

PORTARIA Nº 58, DE 26 DE SETEMBRO DE 2025

Institui o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do Instituto Nacional de Tecnologia da Informação.

O DIRETOR-PRESIDENTE DO INSTITUTO NACIONAL DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO - ITI, AUTARQUIA VINCULADA AO MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS, no uso das competências que lhe são conferidas pela Portaria nº 20, de 27 de abril de 2020, alterada pela Portaria nº 24, de 26 de fevereiro de 2024, considerando o inciso VI do art. 13º Decreto nº 12.103, de 8 de julho de 2024, e tendo em vista as diretrizes estabelecidas pela Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023, e o disposto no Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, na Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, resolve:

Art. 1º Fica instituído o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do Instituto Nacional de Tecnologia da Informação - PSEAD/ITI, Anexos I e II deste documento, que tem por objetivo promover ações eficazes de prevenção, acolhimento, apuração e resolução de conflitos relacionados a assédio e discriminação no ambiente de trabalho, garantindo dignidade e respeito aos trabalhadores, no âmbito do Instituto Nacional de Tecnologia da Informação.

§ 1º O PSEAD/ITI visa atender à estratégia de implementação do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, instituído pelo Decreto nº 12.122, de 30 de junho de 2024, bem como dar cumprimento às diretrizes do Plano Federal, instituído pela Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024.

§ 2º O Plano a que se refere o caput será publicado e divulgado na Intranet do Instituto Nacional de Tecnologia da Informação.

Art. 2º As ações e iniciativas relacionadas à execução do PSEAD/ITI serão publicadas em endereço eletrônico da intranet do Instituto Nacional de Tecnologia da Informação.

Art. 3º Fica revogada a Portaria nº 4, de 28 de janeiro de 2025, publicada em boletim interno em 28 de janeiro de 2025.

ENYLSO FLÁVIO MARTINEZ CAMOLESI

Diretor-Presidente

ANEXO I

PLANO SETORIAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO DO INSTITUTO NACIONAL DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO - PSEAD/IT

MENSAGEM DO DIRETOR-PRESIDENTE

É uma grande satisfação apresentar a todos os servidores, colaboradores e à sociedade, o nosso Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do Instituto Nacional de Tecnologia da Informação (PSEAD/ITI), que consiste em um conjunto de ações institucionais destinadas a prevenir, enfrentar e eliminar todas as formas de discriminação e violência nas relações de trabalho, com especial atenção às práticas de assédios moral ou sexual.

Desde o início da nossa gestão, temos nos empenhado em implementar ações coordenadas de prevenção, alinhadas com o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD). As nossas estratégias educativas visam priorizar a formação, a sensibilização e o fortalecimento de uma cultura institucional que valorize o respeito, a equidade e a inclusão.

Nosso objetivo é criar um ambiente organizacional seguro, saudável e acolhedor, tanto nos espaços físicos quanto nos virtuais. Para que tais iniciativas sejam efetivas, nós garantiremos canais para escuta ativa, acolhimento, orientação e acompanhamento das pessoas que enfrentam situações de assédio ou discriminação. Comprometemo-nos a apurar todos os casos com a devida transparência e justiça e atribuir responsabilidades de forma adequada.

Para o ITI, a diversidade é um de seus ativos estratégicos, daí ser essencial que todos nós estejamos juntos, unidos, e com foco para reduzir as desigualdades e eliminar as barreiras, toda e qualquer que exista. É nosso dever criar condições de inclusão e de uma permanência saudável no ambiente de trabalho, o que, por sua vez, potencializa nossos resultados institucionais.

Pessoalmente, conto com o engajamento de todos, servidores, colaboradores e parceiros. Juntos, nós iremos consolidar uma cultura de respeito e inclusão, tornando o ITI uma referência nacional em práticas de governança que valorizam a dignidade humana, a diversidade e a justiça social em sua plenitude.

Enylson Flávio Martinez Camolesi
Diretor-Presidente
Instituto Nacional de Tecnologia da Informação

1. APRESENTAÇÃO

1.1. Este Plano Setorial observa as diretrizes e orientações estabelecidas no Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD), e possui a finalidade de fortalecer a cultura organizacional baseada no respeito e na ética, assegurando a dignidade e a integridade de todos os envolvidos.

1.2. O objetivo central do PFPEAD é estabelecer diretrizes para a promoção de ações eficazes de prevenção, acolhimento, apuração, responsabilização e autocomposição de conflitos, visando à construção de ambientes de trabalho livres de assédio, discriminação e demais tipos de violência.

1.3. As diretrizes gerais do PFPEAD na Administração Pública Federal são as seguintes:

- I - Compromisso institucional;
- II - Universalidade;

- III - Acolhimento;
- IV - Comunicação não-violenta;
- V - Integralização;
- VI - Resolutividade;
- VII - Confidencialidade; e
- VIII - Transversalidade

1.4. O PSEAD/ITI visa a garantir um ambiente de trabalho seguro e inclusivo para todos através da estruturação de ações para o amadurecimento na identificação e atuação sobre as causas da discriminação e do assédio.

2. ESTRUTURA DO PLANO SETORIAL

- 2.1. A estrutura do plano setorial está organizada em três eixos principais:
- I - Prevenção: iniciativas voltadas para a formação, sensibilização e promoção à saúde;
 - II - Acolhimento: iniciativas destinadas à organização de redes e canais de acolhimento; e
 - III - Tratamento de Denúncias: diretrizes, orientações e protocolos que visem evitar a revitimização e a retaliação.

3. PREVENÇÃO

3.1. As iniciativas de prevenção desenvolvidas por integrantes dos Comitês do Programa serão consideradas prestação de serviço público relevante, não remunerada, devendo respeitar a jornada de trabalho do cargo público e constituídas pelo conjunto de ações:

- I - Formação e de capacitação;
- II - Sensibilização; e
- III - Promoção da saúde e prevenção de riscos e agravos.

3.2. As ações de formação e capacitação de prevenção ao assédio, discriminação e violência serão promovidas pela Coordenação de Gestão de Pessoas e Desenvolvimento Institucional (COGED) e são essenciais para promover um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e inclusivo, na medida em que proveem formação e capacitação aos trabalhadores sobre os conceitos relacionados ao tema, fornecendo ferramentas para reconhecer, prevenir e combater comportamentos inapropriados nas diversas formas.

3.3. Além disso, elas reforçam a importância da equidade e do respeito às diferenças, sensibilizando as equipes para a diversidade e incentivando a criação de uma cultura organizacional ética, sustentável, respeitosa e colaborativa, aderente aos valores descritos no Planejamento Estratégico do ITI.

3.4. As ações de sensibilização de curta duração que serão compostas por atividades conduzidas pela Comissão de Ética (CEITI) em conjunto com sua secretaria-executiva da CEITI e serão destinadas a todos os colaboradores, de forma anual, essas atividades comporão os esforços para construir um ambiente de trabalho saudável e inclusivo, pois colaboram para o entendimento e a empatia em relação aos impactos do assédio e da discriminação, os quais extrapolam o dia a dia do trabalho e podem provocar disfunções e transtornos também no âmbito da vida pessoal.

3.5. As ações de promoção da saúde e prevenção de riscos e agravos serão conduzidas pela Ouvidoria e visam promover o bem-estar da força de trabalho e

prevenir o adoecimento decorrente de situações de assédio e discriminação.

4. ACOLHIMENTO

4.1. Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação no trabalho poderá ser noticiada por qualquer pessoa que se perceba alvo ou que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar referidas práticas.

4.2. A Rede de Acolhimento do ITI terá por finalidade prestar esclarecimentos e informações sobre o tema, acolher pessoas afetadas por assédio ou discriminação no ambiente de trabalho, buscar soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e de discriminação no trabalho e orientar a pessoa para atendimento especializado, quando for o caso.

4.3. No ITI, a Rede de Acolhimento estará sob coordenação conjunta das seguintes unidades:

- I - Ouvidoria;
- II - Comissão de Ética; e
- III - Coordenação de Gestão de Pessoas e Desenvolvimento Institucional - COGED.

4.4. Cabe à Rede de Acolhimento realizar o atendimento de qualquer pessoa que passar por alguma situação que possa ser caracterizada como possível assédio ou discriminação.

4.5. A Rede 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.

4.6. O acolhimento das vítimas de assédio ou discriminação ocorrerá por meio dos seguintes canais institucionais, observadas suas atribuições específicas:

- I - Ouvidoria, de forma presencial;
- II - Por meio da Plataforma Fala.BR no endereço (<https://falabr.cgu.gov.br/web/home>), ou ainda, por meio da Comissão de Ética no e-mail ceiti.etica@iti.gov.br;
- III - Secretaria Executiva da Comissão de Ética, de forma presencial; e
- IV - Pontos focais da rede de acolhimento do ITI, na figura dos seguintes componentes: Ouvidor(a) do ITI; Presidente da Comissão de Ética do ITI; Coordenador(a) de Gestão de Pessoas e Desenvolvimento Institucional (COGED).

4.7. Tendo em vista a preservação da integridade física e mental das partes envolvidas em situações de assédio ou discriminação, medidas acautelatórias poderão ser estabelecidas, independentemente da apuração correcional, incluindo a realocação temporária ou definitiva de pessoal e a realização de reuniões de natureza conciliatória, sempre que possível.

4.8. Medidas acautelatórias são atos de gestão, podendo ser sugeridas, a depender do caso e da anuência das pessoas afetadas, a alteração da unidade de desempenho de sua atribuição ou do regime de trabalho. Além disso, elas poderão ser propostas pela rede de acolhimento do ITI, envolvendo o encaminhamento para centros de saúde ou unidades especializadas, nas hipóteses em que o colaborador tenha desenvolvido problemas emocionais causados pela situação de assédio, preconceito ou violência no trabalho; acolhimento profissional.

4.9. Quando for o caso, a Rede de Acolhimento do ITI poderá propor outras

medidas acautelatórias com vistas a preservar a saúde e a integridade das pessoas afetadas.

4.10. À Rede de Acolhimento do ITI cabe ainda orientar os colaboradores sobre os procedimentos de apuração ética e tomar todas as medidas possíveis para que as vítimas de assédio, discriminação e violência sejam ouvidas uma vez só, evitando revitimização e prevenindo ações de retaliação.

5. TRATAMENTO DE DENÚNCIAS

5.1. Toda conduta que possa configurar assédio, discriminação ou violência poderá ser denunciada por qualquer pessoa, identificada ou não, que se perceba alvo ou que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho.

5.2. No ITI, a Ouvidoria é a área competente para a realização da triagem e análise prévia de denúncias, nos termos do art. 6º do Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024.

5.3. O registro da denúncia consiste na formalização do relato da ocorrência, via canal Ouvidoria da Plataforma Fala.BR, para fins de apuração pelas unidades competentes.

5.4. O registro da denúncia não é consequência necessária do acionamento da Rede de Acolhimento. É garantida à pessoa denunciante autonomia para decidir se e quando deseja realizar o registro. A formalização de denúncia não é condição excludente do acolhimento, que pode acontecer a qualquer momento, conforme necessidade ou desejo da pessoa denunciante.

5.5. São resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento de manifestação de assédio ou discriminação.

5.6. A proteção à pessoa denunciante deve ser compreendida como uma garantia mínima a ser assegurada a quem, de boa-fé, registra uma denúncia.

5.7. A preservação da identidade da pessoa denunciante, dos elementos que permitam sua identificação, bem como o sigilo dos dados contidos na denúncia são assegurados durante o processo apuratório. Apenas têm acesso aos dados do denunciante as pessoas com necessidade de conhecê-los para fins de tratamento e apuração da denúncia.

6. DAS INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES

6.1. O assédio, a discriminação e a violência no trabalho são infrações administrativas/disciplinares que devem ser devidamente apuradas e punidas. Tais medidas são necessárias para evitar a reincidência dessas condutas e disseminar uma cultura de respeito no ambiente laboral.

6.2. A definição de penalidade para os casos de assédio, discriminação e violência deverá considerar a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

6.3. Em relação à apuração da conduta de discriminação, a comissão processante deverá, sempre que possível, ser composta preponderantemente por mulheres, pessoas negras, indígenas, idosas, LGBTQIA+ ou com deficiência.

6.4. Em relação às denúncias sobre assédio moral, sexual, outras condutas de natureza sexual e a discriminação, elas serão processadas pela Comissão de Ética após a triagem feita pela Ouvidoria, para apuração da responsabilidade disciplinar.

6.5. Além da perspectiva disciplinar, ressalta-se que condutas de assédio, discriminação e violência podem constituir também infrações éticas, definidas pelo Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal.

6.6. As atribuições da Comissão de Ética e da Corregedoria em matéria de assédio e discriminação devem ser exercidas de forma coordenada, observadas as competências legais de cada unidade, tendo como diretriz, além da efetividade, a máxima preservação da pessoa que sofreu o assédio ou discriminação, para evitar sua revitimização.

7. DOS CONTRATOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE MÃO DE OBRA

7.1. As empresas contratadas pelo Instituto Nacional de Tecnologia da Informação para a prestação de serviços com regime de dedicação exclusiva de mão de obra deverão cumprir as diretrizes estabelecidas no Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, conforme estabelecido pela Portaria MGI n.º 6.719, de 13 de setembro de 2024.

7.2. Em consonância com esta diretriz, as empresas contratadas pelo ITI a partir da publicação desta Portaria deverão adotar procedimentos e práticas que previnam e enfrentem situações de assédio e discriminação, promovendo um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para seus trabalhadores.

7.3. Os editais de licitação, termos de execução descentralizada, contratos, convênios, termos de outorga de concessão de bolsa e demais instrumentos jurídicos, com empresas prestadoras de serviços executados com regime de dedicação exclusiva de mão de obra devem incluir cláusulas específicas que assegurem o compromisso das prestadoras de serviços, fundação de apoio, universidade, e demais instituições, conforme legislação aplicável.

7.4. No desenvolvimento de políticas de enfrentamento do assédio e da discriminação em suas relações de trabalho, que incluam formação de seus trabalhadores sobre o tema, além de garantir mecanismos de denúncia e acompanhamento de possíveis casos.

7.5. No caso de trabalhadora terceirizada ou trabalhador terceirizado, as empresas prestadoras de serviços deverão observar as diretrizes do Plano Federal e do Plano Setorial.

7.6. Caberá a Comissão de Ética do ITI encaminhar eventuais denúncias de assédio ou discriminação praticadas por trabalhadores terceirizados às empresas prestadoras de serviços.

7.7. O objetivo é criar um compromisso conjunto entre a Administração Pública e os prestadores de serviços para a promoção de um ambiente de trabalho livre de assédio e discriminação.

8. DA GOVERNANÇA E MONITORAMENTO

8.1. O Núcleo Gestor do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do Instituto Nacional de Tecnologia da Informação (NG-PSEAD/ITI), é a instância de governança estratégica e colaborativa, de monitoramento e avaliação do PSEAD/ITI.

8.2. O processo de gestão de riscos, a ser articulado pelo NG-PSEAD/ITI, deve prever etapas que visam a racionalizar esforços e investimentos. Isso inclui identificação, análise, avaliação e priorização de riscos a serem tratados, com definição de medidas preventivas, implementação de iniciativas, monitoramento contínuo e avaliação e revisão periódicas para garantir a eficácia do Plano.

8.3. O NG-PSEAD/ITI poderá instituir grupos técnicos de trabalho, de caráter temporário e com objetivos definidos, desde que autorizado pelo Diretor-Presidente,

formados por pessoas que atuem em prevenção, formação, estudos ou atuação nos temas de que tratam este Plano, podendo convidar representantes de outros Órgãos e entidades, públicas ou privadas, e da sociedade civil.

8.4. Os ciclos anuais de monitoramento e avaliação são parte da estratégia de transparência e integridade do Plano, na medida em que contribuem para internalização dos aprendizados nos processos de trabalho, para o aprimoramento de iniciativas, a retroalimentação permanente do processo de implementação, incluindo os ajustes necessários.

8.5. As definições de estratégia e metodologia de monitoramento e avaliação do PSEAD/ITI estão sob a responsabilidade do Núcleo Gestor.

ANEXO II

AÇÕES PSEAD/ITI

Eixo	Descrição da Ação	Resultados Esperados	Prazo
Acolhimento	Divulgação dos canais de acolhimento	Melhorar níveis de conhecimento o dos fluxos e canais existentes para acolhimento	Nov a Dez/2025
	Alinhamento dos integrantes da Rede de Acolhimento (OUV, COGED e CEITI)	Propiciar atendimento qualificado	Out a Nov/2025
	Mapeamento de medidas acautelatórias	Definir um rol de opções para gestores agirem assertivamente para cessar violências	Nov a Dez/2025
	Desenvolver sensibilização e campanha educativa com ações de divulgação dos temas do Guia Lilás e preceitos éticos	Elevação do nível de letramento sobre assédio e discriminação, bem como conceitos gerais de ética e integridade pública	Jul/2026 Set/2026 Dez/2026
	Realizar ação educativa voltada às lideranças ao menos uma vez no ano	Elevação do nível de letramento sobre assédio e discriminação	Jan a Dez/2026
	Capacitar 100% dos colaboradores com ao menos uma ação de capacitação no ano	Elevação do nível de letramento sobre assédio e discriminação	Jan a Dez/2026
Prevenção	Incluir termo de ciência sobre o PFPEAD, o PSEAD/ITI e o Guia Lilás no processo de ingresso de colaboradores	Elevação do nível de letramento sobre assédio e discriminação	Contínuo

Tratamento de Denúncias	Incluir cláusulas exclusivas sobre o tema nos instrumentos jurídicos que envolvam modelos de editais de licitação, termos de execução descentralizada e afins, conforme legislação vigente	Compromisso conjunto entre a Administração Pública e os prestadores de serviços para a promoção de um ambiente de trabalho livre de assédio e discriminação	Contínuo
	Início da construção ambiente de acolhimento	Obter espaço dedicado com equipe exclusiva para o atendimento	Dez/2025
	Relançar campanha de divulgação dos canais de recebimento de denúncias (fluxos e Ouvidoria)	Melhorar níveis de conhecimento dos fluxos e canais existentes para denúncias	Dez/2025
	Capacitar gestores de equipe para a aplicação de medidas acautelatórias	Proporcionar segurança às vítimas após denúncia	Contínuo



Documento assinado eletronicamente por **Enylson Flávio Martinez Camolesi, Presidente**, em 26/09/2025, às 11:54, 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 https://sei.iti.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0758315** e o código CRC **76FF5506**.

Referência: Processo nº 00100.003619/2024-23

SEI nº 0758315