MEMÓRIA DE REUNIÃO

1. Dados Gerais da Reunião

Comitê Gestor (CG) do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal (PFPEAD)	
Local	Secretaria de Relações de Trabalho (SRT/MGI) Esplanada dos Ministérios, Bloco C, sala 982, Brasília
Data e horário	02 de dezembro de 2024 às 10h

2. Participantes: ver lista de presença (Anexo 1).

3. Itens da Pauta:

- Instalação do Comitê Gestor (CG) do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal (PFPEAD) (Portaria Conjunta MGI/CGU Nº 79, de 10 de setembro de 2024)
- Apresentação da concepção e do arcabouço normativo do programa
- Sugestões para elaboração de Planos Setoriais
- Aspectos da metodologia usada pelo MGI
- Informes:
    - processo de elaboração do Regimento Interno
    - processo de elaboração do Plano de Trabalho semestral do Comitê Gestor (posteriormente agendado para 28/02/2025 na Enap)
    - processo de elaboração de Plano de Comunicação
- Apresentação e deliberação sobre proposta de cronograma de reuniões ordinárias para 2025

4. Relato da Reunião:

1. Patricia Costa, secretária-adjunta da Secretaria de Relações de Trabalho (SRT) do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) e coordenadora do CG-PFPEAD, iniciou a reunião fazendo a leitura e apresentação nominal dos representantes dos ministérios que compõem o CG.
2. Na sequência, Adauto Modesto Júnior, secretário-executivo adjunto do MGI, falou em nome da secretária-executiva, Cristina Kiomi Mori. Ele destacou que: *"Esse programa chega em boa hora. Ele foi criado para prevenir e enfrentar todas as formas de violência em decorrência das relações de trabalho no âmbito federal. Nosso governo valoriza a inclusão, a diversidade, o respeito e a dignidade de todas as pessoas, e isso inclui os servidores públicos. Queremos garantir a proteção principalmente de mulheres, indígenas, pessoas idosas, negras, com deficiência e LGBTQIA+. Nosso objetivo é que todos atuem em um ambiente livre de discriminação e assédio"*. O secretário também disse que: *"Juntos desenvolveremos um conjunto de ações coordenadas para prevenir o assédio e a discriminação por meio de estratégias educativas que abordem tanto a formação quanto a sensibilização dos agentes públicos*".

3. Eveline Brito, secretária-executiva da Controladoria-Geral da União (CGU) ressaltou que: *"A CGU assume o compromisso de apoiar os Planos Setoriais de cada ministério. A capacitação dos servidores e gestores é importante para que possamos trabalhar a fim de que as pessoas entendam, estudem, reconheçam e ajudem a prevenir situações de discriminação e assédio. Não há nada mais caro que proteger as pessoas. O programa olha para a segurança física e psicológica dos servidores e de quem mais trabalha no serviço público. A integridade precisa ser vivenciada todos os dias nas relações públicas".* A secretária também afirmou que, quando o trabalho é desenvolvido em grupo, a diversidade de pensamentos enriquece o processo, e lembrou que há muitos processos de trabalho novos com os quais é preciso lidar. Também destacou a necessidade de aumentar a confiança em relação às Ouvidorias enquanto *loci* de análise das denúncias recepcionadas.
4. José Lopez Feijóo, secretário de Relações de Trabalho do MGI e anfitrião do evento, lembrou do início da sua vida laboral na iniciativa privada e recordou o quão opressores eram os ambientes de trabalho. O secretário fez um agradecimento público à servidora Rita Pinheiro, que atuou intensivamente no Grupo de Trabalho Interministerial (GTI) que resultou no PFPEAD, e destacou que: *"A parte fácil desse trabalho já foi feita, [parte esta] que consiste na construção do Programa e na instalação do Comitê. Agora, o foco são as construções dos Planos [Setoriais] e a instalação dos Comitês nos estados, e essas não são tarefas fáceis. Quando apresentamos um canal desse [o PFPEAD], sabemos que a enxurrada de denúncias não será pequena. A partir de um Programa desse nível, precisaremos ter possibilidades de resolução do problema. Agora que começou! Falta gente para ajudar"*.
5. Sérgio Seabra, Assessor Especial de Controle Interno do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania acrescentou um ponto às colocações do secretário executivo adjunto do MGI, informando que o tema em questão [Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação] foi incluído nos processos de formação que serão ofertados aos aprovados no Concurso Público Nacional Unificado (CPNU). Também mencionou a importância do FalaBR.
6. Patricia Costa, coordenadora do CG-PFPEAD, iniciou sua apresentação (2º item da pauta da reunião) abordando os itens da pauta (a apresentação está no Anexo 2). O tópico "Sugestões para elaboração de Planos Setoriais" foi considerado o de maior relevância, de acordo com as intervenções dos membros do Comitê Gestor.
7. O ponto "A quem se destina o PFPEAD" foi bastante explorado, dada a necessidade de esclarecimento acerca do público abarcado pelo Programa.
8. Karina Viana, da Assessoria Especial de Controle Interno (AECI), instância do MGI responsável pela coordenação executiva do Plano Setorial do Ministério, prestou esclarecimentos sobre o processo de elaboração desse Plano. A metodologia seguida, segundo Karina, envolveu 4 etapas:
    - análise situacional com mapa de calor (confitos);
    - sensibilização com relação ao Plano Nacional;
    - prospecção de ações (a serem incluídas no Plano, partindo de ações existentes no Programa de Integridade); e

- construção e validação das ações.

9. Luciano Toledo, representante do Ministério da Educação (MEC), falou sobre o enorme desafio do MEC para estabelecer o Plano Setorial e desdobrá-lo para todas as suas vinculadas. Foi sugerido que o MEC se apropriasse do documento "Sugestões para elaboração de Planos Setoriais", adequando-o à realidade das instituições de ensino e adaptando-o aos desafios setoriais da educação.
10. Ariana Frances, representante da CGU no Comitê Gestor, reconheceu a peculiaridade do processo na área da educação e informou que, quando tem oportunidade de realizar conversas técnicas, não se restringe às Ouvidorias, mas conversa também com as universidades. Ela também destacou a necessidade de aprimorar e divulgar os fluxos de denúncias. E propôs articulação com a Enap para gravação e veiculação de vídeos instrucionais sobre o PFPEAD, uma vez que o atendimento feito individualmente aos órgãos não tem o mesmo alcance. Além disso, o envolvimento de uma escola de governo nesse processo pode gerar mais engajamento. Por fim, sugeriu conversa com a Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (Andifes) e com o Conselho Nacional das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (Conif) para ampliar e capilarizar o conhecimento sobre o tema, expandindo a comunicação com intencionalidade.
11. Patricia Costa mencionou a importância de tratar do PFPEAD na próxima reunião com as entidades representativas das servidoras e dos servidores públicos federais na Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP) [a próxima reunião da MNNP está marcada para o dia 19/02 em Brasília].
12. Cynthia Curado, diretora na SRT/MGI que participou da reunião como convidada (não membro), mencionou a necessidade de dar direcionamento às unidades do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) para incrementar as instâncias de atendimento.
13. Carla Cotta, representante suplente da CGU no Comitê Gestor, informou que, junto com Jussara (AECI/MEC), mantem conversas frequentes sobre como sensibilizar o conjunto de servidores do MEC para atuarem com o tema. Lembrou que no portal de Ouvidorias há uma sessão específica sobre assédio. E disse que a CGU já faz mobilização das redes e poderia dar continuidade a esse trabalho.
14. O representante do MEC reforçou a necessidade de apoio a seu Ministério, e disse a Cláudia Trindade, representante da Advocacia-Geral da União (AGU), que há muitos pareceres vinculantes para toda a Administração que surgiram no âmbito de discussões nas universidades, e que talvez fosse o caso de haver um grupo que pensasse sobre como a AGU pode se manifestar quanto à aplicação dos Planos Setoriais no contexto das universidades.
15. Luciana Nakamura, representante do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), relatou a existência de Grupo de Trabalho no MTE que tem uma linha de ação voltada à prevenção e ao enfrentamento do assédio e da discriminação. Informou que no dia 04/12/2024 seria [e efetivamente foi] inaugurada a "Sala de Acolhimento à Mulher", iniciativa com promoção da escuta ativa em ambiente acolhedor, além de uma série de outras iniciativas para disseminar a temática de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação. Foi realizado processo seletivo para a realização dos atendimentos na "Sala de Acolhimento à Mulher". Há, também, a iniciativa de um programa de formação

para todo o Ministério. A “Sala de Acolhimento à Mulher” fica junto a Ouvidoria, na sede do órgão, e estão pensando em como ampliar o atendimento também para unidades descentralizadas. Sobre o Plano Setorial, Luciana Nakamura informa que ele está em andamento. Maria Luiza Fonseca do Valle, representante suplente do MTE, complementou informando a existência de fluxo de denúncia, inclusive com a previsão do procedimento de acolhimento prévio ao registro.

16. Ana Helena, representante do Ministério da Justiça e Segurança Pública (MJSP) indagou sobre a natureza das ações que deverão ser contempladas nos Planos Setoriais, questionando se seriam ações genéricas (como no Plano Federal) ou ações específicas, concretas. Sobre o Plano Setorial, O MJSP pensa na criação de um núcleo gestor para a elaboração do Plano Setorial. Patricia Costa esclareceu que é importante haver previsão de ações concretas de forma a permitir o monitoramento do Plano Setorial.
17. O Francisco Bessa, convidado a participar da reunião de instalação na qualidade de Assessor Especial de Controle Interno do MGI, abriu discussão sobre o ato da autoridade máxima da instituição que instituirá o Plano Setorial. Tal “ato” poderia ser um “despacho”, para conferir flexibilidade aos planos, que poderiam ser periodicamente aprimorados, dado o exíguo prazo para finalização dos Planos Setoriais. Eles poderiam conter ações macro neste primeiro momento – que orientariam ações micro numa segunda etapa.
18. Patricia questionou os membros do CG sobre a viabilidade de deliberar sobre este ponto antes de o CG ter um Regimento Interno aprovado para normatizar seu processo decisório. O debate foi retomado numa discussão livre (não deliberativa e não vinculante) mais adiante na reunião.
19. Cláudia Trindade, representante da AGU, informou, na esteira da fala anterior, que a AGU contratou uma consultoria do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) para apoiar a construção do Plano Setorial. Um comitê interno iniciará a implementação das ações, mas já há iniciativas em curso para letramento das altas lideranças, além de iniciativas obrigatórias a partir de janeiro de 2025 para todos os servidores da casa. Inicialmente, contavam com as atividades do conjunto de servidores que chegariam por meio do CPNU e que ainda não chegaram. Cláudia Trindade sugeriu que o CG abra a possibilidade de indicação de instância técnica de cada órgão representado, para trabalharem como suporte ao adequado funcionamento do Comitê Gestor.
20. Sérgio Seabra, do MDHC, elogiou o documento “Sugestões para elaboração de Planos Setoriais” apresentado pelo MGI e informou que o MDHC possui Plano Setorial rascunhado. Ele ressaltou a importância de ampliar a participação das diversas unidades de cada um dos órgãos, e solicitou que a CGU incentive e reforce a integração das áreas, de modo a evitar sombreamento de ações. Sugeriu, por fim, que as portarias que instituírem os Planos Setoriais contenham as instâncias de governança do Plano. E que explicitem como as ações interagem com outras já existentes (planejamento estratégico, programa de integridade, entre outros).
21. Foi iniciado um debate sobre a formalização dos Planos Setoriais, que resultou na sugestão de que sejam atos da autoridade máxima do órgão. O convidado Francisco Bessa sugeriu Portaria que apresente a governança do processo, e que

as ações venham em um anexo, o que conferiria maior nível de flexibilidade para alterações, sem a necessidade de publicação de novo ato. Bessa comentou que, no geral, os Programas de Integridade estão sendo criados por Portarias, com longa vida útil, que em síntese trazem diretrizes gerais, objetivos gerais e estrutura de governança. Os Planos de Integridade são encaminhados com despachos da autoridade máxima. Após a discussão sobre esse tópico, foi proposta uma revisão do documento "Sugestões para elaboração de Planos Setoriais", de modo a incluir os *links* para os cursos já ofertados pela Enap e uma sugestão sobre a forma de positivar os Planos.

22. Jorge Aguiar, representante do Ministério da Igualdade Racial (MIR), informou que a Corregedoria do seu órgão já possuía uma iniciativa que seria adaptada para contemplar o Plano Setorial. O MIR possui comitê interno que trata do tema, e relata a carência de espaço físico de acolhimento e estrutura de pessoal. Ele mencionou a necessidade de que esta demanda seja levada ao ColaboraGOV, no intuito de estabelecer diretrizes conjuntas, sem que haja subtração de responsabilidade. Atentou, ainda, para uma diretriz trazida no Plano Federal sobre a criação de instâncias de autocomposição de conflitos. Ele questionou a adequação desses espaços de autocomposição de conflitos em casos que abranjam condutas que tipifiquem crimes. E solicitou que os Planos tragam essa questão em alguma medida. Por fim, solicitou a criação de um ambiente de interação, um canal no Teams para agregar os conteúdos sobre o PFPEAD e permitir a interação entre membros do CG (e, quem sabe, outros interessados).
23. Após colocações das representantes da CGU – Ariana Frances e Carla Cotta –, foi sugerido que a CGU encaminhasse entendimento sobre autocomposição de conflitos para inserção no documento "Sugestões para elaboração de Planos Setoriais".
24. Patricia Costa tratou da necessidade de avançar com as salas de acolhimento e de atentar para a questão do espaço físico e da localização, que são delicadas e importantes de serem observadas no processo de acolhimento. A opção de agendamento de atendimento parece ser a mais razoável.
25. Graziele Carra Dias, representante do Ministério das Mulheres, registrou entender a importância de que os atos de instituição dos Planos Setoriais sejam Portarias e não despachos, pois em eventuais trocas de governo as Portarias proporcionam um pouco mais de segurança.
26. Francisco Bessa retomou a defesa de que os Planos são dinâmicos e que a publicação recorrente pode dificultar o processo.
27. Patricia Costa informou que uma minuta de Regimento Interno será enviada para que os integrantes do comitê façam sugestões de alteração, a serem analisadas pelo colegiado na próxima reunião ordinária, de modo a tentar ter o Regimento Interno aprovado nessa ocasião.
28. Quanto à proposta de elaboração de um Plano de Trabalho para o CG, decidiu-se pela realização de uma oficina antes da primeira reunião ordinária do Comitê Gestor do PFPEAD em 2025.
29. Sobre a elaboração de um Plano de Comunicação do PFPEAD, Patricia Costa informou que a Secretaria de Comunicação Social (Secom) da Presidência da República foi instada a aportar uma proposta que será apresentada ao Comitê Gestor assim que houver material produzido.

30. Dada a necessidade de realizar encontros trimestrais do CG-PFPEAD, foi definido o cronograma das próximas reuniões ordinárias do Comitê Gestor, sempre às 10h, na sala 982 do Bloco C da Esplanada dos Ministérios, nas seguintes datas:
    a. 21/02/2025
    b. 23/05/2025
    c. 22/08/2025
    d. 14/11/2025

Pós Reunião:

Texto da CGU sobre autocomposição de conflitos

"A autocomposição é uma estratégia de resolução de conflito eficaz para abordar conflitos no ambiente de trabalho, especialmente quando aplicada nos estágios iniciais de micro agressões, como comentários depreciativos sutis, proferidos sem intenção de ofender ou discriminar determinada pessoa ou grupo, relacionados à aparência, gênero, raça, etnia, orientação afetivo-sexual, religião e idade, entre outras. Tais condutas, desde as primeiras ocorrências, comprometem a segurança, dignidade e saúde do ambiente laboral. Assim, nos estágios iniciais de micro violências é possível a utilização da autocomposição, que oferece uma oportunidade de abordagens restaurativas, nas quais a comunicação aberta, o reconhecimento da dor causada e a disposição para mudança são essenciais. Quando tratadas precocemente, essas micro violências podem ser resolvidas de maneira menos traumática, promovendo um ambiente mais respeitoso e seguro no local de trabalho. Nesse estágio, a intervenção pode ser menos disruptiva e focada em conscientizar os envolvidos sobre os impactos de suas atitudes, criando uma cultura de respeito e inclusão. Destaque-se que a autocomposição encontra limites em situações nas quais já esteja caracterizada a infração funcional. Nesses casos, a apuração formal no âmbito correcional e, em alguns casos, na esfera criminal, é indispensável."

Link da matéria MTE sobre a "Sala de Acolhimento à Mulher" do MTE

https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Dezembro/mte-inaugura-sala-de-acolhimento-para-mulheres-em-situacao-de-assedio-e-violencia