



Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação

2024/2026



Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos-MGI

Ministra de Estado

Esther Dweck

Chefe de Gabinete da Ministra

Patrícia Lima Sousa

Secretária-Executiva

Cristina Kiomi Mori

Secretário-Executivo Adjunto

Adauto Modesto Junior

Diretora de Programa

Anna Carolina Venturini

Chefe da Assessoria Especial de Participação Social e Diversidade

Daniela Salomão Gorayeb

Chefe da Assessoria Especial de Comunicação Social

Denise Maria Neumann

Chefe da Assessoria Especial de Assuntos Internacionais

Rodrigo Estrela de Carvalho

Chefe da Assessoria Especial de Assuntos Parlamentares e Federativos

André de Oliveira Bucar

Chefe da Assessoria Especial de Cooperação Federativa em Gestão e Governo Digital

Danilo Marasca Bertazzi

Chefe da Assessoria Especial de Controle Interno

Francisco Eduardo de Holanda Bessa

Ouvidora

Ana Carolina Quintanilha dos Santos Loriato

Corregedora

Fernanda Álvares da Rocha

Consultoria Jurídica

Karoline Busatto

Secretário Extraordinário para a Transformação do Estado

Francisco Gaetani

Secretário de Gestão e Inovação

Roberto Seara Machado Pojo Rego

Secretário de Governo Digital

Rogério Souza Mascarenhas

Secretário de Gestão de Pessoas

José Celso Cardoso Jr.

Secretário de Relações de Trabalho

José Lopez Feijóo

Secretário do Patrimônio da União

Lúcio Geraldo de Andrade

Secretária de Coordenação e Governança das Empresas Estatais

Elisa Vieira Leonel

Secretário de Serviços Compartilhados

Cilair Rodrigues De Abreu

Diretora Geral do Arquivo Nacional

Ana Flávia Magalhaes Pinto

Secretária Executiva da Comissão de Ética

Roberta Patrícia Marinho Braga

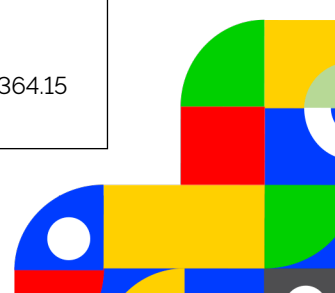
Brasil. Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos

Plano setorial de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação do MGI : 2024-2026/ Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos- MGI- Brasília: Gabinete da Ministra, 2025. 32 p.

1. Ofensa contra a pessoa - Assédio 2. Discriminação. 3. Administração Pública.

I. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos

CDD -364.15





EXPEDIENTE:

Grupo de Trabalho responsável pela elaboração e proposição do Plano Setorial de Implementação e Monitoramento do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (GT PSPEAD)

Secretaria-Executiva

Titular: Anna Carolina Venturini

Suplente: Michelle Graciela Morais de Sá e Silva

Assessoria Especial de Participação Social e Diversidade

Titular: Daniela Salomão Gorayeb

Suplente: Juliana Mendes Rodrigues

Assessoria Especial de Controle Interno

Titular: Francisco Eduardo de Holanda Bessa

Suplente: Karina Mendes Nunes Viana

Ouvidoria

Titular: Ana Carolina Quintanilha dos Santos Loriato

Suplente: Rildo Pereira Peixoto

Corregedoria

Titular: Fernanda Álvares da Rocha

Suplente: Cláudio Hermann Domingos Magalhães

Comissão de Ética

Titular: Gleice Lima Miguel

Suplente: João Carlos Barboza Carneiro

Consultoria Jurídica

Titular: Patrícia Cruz Andrade

Suplente: Mariana Munhoz da Mota

Secretaria Extraordinária para a Transformação do Estado

Titular: Roberta Saita

Suplente: Joselino Goulart

Secretaria de Gestão e Inovação

Titular: Livia Santos Ramalho Evangelista

Suplente: Denize Coelho Cavalcanti

Secretaria de Gestão de Pessoas

Titular: Regina Coeli Moreira Camargos

Suplente: Samanta Bravim Eurich

Secretaria de Relações do Trabalho

Titular: Cláudia Couto Rosa Lopes

Suplente: Maria do Socorro Paiva Gonçalves

Secretaria de Governo Digital

Titular: Ana Carolina Romão Degaspari

Suplente: Everson Lopes de Aguiar

Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais

Titular: Luciana de Almeida Toldo

Suplente: Juliana Xavier Araújo

Secretaria de Gestão do Patrimônio da União

Titular: Eunice Araujo dos Reis

Suplente: Érico de Ávila Madruga

Diretoria de Gestão de Pessoas da Secretaria e Diretoria de Administração e Logística da Secretaria de Serviços Compartilhados

Titular: Lucimar Rizzo Lopes dos Santos

Suplente: Maria do Socorro Rodrigo de Medeiros

Arquivo Nacional

Titular: Nathalia Mattos Costa

Suplente: Verone Mendes Dara

Governança do GT PSPEAD

Coordenadora

Anna Carolina Venturini

Consultoria sobre Participação Social, Inclusão e Diversidade

Chefe da Assessoria Especial de Participação Social e Diversidade

Daniela Salomão Gorayeb

Secretaria-Executiva

Assessoria Especial de Controle Interno

Chefe da Assessoria Especial de Controle Interno

Francisco Eduardo de Holanda Bessa

Coordenadora de Gestão da Integridade

Karina Mendes Nunes Viana

Assessores

Ana Ndjane Melo Santos de Camargo Spina

André Walther Breternitz

Renato Coelho Lopes Júnior

Leandro Ailton Pereira Vilar

Revisão do texto

Anna Carolina Venturini

Daniela Salomão Gorayeb

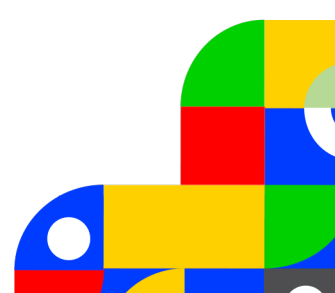
Francisco Eduardo de Holanda Bessa

Karina Mendes Nunes Viana

Ana Ndjane Melo Santos de Camargo Spina

Projeto gráfico, capa e diagramação

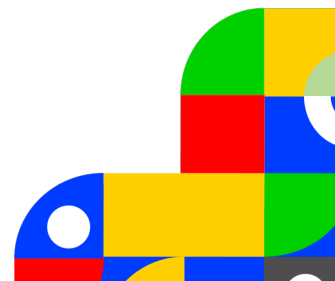
Fábio Rodrigues





Sumário

Palavras da Ministra	5
Palavras da Diretora	6
Palavras da Assessora Especial	7
Apresentação	8
Contextualização e Análise Situacional	9
Metodologia para elaboração do Plano Setorial	13
Ações propostas	15
Acompanhamento e Avaliação das Ações	16
Resultados Esperados	17
Referências	18
Anexo I – Instrumento utilizado para coleta de ações no MGI	19
Anexo II – Ações do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do MGI	23



Palavras da Ministra

Ao Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos se impõe o dever de atuar como facilitador de processos de trabalho, de soluções criativas e de eficiência e eficácia das entregas da Administração Pública. Sendo uma pasta que tem vocação à transversalidade, o MGI deve manter a capacidade de interlocução cotidiana com todos os órgãos e entidades da Administração Pública Federal e transbordar suas capacidades estatais para todos os entes subnacionais.

Um Ministério que atua como mobilizador de capacidades estatais deve ter atenção, prontidão e cuidado com todas as pessoas que aqui trabalham. Servidores públicos, estagiários e terceirizados precisam conduzir seus trabalhos com a segurança psicológica que lhes possibilite a inclusão, o aprendizado e a inovação.

Noutras palavras, para alcançar nossa visão de transformar o Estado, é preciso cuidar das pessoas que compartilham os valores declarados pelo MGI. Entre esses valores destacam-se a colaboração, a diversidade e a integridade, elementos essenciais que devem permear as relações de trabalho intra e interorganizacionais.

O presente Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação se constitui na primeira versão de um conjunto de compromissos concretos, assumidos com patrocínio institucional mas também com a sensibilidade da base, de quem faz o dia a dia do MGI. É mais que uma mera carta de intenções, pois traduz os comportamentos que firmamos, coletivamente, o compromisso de incentivar, promover e praticar.



Ministra Esther Dweck

Palavras da Coordenadora do Grupo de Trabalho de Elaboração do PSPEAD do MGI

O Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação 2024-2026 reafirma o compromisso do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos com a promoção de um ambiente de trabalho saudável, seguro e inclusivo para todas as pessoas. A elaboração de ações consistentes e alinhadas às diretrizes do Decreto nº 12.122/2024 evidencia a importância de integrar medidas práticas aos eixos estratégicos de prevenção, acolhimento e tratamento de denúncias. Desenvolvido em conjunto com todas as unidades administrativas do Ministério, o plano busca garantir que as especificidades de cada contexto organizacional sejam contempladas, fortalecendo a equidade e a inclusão como pilares da administração pública federal.

A abordagem propositiva do plano enfatiza a necessidade de mudanças estruturais e culturais para erradicar práticas discriminatórias, promovendo um serviço público que valoriza a diversidade, a dignidade e o respeito a todas as pessoas. Esse compromisso também se conecta diretamente com as ações afirmativas desenvolvidas pelo Ministério com o objetivo de combater desigualdades históricas e estruturar políticas públicas voltadas à inclusão de grupos em situação de vulnerabilidade na sociedade ou subrepresentados na Administração Pública Federal.

A transversalidade das ações propostas no plano setorial reflete essa sinergia, ao incorporar práticas de acolhimento e inclusão de pessoas negras, indígenas, pessoas LGBTQIA+, mulheres e pessoas com deficiência. Além disso, a previsão de metas específicas de formação, sensibilização e fortalecimento da rede de apoio institucional demonstra como o plano reforça os valores de diversidade e justiça social, pilares centrais das ações afirmativas no âmbito federal.

Esperamos que o Plano Setorial do MGI inspire outros órgãos da Administração Pública Federal a desenvolverem iniciativas de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação que dialoguem com as ações afirmativas já existentes no governo federal. Essa sinergia pode contribuir para a ampliação da diversidade no serviço público federal, promovendo um ambiente institucional mais inclusivo, equitativo e representativo das diferentes identidades e trajetórias que compõem a sociedade brasileira.



Anna Carolina Venturini
Diretora de Programa do MGI

Palavras da APSD

É uma imensa satisfação poder observar os espaços institucionais em que as demandas e as perspectivas dos grupos sociais mais discriminados sejam acolhidas desde o nascimento até o monitoramento das ações e práticas do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos.

Isso foi o que ocorreu com a Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação (PSPEAD) do MGI em que se pôde verificar a importância da participação ativa de um conjunto representativo de pessoas desse grupo durante o GT, bem como a concretização dessas perspectivas a partir das propostas que foram elaboradas e aprovadas de forma pactuada, em cada Secretaria e outras unidades de trabalho, em busca de uma formação, sensibilização e conscientização das questões relacionadas às desigualdades de gênero, raça, orientação sexual, identidade de gênero, capacidades entre outros marcadores sociais que são definidoras de grande parte de práticas nocivas ao ambiente de trabalho, como o assédio e a discriminação.

As ações propostas convergem para o entendimento de que o respeito à diversidade e os esforços em direção à inclusão são sinônimos de busca à integridade dos recursos públicos e pela qualidade e eficiência dos serviços oriundos do governo federal.

É, portanto, possível afirmar que o PSPEAD contém compromissos com a diversidade, equidade e inclusão, componentes essenciais para que sejam asseguradas a dignidade e a capacidade plena de trabalho de todas as pessoas que estão a serviço do público nas delimitações do MGI e, também de forma mais ampla, em todas as esferas em que as competências do MGI abrange no governo federal. (É a partir dessa natureza transversal das atividades do MGI em toda administração pública direta e indireta que sentiu-se a necessidade de categorizar as propostas nas dimensões Micro, Meso e Macro, com o intuito de especificar quais delas são direcionadas à força de trabalho do MGI (Micro e Meso) e quais delas podem ser amplificadas

para o arranjo colaborativo do ColaboraGov ou ao Comitê Gestor do Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação, do qual o MGI é coordenador.)

Que tenhamos um frutífero trabalho à frente ao buscarmos, coletivamente, ambientes de trabalho mais respeitosos e inclusivos.



Daniela Salomão Gorayeb
Chefe da Assessoria Especial de
Participação Social e Diversidade (PSD)



Apresentação

Esta primeira versão do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) representa o compromisso institucional com a integridade pública por meio da promoção de ambientes de trabalho saudáveis, seguros e inclusivos.

Este documento reúne ações alinhadas com os eixos previstos no Decreto nº 12.122/2024 e com as diretrizes explicitadas na Portaria MGI nº 6719/2024. Além disso, considera como público-alvo todas as pessoas que atuam no serviço público federal, sejam servidoras e servidores, empregadas e empregados públicos ou trabalhadoras e trabalhadores terceirizados.

A elaboração deste plano resultou de discussões e contribuições de Grupo de Trabalho instituído com o objetivo de identificar e propor soluções concretas para erradicar desigualdades e práticas discriminatórias passíveis de potencialmente ocorrerem no cotidiano do MGI. Aspectos estruturais da sociedade, frequentemente naturalizados ou invisibilizados, geram e reproduzem preconceitos, que promovem exclusões, violências simbólicas e concretas. Assim, este plano reflete o esforço coletivo de prevenir, compreender, nomear e enfrentar essas desigualdades com base em fundamentos legais e éticos.

O presente plano setorial está conectado com o Plano Pró-Integridade do MGI. Para evitar monitoramento em duplicidade, consideram-se as ações aqui contidas como endereçadoras da mitigação dos riscos à integridade associados ao assédio e à discriminação.

Fundamentado no Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação na Administração Pública Federal, este Plano Setorial do MGI procurou observar as diretrizes de acolhimento, comunicação não violenta, confidencialidade, integralização e resolutividade. Assim, conforme Freitas e Araújo (2024), o principal foco são as pessoas, suas trajetórias e as diversas intersecções que moldam suas identidades – como raça/cor, gênero, identidade de gênero, classe social, orientação sexual, crença religiosa ou território, entre outras. Mais que enfrentar as consequências do assédio e da discriminação, o objetivo é eliminar suas raízes estruturais, impulsionando transformações culturais e organizacionais que fortaleçam ambientes de trabalho fundamentados na equidade e no respeito.

A governança do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação (PSPEAD) 2024/2026 ficará sob a responsabilidade do Comitê de Integridade-

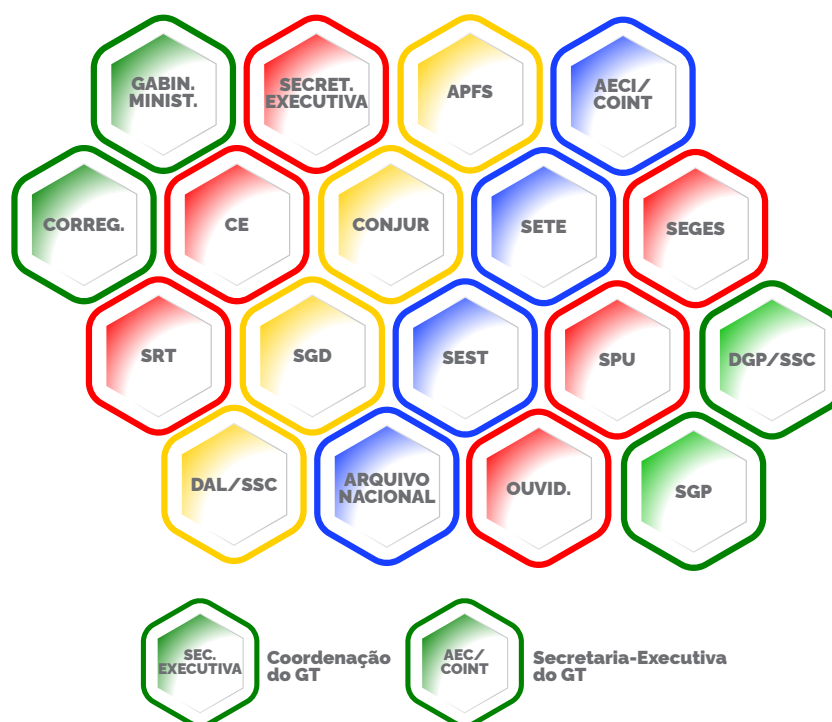
de, Transparência, Acesso à Informação, Riscos e Controle (CITARC), que contará com o apoio técnico e executivo do Subcomitê de Integridade.

Ao adotar este plano, o MGI reafirma o propósito de construir uma cultura organizacional em que a inclusão, a igualdade, a diversidade, a equidade e a acessibilidade sejam pilares fundamentais. Por meio de práticas consistentes e contínuas, espera-se contribuir para um serviço público mais íntegro, humanizado e transformador, em que a dignidade de todas as pessoas seja plenamente respeitada e valorizada.

Contextualização e Análise Situacional

No MGI, a elaboração do Plano Setorial constitui iniciativa estratégica para implementar medidas eficazes de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação, considerando as particularidades dos diferentes contextos de trabalho da pasta.

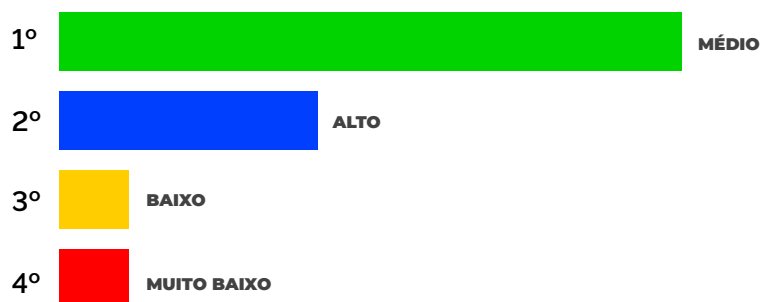
A Portaria MGI nº 7.487/2024 instituiu o Grupo de Trabalho (GT PSPEAD) para coordenar a elaboração e o monitoramento do Plano Setorial, conforme o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação. Composto por representantes das 18 áreas estratégicas mencionadas na portaria e presentes na Figura abaixo, o grupo estabeleceu cronograma de reuniões semanais para articular estratégias de ação.



Nas reuniões iniciais, foram realizadas dinâmicas por meio de ferramentas digitais, como o Mentimeter, para mapear percepções do grupo sobre assédio e discriminação nos ambientes de trabalho. As questões aplicadas nas dinâmicas permitiram identificar a percepção das pessoas em relação ao funcionamento interno das equipes, da intensidade e frequência de conflitos, além do reconhecimento de pontos fortes, fracos, oportunidades e ameaças relacionadas à implementação do plano. Os resultados das atividades materializaram-se em mapas de calor e diagramas, facilitando a identificação de desafios prioritários, conforme Figuras 1 a 5.

Figura 1 - Perguntas para Análise de Percepção

Como você avalia seu nível de entendimento sobre as formas de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação no ambiente de trabalho?



Você considera fácil mapear pessoas em sua unidade que possam contribuir para a elaboração do formulário?



Figura 2 - Perguntas para Análise de Percepção

Em um mapa de calor de conflitos na sua unidade, qual seria a temperatura hoje?

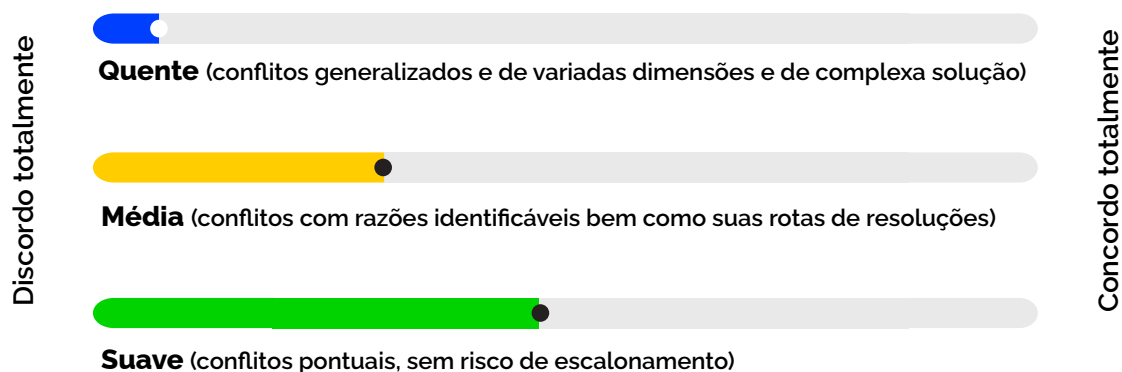


Figura 3 - Perguntas para Análise de Percepção

Que dinâmicas de trabalho observa em sua unidade (mais rotineira e operacional, mais flexível e orientada a projetos, atendimento ao público, remota)?

Flexível	Trabalho remoto	Coordenação	Agendas externas
Mais flexível	Trabalhos operacionais e dinâmicos	Rotineira e operacional	Orientada a mediação entre diferentes áreas e pessoas
Orientada a projetos	Orientada a projetos	Orientado à melhoria dos serviços públicos	
Remoto	Rotineiras e operacionais	voltada ao atendimento ao público	articulação inter-ministerial
Trabalho de coordenação e articulação institucional	Muitas agendas externas	Melhorias na modernização de gestão de pessoas	Grande interação com outros órgãos e entidades da APF
	Sistematização de informações		
Trabalho remoto, orientado na maior parte das vezes a projetos. Em nível gerencial, palestras, reuniões e relacionamento com outros órgãos federais e entes federativos	Trabalho presencial, mas com algumas pessoas em trabalho remoto	Atendimento ao público sobrecarregada por cumular função de central de atendimento em relação a alguns serviços. Muita atividade operacional e pouco tempo para ações mais estratégicas.	Mais flexível e relacionamentos e articulação com outros órgãos
	Orientada a projetos		Patrocínio da alta direção Tema de elevada importância na atualidade
	Altamente dinâmica e mutável.		As atividades da área converge com o tema.
	Flexível		

Figura 4 - Perguntas para Análise de Percepção

Quais forças e oportunidades na sua área podem contribuir para implementar um plano eficaz de enfrentamento ao assédio e à discriminação?

Convergência com a pauta da integridade organizacional	Espaço privilegiado para escuta ativa. Acolhimento.	organizaação sensível o tema.
Consenso quanto à importância do enfrentamento ao assédio e à discriminação	Satisfatório alinhamento conceitual sobre o assédio e discriminação	Força - Sinergia
No caso da Corregedoria, a força está na possibilidade de usar dados a fim de subsidiar ações de prevenção.	Diálogo com todo o ministério.	O respeito ao horário comercial. Às comunicações de trabalho têm observado que para ter qualidade de vida as pessoas precisam se dedicar a outras dimensões do dia a dia.
Engajamento do órgão com as ações de prevenção.	Capacitação contínua e uma estrutura institucional comprometida com a ética	A pauta é valorizada e considerada necessária.
Oportunidade: saber qualificar os agentes públicos do MGI a fim de que se possa fomentar uma cultura organizacional voltada para valores do Ministério.	Abertura de todos os servidores a fazer o que é correto e contato intenso com outros órgãos	Articulação com os órgão federais e as entidades sindicais.
	Sigilo e proteção	

Figura 5 - Perguntas para Análise de Percepção

E quais fraquezas e ameaças precisam ser consideradas para adaptar as ações às necessidades do setor?

Segurança e sigilo	Denuncismo	Capacitação
Demandas externas urgentes podem criar pressões e riscos	Coragem no enfrentamento	Sensibilização
Desconsideração de que a gestão imediata é a principal instância responsável pela segurança psicológica das pessoas	Orientações claras sobre como proceder em casos de assédio e discriminação	Confusão entre o que é uma demanda de trabalho e o que é uma conduta assédio da.
Envolvimento dos gestores	Tratamento da informação com sigilo e acima de tudo com retorno ao denunciante	medo de exposição da área
Capacidade de pessoal para o tratamento do volume das demandas.	Necessidade de sensibilização dos gestores imediatos dos setores	Melhorar os canais de denúncias
	Ter estrutura para o acolhimento.	Qualificar os gestores
Falta de informação por parte dos agentes públicos e terceirizados acerca dos conceitos do que é discriminação e assédio. Esses conceitos têm que ser rotineiramente serem habordados.		Priorizar a prevenção e o acolhimento
		Diminuir as diferenças entre servidores e terceirizados

Com base nos resultados obtidos, o grupo propôs metodologia de trabalho pautada na mobilização interdisciplinar e intersetorial, com vistas a consolidar ações que promovam mudanças estruturais e comportamentais. Essa abordagem será detalhada na seção a seguir.

Metodologia para elaboração do Plano Setorial

A elaboração do Plano Setorial foi conduzida em quatro etapas: análise situacional, sensibilização sobre a importância do tema no contexto do MGI, prospecção de ações e validação das ações pelas áreas.

Quanto à metodologia, **foram apresentadas** as diretrizes do Decreto nº 12.122/2024, que orientam a construção do Plano Setorial. Os membros discutiram os eixos estruturais do plano, incluindo as diretrizes de prevenção, acolhimento, comunicação não violenta, transversalidade e resolutividade. Também **foram destacados** os instrumentos e metodologias do GT para prospecção de ações e avaliação das iniciativas já existentes no Plano de Integridade do órgão.





As orientações para a prospecção de ações destinadas ao Plano Setorial foram apresentadas com o objetivo de garantir uma contribuição propositiva, estruturada e alinhada às diretrizes do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação.

Durante os dois primeiros encontros, destacou-se a importância de revisitar o Decreto nº 12.122/2024, por meio da apresentação fornecida pela Secretaria de Relações do Trabalho como base para compreender os eixos estratégicos e as expectativas normativas.

Solicitou-se também que as áreas analisassem as ações já previstas no Plano de Integridade 2024-2025, e que verificassem quais poderiam ser integradas ao Plano Setorial. Como parte das etapas, cada área recebeu orientação para preencher o formulário de prospecção de ações, disponibilizado em formato digital, sendo necessário o envio de um formulário individual para cada ação proposta. O prazo para envio das contribuições foi definido em três semanas, e a coordenação do GT enfatizou a importância de uma análise colaborativa e criteriosa para enriquecer o Plano Setorial com ações efetivas e bem fundamentadas.

Para tanto, os instrumentos apresentados ao GT constituíram um conjunto de ferramentas integradas, com o propósito de orientar e otimizar o processo de elaboração do Plano Setorial. O formulário para coleta de ações serviu como ponto de partida para organizar as contribuições das áreas, enquanto a planilha com exemplos de ações distribuídas por eixos estratégicos ofereceu referências práticas que auxiliaram na elaboração de objetivos alinhados às diretrizes do programa.

Complementando esses recursos, a apresentação sobre a Portaria MGI nº 7.487/2024 contextualizou a regulamentação do Programa Federal e forneceu embasamento normativo necessário para garantir a coerência e a aderência das propostas aos objetivos institucionais. Juntos, esses instrumentos asseguraram alinhamento e eficiência, contribuindo significativamente para o avanço das atividades do GT.

Para a prospecção de ações, disponibilizou-se instrumento estruturado em formulário eletrônico. Esse instrumento sistematizou a coleta de ações por meio de perguntas para identificar e detalhar cada ação proposta, conforme descrito no quadro a abaixo:



PERGUNTA	DESCRIÇÃO
Identificação da Unidade Responsável	Solicitação do nome da secretaria ou unidade responsável pela ação, com espaço para informar outras áreas envolvidas ou parcerias externas, quando aplicável.
Descrição da Ação	Necessidade de descrever a ação como uma meta específica, utilizando verbo no infinitivo e linguagem direta, garantindo clareza e objetividade.
Vinculação ao Eixo Estratégico	Associação da ação a um dos três eixos estratégicos do programa: a) Eixo 1: Prevenção (formação, sensibilização e promoção da saúde); b) Eixo 2: Acolhimento (organização de redes e canais de apoio); c) Eixo 3: Tratamento de denúncias (diretrizes para evitar revitimização e retaliação).
Identificação de Riscos à Integridade	Seleção de até quatro eventos de riscos à integridade, descritos em uma lista de condutas que comprometem a dignidade, segurança ou o ambiente de trabalho, com espaço para propor novos riscos, caso necessário.
Resultados Esperados	Descrição simples dos impactos e melhorias que a ação pretende alcançar, com foco na solução ou mitigação dos problemas identificados.
Prazo de Implementação	Indicação do prazo previsto para a execução da ação, no formato MM/AAAA, com limite entre os anos de 2024 e 2026.
Dificuldades e Obstáculos	Relato dos possíveis desafios para a implementação da ação, permitindo uma análise prévia de viabilidade.

O instrumento, na íntegra, consta do Anexo I deste plano.

Ações propostas

Em resposta ao instrumento utilizado para a prospecção de ações, as áreas do Ministério apresentaram 68 iniciativas destinadas a compor a primeira versão do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no período de dezembro de 2024 a dezembro de 2026, com previsão de revisão anual. Após a coleta, a equipe de coordenação e suporte do GT solicitou a categorização dessas ações, segundo amplitude de alcance, nos níveis "micro", "meso" e "macro", com o intuito de organizar as iniciativas de maneira estratégica e alinhada aos objetivos institucionais.

Definiu-se micro como iniciativas aplicadas à unidade de trabalho. As ações "meso" têm caráter transversal e se aplicam ao âmbito do MGI. As ações "macro", por sua vez, foram organizadas em "macro 1", aplicadas ao âmbito do ColaboraGov, e em "macro 2", com potencial para serem aplicadas ao âmbito do Plano Federal a critério dos respectivos órgãos.

Essa categorização é estratégica ao destacar como cada nível contribui para os objetivos gerais do Programa. A integração entre ações "micro", "meso" e "macro" amplia os



resultados, e promove mudanças que vão do cotidiano operacional à consolidação de uma cultura organizacional baseada em equidade, integridade e respeito mútuo. Essa classificação, por amplitude das ações, constitui uma subcategoria da categoria principal de classificação, que são os três eixos registrados no Decreto nº 12.1222/2024.

Além da sistematização das ações em categorias e subcategorias, organizou-se base de dados, contendo informações detalhadas como: unidades executoras, potenciais unidades intervenientes, descrição da ação, riscos à integridade (*não deletar a nota de rodapé), âmbito e previsão de entrega.. O **Anexo II** apresenta as informações mais relevantes para a compreensão e análise das iniciativas. No total, o Anexo II reúne 57 ações, das quais 35 estão alinhadas ao Eixo 1, 12 ao Eixo 2 e 10 ao Eixo 3.

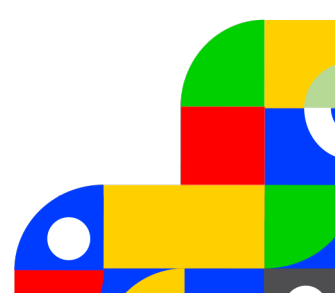
Acompanhamento e Avaliação das Ações

O acompanhamento da execução das ações será realizado por meio de processo de monitoramento do grau de execução das ações, de pesquisa de percepção e de elaboração de relatório de resultados.

O registro de execução das ações terá a forma de percentual, com variação de execução entre 0% e 100%, e serão informados pelas áreas, que considerarão os seguintes critérios: conclusão das etapas previstas no planejamento da ação; alinhamento aos prazos estabelecidos e superação de dificuldades identificadas no processo de implementação.

Além do acompanhamento das ações, aplicar-se-á pesquisa de percepção junto ao público-alvo para identificar: resultados esperados em termos de impacto e mudanças culturais no órgão; resultados alcançados, comparando a percepção dos participantes com os objetivos inicialmente definidos, graus de satisfação e adesão às iniciativas realizadas; potenciais lacunas entre os resultados projetados e os percebidos pela comunidade do MGI, e, por fim, todas as sugestões que contribuirão para o aprimoramento de ações futuras..

Os resultados do monitoramento e da pesquisa de percepção serão compilados em relatórios anuais, que incluirão: percentual médio de execução de todas as ações; avaliação qualitativa do impacto das ações nas dinâmicas organizacionais e recomendações baseadas nos dados coletados para o próximo ciclo de planejamento.





Os indicadores que balizarão o monitoramento e a avaliação abrangerão tanto os de processo, como número de ações concluídas no prazo, percentual de pessoas capacitadas e quantidade de acolhimentos realizados, quanto os de resultado, relacionados à melhoria na percepção de segurança e respeito no ambiente de trabalho, à redução de denúncias de assédio e discriminação, e ao grau de integração entre diferentes áreas.

O MGI encaminhará os resultados consolidados anualmente ao comitê Gestor Federal, conforme

Resultados Esperados

O MGI reafirma seu compromisso com a consolidação da integridade na Administração Pública Federal, compromisso esse que se reflete nas ações previstas neste plano. Espera-se, assim, promover o acolhimento, a proteção e a garantia de justiça às vítimas de assédio e discriminação, além de fortalecer os mecanismos de prevenção e implementar ações eficazes que conscientizem a comunidade do MGI sobre a relevância dessas iniciativas para a construção de ambientes de trabalho saudáveis, seguros e inclusivos.



Referências

BRASIL. Presidência da República (PR). Decreto nº 11.529, de 16 de maio de 2023. Institui o Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal e a Política de Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal. Disponível e-m: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/D11529.htm> Acesso em 24 ago. 2024.

BRASIL. Presidência da República (PR). 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, autárquica e fundacional. Disponível em: <http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/DEC%2012.122-2024?OpenDocument> Acesso em 20 ago. 2024.

BRASIL. Controladoria-Geral da União (CGU). Guia Lilás: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal, 2024. Disponível em: <<https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/94045>> Acesso em 6 dez. 2024.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI). 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 Direta, suas Autarquias e Fundações. Disponível em: <<https://in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mgi-n-6.719-de-13-de-setembro-de-2024-587538760>> Acesso em 21 set. 2024.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI). Portaria MGI nº 6.725, de 16 de setembro de 2024. Disciplina o Programa de Integridade do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos - Pró-Integridade. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mgi-n-6.725-de-16-de-setembro-de-2024-585124931>> Acesso em 22 set. 2024.

FREITAS, Mabel; ARAÚJO, Janja. Equidade de Gênero e Raça na Gestão Pública. Brasília: Escola Nacional de Administração Pública, ENAP, 2024.

Anexo I

Instrumento utilizado para coleta de ações no MGI

O Grupo de Trabalho (GT), de natureza consultiva, foi instituído com a finalidade de elaborar e propor o Plano Setorial de implementação e monitoramento do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, de acordo com o Decreto 12.122/2024, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

O objetivo das perguntas a seguir é identificar ações que possam integrar o referido Plano Setorial do MGI. Para tanto, o prazo previsto para responder ao formulário se encerra em **25/10/2024**.

*** Obrigatória**

1. Preencha o nome da Secretaria/Unidade responsável pela Ação. *

- ☐ Arquivo Nacional - AN
- ☐ Assessoria de Participação Social e Diversidade - APSD
- ☐ Assessoria Especial de Controle Interno - AECI
- ☐ Comissão de Ética - CE
- ☐ Consultoria Jurídica - CONJUR
- ☐ Corregedoria - CORREG
- ☐ Diretoria de Administração e Logística da Secretaria de Serviços Compartilhados - DAL
- ☐ Diretoria de Gestão de Pessoas da Secretaria de Serviços Compartilhados - DGP
- ☐ Gabinete Ministerial - GM
- ☐ Ouvidoria - OUVID
- ☐ Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais - SEST
- ☐ Secretaria de Gestão de Pessoas - SGP
- ☐ Secretaria de Gestão e Inovação - SEGES
- ☐ Secretaria de Governo Digital - SGD
- ☐ Secretaria do Patrimônio da União - SPU
- ☐ Secretaria de Relações do Trabalho - SRT
- ☐ Secretaria-Executiva - SE
- ☐ Secretaria Extraordinária para a Transformação do Estado - SETE

2. Descrição da ação *

Descrever a proposta em formato de meta a ser alcançada, sempre iniciando a sentença com um verbo (ex.: executar, realizar, promover).

Insira sua resposta

3. Se houver outras áreas envolvidas na ação, informe o nome e a sigla de cada uma no campo abaixo.

Insira sua resposta

4. Caso a ação envolva parceria externa com algum órgão/entidade, informe no campo abaixo.

Insira sua resposta

5. A qual eixo estratégico do programa a ação proposta está vinculada?

Considerar a relação entre o eixo e os objetivos da ação proposta.

- ☐ **Eixo 1** - Prevenção, com ações de formação, de sensibilização e de promoção à saúde.
- ☐ **Eixo 2** - Acolhimento, com ações para organização de redes e canais de acolhimento.
- ☐ **Eixo 3** - Tratamento de denúncias, com o estabelecimento de diretrizes e de orientações que evitem a revitimização e a retaliação.

6. Para identificar os riscos a serem tratados com a ação proposta, na lista de eventos a seguir, são descritos comportamentos e condutas que, por meio de palavras, gestos, atitudes ou escritos, podem comprometer a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psicológica de uma pessoa, ameaçar a segurança de seu emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho. Identifique, dentre os eventos listados, aqueles aos quais sua unidade acredita estar mais exposta.

Selecione no máximo 4 opções.

- 
- ☐ Condutas que configurem assédio moral: interpessoal, institucional, vertical (ascendente, descendente), horizontal e misto.
 - ☐ Condutas que configurem assédio sexual: constrangimento com conotação sexual no ambiente de trabalho, seja por chantagem ou por intimidação.
 - ☐ Diferenciação ou discriminação no trabalho.
 - ☐ Discriminação em função de crença ou ideologia.
 - ☐ Discriminação em função de raça, gênero, deficiência, idade, origem ou orientação sexual e identidade de gênero.
 - ☐ Discriminação em atos de gestão de pessoas, tais como: admissão de empregados(as), progressão profissional, exoneração, demissão, concessão de benefícios, entre outros.
 - ☐ Influência sobre funcionários(as) subordinados(as) para violar sua conduta devida.
 - ☐ Parcialidade no processo seletivo de servidores(as) para participarem do programa de gestão.
 - ☐ Atuação com atitudes preconceituosas que excluam, diferenciem ou segreguem por algum motivo.
 - ☐ Pressão de superiores para não seguir determinada regra.
 - ☐ Realização de processo seletivo subestimando a diversidade dos(as) beneficiários(as).
 - ☐ Execução de atos que configurem violação do direito à desconexão das atividades de trabalho.
 - ☐ Proceder a qualquer tentativa de obrigar o(a) servidor(a) a executar o que evidentemente não está no âmbito das suas atribuições ou a deixar de executar o que está previsto.
 - ☐ Difamação de equipes, servidores(as) ou colaboradores(as) de forma ostensiva ou dissimulada.
 - ☐ Nomeação, contratação, admissão, demissão sem justa causa, supressão ou readaptação de vantagens, ou uso de outros meios para dificultar ou impedir o exercício funcional.
 - ☐ Centralização de atividades em um(a) mesmo(a) servidor(a), gerando desequilíbrio de conhecimento e de trabalho entre os(as) demais servidores(as) da equipe.
 - ☐ Emissão de parecer técnico tendencioso, em desconsideração às evidências constantes em processo.
 - ☐ Atentado à honra ou ao patrimônio de pessoa natural ou jurídica.

7. Caso a lista acima não contemple nenhum evento relacionado à ação, informe um novo evento no campo abaixo.

Insira sua resposta

8. Quais são os resultados esperados com a implementação da ação proposta?

Descreva de forma simples os impactos e as melhorias que a ação pretende alcançar

Insira sua resposta

9. Prazo previsto para entrega da ação. (MM/AAAA)

Indicar o prazo previsto para a implementação da ação proposta, entre 2024 e 2026, no formato MM/AAAA.

Insira sua resposta

10. Quais seriam as dificuldades ou obstáculos previstos para a implementação da ação?

Insira sua resposta

Enviar Formulário

Anexo II

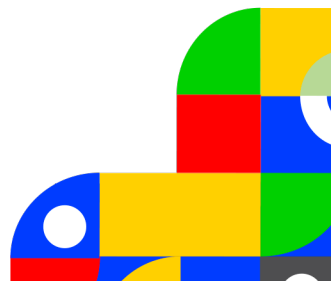
Ações do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do MGI¹

EIXO 1: Prevenção, com ações de formação, de sensibilização e de promoção à saúde					
Unidades Executoras	Potenciais Unidades Intervinentes	Descrição da Ação	Riscos à Integridade	Âmbito (Micro = Unidade de Trabalho; Meso=Mgi; Macro1 = Colaboragov; Macro2 = Plano Federal)	Previsão Entrega
SGP.01 SGD.03 AN.01 SETE.01 SEST.02 CONJUR.01 SPU.01 AECI.06	Todas as unidades do MGI	Realizar ações de formação, engajamento e sensibilização das equipes sobre o enfrentamento ao assédio e discriminação e respeito à diversidade, com uso de linguagem simples e por meio de iniciativas tais como: a) cursos, formações e trilhas de aprendizagem; b) estabelecimento de uma carga horária mínima obrigatória para todos os servidores, a ser incorporada ao Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP); c) campanhas de conscientização sobre conceitos e condutas sobre assédio e discriminação; d) pílulas de integridade: mensagens curtas, como frases inspiradoras, exemplos práticos ou vídeos educativos; e) atividades de sensibilização sobre comunicação não violenta, trabalho em equipe e gestão de conflitos; f) indicação de artigos, livros e podcasts.	R9 (E1, E6, E12) R9 (E1, E2, E9, E14) R9 (E1, E5, E10) R9 (E1, E2, E3, E5) R9 (E1, E3, E9, E11) R9 (E1, E2, E3) R9 (E1, E5) R9 (E1, E6)	Micro	06/2025 09/2025 02/2026 12/2026 12/2025 06/2025 12/2025 12/2026
SGD.02 SEST.01 SRT.02	Todas as unidades do MGI	Promover ação de sensibilização, formação e diálogo com as lideranças sobre o tema Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, gerando estímulo à participação em cursos e eventos sobre o tema, notadamente aqueles que venham a ser previstos no Plano de Integridade.	R9 (E3, E7, E11, E15) R9 (E1, E3, E9, E11) R9 (E1, E4, E5, E6)	Micro Micro Micro	06/2025 06/2026 07/2026
DAL.01	Todas as unidades do MGI	Desenvolver campanhas de prevenção e enfrentamento do assédio em relação ao trato com os trabalhadores terceirizados. Pretende-se ainda a criação de uma Cartilha de Boas Práticas sobre ações voltadas para terceirização.	R9 (E1, E3, E7, E9)	Macro 1	07/2025
DAL.02	Todas as unidades do MGI	Desenvolver campanhas educativas para comunicação inclusiva (abordar temas como capacitismo, letramento racial, LGBTQIA+fobia, gênero)	R9 (E1, E5, E9)	Macro	12/2024
DGP.01		Realizar e/ou divulgar campanha sobre prevenção e enfrentamento do assédio e discriminação na área de Gestão de Pessoas.	R9 (E1, E2, E6, E9)	Macro 1	06/2025

¹ Após análise das ações do eixo 1 voltadas à formação e sensibilização, foram efetuadas aglutinações de ações convergentes, sem prejuízo da explicitação dos órgãos executores, dos respectivos e específicos riscos à integridade e prazos estabelecidos por cada órgão do MGI.

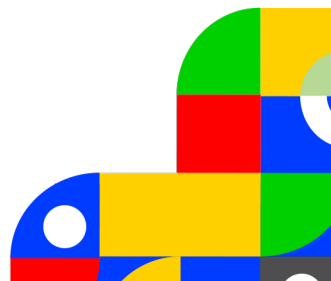


EIXO 1: Prevenção, com ações de formação, de sensibilização e de promoção à saúde					
Unidades Executoras	Potenciais Unidades Intervinentes	Descrição da Ação	Riscos à Integridade	Âmbito (Micro = Unidade de Trabalho; Meso=Mgi; Macro1 = Colaboragov; Macro2 = Plano Federal)	Previsão Entrega
DGP.02	Todas as unidades do MGI	Oferecer ações educativas para gestores e líderes sobre como identificar, coibir e lidar com situações de assédio e discriminação no ambiente de trabalho.	R9 (E1, E2, E5, E13)	Meso	07/2025
SGD.01	Todas as unidades da SGD	Realizar diagnóstico para entender o nível de conhecimento e a ocorrência de vulnerabilidades que possam aumentar o risco de casos de assédio e discriminação.	R9 (E1, E2, E3, E5)	Micro	06/2025
SRT.01	Todas as unidades do MGI	Formar 100% das lideranças com, no mínimo, 2 cursos na temática de diversidade, inclusão e enfrentamento do assédio pela Enap, até 3 meses após a posse.	R9 (E1, E3, E5)	Micro	07/2026
SRT.03	Todas as unidades do MGI	Incentivar 100% das trabalhadoras e trabalhadores para participarem nas ações de sensibilização/letramento sobre: Dia internacional das mulheres, Dia Internacional pela eliminação da discriminação racial, Dia Internacional de combate à LGBTQIA+ fobia, Abordagem aos PCDs, a diversidade de gênero, questões éticas.	R9 (E3, E4, E5, E6)	Micro	12/2025
SRT.04		Avaliar resultados dos dados do SIASS/MGI sobre absenteísmo, afastamentos, outros para traçar hipóteses e definir prioridades de ação no âmbito de sensibilização e de promoção da saúde.	R9 (E1, E3, E9, E17)	Macro 1	09/2025
SRT.05		Desenvolver e aplicar questionários de pós atendimento dos serviços prestados pela rede SIASS, para definir prioridades de ação no âmbito de sensibilização e de promoção da saúde.	R9 (E3, E6, E17)	Macro 2	12/2025
SRT.06		Aplicar de forma periódica questionário de avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho, para definir prioridades de ação no âmbito de sensibilização e de promoção da saúde.	R9 (E3, E6)	Macro 1	12/2025
AN.02	Todas as unidades do MGI	Realizar diagnóstico do clima organizacional, com foco no aprimoramento das informações sobre grupos mais vulneráveis e no mapeamento de casos de assédio.	R9 (E1, E2, E3, E5)	Micro	02/2026
SEGES.01	Todas as unidades do MGI	Propor como requisito obrigatório de formação para lideranças a realização de trilha de diversidade e inclusão pela Enap – requisito de no mínimo de dois cursos por ano (https://www.escolavirtual.gov.br/trilha/183).	R9 (E5, E6, E11)	Meso	06/2025
SEGES.02	Todas as unidades do MGI	Propor Academia de Líderes - Mentorias focadas em gestão inclusiva, bem-estar e segurança Psicológica.	R9 (E3, E5, E6, E16)	Micro	06/2025
SGP.02	Todas as unidades do MGI	Realizar pesquisa de clima que buscará ouvir os servidores públicos federais visando conhecer demandas e pontos de vista para identificação de áreas de melhoria e promoção de um ambiente de trabalho mais saudável.	R9 (E1, E6, E12, E16)	Meso	03/2025



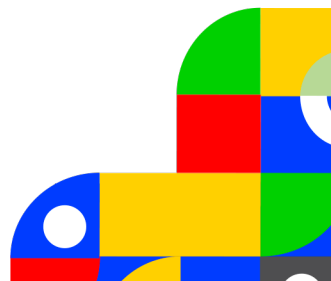


EIXO 1: Prevenção, com ações de formação, de sensibilização e de promoção à saúde					
Unidades Executoras	Potenciais Unidades Intervinentes	Descrição da Ação	Riscos à Integridade	Âmbito (Micro = Unidade de Trabalho; Meso=Mgi; Macro1 = Colaboragov; Macro2 = Plano Federal)	Previsão Entrega
CE.01	Todas as unidades do MGI	Desenvolver e implementar um plano que inclua formações, campanhas de conscientização e treinamentos específicos para as unidades do Ministério de prevenção ao assédio e discriminação. O objetivo é promover uma cultura de respeito à diversidade, de forma a prevenir comportamentos antiéticos.	R9 (E1, E2, E3, E5)	Meso	12/2026
OUID.02	Todas as unidades do MGI	Desenvolver Capacitação e Sensibilização bem como Campanhas de Conscientização de todo corpo funcional. Detalhamento: a) Apoiar a realização treinamentos regulares para todo o corpo funcional (servidores, empregados públicos, terceirizados e estagiários) sobre assédio e discriminação, incluindo módulos sobre comunicação não violenta, respeito à diversidade e promoção de um ambiente de trabalho inclusivo. A referida capacitação sobre assédio e discriminação deve incluir também orientações orientações para as chefias sobre condutas abusivas e também para os servidores sobre condutas que não se caracterizam como assédio. É importante abordar o que constitui o assédio e o que é o mero exercício do poder diretivo, além de esclarecer as consequências de responsabilização de denúncias que sejam sabidamente caluniosas ou vazias. Esse aspecto é fundamental para evitar o denunciismo no ambiente de trabalho e garantir um espaço saudável para todos. b) Apoiar o desenvolvimento de campanhas internas e externas que promovam a sensibilização sobre os direitos dos cidadãos e a importância de um ambiente de trabalho livre de assédio e discriminação, utilizando diferentes meios de comunicação (e-mails, cartazes, reuniões).	R9 (E1, E2, E3, E5)	Meso	12/2025
APSD/AECF.01		Realizar Reunião semestral para definição de ações de qualidade de vida no trabalho e clima organizacional e proposição de ações coletivas para engajamento e bem-estar das pessoas.	R9 (E9, E16)	Micro	12/2025
APSD/AECF.02		Realizar reunião trimestral das chefias das assessorias com cada trabalhadora/or terceirizada/o para espaços de escuta, ajustamento de planos de trabalho, de expectativas e feedbacks	R9 (E12, E16, E17)	Micro	12/2025
APSD/AECF.03	Todas as unidades do MGI	Utilizar os temas propostos para as sessões do Cine Bloco K, bem como o conteúdo dos filmes, para realização de debates com todas as servidoras/es e terceirizadas/os.	R9 (E1, E2, E4, E5)	Micro	12/2025



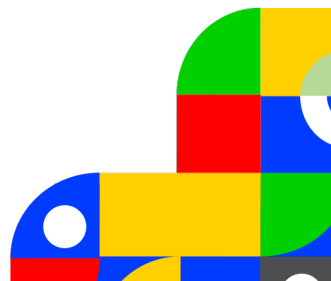


EIXO 1: Prevenção, com ações de formação, de sensibilização e de promoção à saúde					
Unidades Executoras	Potenciais Unidades Intervinentes	Descrição da Ação	Riscos à Integridade	Âmbito (Micro = Unidade de Trabalho; Meso=Mgi; Macro1 = Colaboragov; Macro2 = Plano Federal)	Previsão Entrega
SEGES.03	Todas as unidades do MGI	Indicar curadoria temática e cursos em diversidade, inclusão e enfrentamento de assédio - Calendário de proposições de cursos, materiais e livros Referências: https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/laboragov/curadoria-tematica/gestao-inclusiva-e-diversidade .	R9 (E2, E3, E6, E9)	Macro1	02/2025
SEGES.04	Todas as unidades do MGI	Incentivar a participação na Comunidade de Aprendizagem em Gestão Inclusiva do LA-BORA! gov - espaço de aprendizagem e encontros de melhores práticas de gestão inclusiva.	R9 (E2, E3, E6, E9)	Micro	06/2025
SEGES.05	Todas as unidades do MGI	Planejar e fomentar participação no Projeto Confraria - Formação, partilha e empoderamento de mulheres e enfrentamento de desigualdades. Estruturação e Planejamento de Mentorias de Mulheres líderes - empoderamento, partilhas e superação de desafios - referências possíveis: https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/laboragov/curadoria-tematica/saiba-como-fazer-uma-mentoria-1-1 .	R9 (E3, E5, E6)	Micro	05/2025
SEGES.06	Todas as unidades do MGI	Propor Plano de ação para melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho.	R9 (E3)	Micro	02/2026
SEGES.07		Complementar o Plano de Ação em QVT - Avaliar resultados da Pesquisa QVT Seges - traçar hipóteses e definir prioridades de ação; Monitorar periodicamente e avaliar impactos das estratégias de ação; Destaque de ação já implementada: Inserção de dados demográficos (cor, orientação sexual, gênero) das equipes para direcionar as ações de forma mais assertiva; Ampliar conhecimento e conteúdos em experiência do trabalhador e em segurança psicológica - exemplos de formatos: oficinas, rodas de conversas, planejamento anual de ações alinhados com o decreto de trabalho decente com a priorização de trabalhadores terceirizados.	R9 (E3)	Micro	12/2025
AECI.01	Todas as unidades do MGI	Realizar, pelo menos, uma edição anual do "Pro-Integridade Convida" sobre o tema do assédio e discriminação.	R9 (E1)	Meso	12/2026
AECI.04	Todas as unidades do MGI	Promover revisão dos eventos da categoria de riscos à integridade que trata de assédio e discriminação.	R9 (E1, E2)	Meso	12/2026
AECI.05		Contribuir com a elaboração e a divulgação de campanhas ou materiais de sensibilização com foco na prevenção ao assédio e discriminação.	R9 (E5)	Meso	12/2026





EIXO 1: Prevenção, com ações de formação, de sensibilização e de promoção à saúde					
Unidades Executoras	Potenciais Unidades Intervinentes	Descrição da Ação	Riscos à Integridade	Âmbito (Micro = Unidade de Trabalho; Meso=Mgi; Macro1 = Colaboragov; Macro2 = Plano Federal)	Previsão Entrega
AECI.07	OUVID, CORREG, CE, SSC e APSD	Realizar um programa de mentoria temática, a ser conduzido por contratação de empresa especializada, voltada para lideranças do MGI, focando na aplicação de conceitos de integridade e bem-estar, com uso da abordagem People Analytics para identificar, compreender e solucionar problemas relacionados à integridade e ao comportamento ético no ambiente de trabalho. A mentoria incluirá sessões coletivas e individuais, permitindo discussões aprofundadas sobre casos práticos e estratégias de liderança baseadas em evidências.	R9 (E7)	Meso	06/2025
AECI.08	OUVID, CORREG, CE, SSC e APSD	Mobilizar multiplicadores de integridade das unidades regionais para promover conhecimento e engajamento em relação aos eixos e diretrizes do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação no Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI).	R9 (E1)	Meso	12/2026
APSD.01		Promover, em cada reunião ordinária do Comitê de Participação Social, Diversidade, Equidade e Inclusão (CPADI), leituras comentadas e breve debate sobre trechos do Guia Lilás.	R9 (E1, E5)	Meso	12/2026
APSD.02		Monitorar o perfil demográfico do Gabinete Ministerial, para definir prioridades de ação quanto à prevenção e sensibilização quanto ao assédio e discriminação.	R9 (E5)	Micro	12/2026
APSD.03	OUVID, CORREG, CE, SSC e AECI	Elaborar, organizar e executar o Cine Bloco K	R9 (E5)	Meso	12/2025
SEGES.11		Regulamentar, via Instrução Normativa SEGES, a aplicação do critério de desempate de que trata o inciso III do art. 60 da Lei nº 14.133, de 2021 e o art. 5º do Decreto nº 11.430, de 8 de março de 2023, baseado em ações de equidade de gênero adotadas pelas empresas licitantes, incluindo práticas de prevenção e de enfrentamento do assédio moral e sexual, programas destinados à equidade de gênero e de raça e ações em saúde e segurança do trabalho que considerem as diferenças entre os gêneros (incisos IV a VI do § 1º do art. 5º do Decreto nº 11.430, de 2023).	R9 (E3)	Macro 2	06/2025



EIXO 2: Acolhimento, com ações para organização de redes e canais de acolhimento					
Unidades Executoras	Potenciais Unidades Intervinentes	Descrição da Ação	Riscos à Integridade	Âmbito (Micro = Unidade de Trabalho; Meso=Mgi; Macro1 = Colaboragov; Macro2 = Plano Federal)	Previsão Entrega
OUVID.03	CE, APSD, DGP	Apoiar capacitação e Treinamento da Rede de Acolhimento e Criação de Materiais de Apoio. Detalhamento: a) Apoiar o desenvolvimento de programas de capacitação para os integrantes da Rede de Acolhimento, abordando temas como escuta ativa, acolhimento de relato informado por trauma, empatia, comunicação não violenta e identificação de sinais de assédio e discriminação. b) Produzir e distribuir, em apoio com as demais áreas envolvidas, materiais informativos (guias, cartilhas, vídeos) que detalhem os direitos dos servidores e as etapas do processo de acolhimento, esclarecendo como a Rede pode oferecer suporte.	R9 (E1, E2, E3, E5)	Meso	12/2025
OUVID.04	CE, APSD, DGP	Estabelecer Rede de Parcerias. Detalhamento: a) Colaborar com organizações da sociedade civil, universidades e outros órgãos públicos para fortalecer a rede de apoio às vítimas, troca de experiências e desenvolvimento de boas práticas no enfrentamento ao assédio e promoção da cultura de integridade.	R9 (E1, E2, E3, E5)	Meso	12/2025
OUVID.06	CE, APSD, DGP	Apresentar o modelo da Ouvidoria como proposta de registro para a sistematização dos atendimentos efetuados pelas diversas instâncias que compõem a Rede de Acolhimento, previstas na Portaria MGI nº 6.719/2024.	R9 (E1, E2, E3, E5)	Meso	06/2025
DAL.03	SEGES	Implementar a política de cotas para mulheres vítimas de violência doméstica em contratos Administrativos.	R9 (E3, E10)	Macro 1	12/2026
DAL.04	SEGES	Estabelecer metas de diversidade nas contratações administrativas, promovendo equidade de gênero, inclusão de PCDs e representatividade racial em todos os níveis.	R9 (E1, E3, E5, E11)	Macro 1	12/2026
SRT.07	OUVID, CE, APSD, DGP	Conformar espaços de acolhimento em 3 unidades do MGI, com equipe multidisciplinar e com competências para realizar escuta ativa e mediação de conflitos.	R9 (E1, E2, E3)	Meso	08/2026
SRT.08	SEGES	Viabilizar a realização de convênios com instituições de prestação de serviços em saúde para ofertar atendimento psicológico qualificado.	R9 (E3)	Macro 1	10/2025
AN.03	OUVID, CORREG, CE, SSC, APSD e AECI	Divulgar e fortalecer o Comitê de Resolução de Conflitos do Arquivo Nacional como uma instância educativa e conciliadora, consolidando sua atuação como referência para servidores e terceirizados.	R9 (E10, E16, E17)	Micro	12/2025
CE.02	OUVID, APSD, DGP	Aperfeiçoar a estrutura de acolhimento, orientando a todas as unidades do MGI na implantação de um ambiente de acolhimento que proporcione um ambiente seguro e adequado às vítimas de assédio e discriminação, voltado para criar um ambiente seguro e confiável, onde as pessoas possam compartilhar suas experiências e receber o suporte necessário.	R9 (E1, E2, E5)	Meso	12/2026

EIXO 2: Acolhimento, com ações para organização de redes e canais de acolhimento					
Unidades Executoras	Potenciais Unidades Intervinentes	Descrição da Ação	Riscos à Integridade	Âmbito (Micro = Unidade de Trabalho; Meso=Mgi; Macro1 = Colaboragov; Macro2 = Plano Federal)	Previsão Entrega
SEGES.08	Todas as unidades do MGI	Ampliar canais de escuta e de identificação de necessidades com definição de Pontos focais e plantão de escuta para temas específicos.	R9 (E3)	Meso	04/2025
AECI.02	SRT	Tratar o tema assédio e discriminação em pelo menos uma reunião por ano do CITARC.	R9 (E2)	Meso	12/2026
SPU.02	Todas as unidades do MGI	Promover a implementação de núcleo de Acolhimento.	R9 (E1, E2, E5)	Micro	12/2025

EIXO 3: Tratamento de denúncias, com o estabelecimento de diretrizes e de orientações que evitem a revitimização e a retaliação

Unidades Executoras	Potenciais Unidades Intervinentes	Descrição da Ação	Riscos à Integridade	Âmbito (Micro = Unidade de Trabalho; Meso=Mgi; Macro1 = Colaboragov; Macro2 = Plano Federal)	Previsão Entrega
OUVID.01		Divulgar Relatórios de Transparência, Procedimentos Claros para Denúncias e Avaliação Contínua das Ações. Detalhamento: a) Divulgar a publicação dos relatórios periódicos sobre as ações da Ouvidoria, incluindo estatísticas de denúncias, medidas tomadas e resultados alcançados, promovendo a transparência e a prestação de contas. b) Divulgar o fluxo de atendimento claro e acessível para as denúncias, com informações sobre os procedimentos de salvaguarda da identidade do denunciante, resguardadas pela Ouvidoria, garantindo a assessoria técnica do registro de denúncias e comunicações de irregularidades. c) Apoiar o estabelecimento de um sistema de feedback contínuo junto à rede de acolhimento para avaliar a eficácia das ações implementadas, permitindo ajustes e melhorias nas estratégias de prevenção e enfrentamento do assédio e discriminação.	R9 (E1, E2, E3, E5)	Meso	12/2026
CORREG.01		Elaborar relatório informativo sobre riscos à integridade relativos a casos envolvendo assédio e discriminação tratados na Corregedoria, a fim de orientar as práticas apuratórias evitando revitimização e retaliação	R9 (E1, E3, E4, E5)	Meso	12/2025
CORREG.02	OUVID, CE	Contribuir/participar na elaboração de um fluxo de denúncias do MGI que envolva a entrada, tratamento e acompanhamento de denúncias envolvendo assédio e discriminação em desfavor de servidores e colaboradores em geral que prestam serviços no MGI.	R9 (E1, E3, E4, E5)	Meso	12/2025
SGD.04	Todas as unidades do MGI	Realizar ampla divulgação sobre o acesso aos canais institucionais para denúncias de casos de assédio e discriminação.	R9 (E1, E2, E4, E5)	Micro	02/2025
CE.03	OUVID, CORREG	Contribuir para o aperfeiçoamento do sistema de tratamento de denúncias de assédio e discriminação, incluindo os canais de denúncia, os procedimentos de apuração e de acompanhamento das vítimas. O objetivo é garantir que todas as denúncias sejam formuladas a partir da expressão do desejo das vítimas e que os processos garantam procedimentos administrativos que resguardecem as vítimas, em todas as suas fases, com vistas a evitar a revitimização.	R9 (E17)	Meso	12/2026
OUVID.07	APSD, CE, DGP, CORREG	Divulgar os canais da rede de acolhimento do MGI e de registro de denúncias na Ouvidoria do MGI. Detalhamento: a) Divulgar os canais de denúncias da Ouvidoria, garantindo que todos os cidadãos possam relatar situações de assédio e discriminação de forma anônima e segura, respeitando a identidade dos denunciantes.	R9 (E1, E2, E3, E5)	Meso	10/2025

EIXO 3: Tratamento de denúncias, com o estabelecimento de diretrizes e de orientações que evitem a revitimização e a retaliação

Unidades Executoras	Potenciais Unidades Intervinentes	Descrição da Ação	Riscos à Integridade	Âmbito (Micro = Unidade de Trabalho; Meso=Mgi; Macro1 = Colaboragov; Macro2 = Plano Federal)	Previsão Entrega
SEGES.09	Todas as unidades do MGI	Divulgar às equipes os canais oficiais de ouvidoria e fluxos de denúncias e contribuir para a proteção às vítimas.	R9 (E3)	Macro 2	04/2025
AECL.03	SEGES, SRT	Realizar formação para a Alta Administração do MGI sobre fluxos de recebimento, tratamento e apuração de denúncias.	R9 (E3)	Meso	12/2026
SRT.09	Todas as unidades do MGI	Realizar campanha de divulgação dos canais oficiais e fluxos de recepção e tratamento de denúncias.	R9 (E6, E14)	Macro 1	07/2025
SEGES.10		Implementar o Decreto nº 12.174, de 11 de setembro de 2024, que dispõe sobre as garantias trabalhistas a serem observadas na execução dos contratos administrativos no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, em especial o disposto em seu art. 2º, III (contratos administrativos devem conter cláusulas que disponham sobre a recepção e tratamento de denúncias de discriminação, violência e assédio no ambiente de trabalho).	R9 (E3)	Macro 2	12/2025

