



RELATÓRIO Nº 2/CGI/AESPI/GM

ASSUNTO: Relatório Semestral de monitoramento das ações previstas no Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do Ministério da Defesa - Primeiro semestre/2026.

1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O presente relatório apresenta a análise do monitoramento das ações previstas no Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do Ministério da Defesa (PSPEAD/MD), referente ao primeiro semestre de 2026. O acompanhamento foi realizado com base nas evidências registradas em processos SEI, documentos internos das unidades envolvidas, bem como na matriz consolidada de ações disponível no Anexo – Acompanhamento das Ações (9090898).

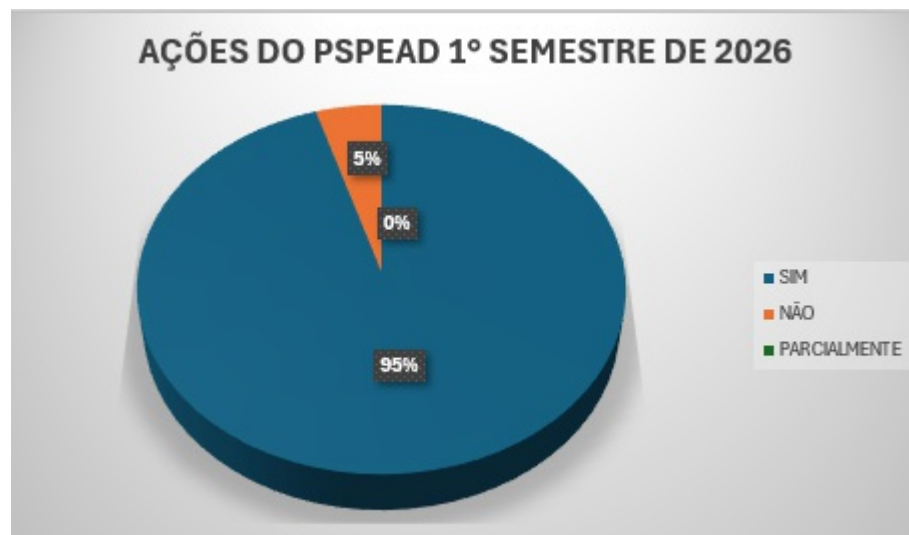
O monitoramento tem por objetivo:

- Verificar o grau de implementação das ações previstas;
- Identificar avanços, gargalos e necessidades de aprimoramento;
- Subsidiar tomadas de decisão e ajustes para os ciclos seguintes (2026 e 2027); e
- Fortalecer a articulação institucional entre as unidades responsáveis pela execução.

O relatório segue a estrutura do Plano Setorial (eixos de prevenção, acolhimento e tratamento das denúncias), garantindo aderência à Portaria MGI nº 6.719/2024 e ao Decreto nº 12.122/2024, bases normativas do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública.

2. SÍNTESE EXECUTIVA DOS RESULTADOS

Com base na consolidação dos dados enviados pelas unidades executoras, o desempenho geral do Plano Setorial no período apresentou os seguintes percentuais:



- 95 % das ações concluídas
- 5 % das ações não executadas
- 0% parcialmente concluídas

Esse resultado evidencia um alto nível de maturidade institucional na execução das ações do Plano Setorial, com destaque para a atuação articulada entre áreas estratégicas; execução contínua das iniciativas de capacitação; campanhas recorrentes de sensibilização e fortalecimento da cultura de prevenção e registro consistente das evidências de cumprimento.

3. RESULTADOS POR UNIDADE / EIXO

ÓRGÃO/SETOR	AÇÃO	REALIZADO ?
COORDENAÇÃO-GERAL DE INTEGRIDADE (CGI)	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. Divulgação para todos os agentes públicos, no âmbito da administração central do Ministério da Defesa, de informações sobre os procedimentos de recebimento e tratamento de denúncias.	SIM
	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.	SIM
	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	SIM
	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	SIM
COORDENAÇÃO-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS (COGEPEs)	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.	SIM
	Reconhecimento e valorização: Promover ações que visem reconhecer e valorizar as contribuições de todos os servidores, independentemente de suas características.	SIM
	Pesquisa Clima Organizacional: Em formato digital e com participação facultativa dos agentes públicos.	NÃO
	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	SIM
	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.	SIM
	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.	SIM

OUVIDORIA	Comunicação transparente com as vítimas: As vítimas serão informadas de forma clara e regular sobre as medidas adotadas.	SIM
	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.	SIM
	Capacitação contínua da equipe da ouvidoria: nas temáticas “recebimento e tratamento de denúncias” e “proteção à pessoa denunciante”.	SIM
	Divulgação no âmbito da ACMD, de informações sobre a adequada e devida observância dos procedimentos de recebimento e tratamento de denúncias	SIM
	Campanhas internas e externas de sensibilização e conscientização sobre o papel da Ouvidoria, ressaltando sua importância como instância de participação e controle social.	SIM
	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.	SIM
	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.	SIM
CORREGEDORIA	Comunicação transparente com as vítimas: As vítimas serão informadas de forma clara e regular sobre as medidas adotadas	SIM
	Treinamentos e workshops: Sobre a importância da coleta de provas, alcançando tanto as vítimas quanto as testemunhas.	SIM

4. ANÁLISE GERAL

O conjunto das ações evidencia que a implementação do PSPEAD/MD no período apresentou resultados sólidos e coerentes com os objetivos do Plano, tendo como ponto forte o elevado percentual de execução (95%), ampla oferta de capacitações internas, campanhas permanentes de prevenção e sensibilização, integração entre CGI, COGEPES, Ouvidoria e Corregedoria e consistência das evidências registradas no SEI.

5. CONCLUSÃO

Conclui-se que a execução do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no Ministério da Defesa, no 1º semestre de 2026, foi altamente satisfatória, apresentando elevado grau de aderência ao planejamento e 95% de ações concluídas. A atuação integrada das unidades executoras, em especial a AESPI, que participou de forma transversal da concepção, execução e monitoramento das ações, contribuiu de forma decisiva para o alcance dos resultados.

Os avanços observados demonstram o compromisso institucional com a construção de ambientes de trabalho seguros, inclusivos e alinhados às diretrizes de integridade, equidade e respeito.

A AESPI seguirá conduzindo o processo de monitoramento contínuo, garantindo a evolução das políticas de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação e assegurando a execução do ciclo 2025–2027 conforme previsto no Plano Setorial.

Brasília, na data de assinatura.

ELABORADO POR:

THAMYRES PEREIRA QUINTÃO
Coordenadora-Geral de Integridade

AVALIADO E APROVADO POR:

TIAGO FELIPE AZEVEDO ISIDRO
Chefe da Assessoria Especial de Integridade e Segurança da Informação



Documento assinado eletronicamente por **Thamyres Pereira Quintão, Coordenador(a)-Geral**, em 24/08/2026, às 11:20, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º, art. 4º, do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020 da Presidência da República.



Documento assinado eletronicamente por **Tiago Felipe Azevedo Isidro, Chefe**, em 24/08/2026, às 15:43, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º, art. 4º, do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020 da Presidência da República.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site https://sei.defesa.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, o código verificador **9085281** e o código CRC **81A3A21D**.