem-estar emocional.	AESPI/ COGEPEs	Falta de reconhecimento, desmotivação, baixa autoestima, baixa produtividade.	No mínimo uma vez por ano.
Pesquisa Clima Organizacional: Em formato digital e com participação facultativa dos agentes públicos.	Agentes públicos	A pesquisa permitirá captar a percepção dos agentes públicos sobre o ambiente em que atuam, a estrutura física e organizacional. A participação dos agentes na identificação dos diversos elementos e eventos que afetam a sensação de satisfação, a partir dos ambientes de trabalho, será de vital importância para o desenvolvimento de ações e políticas que possam ser implementadas com base em dados concretos. A análise dos resultados e a interpretação dos dados da pesquisa poderão contribuir para a modernização e adoção de melhores práticas de gestão inclusive na prevenção e enfrentamento do Assédio e da Discriminação no Ministério da Defesa.	AESPI/ COGEPEs	Mitigar os fatores que impactam na gestão, nas políticas internas ou na estrutura do órgão.	Sempre no terceiro trimestre de cada ano.



ANEXO II – AÇÕES DE ACOLHIMENTO					
Descrição da Ação	Público – Alvo	Resultados esperados	Áreas envolvidas	Riscos Tratados	Prazo
Criação da Rede de Acolhimento do Ministério da Defesa: A rede atenderá casos de assédio e discriminação, proporcionando escuta qualificada, orientação e acompanhamento psicológico às partes envolvidas.	Agentes públicos	Redução do sofrimento das vítimas, promoção do bem-estar psicológico, aumento da confiança na instituição.	Ouvidoria/ Comissão de Ética Setorial/ AESPI/ COGEPES	Revitimização da vítima, falta de suporte e acompanhamento psicológico, sensação de desamparo, impunidade do agressor.	Até dezembro de 2026.
Comunicação transparente com as vítimas: As vítimas serão informadas de forma clara e regular sobre as medidas adotadas.		Aumento da confiança das vítimas no processo e na instituição, redução da sensação de impunidade e incentivo à participação ativa na resolução do caso.	Ouvidoria/ Corregedoria	Falta de informação sobre o andamento das investigações, sensação de descaso, desconfiança nas instituições.	Ação contínua.
Protocolo de medidas acautelatórias: Adoção de um protocolo detalhado, com diferentes tipos de medidas cautelares (afastamento, proibição de contato etc.), a serem aplicadas de acordo com a gravidade de cada caso.		Proteção imediata das vítimas, prevenção de novas ocorrências de assédio e garantia de um ambiente de trabalho seguro.	AESPI/COGEPES/ Corregedoria	Falta de medidas de proteção para a vítima, risco de retaliação, sensação de insegurança.	Até dezembro de 2026.
Divulgação dos canais de acolhimento: Divulgar os canais existentes, garantindo que as vítimas se sintam seguras para denunciar o assédio ou discriminação sem medo de retaliações.		Facilitação da denúncia, redução do medo de retaliação.	Ouvidoria, Comissão de Ética Setorial/ AESPI/ COGEPES/ASCOM	Desconhecimento sobre os canais de denúncia, medo de represálias, falta de confiança nos mecanismos de proteção.	Uma vez a cada trimestre.
Capacitação contínua dos gestores: Capacitação sobre como identificar e lidar com situações de assédio, como aplicar as medidas cautelares e como promover um ambiente de trabalho seguro e respeitoso.	Agentes públicos, incluindo a alta administração	Aumento da conscientização sobre o tema, melhoria na identificação e no tratamento de casos de assédio e discriminação, fortalecimento da cultura organizacional.	AESPI/COGEPES	Falta de preparo para lidar com situações de assédio, omissão, conivência, perpetuação de comportamentos inadequados.	Ação contínua.



ANEXO III – AÇÕES DE TRATAMENTO DAS DENÚNCIAS

Descrição da Ação	Público-Alvo	Resultados esperados	Áreas envolvidas	Riscos Tratados	Prazo
Capacitação contínua da equipe da ouvidoria: nas temáticas “recebimento e tratamento de denúncias” e “proteção à pessoa denunciante”.	Equipe da Ouvidoria	Garantir que os integrantes da Ouvidoria desenvolvam habilidades de comunicação, escuta ativa e empatia, proporcionando um atendimento mais humanizado e acolhedor às pessoas que procuram o serviço.	Ouvidoria	Falta de preparo para lidar com denúncias e falta de conhecimento sobre proteção ao denunciante.	Por se tratar de ação permanente, serão realizadas capacitações a serem contempladas no Plano Anual de Capacitação da OUV-MD dos exercícios 2025 e 2026.
Divulgação no âmbito da ACMD, de informações sobre a adequada e devida observância dos procedimentos de recebimento e tratamento de denúncias.	Agentes públicos	Assegurar que todos os agentes públicos conheçam a existência do canal de denúncias e como utilizá-lo.	Ouvidoria/ ASCOM	Desconhecimento sobre os canais de denúncia, falta de confiança nos mecanismos de proteção, medo de represálias.	No mínimo 2 (duas) ações por ano.
Campanhas internas e externas de sensibilização e conscientização sobre o papel da Ouvidoria, ressaltando sua importância como instância de participação e controle social.		Contribuir para que a construção de uma cultura organizacional baseada na ética, na transparência e no respeito aos direitos humanos, fortalecendo, além da credibilidade interna, a confiança da população.	Ouvidoria/ ASCOM	Invisibilidade da Ouvidoria, desconhecimento sobre sua importância como canal de participação e controle social, baixa procura pelos serviços da Ouvidoria.	Até o 1º semestre de cada ano.
Ações de fomento a uma cultura organizacional que valorize a ética e a integridade, com mecanismos que garantam a proteção da pessoa denunciante e coíbam retaliações.		A implementação de medidas de proteção ao denunciante fará com que os servidores se sintam mais seguros para reportar irregularidades, sem medo de represálias. Assim, todos terão maior conhecimento sobre os valores éticos da organização, os canais de denúncia e as consequências de atos inadequados e criminosos.	Ouvidoria/ ASCOM	Cultura de tolerância à corrupção e outras irregularidades, falta de mecanismos de proteção ao denunciante, retaliações contra quem denuncia.	No mínimo uma ação por ano.
Realização de visitas às unidades da ACMD para apresentar a Ouvidoria, coletar sugestões e esclarecer dúvidas sobre o procedimento de recebimento e tratamento de denúncia.		Oportunizar o recebimento de sugestões e feedbacks para aprimorar os processos e serviços da Ouvidoria.	Ouvidoria	Distanciamento entre a Ouvidoria e as unidades da ACMD, falta de conhecimento sobre os procedimentos de denúncia, dificuldades de acesso aos serviços da Ouvidoria.	No mínimo 2 (duas) ações por ano.
Treinamentos e workshops: Sobre a importância da coleta de provas, alcançando tanto as vítimas quanto as testemunhas.	Agentes públicos	Fortalecimento das investigações e redução da impunidade.	AESPI/ Corregedoria	Falta de conhecimento do assunto por parte dos agentes públicos, resultando na ineficiência da investigação.	Uma vez por semestre.



6. FONTES



Relatório de ações de equidade de gênero e raça do Senado Federal

Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/601637/Equidade_genero_SF.pdf. Acesso em: 2 abr. 2025.



Visível e invisível: a vitimização de mulheres no Brasil 4ª edição – 2023

Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2023/03/visiveleinvisivel-2023-relatorio.pdf>. Acesso em: 2 abr. 2025.



Guia de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual – Portal Gov.br

Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/guia-de-prevencao-ao-assedio-moral-e-sexual>. Acesso em: 2 abr. 2025.



Decreto nº 11.529, de 16 de maio de 2023. Institui o Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação

Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/D11529.htm. Acesso em: 2 abr. 2025.



Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, Institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta

Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/decreto/D12122.htm. Acesso em: 2 abr. 2025.



Escola Virtual de Governo. Prevenção e Enfrentamento do Assédio Sexual e Moral. Brasília

Disponível em: Enap: <https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1115>. Acesso em: 2 abr. 2025.



Guia Lilás. Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. CGU, 2023

Disponível em: https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2024/12/cgu-lanca-versao-atualizada-do-guia-lilas-contr-a-assedios-e-discriminacao-no-governo/22nov24-vfinal_cgu-guialilas2024.pdf. Acesso em: 2 abr. 2025.



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

Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mgi-n-6.719-de-13-de-setembro-de-2024-587538760>. Acesso em: 2 abr. 2025.



Programa Federal de Ações Afirmativas. Modelo de Plano de Ação. Brasília: MPI, MMULHERES, MDH e MIR, 2024

Disponível em: https://www.gov.br/igualdaderacial/pt-br/assuntos/copy2_of_noticias/ModelodePlanodeAoPFAA.pdf. Acesso em: 2 abr. 2025.



LEI Nº 12.288, DE 20 DE JULHO DE 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial

Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm. Acesso em: 2 abr. 2025.



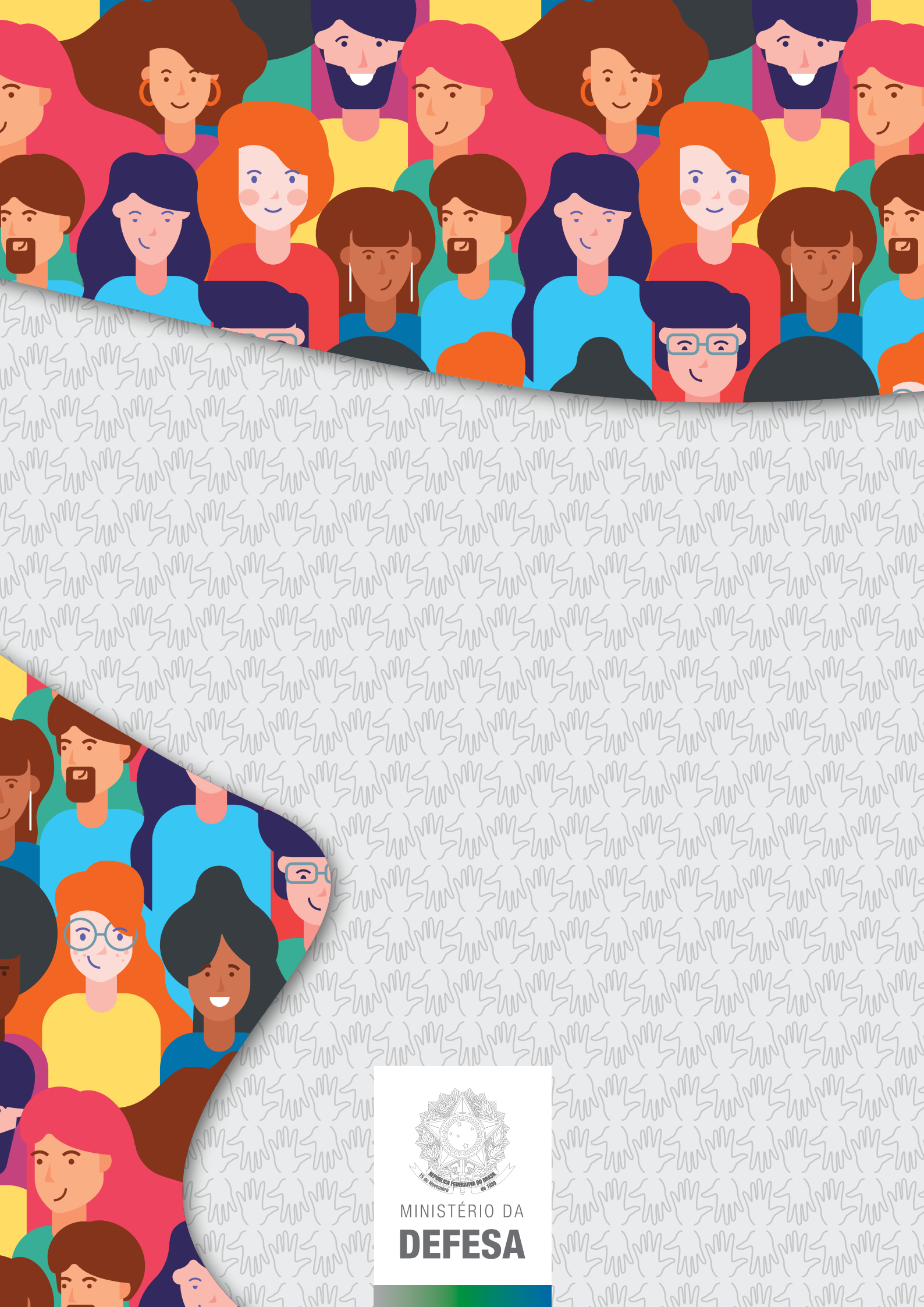
Plano setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação da Controladoria-Geral da União (CGU)

Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/94188/1/Plano_Setorial_-_Combate_Assedio.pdf. Acesso em: 2 abr. 2025.



Sugestões para a construção de Planos Setoriais formulado pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos

Disponível em: https://www.gov.br/ouvidorias/pt-br/prevencao-e-enfretamento-assedio-discriminacao/pfpead/sugestoes_para_construcao_de_planos_setoriais.pdf#:~:text=4.-,O%20que%20%C3%A9%20o%20Plano%20Setorial%3F,formas%20de%20monitoramento%20dessas%20a%C3%A7%C3%B5es. Acesso em: 2 abr. 2025.



MINISTÉRIO DA
DEFESA