



FUNDAÇÃO ALEXANDRE DE GUSMÃO

PORTARIA FUNAG Nº 90, DE 27 DE MARÇO DE 2025

Institui o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito da Fundação Alexandre de Gusmão.

O PRESIDENTE DA FUNDAÇÃO ALEXANDRE DE GUSMÃO – FUNAG, no uso das atribuições que lhe confere inciso V do artigo 15 do anexo I do Decreto nº 10.943, de 24 de janeiro de 2022, e tendo em vista o disposto no Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, e a Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, RESOLVE:

Objeto, âmbito de aplicação e finalidade

Art. 1º Fica instituído o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito da Fundação Alexandre de Gusmão (PPEAD-FUNAG).

Art. 2º O PPEAD-FUNAG tem como premissa nortear as ações em prol da garantia de ambientes de trabalho saudáveis, seguros, acessíveis, inclusivos e livres de violência, nos quais os direitos humanos de servidoras e servidores públicos, trabalhadoras e trabalhadores terceirizados, estagiárias e estagiários sejam respeitados.

§1º O Plano Setorial propõe-se a erradicar todas as formas de violência oriundas das relações de trabalho, com especial atenção ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação.

§2º O Plano Setorial dedica especial atenção à proteção de grupos historicamente vulnerabilizados, como mulheres, pessoas negras, indígenas, idosas, com deficiência e LGBTQIA+, reconhecendo que esses grupos são desproporcionalmente impactados por processos de trabalho excludentes e discriminatórios.

§3º O conjunto inicial de ações incluído no PPEAD-FUNAG, conforme o Art. 8º desta Portaria, poderá ser complementado ou modificado ao longo da implementação do Plano Setorial, dada a natureza evolutiva do documento e a necessidade de se garantir sua relevância e eficácia ao longo do tempo.

Definições

Art. 3º O PPEAD-FUNAG considerará as seguintes definições:

I - assédio moral: condutas praticadas no ambiente de trabalho, reiteradamente, por meio de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham a pessoa a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física, degradando o clima de trabalho e colocando em risco sua vida profissional;

II - assédio moral organizacional: processo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo ou a excluir pessoas que exercem atividade pública as quais a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais;

III - assédio sexual: condutas de conotação sexual inadequadas praticadas no exercício profissional ou em razão dele, manifestada fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios invasivos, propostas ou impostas à pessoa, sem seu consentimento, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual;

IV - outras condutas de natureza sexual inadequadas: expressão representativa de condutas sexuais impróprias, de médio ou baixo grau de reprovabilidade, que devem ser igualmente tratadas e coibidas;

V - discriminação: toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, religião, deficiência, opinião política, carreira funcional, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, com especial atenção aos grupos historicamente vulnerabilizados, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, de direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública;

VI - rede de acolhimento: espaços institucionais (Divisão de Recursos Humanos, Ouvidoria e Comissão de Ética da FUNAG) responsáveis por realizar uma primeira escuta da situação, prestar informações e esclarecimentos, orientar e acolher as vítimas, informando os princípios deste PPEAD-FUNAG;

VII - organização do trabalho: conjunto de normas, instruções, práticas e processos que modulam as relações hierárquicas e as competências das pessoas envolvidas, os mecanismos de deliberação, a divisão do trabalho, o conteúdo das tarefas, os modos operatórios e os critérios de qualidade e de desempenho; e

VIII - 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.

Objetivos e diretrizes**Art. 4º São objetivos do PPEAD-FUNAG:**

I - desenvolver um conjunto de ações coordenadas para prevenir e enfrentar o assédio e a discriminação, por meio de estratégias educativas que abordem tanto a formação quanto a sensibilização de pessoas que exercem atividade pública;

II - fomentar a gestão humanizada nos espaços institucionais, sejam eles físicos ou virtuais, com foco contínuo na avaliação da cultura organizacional para assegurar que as ações de prevenção promovam a mudança cultural desejada;

III - definir e estruturar instâncias direcionadas a promover acolhimento, escuta ativa, orientação e acompanhamento das pessoas afetadas por assédio e discriminação para mitigar os riscos psicossociais da violência no trabalho;

IV - assegurar às pessoas denunciantes o sigilo dos dados pessoais;

V - assegurar o acolhimento e a proteção dos denunciantes contra ações praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar;

VI - assegurar que os procedimentos administrativos correccionais não promovam a revitimização; e

VII - por meio da combinação de ações voltadas à educação, à capacitação, à conscientização e ao apoio mútuo, criar uma cultura de gestão humanizada e acolhedora, onde todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores tenham seus direitos seguros e respeitados.

Parágrafo único. Todas as fases de execução do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito da Fundação Alexandre de Gusmão deverão adotar o uso de linguagem inclusiva e não violenta.

Art. 5º A execução do PPEAD-FUNAG orientar-se-á pelas seguintes diretrizes:

I - 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;

II - 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;

III - acolhimento: ações de escuta, fornecimento e esclarecimento de informações sobre caminhos possíveis para soluções focadas na proteção da pessoa assediada ou discriminada e do denunciante;

IV - 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;

V - 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;

VI - resolutividade: o tratamento correccional das denúncias de assédio ou discriminação deverá ser célere, imparcial e definido como prioritário;

VII - confidencialidade: as identidades de todas as partes envolvidas, incluindo as testemunhas, deverão ser protegidas a fim de evitar exposição ou retaliações e de assegurar o sigilo e a confidencialidade das informações fornecidas; e

VIII - 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.

Eixos de atuação e ferramentas

Art. 6º A execução do PPEAD-FUNAG observará os seguintes eixos principais de atuação, por meio de ações de formação, sensibilização e promoção da saúde e prevenção de riscos e agravos:

I - prevenção, com ações de formação, de capacitação, de sensibilização e de promoção à saúde física e mental;

II - acolhimento, com ações para organização de redes e canais de acolhimento; e

III - tratamento de denúncias, com o estabelecimento de diretrizes e de orientações que evitem a revitimização e a retaliação.

Parágrafo único. A execução do PPEAD-FUNAG também se norteará pelos princípios de:

I - proteção e cuidado da pessoa denunciante;

II - promoção da saúde e prevenção de riscos e agravos, com especial atenção aos grupos historicamente vulnerabilizados;

III - capacitação de lideranças em gestão e em prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação;

IV - observação das temáticas de assédio e discriminação nos concursos públicos e cursos de formação e capacitação;

V - promoção de cultura organizacional que valorize o respeito, a inclusão, a igualdade, a diversidade, a equidade, a acessibilidade e a integridade de servidoras e servidores, por meio de medidas para garantir ambiente de trabalho acessível, saudável, seguro, inclusivo e livre de violência, bem como as formas de monitoramento dessas ações;

VI - promoção de participação com paridade de gênero e atenção a outros grupos historicamente vulnerabilizados nos processos atinentes à apuração do assédio e da discriminação na composição das comissões processantes; e

VII - observação das diretrizes do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação nos contratos com empresas de prestação de serviços executados com regime de dedicação exclusiva de mão de obra.

Implementação e governança

Art. 7º Caberá à Comissão de Ética, em coordenação com a Ouvidoria e a Divisão de Recursos Humanos, a responsabilidade de:

I - monitorar a implementação do Plano Setorial;

II - realizar reuniões de periodicidade a ser definida ou convocadas extraordinariamente para discutir e elaborar estratégias para implementar e avançar as ações definidas nos três eixos do Plano Setorial; e

III - promover ajustes e melhorias contínuas no Plano Setorial, tendo em vista garantir que o documento permaneça relevante e eficaz ao longo do tempo.

Disposições finais

Art. 8º Ficam aprovadas, na forma do Anexo, as ações do PPEAD-FUNAG.

Art. 9º Os casos omissos em relação ao disposto nesta portaria serão resolvidos pelo Presidente da FUNAG, com assessoramento técnico da Coordenação-Geral de Administração, Orçamento e Finanças.

Art. 10 Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

JOSÉ RAPHAEL LOPES MENDES DE AZEREDO

Presidente



Documento assinado eletronicamente por **José Raphael Lopes Mendes de Azeredo, Presidente**, em 27/03/2025, às 15:44, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 2º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.funag.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0100731** e o código CRC **135223F8**.

ANEXO

EIXO PREVENÇÃO

Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades previstas
Divulgar o PPEAD-FUNAG e a versão atualizada do Guia Lilás no âmbito da Fundação por meio de correio eletrônico e outros meios institucionais	Elevação do nível de conhecimento sobre assédio e discriminação e das ações tomadas pela FUNAG	Até um mês após a publicação da Portaria	CGAOF	Condutas que configurem assédio moral, sexual, bem como discriminação	
Incluir cláusulas, em editais e novas contratações, em que as empresas assumirão compromisso com as políticas de enfrentamento do assédio e da discriminação	Maior conscientização dos direitos previstos nas políticas de enfrentamento por parte da mão de obra terceiriza em atividade na FUNAG.	Ação contínua, a partir do lançamento do PPEAD-FUNAG	DA	Condutas que configurem assédio moral, sexual, bem como discriminação	Inobservância das empresas e de seus prepostos
Capacitar servidoras e servidores da FUNAG em: Comunicação Não Violenta (CNV); prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação; e superação do capacitismo no setor público	Prevenir a ocorrência de situações de assédio e discriminação no ambiente de trabalho	Ação contínua	DRH	Condutas que configurem assédio moral, assédio sexual ou discriminação	Falta de recursos; baixa adesão
Continuar as campanhas permanentes de enfrentamento ao assédio e combate ao capacitismo, com distribuição de material informativo	Prevenir a ocorrência de situações de assédio e discriminação no ambiente de trabalho	Ação contínua	Comissão de Ética	Condutas que configurem assédio moral, assédio sexual ou discriminação	Falta de recursos
Realizar Pesquisa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em 2025 com ênfase em violência no trabalho e saúde mental, apresentando os resultados aos gestores para ações assertivas	Mapear os principais elementos que possam ser catalizadores de situações de assédio e discriminação, bem como levantar o quantitativo de servidores e colaboradores que tenham vivenciado ou	Julho/2025	DRH	Condutas que configurem assédio moral, assédio sexual ou discriminação	Adesão aquém do ideal dos servidores

	testemunhado tais situações				
Tornar obrigatória a realização do curso da ENAP sobre prevenção e enfrentamento ao assédio sexual e à discriminação para servidores ocupantes ou que assumam função de chefia	Prevenir a ocorrência de situações de assédio e discriminação no ambiente de trabalho	Ação contínua	DRH	Condutas que configurem assédio moral, assédio sexual ou discriminação	Não implementação pela Administração; ausência de monitoramento

EIXO ACOLHIMENTO

Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades previstas
Divulgar os espaços de acolhimento existentes para as vítimas de assédio e discriminação	Propiciar condições de acolhimento conforme requisitos estabelecidos na Portaria MGI nº 6.719/2024	Abril/2025	Comissão de Ética	Riscos psicossociais associados à violência no trabalho	Falta de recursos
Criar canais de acolhimento na Ouvidoria, no DRH e na Comissão de Ética, para assegurar às vítimas de assédio e discriminação a privacidade e o sigilo necessários para a apresentação de suas denúncias	Garantir que os canais de comunicação sejam adequadas para a prestação de atendimento aos manifestantes	Março/2025	Ouvidoria, DRH e Comissão de Ética	Condutas que configurem assédio moral, assédio sexual ou discriminação	Falta de recursos humanos
Capacitar servidores e outros profissionais que trabalham no acolhimento a vítimas de assédio e discriminação	Propiciar atendimento qualificado às vítimas	Junho/2025	Ouvidoria, DRH e Comissão de Ética	Condutas que configurem assédio moral, assédio sexual ou discriminação	Falta de recursos; baixa adesão

EIXO TRATAMENTO DE DENÚNCIAS

Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades previstas
Investir na formação dos servidores que trabalham na apuração de casos de assédio e discriminação, inclusive em mediação	Proporcionar apuração qualificada e cada vez mais cuidadosa	Junho/2025	Ouvidoria, DRH e Comissão de Ética	Insegurança das vítimas de assédio; insegurança dos servidores apuradores	Falta de recursos; baixa adesão

Promover campanha de divulgação dos canais de recebimento de denúncias e de como apresentá-las	Garantia de que os servidores conheçam os canais de denúncia e as salvaguardas conferidas aos denunciante	Junho/2025	Ouvidoria, DRH e Comissão de Ética	Subnotificação de casos de assédio e discriminação	Falta de recursos humanos
Produzir dados estatísticos sobre as manifestações envolvendo casos de assédio e discriminação e publicá-los acompanhados de recomendações para o contínuo aperfeiçoamento das estratégias de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação	Mensuração do impacto das campanhas de divulgação dos canais de denúncia, identificação de padrões recorrentes de assédio e discriminação e proposição de melhorias para as políticas de prevenção e enfrentamento	Dezembro/2025	Ouvidoria, DRH e Comissão de Ética	Carência de dados estatísticos que possam embasar ações institucionais de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação	Falta de recursos humanos nas unidades
Criar e divulgar guia sobre apresentação e tratamento das denúncias	Garantia de que os servidores conheçam os canais de denúncia e as etapas do processo de apuração	Outubro/2025	Ouvidoria, DRH e Comissão de Ética	Subnotificação de casos de assédio e discriminação	Falta de recursos; baixa adesão