Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal – ECOA

Secretaria Executiva do Comitê Gestor

Secretaria de Relações do Trabalho - SRT

Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos -MGI

ATA DA 2ª REUNIÃO ORDINÁRIA DO COMITÊ GESTOR

DATA, HORÁRIO E LOCAL
• **Data**: 22 de maio de 2026 • **Horário**: 9h30 às 12h • **Local**: Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos, Esplanada dos Ministérios, Bloco C, 3º Andar, Sala 343-A
PAUTA
1. Abertura 2. Encaminhamentos 1ª Reunião Ordinária 3. Orientações para uso do material da Campanha ECOA 4. Fala das(os) representantes 5. Manual SIASS de Acolhimento e Prevenção do Assédio e da Discriminação 6. Informes 7. Sugestões de pauta
REPRESENTANTES COMITÊ GESTOR
1. Ana Helena de Oliveira Pessoa (Titular) - Ministério da Justiça e Segurança Pública - MJSP 2. Ariana Frances Carvalho de Souza (Titular) – Ministério da Gestão e Inovação dos Serviços Públicos - MGI 3. Daniela Salomão Gorayeb (Suplente) - Ministério da Gestão e Inovação dos Serviços Públicos - MGI 4. Fernanda Alvares da Rocha (Suplente) - Controladoria Geral da União - CGU 5. Claudia Aparecida de Souza Trindade (Titular) - Advocacia-Geral da União - AGU 6. Jorge Luís Branco Aguiar (Titular) - Ministério da Igualdade Racial – MIR 7. Patrícia Gonçalves Fernandes Secco (Titular) - Ministério da Mulheres – MMulheres 8. Sérgio Nogueira Seabra (Titular) - Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania - MDHC

CONVIDADAS(OS)
• Ana Carolina Santana Moreira - Ministério das Mulheres - MMulheres • Ana Carolina Quintanilha dos Santos Loriato - Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos- MGI • Francisco Eduardo de Holanda Bessa - Ministério da Gestão e Inovação dos Serviços Públicos - MGI • Gabriela da Silva Brandão - Advocacia Geral da União - AGU • Helena Carvalho Frois - Ministério da Gestão e Inovação dos Serviços Públicos - MGI • José Lopes Feijoo - Secretário de Relações de Trabalho do Ministério da Gestão e Inovação dos Serviços Públicos - MGI • Januário Fernandes Costa Neto – Coordenador na Assessoria Especial de Controle Interno do Ministério da Educação - MEC • Karla Regina da Silva Gomes – Auditoria Especial de Controle Interno do Ministério da Saúde - MS • Keyne Taniguchi Santos – Controladoria Geral da União - CGU • Lívia Santos Ramalho Evangelista - Ministério da Gestão e Inovação dos Serviços Públicos - MGI • Patrícia Vieira da Costa - Secretária-Adjunta de Relações de Trabalho do Ministério da Gestão e Inovação dos Serviços Públicos - MGI

1. ABERTURA

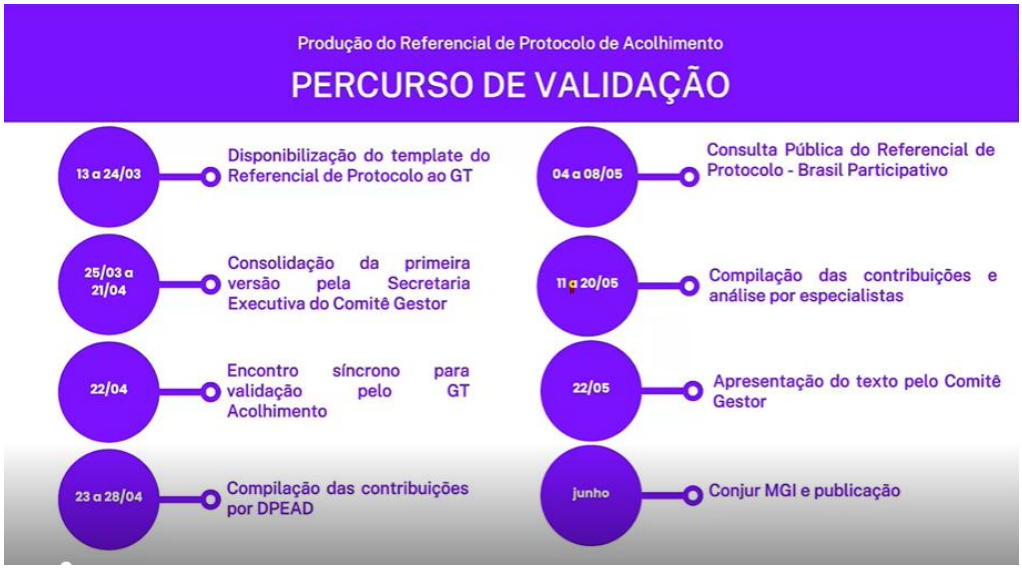
- **Coordenação e apresentação da reunião:** Ariana Frances, Coordenadora do Comitê Gestor (DPEAD/SRT/MGI).
- **Fala do Secretário Jose Lopez Feijoo (SRT/MGI**): Ressaltou o papel do Comitê em fazer a gestão de um dos problemas mais importantes que o governo federal lançou no sentido de dar a servidores e servidoras um ambiente de trabalho com dignidade, e que consta das prioridades da nossa Ministério Ester Becker. O ECOA, junto com a abertura das Mesas de Negociação e das ações de democratização das relações de trabalho, a instalação da Comissão Interna de Saúde e Segurança do Serviço Público, compõem um conjunto de ações que buscam melhorar as condições dos ambientes de trabalho.

2. ENCAMINHAMENTOS DA 1ª REUNIÃO ORDINÁRIA

2.1 Substituição do representante do MEC: ainda não formalizada para o comitê, mas já foi indicado o novo Chefe da Assessoria Especial de Controle Interno, Luís Henrique Delmont, que não pode comparecer hoje e está sendo representado pelo Januário Fernandes Costa Neto (AECI).

- Encaminhamento: Emissão de uma nova portaria para atualização dos representantes designados para o Comitê Gestor, após recebimento do ofício de designação do MEC.

2.2 Protocolo de Acolhimento: Após a apresentação do percurso de trabalho do Grupo Técnico responsável, figura abaixo, Ariana afirmou que a ideia é que comitê produza os referenciais básicos para que as unidades possam customizar, possam, enfim, experienciar, ver o que dá certo. E assim, o Protocolo de Acolhimento seja revisado e a partir do ano que vem, e transformado provavelmente numa resolução. Essa questão passa pela substituição da Portaria 79/2024 e da emissão do Regimento Interno. Nesse contexto, foi pedido ao Secretário Executivo do MGI para buscar junto a Casa Civil da Presidência da República a priorização da análise da Minuta de Portaria Conjunta que irá substituir a Portaria 79/2024.



- Encaminhamentos:

1. Análise do Protocolo de Acolhimento pela Conjur MGI e publicação na página do ECOA;
2. Convocação de reunião extraordinária para validação da versão final do Protocolo;
3. Tramitação processual da Minuta de Portaria Conjunta em substituição da Portaria Conjunta 79/2024 até sua publicação; e

4. Tramitação processual da Minuta de Regimento Interno do Comitê Gestor.

2.3 Instalação do Grupo Técnico das IFEs: Foram enviados os formulários para indicação de pontos focais e especialistas para todos os representantes do comitê. O resultado foi apresentado, conforme figura abaixo. Ariana ressaltou que, embora tenha havido indicações abrangendo sete instituições públicas de diferentes estados brasileiros, houve apenas a indicação de um pesquisador da Fiocruz. Assim, solicitou que fosse indicado mais algum homem, especialista ou ponto focal, para diversificar o debate. Ressaltou ainda que, pela regra, ainda há espaço para mais três pontos focais, visto que os Grupos Técnicos podem ter no máximo 12 Membros.

O próximo passo será a reunião entre as pessoas indicadas e as/os representantes do MEC que, juntamente com as/os do MGI irão coordenar esse GT. Enquanto o MGI dará apoio da metodologia e na estruturação das reuniões, caberá ao MEC, CGU e AGU fornecer os subsídios, com informação técnica, para definir o que seria um bom produto. Concluído o planejamento, será submetido à apreciação do comitê em reunião extraordinária.

- Encaminhamentos:
  1. Agendamento de reunião, para as próximas semanas, entre MGI e MEC para o realizar o planejamento e a definição de cronograma do GT; e
  2. Convocação de reunião extraordinária, para apresentação desse planejamento e para a validação final do Protocolo de Acolhimento (caso haja alguma indicação de ajuste pela Conjur).



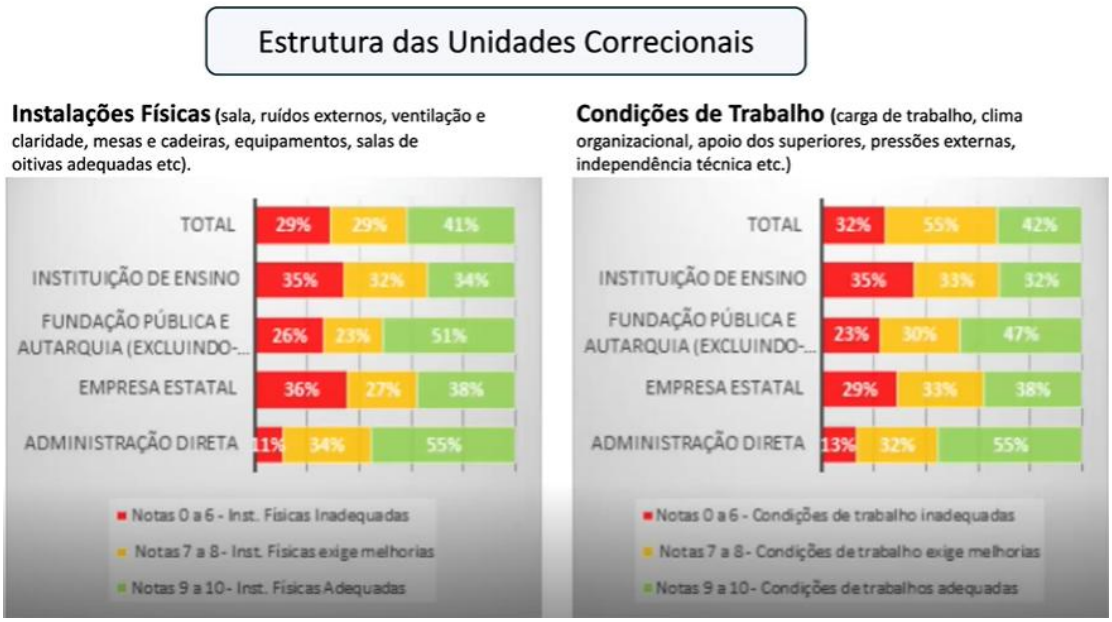
2.4 Sistema de recebimento de Planos Setoriais: Foi apresentada a página em que se encontra ativo o sistema na Central GOV. As orientações para o acesso ao sistema e o Tutorial de uso, estão disponíveis na página do programa ECOA no site do MGI (https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/prevencao-e-enfrentamento-do-assedio/o-que-e-o-plano-setorial).

Ariana ressaltou que a alimentação desse sistema é muito importante porque, até então, a contabilização dos planos envolveu um esforço muito grande da Diretoria de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação - DPEAD, da SRT, em função dos diversos nomes e formatos que os órgãos e entidades têm dado para os planos setoriais. A partir desse sistema, será possível identificar e anexar o documento referente ao plano de cada instituição, seja ela uma portaria ou resolução, por exemplo. Isso vai gerar mais segurança para o Comitê e para as instituições, assim como traz mais transparência pública.

2.5 Apresentação da CGU sobre a atuação em relação as IFES: O Diretor de Articulação, Monitoramento e Supervisão do – Sistema de Correição do Poder Executivo Federal – SisCor, Adriano Augusto de Souza. A apresentação baseou-se no Censo Correicional realizado em 2025 com questionários aplicados em outubro e dezembro de 2025, com 246 participantes (99,2% do SisCor). O questionário estruturado em dois eixos: Estrutura e Governança e Instrumentos de Gestão Correcional. Os principais resultados foram:

1) Escopo, acúmulo de funções e ausência de estrutura formal: Nas IFEs a atuação não fica restrita aos servidores, abrangendo também ocorrências relacionadas ao comportamento de estudantes. Além disso, a formalização de Unidade de Correição Instituída (UCI) limita-se a 67% das IFEs.

2) Estrutura e Condições de Trabalho: As IFEs são as que têm menos estrutura e pessoal para trabalhar, em relação ao restante do SisCor (325/2330). Registra-se a diversidade das IFEs, pois há instituições que contam desde 127 servidores, a Universidade Federal do Agreste de Pernambuco, até a UFRJ com 20.000 servidores. A insatisfação com a relação entre a força de trabalho necessária para atender a demanda é a maior nas IFEs e alcança um nível de insatisfação de 32%. As condições de trabalho e as instalações físicas são pontos preocupantes, como demonstram os dados analisados na figura a seguir:



3) Existência de vários canais de recebimento de denúncias de assédio e de discriminação: nem sempre a denúncia chega no canal de correição, chegam em outros canais criados historicamente como o de escuta de alunos etc. Sendo assim, está em andamento um trabalho de investigação pela CGU para investigar como está ocorrendo esse processo, que tem previsão de conclusão em até dezembro deste ano.

Destacou a importância da institucionalização das unidades de correição (UCI) como medida essencial para fortalecer a integridade pública, garantir autonomia técnica e melhorar a eficiência dos processos correcionais. Foram evidenciados os avanços já alcançados e os desafios ainda existentes, especialmente nas Instituições Federais de Ensino sem UCI. Também, registrou alguns entraves para o entendimento com alguns dirigentes, em função da noção de autonomia administrativa, para a instituição das UCIs, enquanto ferramenta de governança, nos moldes propostos pela CGU.

Desse modo, a metodologia distinguiu a USC (Unidade Setorial de Correição) e UCI (Unidade de Correição Instituída). Nas UCIs há previsão formal em norma interna, cargo/função específica e competência privativa para juízo de admissibilidade. Com a atuação da CGU em 110 IFEs, em 2026, 73% possuem UCI, restando 29 sem institucionalização. Os benefícios da institucionalização são percebidos como: centralização e especialização das atribuições, mandato de 2 anos para titulares, garantia de autonomia técnica, possibilidade de subdelegação de penalidades capitais ao Reitor e maior celeridade, qualidade e credibilidade institucional. As desvantagens são: ausência de mandato e autonomia técnica, risco maior de

nulidades e instaurações indevidas, impacto negativo nos indicadores de gestão correcional (IDECOR) e fragilidade na integridade institucional.

Após a apresentação, os participantes fizeram perguntas e comentários sobre os dados e as informações compartilhadas.

2.6 Apresentação do MEC sobre a atuação em relação as IFES: O assessor do Controle Interno, Januário Fernandes da Costa, baseou sua fala na apresentação "Plano de Integridade e Combate à Corrupção 2025-2027: Fortalecimento da governança do MEC e Vinculadas". Ressaltou a existência de 116 entidades vinculadas cujo grau de governança varia bastante. O Plano de Integridade iniciou com a meta de 70% de unidades de governança atingidas (Comissão de Ética Setorial, Auditoria Interna, Corregedoria, Ouvidoria, Serviço de Informação ao Cidadão - SIC, Unidade Setorial de Integridade). Oitenta IFEs estão estruturadas. As funções de integridade precisam funcionar sistematicamente para garantir o funcionamento efetivo da estrutura de integridade. A Coordenação de Integridade está em contato com a CGU, o TCU e as unidades setoriais para entender as principais angústias e dificuldades e, assim, fazer a supervisão dos processos. A Corregedoria também faz esse trabalho.

Entre as dificuldades, a dificuldade de promover pessoas capacitadas e a questão da autonomia universitária, como citada na apresentação da CGU. Sua perspectiva é de que o reitor possui preocupações sobre a qualidade da prestação dos serviços aos alunos, se as pesquisas vão ser realizadas e, nesse sentido, a integridade, a governança são assuntos que não conseguem ser priorizados. Assim, a tarefa do MEC é de convencimento constante. As IFES são instituições políticas e o aluno sendo parte desse corpo político. Então, se não houver uma reunião de esforços, MEC, CGU e MGI, não haverá êxito no convencimento.

Nesse sentido, informou que, na véspera dessa reunião, a Corregedoria e a Ouvidoria se no Comitê de Gestão de Integridade e informaram sobre a intenção de criar uma rede de corregedorias do MEC, para trocar experiências e informações. Ariana lembrou que o MINC, com sete entidades vinculadas criaram uma rede de integridade.

3. ORIENTAÇÕES PARA USO DO MATERIAL DA CAMPANHA ECOA

Ariana apresentou os tipos de material disponível, as orientações para o uso e customização desse material da Campanha do ECOA. Lembrou que, a partir do dia 04 de julho de 2026, começa o período de defeso e deve-se retirar a logo do governo federal. Informou que na Semana de Mobilização da Prevenção e do Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública, que ocorrerá durante o Encontro Nacional de Gestão de Pessoas, na semana de 15 a 19 de junho, a DPEAD irá distribuir o Guia Acolher. Em relação à customização do material, avisou que a SECOM recomendou que a DPEAD faça a checagem para ver como ficou a distribuição das logo de cada ministério e a do governo.

Por fim, ressaltou que o foco do material é a Rede de Acolhimento, instruir as pessoas sobre os principais conceitos e até mesmo apresentar o Programa ECOA.

4. FALA DOS REPRESENTANTES

Em função do tempo restante, optou-se por adiar esse item para a próxima reunião.

5. APRESENTAÇÃO DO MANUAL SIASS DE ACOLHIMENTO

Thiago Antônio de Mello, Coordenador da COASS/CGASS/DIPAS/SRT/MGI, apresentou o Manual SIASS de Acolhimento e Prevenção do Assédio e da Discriminação, recentemente publicado.

A abordagem visa o cotidiano das equipes, gestores e profissionais envolvidos com atenção à saúde, promoção, perícia oficial e vigilância.

O foco é conceber o SIASS como integrante da rede de acolhimento, operando o plano setorial do PFPEAD.

A finalidade é orientar: como estruturar a rede SIASS no acolhimento; como registrar, encaminhar e articular providências; e como preservar sigilo, finalidade e não revitimização. Tudo isso, articulado com o PSPEAD do MGI.

As Unidades SIASS trabalham com constante interação com a gestão de pessoas, equipe multiprofissional, instâncias de apuração e perícia oficial em saúde. O setor de perícia possui um papel importante nos casos em que existe um agravamento da causalidade do adoecimento da pessoa servidora relacionada ao assédio e à discriminação, pois o registro do “acidente de trabalho” é requisito para situações extremas que levem à aposentadoria por invalidez permanente.

O Manual é estruturado em quatro conteúdos: 1) Fundamentos: eventos de atenção, conceitos e PFPEAD, compromisso institucional; 2) Rede e Equipe: espaços de acolhimento, competências do SIASS, equipe multiprofissional; 3) Operação: capacitação, fluxograma, operacionalização; e 4) Gestão: medidas acautelatórias, indicadores, checklist e apêndice. O capítulo 8 trata do fluxo de acolhimento: portas de entrada, acolhimento qualificado, registro e risco, encaminhamentos e proteção. Ele organiza o percurso mínimo de atenção, a lógica é protetiva e não investigativa, a pessoa acolhida deve compreender finalidade, limites e possibilidades de encaminhamento. No capítulo 9 são detalhados os princípios para registro e atuação: sigilo, minimização e finalidade; não revitimização; e neutralidade técnica e ausência de juízo conclusivo. Orienta-se a registrar apenas o necessário para proteção e

encaminhamentos, evitar repetição desnecessária do relato e tratar relatos como indícios, sem concluir sobre autoria ou responsabilidade.

Existem três portas de entrada no fluxo de acolhimento: busca espontânea da unidade SIASS, instância de apuração e perícia oficial em saúde. Todas convergem para acolhimento, avaliação de risco, orientação e encaminhamentos proporcionais ao caso. O formulário de avaliação de risco caracteriza-se pelo relato sintético, encaminhamento seguro e anuência da pessoa.

As medidas acautelatórias caracterizam-se pela proteção e não punição. Tem como finalidade reduzir risco e preservar a saúde e o bem-estar da pessoa acolhida. Necessita da anuência expressa, de justificativa técnica e tramitação sigilosa. Os prazos orientativos são de 48h em risco elevado/imediato e até 30 dias em providências ordinárias. São resultado da avaliação de risco, mas a decisão administrativa cabe à instância competente, usualmente gestão de pessoas, conforme normativos e realidade institucional. Exemplos: mudança provisória de setor/equipe, ajustes temporários de jornada e teletrabalho, quando compatível.

O acolhimento multiprofissional limita-se à escuta, orientação e suporte; registro no Formulário de Avaliação de risco; e encaminhamentos em saúde e proteção. A Perícia Oficial em Saúde abrange a avaliação técnica de saúde e capacidade laboral; o registro objetivo da anamnese; e, caso, necessário, recomendação de acolhimento multiprofissional. Não compete à perícia concluir se houve assédio ou discriminação, tampouco o acolhimento não se confunde com a denúncia. Se, após a apuração pela instância responsável for concluído que foi assédio ou discriminação, a pessoa poderá voltar à perícia par alterar o tipo de “acidente de trabalho” e fazer o registro na CAT conforme necessário.

A gestão da informação baseia-se nos seguintes indicadores: incidência dos indícios, taxa de confirmação, absenteísmo vinculado, tempo de resposta e cobertura educativa.

Ariana, ressaltou que o Protocolo de Acolhimento que está sendo elaborado não se confunde com o acolhimento do SIASS, pois está refenciado no Guia Acolher. As unidades da rede de acolhimento são: toda e qualquer liderança, Ouvidoria, Secretaria Executiva de Comissão de Ética, ASPAD e as AECIS e correlatas. No guia, existem seis possibilidades de acolhimento, entre elas, o SIASS. Em seguida, abriu a palavra para perguntas.

Daniela Gorayeb apontou a necessidade de retomar o Grupo Técnico de Respostas após Incidentes de Trabalho para planejar uma forma de manter a conexão com os casos críticos e elaboração de protocolos relacionados.

- Encaminhamento: Retomar os trabalhos do Grupo Técnico de Respostas após Incidentes de Trabalho para a elaboração de protocolos.

6. INFORMES

6.1 Painel de Planos Setoriais: Ariana apresentou o Painel de Planos Setoriais que está acessível por meio da página do ECOA, onde é possível saber quais os órgãos e entidades que publicaram seu plano setorial do PFPEAD. Ainda, informou que, semanalmente, é atualizado o quantitativo de planos para que possa haver conversas com aqueles órgãos e entidades pendentes, em situações cotidianas da dinâmica interinstitucional, para lembrá-los da necessidade do cumprimento dessa exigência.

Demonstrou que houve um aumento, em 2026, de 45% de publicação dos planos setoriais, em relação ao ano de 2025, resultante da nossa atuação, orientação e encontros com as unidades setoriais. Nesse sentido, é importante manter o tema ativo nas conversas e encontros, para alcançarmos a meta de 100% de publicações até o final deste ano.

6.2 Semana de Mobilização para a Prevenção e o Enfrentamento do Assédio e da Discriminação: Este ano ocorrerá no âmbito do Encontro Nacional de Gestão de Pessoas., nos dias 16 a 19 de junho. Assim que a programação for confirmada enviaremos para as pessoas representantes deste Comitê.

6.3 Sensibilização do MIR: No mês passado a DPEAD esteve em um evento do Controle Interno de lá e apresentou o Programa ECOA, lembrando da importância da estruturação dessa agenda no órgão.

7. ENCERRAMENTO/INFORMES FINAIS/AVALIAÇÃO

Ariana pediu que fizesse a avaliação da reunião e a lista de presença.

Agradeceu a presença e participação das pessoas participantes e o trabalho da equipe que fez com que a reunião acontecesse.

Informou que as fotos ficarão disponíveis no Flickr do MGI.

8. REGISTRO FOTOGRÁFICO



Foto 1: Da esquerda para a direita: Claúdia Trindade (AGU), Januário Fernandes (MEC), Daniela Gorayeb e Ariana Frances (MGI), Fernanda Rocha, Kayne Taniguchi e Adriano Augusto Santos (CGU). (Ascom)



Foto 2: Secretário de Relações de Trabalho, José Feijoo, e a Coordenadora do Comitê Gestor e Diretora de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, Ariana Frances. (Ascom)



Foto 3: A Corregedora da União Fernanda Alvares da Rocha, o Diretor de Articulação, Monitoramento e Supervisão do Sistema de Ouvidorias, Keyne Taniguchi Santos e o Diretor de Articulação, Monitoramento e Supervisão do – Sistema de Correição do Poder Executivo Federal – SisCor, Adriano Augusto de Souza. (Ascom)



Foto 4: Januário Fernandes Costa Neto – Coordenador na Assessoria Especial de Controle Interno do Ministério da Educação - MEC. (Ascom)



Foto 5: Januário Fernandes Costa Neto, Coordenador na Assessoria Especial de Controle Interno do Ministério da Educação - MEC, Ariana Frances e Daniela Salomão Gorayeb do Ministério da Gestão e Inovação dos Serviços Públicos - MGI. (Ascom)



Foto 6: Jorge Luís Aguiar - Ministério da Igualdade Racial – MIR(Ascom)