



INSTITUTO NACIONAL DO SEMIÁRIDO

PORTARIA INSA/MCTI Nº 120, DE 27 DE MARÇO DE 2026

Institui o **Plano de Ação para Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do INSA (2026-2027)**.

O **DIRETOR DO INSTITUTO NACIONAL DO SEMIÁRIDO (INSA)**, Unidade de Pesquisa do **MINISTÉRIO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E INOVAÇÃO (MCTI)**, no uso das atribuições que lhe foram conferidas pela Portaria nº. 46 de 17 de janeiro de 2025, da Casa Civil, com base no Regimento Interno, e tendo em vista o disposto na Portaria MCTI nº 8.885 nº 74, de 17 de agosto de 2021, **RESOLVE:**

Art. 1º Aprovar o Plano de Ação para Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do INSA (2026-2027), anexo a essa Portaria, constante no processo administrativo SEI nº 01201.000227/2026-07, cujo objetivo é democratizar as relações de trabalho e garantir um ambiente de saúde psicossocial para todos os agentes públicos (servidores, empregados públicos, terceirizados, estagiários e bolsistas).

Art. 2º Designar a Comissão de Acompanhamento, composta por representantes das seguintes instâncias institucionais, conforme articulação iniciada em 2025:

- I) Representante da Chefia de Serviço Administrativo;
- II) Representante da Ouvidoria;

Art. 3º Compete à Comissão designada no Art. 2º:

- I - Coordenar a execução das ações previstas no cronograma do Plano;
- II - Monitorar o cumprimento dos prazos estabelecidos para as ações (Abril/2026 a Fevereiro/2027);
- III- Exarar orientações aos agentes públicos quanto à implementação do Plano;
- IV- Demandar as áreas/setores/coordenações/demais instâncias competentes providências necessárias para a boa execução do plano.

Art. 4º Esta Portaria entra em vigor na data de sua assinatura.

José Etham de Lucena Barbosa
Diretor do INSA/MCTI

ANEXO À PORTARIA INSA/MCTI Nº 120 DE 27 DE MARÇO DE 2026

PLANO DE AÇÃO PARA PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO DO INSTITUTO NACIONAL DO SEMIÁRIDO - INSA

2026-2027

1. APRESENTAÇÃO E JUSTIFICATIVA

O estabelecimento deste Plano de Ação marca uma transformação fundamental na governança de pessoas e na cultura organizacional do Instituto Nacional do Semiárido (INSA). Este dispositivo traz um novo paradigma de gestão que coloca a dignidade humana e a saúde psicossocial do agente público (servidores, terceirizados, estagiários, bolsistas) no centro da eficiência institucional.

O referido Plano é um desdobramento do conteúdo da Portaria MCTI nº 8.885, de 22.01.2025 que Institui o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito do Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação.

O Plano de Ação está intrinsecamente ligado aos pilares do Planejamento Estratégico - PE INSA 2020-2030, especialmente nas perspectivas de Aprendizagem e Infraestrutura e nos Referenciais Estratégicos. Em relação ao alinhamento com os valores institucionais, o PE 2020-2030 estabelece valores que são a base deste Plano de Ação, como a Valorização das Pessoas, visto que o PE define as pessoas como a “essência organizacional” e o plano de enfrentamento ao assédio materializa esse valor ao proteger a integridade física e psíquica de todos os agentes públicos. Soma-se a isso a Ética e Transparência, em que o compromisso de exercer funções com idoneidade e viabilizar o acesso à informação é reforçado pelos canais de denúncia sigilosos (Fala.BR), além do Impacto e Responsabilidade Social, pois reduzir desigualdades começa internamente, combatendo a discriminação em todas as suas formas.

O INSA, como Unidade de Pesquisa do MCTI, reconhece que o assédio e a discriminação comprometem o desempenho institucional e o uso dos recursos públicos. Assim, este plano visa democratizar as relações de trabalho, garantindo que o ambiente seja um espaço de realização profissional e não de adoecimento.

Observa-se que o INSA já vem implementando ações na busca pela Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito do Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação, haja vista encontro ocorrido na Unidade de Pesquisa com as instâncias de integridade, com os representantes da Ouvidoria, Corregedoria, Comitê de Ética e Controle Interno, ocorrido em 2025.

2. BASE LEGAL E NORMATIVA

A fundamentação legal para a execução das ações propostas para o INSA baseia-se no seguinte ordenamento jurídico brasileiro:

- Constituição Federal de 1988: É o pilar fundamental, baseando-se nos princípios da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da proibição de todas as formas de discriminação (Art. 1º, 3º e 5º).
- Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023: Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual no âmbito da administração pública.
- Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024: Institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na administração pública federal direta, autárquica e fundacional.
- Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024: Institui o Plano Federal detalhado, estabelecendo os eixos de prevenção, acolhimento e tratamento de denúncias.
- Portaria MCTI nº 8.885, de 22 de janeiro de 2025: Institui o Plano Setorial específico no âmbito do Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação, aplicável às suas Unidades de Pesquisa, incluindo o INSA.
- Guia Lilás da CGU: Orientações técnicas para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal.

3. DIRETRIZES ESTRATÉGICAS DO PLANO DE AÇÃO

As ações do INSA serão norteadas pelas seguintes diretrizes estratégicas:

I - compromisso institucional: promoção de ambiente organizacional de respeito à diversidade e à inclusão, baseada em políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis;

II - universalidade: inclusão de todas as pessoas na esfera de proteção do presente Plano.

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

IV - comunicação não violenta: utilização de linguagem positiva, inclusiva e não estigmatizante, manifestada pelo compartilhamento da observação de um fato e pela expressão de sentimentos e necessidades;

V - integralização: o atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio e discriminação serão orientados por abordagem sistêmica e fluxos de trabalho integrados entre as áreas do INSA e a rede assistência no que couber;

VI- confidencialidade: as identidades de todas as partes envolvidas, incluindo as testemunhas, deverão ser protegidas a fim de evitar exposição ou retaliações. O sigilo e a confidencialidade das informações fornecidas deverão ser assegurados; e

VII - transversalidade: abordagem das situações de assédio e discriminação deverá levar em conta sua relação com a organização, a gestão do trabalho e suas dimensões sociocultural, institucional e individual.

4. EIXOS DE ATUAÇÃO E AÇÕES DETALHADAS

O Plano de Ação (2026-2027) divide-se em três eixos principais: Prevenção, Acolhimento e Tratamento de Denúncias em atendimento ao desenho proposto pelo MCTI.

4.1. Eixo I: Prevenção (Formação, Sensibilização e Promoção à Saúde)

A prevenção visa alterar a cultura organizacional do INSA, construindo um ambiente de respeito e ética.

O Quadro 1 a seguir consolida as ações propostas para o INSA, incluindo os cursos recomendados, os cursos alternativos e os dispositivos legais atendidos conforme as orientações do MCTI, bem como outras ações que devem ser operacionalizadas, sob a perspectiva formativa, de sensibilização e de promoção à saúde.

QUADRO 1 – AÇÕES PROPOSTAS

Item	Eixo / Ação	Público-Alvo	Dispositivo (Portaria 8.885/2025)	Prazo (Início/Fim)	Área Resp.	Curso (Link) / Ação	Evidência
1	Formação: Linguagem Simples	Servidores, Empregados Públicos, Bolsistas, Estagiários e Terceirizados Apoio Administrativo .	Art. 5º, I	Abril/2026	COADM COPEQ	Linguagem simples aproxima o governo das pessoas. Como usar? Primeiros passos para uso de Linguagem Simples (substituto se já cursado o acima)	Apensar certificado no Processo SEI
2	Formação: PCD e Autismo	Servidores, Empregados Públicos, Bolsistas, Estagiários e Terceirizados Apoio Administrativo.	Art. 5º, I	Maio/2026	COADM	Inclusão social e laboral das pessoas com deficiência intelectual ou transtorno do espectro autista Neurodiversidade com Foco em Transtorno do Espectro Autista (substituto se já cursado o acima)	Apensar certificado no Processo SEI
3	Formação: Assédio Sexual e Moral	Servidores, Empregados Públicos, Bolsistas, Estagiários e	Art. 5º, I	Julho/2026	COADM COPEQ	Assédio Moral: Saber e Fazer Prevenção e Enfrentamento do	Apensar certificado

		Terceirizados Apoio Administrativo.				Assédio Sexual e Moral (substituto se já cursado o principal)	no Processo SEI
4	Sensibilização: Pílulas da Integridade	Todos (Lista de e-mail geral) Transeuntes nos espaços físicos	Art. 5º, II	Maio/2026 a Fevereiro/2027	ASCOM COADM	Envio de conteúdos lúdicos e conceituais. (4 pílulas, trimestralmente)	Apensar as peças criadas e os e-mails enviados Afixar nos espaços físicos
5	Formação: Letramento Racial	Servidores, Empregados Públicos, Bolsistas, Estagiários e Terceirizados Apoio Operacional.	Art. 5º, I	Agosto/2026	COADM	Letramento Racial Marcos Legais Antirracistas para igualdade racial (substituto se já cursado o acima)	Apensar certificado no Processo SEI
6	Formação: Palestra Presencial	Terceirizados de Apoio Operacional (Estação e Sede) e demais interessados dos contratos continuados	Art. 5º, I	Setembro/2026	COADM	Realização de Palestra presencial sobre subtemas diversos	Lista de frequência e conteúdo pedagógico exposto
7	Formação: Inclusão de Gênero	Servidores, Empregados Públicos, Bolsistas, Estagiários e Terceirizados Apoio Administrativo .	Art. 5º, I	Outubro/2026	COADM	O Protagonismo das Mulheres: passos para a atuação política das mulheres em espaços de poder e decisão Inclusão de gênero na ponta da língua (substituto se já cursado o acima)	Apensar certificado no Processo SEI
8	Sensibilização: Cartilha sobre Assédio	Servidores, Empregados Públicos, Bolsistas, Estagiários e Terceirizados Apoio Administrativo .	Art. 9º	Novembro/2026 a Janeiro/2027	ASCOM COADM	Confecção de 01 (uma) Cartilha sobre assédio moral.	Apensar Cartilha no processo SEI Apensar E-mail enviado aos agentes públicos Entregar com recebido, impresso aos terceirizados que não tem acesso a PC/E-MAIL Fazer peça no INSTAGRAM e Notícia no site, apensando-as

9	Aferição: Percepção das Ações implementadas	Todos os agentes públicos	Art. 13º	Novembro/2026	Ouvidoria	Desenvolver e aplicar instrumento online e físico de pesquisa.	Apensar instrumento e relatório sintético ao Processo SEI
10	Formação Complementar: Gestão de Equipes	Lideranças (FCE/CCE)	Art. 5º, I; Art. 6º, §3º	Novembro/2026	COADM	Gestão de Equipes Híbridas e Desafios para a Cultura Organizacional	Apensar certificado no Processo SEI
11	Saúde: Pesquisa de Clima Organizacional	Todos os agentes públicos	Art. 15º, I	Setembro/2026 e Março/2027	COADM Chefia de Serviço	Aplicação de pesquisa de clima organizacional.	Apensar instrumento e relatório sintético ao Processo SEI
12	Formação: Direitos LGBTQIA+	Servidores, Empregados Públicos, Bolsistas, Estagiários e Terceirizados Apoio Administrativo.	Art. 5º, I	Fevereiro/2027	COADM	Promoção e Defesa dos Direitos das Pessoas LGBTQIA+	Apensar certificado no Processo SEI
13	Sensibilização: Cientificação de Empresas	Representantes das Contratadas	Art. 11º; Art. 12º	Maio/2026	COADM	Remeter ofício às empresas de mão de obra terceirizada informando sobre o Plano e da participação dos empregados nas ações	Apensar os Ofícios e comprovação de recebimento no Processo SEI
14	Sensibilização: Análise de Minutas AGU	Área de Compras/Contratos	Art. 12º	Maio/2026	COADM Setor de Compras	Aferir cláusulas padrão AGU sobre assédio. Socializar e-mail sobre o tema visando alertar os cuidados na leitura das minutas quando das confeções de artefatos/outros	Apensar análise e dar ciência a gestão da realização da providência.
15	Monitoramento: Revisão do PDP	Servidores e Empregados Públicos	Art. 6º	Anual, prazo do Decreto nº 9991/2019 (30/9 para 2027)	COADM Chefia de Serviço	Atualizar Plano de Desenvolvimento de Pessoas com temática de assédio/discriminação	Apensar análise e dar ciência a gestão da realização da providência.

Obs: O acompanhamento sintético pode ser visto no Anexo I.

4.2. Eixo II: Acolhimento e Proteção

O acolhimento no INSA será operacionalizado por uma rede multidisciplinar, garantindo que a vítima receba suporte sem pressão para formalizar a queixa imediatamente.

- Rede de Acolhimento: Composta pela Coordenação de Administração (COADM), Chefia de Serviço Administrativo e Ouvidoria e, quando possível, apoio psicossocial.

- Medidas Acautelatórias: Atos de gestão para preservar a integridade da vítima, como alteração de local de trabalho ou deferimento de medidas administrativas, independente de apuração correcional.

4.3. Eixo III: Tratamento de Denúncias e Combate à Impunidade

O tratamento das denúncias deve ser pautado pela resolutividade e proteção contra a retaliação.

1. Canais de Denúncia: Preferencialmente via Plataforma Fala.BR, garantindo o sigilo da identidade do denunciante.
2. Proteção contra Retaliação: Atos de retaliação (como mudança injustificada de função ou isolamento social) configuram falta disciplinar grave sujeita à demissão.
3. Processamento: As denúncias serão processadas pela unidade correcional (Corregedoria do MCTI) para apurar responsabilidade disciplinar.

5. GESTÃO E MONITORAMENTO DO PLANO

A sustentabilidade deste plano no INSA depende do monitoramento constante e do engajamento das lideranças.

- Relatórios Anuais: O INSA apresentará relatórios ao comitê gestor do MCTI contendo o desenvolvimento das ações.
- Responsabilidade Setorial: Os Setores/áreas deverão viabilizar as ações e acompanhar as respectivas implementações.
- Engajamento dos agentes públicos : A participação nas ações do Plano é essencial para o sucesso na busca por um ambiente livre de assédio e o desenvolvimento de uma consciência de integridade pública.

6. RESULTADO ESPERADOS

Com a implementação do Plano de Ação (2026-2027) esperam-se os seguintes resultados no contexto da gestão organizacional da Unidade de Pesquisa:

- Ampliar consciência ética e funcional.
- Identificar condutas e responsabilidade funcional.
- Identificar situações adversas no trabalho e saber como se portar diante delas.
- Enfrentar racismo e “microagressões”.
- Responsabilidade ética e ciência do plano institucional da Unidade de Pesquisa.
- Promover equidade e linguagem não violenta em todos os espaços públicos.
- Melhor compreensão dos temas por meio da ludicidade associada à tecnicidade dos conceitos.
- Retroalimentar o Plano de Ação anual do INSA para o Enfrentamento ao Assédio e Discriminação.
- Capacitar gestores para liderança ética, proba e colaborativa.
- Garantir ambiente seguro e respeitoso.
- Garantir que empresas contratadas sigam as diretrizes federais no respeito à dignidade da pessoa humana.

Anexo I - Acompanhamento das ações - Sintética

Nº da Ação	Limite
1	Abril/2026
2	Maio/2026
3	Julho/2026
4	Maio/2026 a Fevereiro/2027
5	Agosto/2026
6	Setembro/2026
7	Outubro/2026
8	Dezembro/2026
9	Novembro/2026
10	Novembro/2026
11	Setembro/2026 a Março/2027
12	Fevereiro/2027
13	Maio/2026
14	Maio/2026
15	No prazo legal do PDP (Plano de Desenvolvimento de Pessoas)



Documento assinado eletronicamente por **Jose Etham de Lucena Barbosa**, Diretor do Instituto Nacional do Semiárido, em 27/03/2026, às 16:32 (horário oficial de Brasília), com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.mcti.gov.br/verifica.html>, informando o código verificador **13641366** e o código CRC **25520C0F**.