

PLANO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO

MINISTÉRIO DA CULTURA
2025-2027

MINISTÉRIO DA CULTURA
Esplanada dos Ministérios, Bloco B
Brasília – DF

MARGARETH MENEZES DA PURIFICAÇÃO COSTA
Ministra de Estado da Cultura

MÁRCIO TAVARES DOS SANTOS
Secretário-Executivo

JOELMA OLIVEIRA GONZAGA
Secretária do Audiovisual

ROBERTA CRISTINA MARTINS
Secretária dos Comitês de Cultura

MÁRCIA HELENA GONÇALVES ROLLEMBERG
Secretária de Cidadania e Diversidade Cultural

MARCOS ALVES DE SOUZA
Secretário de Direitos Autorais e Intelectuais

HENILTON PARENTE DE MENEZES
Secretário de Economia Criativa e Fomento Cultural

FABIANO DOS SANTOS
Secretário de Formação, Livro e Leitura

COMITÊ DE INTEGRIDADE DO MINISTÉRIO DA CULTURA
Portaria Conjunta nº 01, de 06 de setembro de 2023

ANA VITORIA PIAGGIO ALBUQUERQUE
Chefe da Assessoria Especial de Controle Interno
Coordenadora do Comitê de Integridade

ALINE TOFETI NAVES
Ouvidora

JORGE ARZABE
Corregedor

VANIA LINHARES SANTOS
Presidente da Comissão de Ética

BRUNA MARIA DOS SANTOS
Coordenadora-Geral de Gestão de Pessoas

Desde o início da nossa gestão, defendemos a integridade como um elemento central, não apenas em nosso ambiente de trabalho, tanto na forma como nos comportamos, interagimos e trabalhamos, seja em nossas equipes, bem como na interação com a sociedade. Por isso, cultivamos um ambiente onde o respeito mútuo e a honestidade sejam a base de nossas relações, onde todas as pessoas possam prosperar e contribuir para o sucesso do nosso Ministério. Ao adotar condutas éticas, temos a responsabilidade de combater todas as formas de assédio e discriminação, criando um espaço inclusivo e justo para todas as pessoas.

Em alinhamento com o **Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do Governo Federal**, propomos um Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, cujo objetivo é enfrentar todas as formas de violências decorrentes das relações de trabalho, em especial o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação.

Este Plano é parte de nossa jornada para o Ministério da Cultura, que completa 40 anos em 2025, seja cada vez mais como um local onde a diversidade seja não só respeitada, mas celebrada. Ele é um compromisso com a construção de um ambiente de trabalho saudável, no qual a dignidade e o bem-estar de cada pessoa sejam garantidos. A integridade e o respeito não são apenas valores que defendemos internamente, mas também pilares fundamentais para a construção de políticas públicas eficazes, atendendo às demandas de agentes culturais e da sociedade. E é por meio da integridade que buscamos a valorização e o respeito, para que todas as pessoas possam se sentir acolhidas e seguras em nosso ambiente de trabalho.

APRESENTAÇÃO

A promoção de ambientes de trabalho saudáveis e seguros é essencial para garantir que todas as pessoas possam desempenhar suas funções com dignidade, respeito e integridade. Ambientes assim não apenas favorecem o bem-estar físico e mental, mas também propiciam a eficiência e a qualidade na prestação de serviços públicos. Quando as pessoas se sentem respeitadas e seguras, elas conseguem desempenhar suas funções de maneira mais produtiva e com maior comprometimento, contribuindo de forma mais eficaz para o alcance dos objetivos institucionais.

A violência no trabalho é um fenômeno que pode se manifestar de diversas formas, e o assédio e a discriminação são algumas de suas manifestações mais prejudiciais. O assédio moral, por exemplo, é caracterizado por condutas que expõem a pessoa a situações humilhantes e constrangedoras, com o objetivo de prejudicar sua dignidade, integridade psicológica e sua vida profissional. O assédio sexual, por sua vez, envolve qualquer conduta de conotação sexual, seja verbal, gestual ou física, imposta à pessoa contra sua vontade, com o intuito de causar constrangimento e violar sua liberdade sexual. Já a discriminação abrange todas as formas de exclusão ou restrição baseadas em características como nacionalidade, origem, raça, cor, etnia, gênero, orientação sexual, religião, idade, deficiência, dentre outras, prejudicando o acesso a direitos e oportunidades em igualdade de condições. Essas práticas, além de causarem danos diretos às vítimas, também afetam a saúde institucional, comprometendo a colaboração entre as equipes e a confiança da sociedade.

O Governo Federal tem adotado uma série de medidas para prevenir e enfrentar todas as formas de violência no trabalho, com o objetivo de promover uma cultura de respeito, integridade e equidade no ambiente público. O Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, e a Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, estruturam e estabelecem diretrizes para a prevenção e o enfrentamento do assédio e da discriminação na Administração Pública Federal. Essas medidas incluem ações de prevenção e de implementação de protocolos de acolhimento e proteção para as vítimas de assédio e discriminação, de implementação de canais de denúncia, de acompanhamento das situações de violência e de garantia de processos apuratórios livres de revitimização, fundamentais para assegurar a efetividade das políticas de prevenção e enfrentamento.

Outro elemento essencial dessa gestão é o fortalecimento de ações afirmativas, como estruturantes, além da participação social como ação essencial para as transformações que queremos ver e para a consolidação de políticas públicas da cultura como um bem de todos os brasileiros e brasileiras. A Cultura é viva, dinâmica e se renova a cada geração. Assim, nosso trabalho precisa refletir e acompanhar essa evolução, promovendo um país e um Ministério mais inclusivos, mais representativos e mais acolhedores.

Agradeço a cada uma das pessoas que trabalham no Ministério da Cultura, pelo esforço e pela dedicação diária. Sabemos que enfrentamos desafios, mas os superamos com coragem e união. E esse é um trabalho coletivo, para termos um ambiente de trabalho pautado pela transparência, pelo respeito e pelo diálogo aberto, onde todas as vozes possam ser ouvidas e todas as pessoas se sintam protegidas e respeitadas.

A Cultura é para todas as pessoas, e o nosso compromisso é construir um espaço onde cada um e cada uma se sinta parte desse processo criativo e transformador.

Sigamos, juntas e juntos, fazendo do Ministério da Cultura um reflexo do Brasil que queremos: um país com e para todos os brasileiros e brasileiras, respeitando nossas diversidades e nossas identidades.

Margareth Menezes da Purificação
Ministra da Cultura

DIRETRIZES

Este Plano observa as diretrizes previstas no Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal, elencadas a seguir:

- COMPROMISSO INSTITUCIONAL:** promoção de ambiente organizacional de respeito à diversidade e à inclusão, baseada em políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis.
- UNIVERSALIDADE:** inclusão de todas as pessoas na esfera de proteção do presente Plano, incluindo servidoras e servidores efetivos, temporárias e temporários, comissionadas e comissionados, empregadas públicas e empregados públicos, estagiárias e estagiários, e trabalhadoras e trabalhadores terceirizados.
- ACOLHIMENTO:** ações de escuta, fornecimento e esclarecimento de informações sobre caminhos possíveis para soluções focadas na pessoa assediada ou discriminada.
- COMUNICAÇÃO NÃO VIOLENTA:** utilização de linguagem positiva, inclusiva e não estigmatizante, manifestada pelo compartilhamento da observação de um fato e pela expressão de sentimentos e necessidades.
- INTEGRALIZAÇÃO:** o atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio e discriminação serão orientados por abordagem sistêmica e fluxos de trabalho integrados entre as unidades e especialidades profissionais.
- RESOLUTIVIDADE:** o tratamento correcional das denúncias de assédio ou discriminação deverá ser célere, controlado e definido como prioritário.
- CONFIDENCIALIDADE:** as identidades de todas as partes envolvidas, incluindo as testemunhas, deverão ser protegidas a fim de evitar exposição ou retaliações. O sigilo e a confidencialidade das informações fornecidas deverão ser assegurados.
- TRANSVERSALIDADE:** a abordagem das situações de assédio e discriminação deverá levar em conta sua relação com a organização, a gestão do trabalho e suas dimensões sociocultural, institucional e individual.

Este Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, elaborado no contexto do Programa Integridade em Cena, apresenta as iniciativas do Ministério da Cultura para o próximo triênio (2025-2027), em articulação direta com o Plano de Integridade institucional. As ações aqui previstas são um recorte do plano de integridade, com o objetivo de dar maior visibilidade às ações relacionadas ao combate ao assédio e à discriminação e de garantir que a questão da violência no trabalho receba a atenção necessária, em alinhamento com a promoção de uma cultura organizacional saudável e ética. Assim, o MinC reforça seu compromisso com a construção de um ambiente de trabalho mais seguro para todas as pessoas, assegurando que as ações previstas sejam não apenas implementadas, mas também monitoradas e aprimoradas continuamente.

GOVERNANÇA

A governança da integridade no MinC envolve um conjunto de instâncias que trabalham de forma integrada e coordenada para promover a transparência, a responsabilidade e a ética. O objetivo é garantir não apenas a conformidade com as normas, mas também um ambiente de trabalho que favoreça o cumprimento dos princípios éticos e a promoção de um serviço público de qualidade, tanto internamente, junto às lideranças e ao corpo funcional, quanto externamente, na relação com a sociedade.

O **COMITÊ INTERNO DE GOVERNANÇA DO MINC (CGMINC)**, instituído pela Portaria MinC nº 121, de 9 de abril de 2024, assessora a ministra de Estado da Cultura, garantindo que as práticas de governança estejam alinhadas com os princípios de transparência, responsabilidade e eficácia, em conformidade com o Decreto nº 9.203, de 2017. Ele orienta a implementação de políticas públicas e assegura que as ações sejam realizadas com eficiência e observando a legalidade.

O **COMITÊ DE APOIO À GESTÃO, GOVERNANÇA, RISCOS E CONTROLE (CGRC)**, também instituído pela Portaria MinC nº 121, de 9 de abril de 2024, tem a função de assessorar e subsidiar as atividades do Comitê Interno de Governança, acompanhando pautas oriundas de outros colegiados internos de apoio à governança e oferecendo subsídios técnicos para integração das práticas com as estratégias e os objetivos do MinC.

O **COMITÊ DE INTEGRIDADE (CI/MINC)**, instituído pela Portaria Conjunta nº 01, de 6 de setembro de 2023, articula e coordena ações de integridade, transparência e acesso à informação. Composto pela Assessoria Especial de Controle Interno (AECI), Comissão de Ética (CE), Corregedoria (COREG) e Ouvidoria (OUV), o Comitê promove a cultura de integridade no MinC, fortalecendo a articulação e a coordenação das atividades dessas instâncias. O CI/MinC conta, também, com o apoio da Assessoria de Comunicação Social (ASCOM), Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas (COGEP) e Assessoria de Participação Social e Diversidade (APSD), nos temas das respectivas competências.

Além destes colegiados, o MinC conta também com unidades que atuam na promoção da integridade: a **AECI** presta assessoramento e orientação técnica nas áreas de controle, gestão de riscos, transparência e integridade, enquanto a **Comissão de Ética** promove a cultura ética e apura condutas em desacordo com as normas éticas. A **Corregedoria** apura irregularidades funcionais e atos lesivos à Administração Pública, e a **Ouvidoria** recebe e analisa manifestações da sociedade e do público interno, promovendo a melhoria contínua dos serviços prestados.

ESTRUTURA, METODOLOGIA E MONITORAMENTO

Estrutura

As ações deste Plano de Enfrentamento e Prevenção do Assédio e da Discriminação estão organizadas em três eixos: prevenção, acolhimento e tratamento de denúncias.

As ações relacionadas ao eixo de **prevenção** estão classificadas em três categorias: formação, sensibilização e promoção da saúde, e prevenção de riscos e agravos. No campo das ações de formação, incluem-se a incorporação de iniciativas específicas no Plano de Desenvolvimento de Pessoas, voltadas para a integridade, prevenção ao assédio e discriminação, comunicação não violenta, gestão participativa e humanizada, e letramento étnico-racial, de gênero e de outras formas de discriminação. Também fazem parte dessa categoria os ciclos formativos direcionados a lideranças, a exemplo do Liderança Íntegra, e a definição de parâmetros mínimos de formação e mecanismos para monitorar a participação em ações educativas. Já as ações de sensibilização englobam iniciativas como a publicação e divulgação do Código de Conduta Ética, a realização de campanhas de conscientização, como a divulgação do Guia Lilás, e a publicação do Boletim Diversidade em Pauta. Além disso, são promovidas edições do programa Integridade em Cena Convida, com o objetivo de fortalecer o ambiente íntegro, tendo como público-alvo todo o corpo funcional. No âmbito das ações de promoção da saúde e prevenção de riscos e agravos, cabe destacar a estruturação de programa voltado para a promoção de ambientes de trabalho diversos, seguros e saudáveis, além da realização de pesquisa sobre clima organizacional e qualidade de vida no trabalho, que possibilitam redirecionar ações e aprimorar estratégias de enfrentamento a desafios relacionados a assédios e a práticas discriminatórias.

No eixo de **acolhimento**, as ações estão divididas em três frentes: rede de acolhimento, canais de acolhimento e medidas acautelatórias. A rede de acolhimento será estruturada por meio da criação de uma comissão de apoio voltada às pessoas afetadas por assédio e discriminação. Quanto aos canais de acolhimento,

destaca-se a instituição e divulgação de meios permanentes de escuta e acolhimento, garantindo suporte contínuo às pessoas vítimas de violência laboral. Já as medidas acautelatórias incluem a definição de formulário e critérios de avaliação de risco, a serem utilizados pela comissão de apoio, de modo a identificar e mitigar situações de vulnerabilidade.

Por fim, no eixo de **tratamento de denúncias**, as ações são classificadas em tratamento de denúncias recebidas e na proteção da pessoa denunciante, assegurada por meio do estabelecimento e divulgação de procedimentos específicos, garantindo a confidencialidade e a segurança de quem reporta irregularidades. Quanto aos procedimentos de tratamento de denúncias, há a previsão de divulgação de um manual de conduta direcionado às pessoas que lidam com manifestações da ouvidoria, bem como a instituição de protocolos de atendimento personalizado, que abrangem atendimentos presenciais, virtuais e telefônicos, com tratamento específico para demandas oriundas de relações de trabalho, focando na orientação, acolhimento e resolução das situações reportadas.

Metodologia

A elaboração deste plano, sob coordenação da Assessoria Especial de Controle Interno, contemplou as seguintes etapas:

- **Prospecção de ações junto a todas as unidades do Ministério**, tendo como diretriz a proposição de iniciativas de prevenção ao assédio e à discriminação e demais tipos de violência laboral, buscando incentivar a proposição de ações adequadas aos desafios de cada contexto.
- **Participação das unidades de promoção da integridade do Ministério da Cultura** na elaboração do texto e na proposição de ações com base em riscos previamente identificados; nos resultados das autoavaliações realizadas segundo os modelos de maturidade em integridade pública (MMIP), em ouvidoria (MMOuP) e correicional (CRG-MM), elaborados pela Controladoria-Geral da União; no resultado da avaliação segundo o Índice de Governança, Sustentabilidade e Inovação (IESGo), proposto pelo Tribunal de Contas da União; nas manifestações registradas na ouvidoria; nos processos de apuração ética e disciplinar; em recomendações de órgãos de controle e no Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD).
- **Compartilhamento das iniciativas no Fórum Temático de Integridade, do Sistema MinC**, em alinhamento com as premissas de buscar o engajamento de todos os órgãos e entidades do Sistema MinC e de propor iniciativas transversais de promoção da integridade, de forma a evitar a sobreposição de esforços, racionalizar os custos e melhorar o desempenho e a qualidade dos resultados.
- **Apreciação e aprovação do plano pela ministra de Estado da Cultura**, seguindo a premissa de comprometimento da alta administração com a manutenção de um adequado ambiente de integridade.

Monitoramento

A responsabilidade pela execução das ações previstas no plano cabe às unidades proponentes, que deverão articular-se com outras unidades eventualmente envolvidas. O Comitê de Integridade será responsável por acompanhar a implementação das ações junto às unidades executoras, e a Assessoria Especial de Controle Interno (AECI) realizará monitoramento semestral, com base nas informações fornecidas pelas unidades responsáveis, incluindo o estado atual de cada ação e as entregas efetivamente realizadas.

Com os dados obtidos no processo de monitoramento, a AECI elaborará relatórios sobre a execução das ações. Esses relatórios serão disponibilizados no sítio eletrônico do Ministério da Cultura, promovendo transparência sobre o andamento das iniciativas ao longo do triênio.

Além disso, os relatórios de monitoramento serão encaminhados ao Comitê de Apoio à Gestão, Governança, Riscos e Controle, e ao Comitê Interno de Governança. Essas instâncias, no exercício de suas atribuições, colaborarão para o acompanhamento e a execução do plano.

AÇÕES PREVISTAS

PREVENÇÃO

As ações de prevenção têm como finalidade criar e manter um ambiente de trabalho saudável, reduzindo a ocorrência de práticas de assédio e discriminação. Elas servem para consolidar uma cultura organizacional que valorize o respeito às diferenças, à equidade e à diversidade. Essas ações também visam identificar e mitigar riscos, promover a saúde ocupacional e fortalecer uma cultura institucional pautada pelos valores do MinC, fortalecendo um ambiente de trabalho seguro e acolhedor.

DIMENSÃO | FORMAÇÃO

- **AÇÃO | Publicar o código de conduta ética do MinC**
UNIDADE RESPONSÁVEL | Comissão de Ética
PRAZO | 1º trimestre/2025
- **AÇÃO | Realizar edições do Liderança Íntegra, para formação de lideranças, em parceria com o Ministério do Planejamento e Orçamento**
UNIDADE RESPONSÁVEL | Assessoria Especial de Controle Interno
PRAZO | bimestral
- **AÇÃO | Incorporar ações no Plano de Desenvolvimento de Pessoas para formação complementar específica de ocupantes de cargo de liderança, independentemente do nível, com conteúdo adequado a gestoras e gestores de equipe, incluindo integridade e prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação**
UNIDADE RESPONSÁVEL | Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas
PRAZO | 3º trimestre/2025
- **AÇÃO | Estabelecer parâmetros mínimos de formação e mecanismo para monitoramento da participação de gestoras e gestores em ações de formação sobre integridade e sobre prevenção ao assédio e discriminação**
UNIDADE RESPONSÁVEL | Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas
PRAZO | 4º trimestre/2025

- **AÇÃO | Estabelecer mecanismo para incluir, no ato posse da servidora e do servidor, ciência do Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, que fará parte dos processos permanentes de formação**
UNIDADE RESPONSÁVEL | Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas
PRAZO | 2º trimestre/2025
- **AÇÃO | Incorporar ações de formação no Plano de Desenvolvimento de Pessoas, contemplando integridade, prevenção ao assédio e à discriminação, gestão participativa e humanizada, comunicação não violenta e intervenção da espectadora e do espectador, letramento étnico racial, de gênero e demais formas de discriminação e suas interseccionalidades**
UNIDADE RESPONSÁVEL | Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas
PRAZO | 4º trimestre/2025
- **AÇÃO | Realizar edições do Integridade em Cena Convida, visando ao fortalecimento do ambiente íntegro**
UNIDADE RESPONSÁVEL | Assessoria Especial de Controle Interno
PRAZO | bimestral
- **AÇÃO | Elaborar relatório do Plano de Desenvolvimento de Pessoas, com a consolidação e a apresentação das ações formativas realizadas pelas equipes e dirigentes, contendo a carga-horária destinada ao tema, no ano**
UNIDADE RESPONSÁVEL | Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas
PRAZO | anual, em até 60 dias após o encerramento de cada ano
- **AÇÃO | Elaboração de relatório com mensuração de indicadores de resultado e impacto das ações de formação sobre integridade e prevenção ao assédio e à discriminação**
UNIDADE RESPONSÁVEL | Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas
PRAZO | anual, em até 60 dias após o encerramento de cada ano
- **AÇÃO | Estabelecer parâmetros mínimos de formação e mecanismo para monitoramento da participação de servidoras e servidores em ações de formação sobre integridade e sobre prevenção ao assédio e discriminação**
UNIDADE RESPONSÁVEL | Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas
PRAZO | 4º trimestre/2025
- **AÇÃO | Realizar ciclos formativos para fortalecer as relações institucionais entre os Escritórios Estaduais de Cultura e o corpo gestor dos estados e dos municípios, no que diz respeito à ética e à transparência do serviço público, visando ao funcionamento pleno das atividades e ao combate ao assédio e às práticas discriminatórias**
UNIDADE RESPONSÁVEL | Secretaria dos Comitês de Cultura
PRAZO | semestral

DIMENSÃO | SENSIBILIZAÇÃO

- **AÇÃO | Lançar campanha de divulgação do Código de Conduta Ética**
UNIDADE RESPONSÁVEL | Assessoria Especial de Controle Interno
PRAZO | 2º trimestre/2025
- **AÇÃO | Publicar Boletim Diversidade em Pauta, abordando temas relacionados ao respeito à diversidade e à promoção de um ambiente de trabalho saudável, em alinhamento com os valores institucionais**
UNIDADE RESPONSÁVEL | Assessoria Especial de Controle Interno
PRAZO | mensal
- **AÇÃO | Lançar campanha de divulgação do Guia Lilás: orientações para prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal**
UNIDADE RESPONSÁVEL | Assessoria Especial de Controle Interno
PRAZO | 2º trimestre/2025

DIMENSÃO | PROMOÇÃO DA SAÚDE E PREVENÇÃO DE RISCOS E AGRAVOS

- **AÇÃO | Realizar pesquisa de clima organizacional e da qualidade de vida no trabalho, com a finalidade de redirecionar ações e aprimorar estratégias de enfrentamento a desafios à integridade e de possíveis práticas de assédio e discriminação, que possam estar causando adoecimento no ambiente de trabalho ou afastamentos**
UNIDADE RESPONSÁVEL | Assessoria Especial de Controle Interno e Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas
PRAZO | 2º trimestre/2025
- **AÇÃO | Estruturar programa de promoção da saúde e prevenção de agravos e riscos no ambiente de trabalho, desenvolvendo projetos, estratégias e práticas que promovam ambientes e relações de trabalho inclusivos, seguros e saudáveis**
UNIDADE RESPONSÁVEL | Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas
PRAZO | 3º trimestre/2025

ACOLHIMENTO

As ações de acolhimento têm como objetivo principal oferecer suporte e assistência às pessoas afetadas por assédio e discriminação, criando um ambiente seguro para que possam relatar suas experiências e buscar ajuda. Elas visam proporcionar um espaço de escuta e orientação, para que as vítimas se sintam amparadas e protegidas durante todo o processo, desde a denúncia até a resolução. Além disso, essas ações contribuem para identificar e avaliar riscos à integridade das pessoas envolvidas, garantindo que medidas preventivas sejam adotadas de forma tempestiva e eficaz.

DIMENSÃO | REDE DE ACOLHIMENTO

- **AÇÃO | Instituir comissão de apoio ao acolhimento das pessoas afetadas por assédio e discriminação no ambiente de trabalho**
UNIDADE RESPONSÁVEL | Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas
PRAZO | 3º trimestre/2025

DIMENSÃO | CANAIS DE ACOLHIMENTO

- **AÇÃO | Estabelecer e divulgar canais permanentes de acolhimento e escuta**
UNIDADE RESPONSÁVEL | Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas
PRAZO | 3º trimestre/2025

DIMENSÃO | MEDIDAS ACAUTELATÓRIAS

- **AÇÃO | Definir formulário de avaliação de risco a ser adotado pela comissão de apoio ao acolhimento**
UNIDADE RESPONSÁVEL | Ouvidoria e Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas
PRAZO | 4º trimestre/2025

TRATAMENTO DE DENÚNCIAS

As ações de tratamento de denúncias visam garantir que casos de assédio e discriminação sejam tratados de maneira adequada e transparente. Elas incluem a orientação das pessoas envolvidas no processo de registro e tratamento, para que as denúncias sejam investigadas de forma efetiva. Essas ações também garantem a proteção das pessoas denunciantes contra retaliações.

DIMENSÃO | TRATAMENTO DE DENÚNCIAS

- **AÇÃO | Divulgar manual de conduta dos agentes públicos que atuam no tratamento das manifestações de ouvidoria**

UNIDADE RESPONSÁVEL | Ouvidoria

PRAZO | 2º trimestre/2025

- **AÇÃO: Instituir protocolo de atendimento personalizado (presencial e virtual) e telefônico da Ouvidoria**

UNIDADE RESPONSÁVEL: Ouvidoria

PRAZO: 2º trimestre/2025

AÇÃO: Estabelecer tratamento específico para demandas de Ouvidoria interna da servidora, do servidor, da trabalhadora e do trabalhador no serviço público, que abrangerá orientação, acolhimento e tratamento, com foco nas demandas oriundas das relações de trabalho

UNIDADE RESPONSÁVEL: Ouvidoria

PRAZO: 3º trimestre/2025

DIMENSÃO | PROTEÇÃO À PESSOA DENUNCIANTE

- **AÇÃO | Estabelecer e divulgar procedimentos para assegurar proteção às pessoas denunciantes**

UNIDADE RESPONSÁVEL | Ouvidoria e Corregedoria

PRAZO | 2º trimestre/2025