



**MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL**

PORTARIA/INPI/PR Nº 04, DE 21 DE FEVEREIRO DE 2025

Institui o Plano Setorial de Prevenção e Combate aos Assédios e Discriminação no âmbito do Instituto Nacional da Propriedade Industrial - INPI.

O PRESIDENTE DO INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL – INPI, no uso das atribuições que lhe confere o art. 6º, §2º, do Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, e o art. 151, inciso IX da PORTARIA/INPI/PR nº 09, de 06 de março de 2024, e o art. 116, incisos IX e XI da Lei nº 8.112, de 1991, assim como o constante do Processo nº 52402.014356/2024-87,

RESOLVE:

Art. 1º Fica instituído o Plano Setorial de Prevenção e Combate aos Assédios e Discriminação no âmbito do Instituto Nacional da Propriedade Industrial - INPI, o qual tem por finalidade prevenir e coibir condutas que configurem assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, aplicável às servidoras públicas e aos servidores públicos federais em exercício no INPI, em articulação com o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação.

§ 1º Quando se tratar de trabalhadora terceirizada ou trabalhador terceirizado, o INPI:

- I - promoverá ações de prevenção contra o assédio e a discriminação;
- II - garantirá ações de acolhimento, quando a trabalhadora ou o trabalhador for denunciante ou vítima; e

III - encaminhará a denúncia à empresa contratante, quando a trabalhadora ou o trabalhador for a pessoa acusada.

§ 2º Na hipótese prevista no inciso III do § 1º, a administração pública acompanhará o trâmite da denúncia até a adoção da medida adequada.

Art. 2º Para fins desta Portaria, considera-se:

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

II - Assédio Sexual: conduta de conotação sexual praticada no exercício profissional ou em razão dele, manifestada fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta à pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual.

III - Outras condutas de natureza sexual inadequadas: expressão representativa de condutas sexuais impróprias, de médio ou baixo grau de reprovabilidade.

IV - Discriminação: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício em condições de igualdade de direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública. Abrange todas as formas de discriminação.

V - Rede de Acolhimento: espaços institucionais do INPI responsáveis por realizar uma primeira escuta da situação, prestar informações e esclarecimentos, orientar e acolher as vítimas, informando os princípios deste Plano. Comporão essas instâncias: unidades de gestão de pessoas, Divisão de Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida (DISAO), ouvidoria (OUVID), Corregedoria (COGER), comissão de ética (CEINPI), Comitê Estratégico de Gênero, Diversidade e Inclusão (CEGDI), unidade do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS), dentre outras que existirem na instituição.

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

VII - Saúde no trabalho: dinâmica de construção contínua, em que estejam assegurados os meios e condições para a construção de uma trajetória em direção ao bem-estar físico, mental e social, considerada em sua relação específica e relevante com o trabalho.

VIII - agente público: todo aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função pública;

IX - colaborador: todo aquele que exerce, sob qualquer vínculo empregatício, atividade no âmbito do INPI, por meio de contratos administrativos, incluindo terceirizados, estagiários e prestadores de serviços;

X - denúncia: ato que indica a prática de irregularidade ou de ilícito cuja solução dependa da atuação das unidades de apuração competentes; e

XI - representação funcional: relato formalizado por servidores ou autoridades do INPI ou de outros órgãos e esferas de Poder, acerca de irregularidade praticada por servidor ou empregado público ou de ato lesivo praticado por pessoa jurídica contra a Administração Pública.

Art. 3º São fundamentos do Plano Setorial de Prevenção e Combate aos Assédios e Discriminação:

I - respeito à dignidade da pessoa humana;

II - proteção à honra, à imagem, à reputação pessoal, inclusive à personalidade e à integridade física ou psíquica da pessoa;

III - preservação dos direitos sociais do trabalho;

IV - garantia de um ambiente de trabalho saudável e respeitoso; e

V - preservação do denunciante, das testemunhas e de todos os outros envolvidos no processo.

Art. 4º São diretrizes do Plano Setorial de Prevenção e Combate aos Assédios e Discriminação:

I - Universalidade;

II - Transversalidade;

- III - Confidencialidade;
- IV - Resolutividade;
- V - promoção de um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e sem discriminação, favorecendo o respeito e a tolerância à diversidade;
- VI - fomento a campanhas e eventos sobre o tema voltados à discussão e à sensibilização de boas práticas no ambiente de trabalho e conscientização sobre os malefícios e consequências de práticas de assédio moral e sexual;
- VII - estímulo às boas práticas administrativas e à liderança, considerando-se as características profissionais e pessoais de cada um;
- VIII - capacitação da força de trabalho do INPI, visando à prevenção de conflitos e assédios;
- IX - construção de uma cultura organizacional pautada pelo respeito mútuo, equidade de tratamento, ética, integridade e preservação da dignidade das pessoas;
- X - busca de soluções efetivas para pacificar e combater os conflitos de relacionamento verificados no meio ambiente de trabalho, com vistas a evitar o surgimento e o agravamento de situações de assédio e de discriminação; e
- XI - avaliação periódica do tema assédio moral e sexual nas pesquisas sobre clima organizacional.

Da Prevenção

Art. 5º As iniciativas de prevenção do assédio e da discriminação visam construir uma cultura organizacional que promova o reconhecimento, a valorização e o respeito à diversidade, estimulando a sensação de valorização das pessoas que trabalham no INPI, além de propiciar aos profissionais identificar quais práticas são aceitáveis e quais são inaceitáveis no ambiente de trabalho.

Art. 6º As iniciativas de prevenção são constituídas pelo conjunto de ações:

I – De capacitação e sensibilização, as quais visam informar os trabalhadores sobre os conceitos relacionados ao tema, fornecendo ferramentas para reconhecer, prevenir e combater comportamentos inapropriados nas diversas formas de assédio e discriminação, bem como promover reflexões que incentivem e valorizem condutas desejáveis, ao mesmo tempo em que desestimulem comportamentos indesejáveis que possam contribuir para casos de assédio e discriminação, contemplando todos os níveis hirárquicos do INPI e tipos de vínculos.

II - De promoção da saúde e prevenção de riscos e agravos, as quais visam promover o bem-estar da força de trabalho e prevenir o adoecimento decorrente de situações de assédio e discriminação.

Do Acolhimento

Art. 7º A Rede de Acolhimento corresponde a espaços institucionais do INPI responsáveis por realizar uma primeira escuta em situações de assédio e discriminação, prestar informações e esclarecimentos, orientar e acolher as vítimas, informando os princípios deste Plano.

Parágrafo único. A escuta e o acolhimento visam à atenção humanizada e centrada na necessidade da pessoa, respeitando seu tempo de reflexão e decisão e fortalecendo sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha.

Art. 8º A Rede de Acolhimento subsidiará com informações todas as pessoas acerca das possibilidades de encaminhamento e das alternativas de suporte e orientação disponíveis no que tange ao enfrentamento a situação de assédio ou discriminação.

Art. 9º A Rede de Acolhimento tem, entre suas finalidades, buscar soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e de discriminação no trabalho, contribuindo para a construção de um ambiente de segurança psicológica e de bem-estar emocional.

Art. 10. Em atenção às diretrizes do PFPEAD, a Rede contará com apoio institucional para sua atuação permanente, com recursos materiais, financeiros e atuação das pessoas que a compõem.

Da Denúncia

Art. 11. O agente público que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio moral e/ou sexual no ambiente de trabalho poderá formular denúncia perante a Ouvidoria, preferencialmente em meio eletrônico, por meio do Sistema Informatizado de Ouvidorias do Poder Executivo Federal, Plataforma Fala.BR.

§ 1º A denúncia oral será necessariamente reduzida a termo ou gravada com captação de voz.

§ 2º A ouvidoria encaminhará as denúncias à Corregedoria para análise quanto a juízo de admissibilidade.

§ 3º A ouvidoria também poderá encaminhar as denúncias à Comissão de Ética, nos casos em que ocorram infração ética.

Art. 12. No caso de representação funcional, o servidor público deverá apresentar a peça escrita ao superior hierárquico.

§ 1º A representação deve ser formalizada à autoridade superior quando o assediador for a chefia imediata.

§ 2º O superior hierárquico deverá encaminhar a representação funcional à Ouvidoria, nos termos do parágrafo único do art. 116 da Lei 8.112/90.

Art. 13. As denúncias em que se identifiquem elementos mínimos de autoria e materialidade deverão ser tratadas nos termos da PORTARIA/INPI/PR nº 74, de 23 de novembro de 2022.

Art. 14. A denúncia que indique a prática de assédio moral ou sexual por agente público no exercício de Função Comissionada do Poder Executivo (FCPE), de Cargos Comissionados Executivos (CCE) ou Funções Comissionadas Técnicas (FCE) de nível 13 ou superior será imediatamente informada à Ouvidoria-Geral da União e à Corregedoria-Geral da União.

Art. 15. As denúncias que tratarem de infração ética de servidores no exercício de Função Comissionada do Poder Executivo (FCPE), de Cargos Comissionados Executivos (CCE) ou Funções Comissionadas Técnicas (FCE) de nível 13 ou superior e de membros da Comissão de Ética do INPI devem ser encaminhados diretamente à Comissão de Ética da Presidência da República através do site <https://www.gov.br/planalto/pt-br/assuntos/etica-publica/servicos-em-destaque/denuncias-eticas>.

Art. 16. Formado o juízo de admissibilidade de violação ética ou falta disciplinar, com indício suficiente de autoria e prova da materialidade dos fatos, deverá a Corregedoria ou a Comissão de Ética solicitar à autoridade instauradora o afastamento preventivo do exercício do cargo do suposto responsável pelo assédio e/ou condutas discriminatórias ou o afastamento da vítima do setor que exerce suas funções laborais.

Art. 17. Ao denunciante que, ao apresentar denúncia, venha a sofrer alguma represália em decorrência da formalização desta, é garantida a possibilidade de apresentar denúncia reportando essa situação à Ouvidoria-Geral da União que, na qualidade de órgão central, poderá instaurar e julgar os processos para responsabilização administrativa resultantes de tais apurações, nos termos da Lei nº 13.608, de 10 de janeiro de 2018 e do art. 47 da Portaria Normativa nº 116, de 18 de março de 2024 da CGU.

Art. 18. As denúncias constantes do art. 5º desta Portaria devem conter, ao menos, os seguintes elementos:

- I - nome e qualificação do denunciante;
- II - nome e qualificação do ofendido;
- III - nome e qualificação do indicado como autor do fato;
- IV - descrição circunstanciada dos fatos; e
- V - documentação comprobatória que demonstre o nexo de causalidade entre a conduta do indicado como autor do fato e a configuração de assédio moral e/ou sexual.

Parágrafo único. Sempre que possível, recomenda-se a apresentação de denúncia instruída com anotação de todos os supostos atos praticados pelo(s) suposto(s) ofensor(es), com máximo de detalhes, a exemplo de: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do(a) agente e das testemunhas dos fatos, conteúdo de conversas, e o que mais se entender necessário à comprovação do ato, como bilhetes, e-mails, presentes e outros.

Art. 19. O denunciante terá seus elementos de identificação preservados desde o recebimento da denúncia, nos termos do disposto no § 7º do art. 10 da Lei nº 13.460, de 2017, e no art. 4º-B da Lei nº 13.608, de 2018.

§ 1º A restrição de acesso aos elementos de identificação do denunciante será mantida pela Ouvidoria pelo prazo de cem anos, conforme o disposto no inciso I do § 1º do art. 31 da Lei nº 12.527, de 2011.

§ 2º A preservação dos elementos de identificação referidos no caput será realizada por meio do sigilo do nome, do endereço e de quaisquer outros elementos que possam identificar o denunciante.

§ 3º A Ouvidoria, quando fizer o tratamento dos dados da denúncia por meio de sistemas informatizados, terá controle de acesso que registre os nomes dos agentes públicos que acessem as denúncias e as respectivas datas de acesso à denúncia.

§ 4º A Ouvidoria providenciará a pseudonimização da denúncia para o posterior envio às unidades de apuração competentes, observado o disposto no § 2º deste artigo.

§ 5º Na hipótese de reclassificação da denúncia com a finalidade de enquadrá-la nas tipologias a que se referem os incisos I, III, IV e V do caput do art. 3º do Decreto nº 9.492, de 5 de setembro de 2018, a unidade do Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo federal informará o denunciante.

Art. 20. Os agentes públicos e os colaboradores respondem civil, penal e administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições, podendo incorrem em responsabilidade pessoal caso apresente denúncia em desfavor de alguém sabendo-o inocente.

Art. 21. As unidades responsáveis pela apuração das denúncias, elencadas no art. 5º desta Portaria, deverão manter registros estatísticos de denúncias, sindicâncias e processos administrativos disciplinares que envolvam assédio moral e/ou sexual no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. Os dados constantes do caput devem constar do Relatório de Gestão Correcional ao final de cada exercício, a fim de subsidiar as ações institucionais para prevenção e combate ao assédio moral e/ou sexual, bem como aperfeiçoamento institucional de governança.

Disposições Finais

Art. 22. Os servidores e colaboradores do INPI têm a responsabilidade de seguir cotidianamente o disposto na Cartilha de Prevenção e Combate a Assédio Moral e Sexual disponível na Intranet, que será revisada periodicamente pela Coordenação-Geral de Recursos Humanos ou Comissão de Ética.

Art. 23. A Presidência, com o apoio da Coordenação-Geral de Recursos Humanos, da Ouvidoria, da Corregedoria e da Comissão de Ética do INPI, deverá disciplinar os meios de implementação e coordenação deste Plano, bem como de desenvolvimento de ações voltadas à prevenção e ao combate ao assédio.

Art. 24. Os casos omissos serão resolvidos pela Presidência do INPI.

Art. 25. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

JÚLIO CÉSAR CASTELO BRANCO REIS MOREIRA

Presidente



Documento assinado eletronicamente por **JULIO CESAR CASTELO BRANCO REIS MOREIRA, Presidente**, em 26/02/2025, às 16:06, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.inpi.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **1176751** e o código CRC **AB7EF44C**.