

# Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação 2025/2026

**Brasília/DF - 2025**



MINISTÉRIO DO  
DESENVOLVIMENTO  
E ASSISTÊNCIA SOCIAL,  
FAMÍLIA E COMBATE À FOME

GOVERNO FEDERAL  
**BRASIL**  
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO





# Expediente

## **Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome**

JOSÉ WELLINGTON BARROSO DE ARAÚJO DIAS  
**Ministro de Estado**

OSMAR RIBEIRO DE ALMEIDA JUNIOR  
**Secretário-Executivo**

RANNIÊR COSTA CIRÍACO  
**Secretário-Executivo Adjunto**

GISMÁLIA LUIZA PASSOS TRABUCO  
**Secretária Extraordinária de Combate à Pobreza e à Fome**

RAFAEL GUERREIRO OSÓRIO  
**Secretario de Avaliação, Gestão da Informação e Cadastro Único**

ELIANE AQUINO CUSTODIO  
**Secretária Nacional de Renda da Cidadania**

LILIAN DOS SANTOS RAHAL  
**Secretária Nacional de Segurança Alimentar e Nutricional**

LUIZ CARLOS EVERTON DE FARIAS  
**Secretário de Inclusão Socioeconômica**

LAIS WENDEL ABRAMO  
**Secretária Nacional de Cuidados e Família**

ANDRE QUINTÃO SILVA  
**Secretário Nacional de Assistência Social**

## **Grupo de Trabalho responsável pela elaboração e proposição do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (GT PSPEAD/MDS)**

### **Gabinete do Ministro (GM)**

Titular: Laís Mendes Dantas  
Suplente: João Guilherme Rosado Maia Araújo

### **Secretaria-Executiva (SE)**

Titular: Maira Tainá de Almeida Magalhães  
Suplente: Alexandre Duarte Siqueira

### **Assessoria de Participação Social e Diversidade (APSD)**

Titular: Jéssica Leite Silva  
Suplente: Erika Gloria Rocha dos Santos

### **Assessoria Especial de Controle Interno (AECI)**

Titular: Wellington Gontijo do Amaral Júnior  
Suplente: Patrícia Gonçalves Fernandes Secco

### **Assessoria Especial de Comunicação Social (ASCOM)**

Titular: Doroty Barbosa Melo Amaral  
Suplente: Neidiel André de Oliveira

### **Assessoria Especial de Assuntos Internacionais (AESSIN)**

Titular: Renato Domith Godinho  
Suplente: Leonardo Kazuo dos Santos Serikawa

### **Assessoria Especial para Assuntos Parlamentares e Federativos (ASPAR)**

Titular: Felicia Ibiapina dos Reis  
Suplente: Carolina dos Santos Malheiros

### **Corregedoria (COGER)**

Titular: Adriano Scalon Cruvinel  
Suplente: Marco Antônio Rodrigues de Carvalho

### **Ouvidoria-Geral (OUV)**

Titular: Ivan Tuyoshi Mori Kakimoto  
Suplente: Cynthia Miranda Pinto

### **Consultoria Jurídica (CONJUR)**

Titular: Priscila Bessa Rodrigues  
Suplente: Thalysa de Faria Alves Ferrin

### **Departamento de Resolução de Auxílios Descontinuados e Apoio à Rede Federal de Fiscalização do Programa Bolsa Família e Cadastro Único (DARE)**

Titular: Rayssa Cavalcante Matos  
Suplente: Laire Sameline Serafim Chaves

### **Departamento de Entidades de Apoio e Acolhimento Atuantes em Álcool e Drogas (DEPAD)**

Titular: Diego Mantovaneli do Monte  
Suplente: Danielle Andrade de Oliveira

### **Subsecretaria de Gestão de Transferências (SGT)**

Titular: Michele Soares Veloso  
Suplente: Luana França Lucena Werle

### **Subsecretaria de Assuntos Administrativos (SAA)**

Titular: Cristiane do Monte Soares  
Suplente: Marizete Gonçalves Nascimento

### **Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Governança (SPOG)**

Titular: Nayara Frutuoso Furtado  
Suplente: Carla Beatriz de Paulo

### **Subsecretaria de Tecnologia da Informação (STI)**

Titular: Claudílea de Queiroz Sousa  
Suplente: Juliana Rocha Munita Moreira

### **Departamento de Promoção do Acesso a Programas Sociais (DPS)**

Titular: Ana Lígia Costa Feliciano  
Suplente: Roberto Bousquet Paschoalino

### **Secretaria Extraordinária de Combate à Pobreza e à Fome (SECF)**

Titular: Sergio Ricardo Ischiara  
Suplente: Audrei dos Santos Soares

### **Secretaria de Avaliação, Gestão da Informação e Cadastro Único (SAGICAD)**

Titular: Raquel Maria Soares Freitas  
Suplente: Tallyta de Oliveira Pereira Cardoso Drummond

### **Secretaria Nacional de Renda de Cidadania (SENARC)**

Titular: Sheila Benjuino de Carvalho  
Suplente: Edson Moreira Lima

### **Secretaria Nacional de Segurança Alimentar e Nutricional (SESAN)**

Titular: Rafael Dias Toitio  
Suplente: Sylvia Santiago Carneiro de Filippo

### **Secretaria de Inclusão Socioeconômica (SISEC)**

Titular: Roberta Kelly de Morais Silva  
Suplente: Athalita Ester Mendonça da Silva Piva Ferreira

### **Secretaria Nacional da Política de Cuidados e Família (SNCF)**

Titular: Adriana Paula Martins de Lima Gomes  
Suplente: Adriana Philips Ligiéro

### **Secretaria Nacional de Assistência Social (SNAS)**

Titular: Cristiana Gonçalves de Oliveira  
Suplente: Maria Helena Gabarra Osório

### **Comissão de Ética (CE)**

Titular: Raquel Carvalho Pinheiro  
Suplente: Claudio Emanuel Machado Lage de Melo

### **Comitê Permanente de Gênero, Raça e Diversidade (CPGRD)**

Titular: Adelaide Suely de Oliveira  
Suplente: Augusto Lira da Rocha

### **Governança do GT PSPEAD/MDS**

#### **Coordenação**

Maira Tainá de Almeida Magalhães  
Alexandre Duarte Siqueira

#### **Secretaria-Executiva**

Haila Moreira Farinha Braga  
Marta Ribeiro Leite  
Robson Alexandre de França Nascimento

# Sumário

Mensagem do Ministro Wellington Dias: Construindo um MDS mais justo e acolhedor.....	7
<b>Mensagem da coordenação do Grupo de Trabalho de Elaboração do PSPEAD/MDS.....</b>	<b>9</b>
<b>1. Apresentação.....</b>	<b>10</b>
<b>2. Diretrizes e Objetivos:.....</b>	<b>11</b>
<b>3. Estrutura do Plano Setorial.....</b>	<b>13</b>
3.1 <i>Da Prevenção.....</i>	13
3.1.1 Ações de capacitação.....	13
3.1.2 Ações de sensibilização e promoção de ambientes saudáveis.....	14
3.2 <i>Do Acolhimento.....</i>	15
3.2.1 Rede de Acolhimento.....	15
3.2.2 Canais de Acolhimento.....	16
3.2.3 Medidas Acautelatórias.....	16
3.3 <i>Do Tratamento de Denúncias.....</i>	17
3.3.1. Da Proteção da Pessoa Denunciante.....	17
<b>4. Das Infrações, Procedimentos Disciplinares e Penalidades.....</b>	<b>18</b>
<b>5. Dos Contratos de Prestação de Serviços de Mão de Obra.....</b>	<b>19</b>
<b>6. Governança, Monitoramento e Avaliação.....</b>	<b>19</b>
6.1 <i>Da Governança.....</i>	19
6.2 <i>Do Monitoramento e Avaliação.....</i>	20
<b>7. Glossário.....</b>	<b>20</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>24</b>



**Mensagem  
do Ministro  
Wellington Dias:  
Construindo  
um MDS  
mais justo  
e acolhedor**

Prezadas servidoras, prezados servidores, colaboradoras e colaboradores do Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome.

É com grande satisfação que apresentamos o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, marco fundamental em nosso compromisso com um ambiente de trabalho digno, seguro e inclusivo. Este documento reflete nosso dever ético de combater todas as formas de violência e discriminação, garantindo que o MDS seja espaço de respeito à diversidade e de valorização de cada pessoa.

Sabemos que a excelência no serviço público começa pelo cuidado com quem o executa. Por isso, este plano consolida ações concretas para prevenir, identificar e combater práticas inaceitáveis, alinhadas à política de direitos humanos que orienta nosso ministério. Conto com o engajamento de todas e todos nesta transformação cultural, pois apenas juntos construiremos instituições fortes, justas e verdadeiramente comprometidas com o povo brasileiro.

Sigamos firmes nesta missão,

Wellington Dias

Ministro de Estado do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome



**Mensagem da  
coordenação do  
Grupo de Trabalho  
para a Elaboração  
do PSPEAD/MDS**

É com profundo reconhecimento que agradecemos às servidoras e servidores, colaboradoras e colaboradores que integraram o Grupo de Trabalho responsável pela elaboração deste Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação. O compromisso, a escuta ativa e a pluralidade de experiências demonstradas durante todo o processo foram fundamentais para a construção de um instrumento alinhado aos princípios do serviço público e, especialmente, à missão institucional do MDS de promover o desenvolvimento social, a inclusão e a dignidade humana.

Este Plano representa um marco na consolidação de ações estruturadas que fortalecem um ambiente de trabalho pautado pelo respeito, pela integridade e pela valorização da diversidade. Ao definir diretrizes claras e ações concretas, busca-se prevenir e coibir práticas de assédio e discriminação nas relações laborais, criando bases sólidas para uma cultura organizacional mais justa e acolhedora.

A implementação efetiva da matriz de ações aqui proposta contribuirá diretamente para que todas as pessoas que compõem a força de trabalho do MDS – independentemente de suas trajetórias, identidades e condições – se sintam respeitadas, protegidas e estimuladas a exercerem suas funções com liberdade, segurança e bem-estar. Trata-se de um compromisso com a equidade e com a melhoria da qualidade dos serviços prestados à população brasileira, especialmente àquelas em situação de maior vulnerabilidade social.

Cientes de que a promoção de um ambiente institucional saudável é condição essencial para o fortalecimento da confiança pública no Estado, reafirmamos a importância de avaliações contínuas e revisões periódicas deste Plano. Essas etapas garantirão sua constante atualização frente às transformações sociais, jurídicas e culturais que impactam a Administração Pública Federal, permitindo a incorporação de boas práticas e o aprimoramento permanente das estratégias adotadas.

A consolidação de um ambiente de trabalho seguro e inclusivo, por sua vez, exige o engajamento ativo de todas as pessoas. Cada atitude, cada posicionamento ético e cada manifestação de solidariedade contribuem para a construção de um espaço institucional mais humano e respeitoso. Nesse sentido, convocamos cada integrante desta Pasta a atuar como agente de transformação, promovendo relações baseadas na empatia, na justiça social e na dignidade da pessoa humana.

Ao reiterarmos o compromisso do MDS com a integridade e com a promoção de direitos, reafirmamos que a valorização da diversidade e o enfrentamento de toda e qualquer forma de violência institucional são pressupostos inegociáveis para o cumprimento da nossa missão de combater a fome, reduzir as desigualdades e assegurar a cidadania plena a todas as brasileiras e brasileiros.

Maira Tainá de Almeida Magalhães.  
Alexandre Duarte Siqueira.



# 1. Apresentação

Esta primeira versão do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação deste Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome (PSPEAD/MDS) representa o compromisso institucional para implementação do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, criado pelo Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024.

O referido Programa é constituído pelo Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD), instituído pela Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, e pelos planos setoriais de implementação e monitoramento a cargo dos órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Dessa forma, o PSPEAD/MDS elaborado observa as diretrizes constantes no PFPEAD e passa a compor o conjunto de ações em execução pela Rede Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação.

Destaca-se que o conteúdo deste plano setorial resultou de discussões e contribuições do Grupo de Trabalho (GT PSPEAD), instituído pela Portaria MDS nº 1.039, de 17 de dezembro de 2024, com o objetivo de estabelecer diretrizes claras para a prevenção e o combate ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação no âmbito do Ministério, bem como identificar e propor ações alinhadas aos eixos previstos no Programa Federal e às orientações do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) e Controladoria-Geral da União (CGU), coordenadores do Comitê Gestor do Programa Federal.

O GT PSPEAD, coordenado pela Secretaria-Executiva do MDS, contou com a representação de 26 unidades/instâncias colegiadas mencionadas na Portaria MDS nº 1.039/2024 e representadas no quadro abaixo.

GM	SE	APSD	AECI	ASCOM	AESSIN
ASPAR	COGER	OUV	CONJUR	DARE	DEPAD
SFT	SAA	SPOG	STI	DPS	SECF
SAGICAD	SENARC	SESAN	SISEC	SNCF	SNAS
CE	CPGRD				

Nas reuniões iniciais do GT, foram realizadas apresentações acerca do contexto e obrigações previstos no Programa Federal e no PFPEAD, bem como dos fluxos de denúncias existentes no MDS.

Ademais, a coordenação do GT organizou uma palestra para difundir as orientações e inovações divulgadas pelo novo Guia Lilás, publicado em novembro de 2024. O evento foi conduzido pela titular da Ouvidoria-Geral da União.

Em reuniões ordinárias, ainda, foram apresentadas, discutidas e validadas as minutas de portaria, de plano e de matriz de ações que estruturam o plano setorial do MDS.

Quanto às ações deste PSPEAD/MDS, foram estruturados compromissos de forma transversal e intersetorial, garantindo alinhamento com as diretrizes do Programa de Integridade "Inspira" e com as iniciativas do Comitê Permanente de Gênero, Raça e Diversidade (CPGRD/MDS). Essa convergência e sincronia fortalecem a abordagem da prevenção e do enfrentamento do assédio e da discriminação deste documento, possibilitando uma atuação institucional, direcionada, abrangente e eficaz ao contribuir para a criação de um ambiente de trabalho mais seguro e respeitoso.

Este plano se aplica a todas as condutas de assédio e discriminação praticadas no âmbito das relações profissionais do Ministério, ainda que transitórias ou sem remuneração, presencialmente ou por meios virtuais, direcionadas a servidoras e servidores efetivos, comissionadas e comissionados, trabalhadoras e trabalhadores terceirizados do serviço público federal, estagiárias e estagiários, bolsistas e outros que desempenhem atividades e funções nos espaços institucionais do MDS ou que a este prestem serviços sob quaisquer condições.



## Diretrizes e Objetivos:

O PSPEAD/MDS representa a busca por ambientes de trabalho livres de assédio, discriminação e violências, respeitando os direitos humanos e a dignidade de todas as trabalhadoras e trabalhadores. Para tanto, este plano pretende enfrentar todas as formas de violências oriundas das relações de trabalho, com especial atenção ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação.

O Plano Setorial do MDS tem como:

### Diretrizes

- ▶ **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.
- ▶ **Universalidade:** inclusão de todas as pessoas na esfera de proteção do presente Plano, incluindo servidoras e servidores efetivos, temporárias e temporários, comissionadas e comissionados, Empregadas públicas e empregados públicos, estagiárias e estagiários, e trabalhadoras e trabalhadores terceirizados.
- ▶ **Acolhimento:** ações de escuta, fornecimento e esclarecimento de informações sobre caminhos possíveis para soluções focadas na pessoa assediada ou discriminada;
- ▶ **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;



- **Integralização:** o atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio e discriminação serão orientados por abordagem sistêmica e fluxos de trabalho integrados entre as unidades e especialidades profissionais;
- **Resolutividade:** o tratamento correcional das denúncias de assédio ou discriminação deverá ser célere, controlado e definido como prioritário;
- **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;
- **Transversalidade:** a 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;
- **Abordagem centrada na vítima:** caracterizada pelo apoio e pela garantia de recebimento de assistência apropriada e de qualidade;
- **Respeito à dignidade humana e integridade:** considerando que todas as pessoas envolvidas devem ser tratadas com respeito à sua dignidade humana, sua integridade física, psíquica, emocional e moral; e
- **Respeito aos direitos humanos:** reconhecendo e protegendo a dignidade de todas as pessoas, independentemente de raça, gênero, nacionalidade, religião, classe, idioma ou qualquer outra condição.

## Objetivos

- desenvolver um conjunto de ações coordenadas para prevenir o assédio, a discriminação e todo tipo de violência no ambiente de trabalho;
- fomentar a gestão humanizada e as interações humanas respeitadas nos espaços institucionais, sejam eles físicos ou virtuais;
- garantir espaços e mecanismos para acolhimento, escuta ativa, orientação e acompanhamento das pessoas afetadas por assédio e discriminação para mitigar os riscos psicossociais da violência no trabalho;
- promover um ambiente de trabalho e uma cultura institucional pautados pelo respeito mútuo, pelo diálogo, pela equidade de tratamento, pela preservação da dignidade das pessoas e pelo bem-estar;
- estimular a busca por soluções humanas, dialogadas, pacificadoras de conflitos e céleres para o aprimoramento do ambiente de trabalho; e
- estimular a comunicação não violenta, o diálogo sensível e escuta ativa na rotina de trabalho.

Essas diretrizes e objetivos constituem pilares fundamentais para a implementação do PSPEAD/MDS, reafirmando o compromisso institucional com uma administração pública mais eficiente e humanizada. A partir desses direcionadores, foram definidas as ações para a identificação e atuação sobre as causas da discriminação e do assédio, bem como para a promoção de uma cultura organizacional que valorize o respeito, a diversidade, a inclusão, a equidade, a integridade e, assim, colabore para um ambiente organizacional sustentável e indutor de resultados que materializam a missão e a visão do MDS.

Acrescenta-se, por fim, que o PSPEAD/MDS em sua finalidade fortalece a integridade organizacional do MDS, cuja gestão é direcionada pelo Programa de Integridade Inspira e pelos valores declarados no Planejamento Estratégico 2023-2026, quais sejam: ética, valorização das pessoas, comprometimento, transparência, respeito e inclusão.



# 3

## Estrutura do Plano Setorial

A estrutura deste plano setorial está organizada, conforme estabelece o artigo 7º do Decreto 12.122, de 2024, nos seguintes eixos:

- ▶ Prevenção: iniciativas voltadas para a capacitação, sensibilização e promoção de ambientes saudáveis;
- ▶ Acolhimento: iniciativas destinadas à organização e funcionamento da rede de acolhimento;
- ▶ Tratamento de Denúncias: diretrizes, orientações e protocolos que visem evitar a revitimização e a retaliação.

### 3.1 Da Prevenção

As ações de prevenção do assédio e da discriminação são elementos essenciais para consolidar uma cultura e um clima organizacional que valorize o respeito às diferenças, à equidade e à diversidade, e que internalize a compreensão dos conceitos e das práticas aceitáveis nos ambientes de trabalho.

Constituem ferramentas de prevenção no âmbito deste Plano:

- ▶ ações de capacitação; e
- ▶ ações de sensibilização e promoção de ambientes saudáveis.

#### 3.1.1 Ações de capacitação

O MDS incorpora a temática nos seguintes instrumentos estratégicos da pasta:

- ▶ no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP); e
- ▶ no Plano de Integridade do Programa Inspira.

Essas ações de capacitação abordam temas relacionados ao assédio, à discriminação e suas repercussões jurídicas e gerenciais, à gestão participativa e humanizada, à comunicação não

violenta e à intervenção da espectadora e do espectador, considerando, quando pertinente, as diferentes realidades do trabalho presencial e do teletrabalho. Deverá, obrigatoriamente, contemplar o letramento étnico-racial, de gênero, e demais formas de discriminação e suas interseccionalidades.

A capacitação visa a promover o desenvolvimento de temas direcionados à rotina de trabalho, dentre eles:

- ▶ como promover modelo de gestão cooperativo, humanizado e não violento nos ambientes de trabalho tanto físicos quanto virtuais, envolvendo todas as pessoas trabalhadoras com qualquer vínculo, sejam elas servidoras, terceirizadas, estagiárias, bolsistas e outras;
- ▶ como utilizar a comunicação não violenta e a escuta ativa na rotina de trabalho;
- ▶ como identificar o racismo, o machismo, a misoginia, o sexismo, o idadismo, o preconceito religioso, o capacitismo e a LGBTfobia em suas diversas formas de manifestação e dimensões no ambiente de trabalho;
- ▶ como identificar situações de assédio moral, assédio sexual e discriminação;
- ▶ como agir diante de situação de assédio moral, assédio sexual e discriminação com base em fluxograma de acolhimento, recebimento e encaminhamento de denúncias; e
- ▶ como interromper situações de assédio moral, assédio sexual e discriminação, assegurando proteção aos denunciantes e responsabilização dos denunciados.

### **3.1.2 Ações de sensibilização e promoção de ambientes saudáveis**

A sensibilização e a promoção de ambientes saudáveis são realizadas por meio de campanhas, materiais informativos, eventos, ações culturais, artísticas, lúdicas ou outras formas de comunicação e expressão, que possam alcançar e sensibilizar o maior número possível de pessoas que exercem atividade pública.

As ações têm como objetivo a promoção de:

- ▶ equidade e combate a todas as formas de discriminação e de assédio;
- ▶ campanhas educativas e conteúdos informativos com linguagem não violenta, inclusiva, acessível e não discriminatória, em todos os processos de comunicação, alinhadas ao Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal;
- ▶ ações voltadas à qualidade de vida no trabalho; e
- ▶ informação e conhecimento acerca das práticas de assédio e discriminação de gênero, raça e de outros grupos e as políticas para o seu enfrentamento.



## 3.2 Do Acolhimento

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

Com isso, objetiva-se que o interlocutor, quem quer que seja, receba escuta qualificada, esclarecimentos e informações adequadas, bem como acolhimento.

### 3.2.1 Rede de Acolhimento

A Rede de Acolhimento do MDS é composta pelas seguintes unidades/instâncias:

- › Assessoria de Participação Social e Diversidade (APSD);
- › Assessoria Especial de Controle Interno (AECI);
- › Comissão de Ética (CE);
- › Comitê Permanente de Gênero, Raça e Diversidade (CPGRD);
- › Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas (CGGP); e
- › Ouvidoria-Geral (OUV).

Os titulares das unidades que compõem a Rede de Acolhimento deverão indicar representantes, titular e suplente, para compor a Comissão de Apoio ao Acolhimento, os quais deverão participar de processo de capacitação em temas relacionados ao acolhimento.

Os atendimentos promovidos pelos integrantes da Comissão de Apoio ao Acolhimento deverão observar o Protocolo de Acolhimento constante do Anexo II do PFPEAD, bem como as orientações do Guia Lilás.

Destaca-se que a Comissão não terá como responsabilidade a prestação de atendimento especializado (específicos de profissionais de saúde e de assistência social). A finalidade da Comissão se resume a:

- › 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.

### **3.2.2** Canais de Acolhimento

O acolhimento das vítimas de assédio ou discriminação ocorre por meio da atuação dos membros da Comissão de Apoio ao Acolhimento.

Os canais de acesso aos membros da Comissão de Apoio ao Acolhimento serão diversificados e amplamente divulgados.

A vítima ou testemunha de assédio ou discriminação tem o direito de solicitar que o acolhimento pela Comissão de Apoio seja realizado por pessoa do mesmo gênero e/ou raça e/ou integrante de unidade/instância da Rede de Acolhimento.

O acolhimento poderá ser presencial ou remoto, conforme opção da vítima de assédio ou discriminação, podendo ser realizado por telefone, aplicativo de reunião remota ou outro meio de acesso facilitado, disponível e adequado para as partes envolvidas.

O espaço físico para o atendimento da vítima de assédio ou discriminação deverá ser em local com acessibilidade e reservado de modo a garantir a confidencialidade do atendimento, suficientemente iluminado, aquecido e ventilado e guarnecido de mobiliário adequado para o acolhimento.

### **3.2.3** Medidas Acautelatórias

Medidas acautelatórias são atos de gestão, podendo ser sugeridas, a depender do caso e da anuência das pessoas afetadas, tais como: a alteração da unidade de lotação ou do regime de trabalho, dentre outras medidas pertinentes.

Quando for o caso, a Rede de Acolhimento poderá, de forma fundamentada, propor medidas acautelatórias, com vistas a preservar a saúde e a integridade das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, independentemente da atividade correcional, inclusive para prevenir ações de retaliação e revitimização.

Sempre que a Rede de Acolhimento sugerir medidas acautelatórias, a Corregedoria deverá ser comunicada. Ademais, quando forem adotadas medidas acautelatórias no âmbito de procedimento correcional, estas deverão ser comunicadas à Comissão de Apoio ao Acolhimento.

## 3.3 Do Tratamento de Denúncias

Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação pode ser denunciada por:

I – qualquer pessoa, identificada ou não, que se perceba alvo de assédio ou discriminação no trabalho; e

II – qualquer pessoa, identificada ou não, que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho.

No MDS, a Ouvidoria-Geral é a área competente para a realização da triagem e análise prévia de denúncias, cujo registro consiste na formalização do relato da ocorrência, via Plataforma Fala.BR, para fins de apuração pelas unidades competentes.

Caso a Rede de Acolhimento, por intermédio da Comissão de Apoio ao Acolhimento, seja acionada antes da formalização da denúncia, poderá o representante da Comissão acionar a Ouvidoria para fazer o registro da denúncia, se assim for o desejo da pessoa afetada. Também o registro da denúncia não é consequência necessária do acionamento da Rede de Acolhimento.

Todas as denúncias de assédio ou discriminação recebidas pelos diferentes meios, por qualquer pessoa que exerce atividade pública, deverão ser encaminhadas à Ouvidoria.

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.

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

### 3.3.1 Da Proteção da Pessoa Denunciante

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

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.

A ocorrência da prática de atos de retaliação deve ser registrada no Fala.BR, com referência à denúncia anterior, e encaminhada à Controladoria-Geral da União para o devido processamento. A prática de ações ou omissões de retaliação à pessoa denunciante e às testemunhas configurará falta disciplinar grave e sujeita o agente à demissão a bem do serviço público, nos termos do art. 4º C, § 1º da Lei nº 13.608/2018, com redação dada pelo art. 15 da Lei nº 13.964/2019.



Constituem exemplos de atos de retaliação, quando realizados em resposta ao ato de registrar denúncia ou testemunho:

- a demissão arbitrária;
- alteração injustificada de funções, atribuições ou local de trabalho;
- imposição de sanções;
- imposição de prejuízos remuneratórios ou materiais de qualquer espécie; e
- retirada de benefícios, diretos ou indiretos, entre outros.



## **Das Infrações, Procedimentos Disciplinares e Penalidades**

As denúncias, notícias e manifestações sobre assédio moral, assédio sexual, outras condutas de natureza sexual e de discriminação serão processadas pela Corregedoria do MDS para conhecer da responsabilidade disciplinar, quando constituírem violações a deveres ou proibições previstas na legislação aplicável.

Os procedimentos administrativos deverão observar as raízes discriminatórias e estruturais atinentes às práticas de assédio, podendo se orientar pelo [Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça](#).

Para apuração de supostas irregularidades relacionadas à discriminação, a composição da comissão de processo administrativo disciplinar deverá observar, sempre que possível, a preponderância da participação de mulheres, pessoas negras, indígenas, idosas, LGBTQIA+ ou com deficiência.

Com observância aos direitos individuais da pessoa denunciada, as declarações da vítima de assédio ou discriminação serão qualificadas como meio de prova de alta relevância. Ademais, serão assegurados a confidencialidade dos dados de todos os envolvidos, bem como o contraditório e ampla defesa da pessoa denunciada, de modo que o processo de apuração ocorra de forma justa.

Todo tratamento e apuração da denúncia de assédio ou discriminação deverá ser pautado na não revitimização, com atenção especial aos momentos de oitiva, que deverão ocorrer sem a presença da suposta pessoa agressora, devendo ser devidamente justificados pela comissão de processo administrativo disciplinar em casos contrários.

A definição de penalidade para os casos de assédio e discriminação deverá considerar a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais, podendo inclusive resultar na aplicação da pena de demissão.

Caso a denúncia de assédio ou discriminação seja arquivada, em qualquer tipo de procedimento administrativo, a pessoa denunciante deverá ser informada, pelo meio de contato indicado, com linguagem simples e respeitosa.

O fluxo no trâmite de denúncia será referenciado, no que couber, no Guia Lilás: Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal, aprovado pela Portaria Normativa CGU nº 58, de 7 de março de 2023.

## 5.

### **Dos Contratos de Prestação de Serviços de Mão de Obra**

Conforme estabelecido pela Portaria MGI n.º 6.719, de 13 de setembro de 2024, as empresas contratadas pela Administração Pública Federal 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.

Em consonância com esta diretriz, as empresas contratadas pelo MDS deverão observar as diretrizes deste Plano e promover práticas respeitosas e humanizadas.

Os editais de licitação e os contratos com empresas prestadoras de serviços executados com regime de dedicação exclusiva de mão de obra deverão incluir cláusulas específicas que assegurem o compromisso das prestadoras de serviços no desenvolvimento de políticas de enfrentamento do assédio e da discriminação em suas relações de trabalho, que incluam formação e capacitação de seus trabalhadores sobre o tema, além de garantir mecanismos de denúncia e acompanhamento de possíveis casos.

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.

## 6.

### **Governança, Monitoramento e Avaliação**

#### **6.1**

#### **Da Governança**

A governança do PSPEAD/MDS caberá ao Subcomitê Interno de Governança do Ministério, como instância estratégica e decisória; à Câmara Técnica de Integridade e Transparência (CTI), composta pelas unidades com funções de integridade, como instância de coordenação, monitoramento e avaliação; e à Rede de Acolhimento do Ministério, como instância propositiva e de execução.

## 6.2 Do Monitoramento e Avaliação

A operacionalização do presente Plano ocorrerá por meio da execução das ações previstas na matriz pelas unidades responsáveis, sendo o monitoramento e avaliação realizados pela CTI, por meio de registros em relatórios acerca dos resultados das ações desenvolvidas e da necessidade ou oportunidade de melhorias.

Os relatórios de monitoramento serão submetidos à avaliação do Subcomitê Interno de Governança do Ministério, anualmente e, assim, o plano poderá ser revisado e ter suas medidas alteradas ao longo de sua vigência.

A Secretaria-Executiva da CTI será responsável pelo envio dos relatórios de monitoramento ao Comitê Gestor do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, conforme Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024.

## 7. Glossário

- ◆ **Acolhimento:** ações de escuta, fornecimento e esclarecimento de informações sobre caminhos possíveis para soluções focadas na pessoa assediada ou discriminada.
- ◆ **Assédio Moral:** conduta praticada no ambiente de trabalho, por meio de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham a pessoa a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física, degradando o clima de trabalho e colocando em risco sua vida profissional.
- ◆ **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.
- ◆ **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.

- ◆ **Autocomposição de conflitos:** método de resolução de conflitos a partir da negociação direta entre as partes interessadas que buscam atingir o consentimento entre ambas.
- ◆ **Capacitismo:** discriminação originada a partir da condição da deficiência. O capacitismo se baseia em uma estrutura complexa e dinâmica, da corponormatividade, que hierarquiza corpos a partir de um corpo padrão - sem deficiência -, e subestima a capacidade e as habilidades de pessoas por terem deficiência.
- ◆ **Comissão de Apoio ao Acolhimento:** representantes, titulares e suplentes, indicados pelas unidades que compõem a Rede de Acolhimento, os quais deverão ser qualificados para prover atendimento, orientar e acolher as vítimas de assédio ou discriminação.
- ◆ **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.
- ◆ **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.
- ◆ **Diversidade:** variedade de características, identidades, experiências, saberes, culturas, crenças, valores, opiniões, perspectivas e formas de expressão que compõem as pessoas e os grupos sociais.
- ◆ **Fator de Risco:** toda condição ou situação de trabalho que tem o potencial de comprometer o equilíbrio físico, psicológico e social das pessoas, causar acidente, doença do trabalho ou profissional.
- ◆ **Gestão humanizada:** forma de gestão que valoriza as pessoas, reconhece suas potencialidades, respeita suas diferenças, estimula seu desenvolvimento, promove sua saúde e bem-estar, incentiva sua participação, colaboração e corresponsabilidade, e busca alcançar resultados de forma ética, eficiente e efetiva.
- ◆ **Gestora - Gestor:** aquela ou aquele que exerce atividades com poder de decisão, que lidera equipes e processos de trabalho.
- ◆ **Idadismo:** preconceito atribuído à idade, o qual consiste nos estereótipos - modo como pensamos e agimos - e nos modos de sentir em relação a outras pessoas, com base na idade, categorizando-as e criando divisões socialmente injustas. Estereótipos, preconceito e discriminação dirigidos a outras pessoas ou a nós com base na idade.
- ◆ **Inclusão:** ação de reconhecer, valorizar, respeitar e promover a diversidade, garantindo a participação, a representação, a acessibilidade, a equidade, a justiça e os direitos de todas as pessoas e grupos sociais.



- ◆ **Interseccionalidade:** condição na qual dois ou mais marcadores sociais se sobrepõem, podendo resultar em opressões e discriminações específicas que se explicam por essa sobreposição. A interseccionalidade materializa a interligação de condições no que diz respeito a gênero, raça, etnia, classe social, capacidade física, identidade de gênero, idade, localização geográfica, entre outros marcadores, gerando desvantagens específicas, que se explicam por essa intersecção.
- ◆ **Intolerância religiosa:** conjunto de ideologias e atitudes ofensivas a crenças e práticas religiosas ou mesmo a quem não segue uma religião.
- ◆ **Letramento em gênero e raça:** conjunto de práticas pedagógicas que têm por objetivo conscientizar a pessoa da estrutura e do funcionamento do racismo, do machismo, do sexismo e da misoginia na sociedade e torná-la apta a reconhecer, criticar e combater essas atitudes.
- ◆ **LGBTfobia:** prática discriminatória que atenta contra os direitos fundamentais das pessoas lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, queers, intersexos, assexuais, não binárias e outras. Dito de outra forma, seria a discriminação e violência sofridas pelas pessoas LGBTQIA+ em razão de sua identidade de gênero, orientação sexual ou características sexuais.
- ◆ **Machismo:** atitudes, crenças, práticas ou sistemas que atribuem valores, papéis e características específicos que consideram o masculino superior ao feminino, desqualificando a mulher, favorecendo os interesses e a supremacia masculina em diversas esferas da vida.
- ◆ **Misoginia:** expressa comportamentos e ações que geram sofrimento, constrangimentos, violências e imposição de opressão em relação às mulheres. Essa opressão se manifesta de diferentes maneiras, como a exclusão social, a agressão física, a violência doméstica, entre outras formas de machismo.
- ◆ **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.
- ◆ **Outras condutas de natureza sexual inadequadas:** expressão representativa de condutas sexuais impróprias, de médio ou baixo grau de reprovabilidade.
- ◆ **Pseudonimização:** tratamento por meio do qual um dado perde a possibilidade de associação, direta ou indireta, a um indivíduo, senão pelo uso de informação adicional mantida separadamente pelo controlador em ambiente controlado e seguro.
- ◆ **Racismo:** fenômeno social marcado por dinâmicas de poder pautadas em diferenciações étnico-raciais hierárquicas e excludentes, que promovem desigualdades baseadas na raça, cor, origem nacional ou étnica de uma pessoa ou grupo, e se concretizam em práticas, comportamentos, falas, dinâmicas relacionais, estruturais e institucionais, por meio de ações ou omissões que contribuem para sua manutenção, manifestando-se de forma voluntária ou involuntária.
- ◆ **Rede de Acolhimento:** espaços institucionais responsáveis por realizar uma primeira escuta da situação, prestar informações e esclarecimentos, orientar e acolher as vítimas, informando os

princípios deste Plano.

- ◆ **Retaliação:** ações realizadas por agentes públicos para prejudicar quem denuncia, como por exemplo, alterações injustificadas em escalas de trabalho ou lotações, retirada de gratificações ou funções dentre muitas outras.
- ◆ **Revitimização:** adoção de procedimentos que obriga a vítima a reviver repetidamente a violência que sofreu ou a expõe a novas formas de violência devido a atendimentos inadequados.
- ◆ **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.
- ◆ **Sexismo:** ligado a crenças sobre a natureza de mulheres e homens e os papéis que eles devem desempenhar na sociedade. Suposições sexistas sobre mulheres e homens, que se manifestam como estereótipos de gênero, podem classificar um gênero como superior a outro. Esse pensamento hierárquico pode ser consciente e hostil, ou pode ser inconsciente, manifestando-se como viés inconsciente. O sexismo pode afetar a todos, mas as mulheres são particularmente afetadas.



## Referências

BRASIL. Presidência da República (PR). Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024. Institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2024/decreto/d12122.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/decreto/d12122.htm). Acesso em 10 de abril de 2025.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI). Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024. Institui o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, suas Autarquias e Fundações. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mgi-n-6.719-de-13-de-setembro-de-2024-587538760>. Acesso em 10 de abril de 2025.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) e Controladoria-Geral da União (CGU). Portaria Conjunta MGI/CGU nº 79, de 10 de setembro de 2024. Institui o Comitê Gestor do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação e a Semana de Mobilização para a Prevenção e o Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-conjunta-mgi/cgu-n-79-de-10-de-setembro-de-2024-587501230>. Acesso em 10 de abril de 2025.

BRASIL. Controladoria-Geral da União (CGU). Guia Lilás: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal, 2024. Disponível em: [https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2024/12/cgu-lanca-versao-atualizada-do-guia-lilas-contr-assedios-e-discriminacao-no-governo/22nov24-vfinal\\_cgu-guialilas2024.pdf](https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2024/12/cgu-lanca-versao-atualizada-do-guia-lilas-contr-assedios-e-discriminacao-no-governo/22nov24-vfinal_cgu-guialilas2024.pdf). Acesso em 10 de abril de 2025.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome (MDS). Portaria MDS nº 930, de 17 de novembro de 2023. Cria Câmaras Técnicas temáticas para apoio e assessoramento aos atos e ações do Comitê Interno de Governança do Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome (CIGMDS) e demais instâncias internas de governança no âmbito do Ministério. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mds-n-930-de-17-de-novembro-de-2023-524236645>. Acesso em 10 de abril de 2025.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome (MDS). Portaria MDS nº 940, de 7 de dezembro de 2023. Institui o Programa de Integridade do Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome (MDS) – Inspira. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mds-n-940-de-7-de-dezembro-de-2023-529231618>. Acesso em 10 de abril de 2025.

# Matriz de ações PSPEAD-MDS, referente ao biênio 2025/2026

Eixo 1 - Prevenção: iniciativas voltadas para a capacitação, sensibilização e promoção de ambientes saudáveis						
Objetivos	Ações	Resultados esperados	Áreas responsáveis	Prazo	Riscos tratados	Dificuldades previstas
<b>Ações de capacitação</b>	Incluir no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) ações de capacitação e sensibilização das equipes sobre o enfrentamento ao assédio e discriminação e respeito à diversidade, com uso de linguagem simples.	Maior conscientização; mudanças de atitudes; fortalecimento da cultura organizacional; melhoria na comunicação; dentre outros.	CGGP e Rede de Acolhimento.	Até dez/25	Condutas que configurem quaisquer tipos de assédio; preconceitos relacionados a gênero, raça, etnia, idade, deficiência e orientação sexual; conflitos interpessoais; reputação organizacional; baixa produtividade e absenteísmo, dentre outros.	Não execução das ações no PDP; divulgação inadequada do plano; dentre outras.
	Ofertar aos agentes públicos ao menos uma ação de capacitação e sensibilização prevista no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP).	Elevação do nível de letramento sobre os temas que serão tratados nas capacitações e/ou sensibilizações; dentre outros.	CGGP e Rede de Acolhimento.	Até dez/26	Condutas que configurem quaisquer tipos de assédio; preconceitos relacionados a gênero, raça, etnia, idade, deficiência e orientação sexual; conflitos interpessoais; reputação organizacional; baixa produtividade e absenteísmo, dentre outros.	Não implementação pelas unidades; baixa adesão; limitação de recursos; dentre outras.
	Promover treinamento à Alta Administração e demais lideranças (pessoas diretoras, coordenadoras, gerentes, chefes) para considerar aspectos de prevenção e enfrentamento ao assédio e discriminação em sua atuação.	Elevação do nível de letramento sobre os temas que serão tratados nas capacitações e/ou sensibilizações; dentre outros.	CGGP, AECI, CTI e Gabinete da Secretaria-Executiva do MDS.	Anual	Condutas que configurem quaisquer tipos de assédio; preconceitos relacionados a gênero, raça, etnia, idade, deficiência e orientação sexual; conflitos interpessoais; reputação organizacional; baixa produtividade e absenteísmo, dentre outros.	Falta de comprometimento; baixa adesão das lideranças; dentre outras.

Eixo 1 - Prevenção: iniciativas voltadas para a capacitação, sensibilização e promoção de ambientes saudáveis

Objetivos	Ações	Resultados esperados	Áreas responsáveis	Prazo	Riscos tratados	Dificuldades previstas
<b>Ações de sensibilização</b>	Desenvolver campanhas de prevenção e enfrentamento do assédio quanto ao relacionamento com as pessoas trabalhadoras do MDS (terceirizados; bolsistas, estagiários, dentre outras).	Elevação do nível de letramento sobre assédio; proporcionar um ambiente de trabalho saudável e seguro; dentre outros.	Rede de Acolhimento, CTI, CPGRD e ASCOM.	Anual	Clima organizacional inadequado; discriminação; absenteísmo; rotatividade de pessoas; dentre outros.	Não implementação pelas unidades; baixa adesão; limitação de recursos; dentre outras.
	Desenvolver campanhas educativas para comunicação inclusiva (abordar temas como capacitismo, letramento étnico-racial, LGBTQIA+fobia, desigualdade de gênero, idadeísmo, misoginia, xenofobia, dentre outros).	Elevação do nível de letramento sobre os temas que serão tratados nas campanhas; promover a diversidade e inclusão; proporcionar um ambiente de trabalho livre de violências; dentre outros.	Rede de Acolhimento, CTI, CPGRD e ASCOM.	Anual	Clima organizacional inadequado; discriminação; absenteísmo; rotatividade de pessoas; dentre outros.	Não implementação pelas unidades; baixa adesão; limitação de recursos, dentre outras.
	Realizar e/ou divulgar campanha para promover a Semana de Mobilização para a Prevenção e o Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (terceira semana do mês de junho).	Elevação do nível de letramento sobre assédio; proporcionar um ambiente de trabalho saudável e seguro; dentre outros.	Rede de Acolhimento, CTI, CPGRD e ASCOM.	Anual	Clima organizacional inadequado; discriminação; absenteísmo; rotatividade de pessoas; dentre outros.	Não implementação pelas unidades; baixa adesão; limitação de recursos; dentre outras.
<b>Ações para promoção de ambientes saudáveis</b>	Realizar levantamento e monitoramento periódicos acerca da percepção de casos de assédio e discriminação.	Identificação de quais tipos de assédio e discriminação ocorrem com mais frequência; prevenção e intervenção mais eficazes; fortalecimento da confiança e melhora do clima organizacional.	Rede de Acolhimento e CTI.	Anual	Subnotificação e invisibilização dos casos; falta de alinhamento com políticas de diversidade e inclusão; perda de talentos e aumento da rotatividade, dentre outros.	Dificuldade na coleta de dados confiáveis; baixa adesão; interpretação subjetiva dos dados; dentre outras.

Eixo 1 - Prevenção: iniciativas voltadas para a capacitação, sensibilização e promoção de ambientes saudáveis

Objetivos	Ações	Resultados esperados	Áreas responsáveis	Prazo	Riscos tratados	Dificuldades previstas
	Realizar avaliação periódica do impacto de casos de assédio e discriminação na qualidade de vida no trabalho.	Mapeamento dos impactos na saúde mental; desenvolvimento de iniciativas que promovam um ambiente mais saudável e respeitoso, melhorando a qualidade de vida; contribuição para a retenção de talentos e redução de afastamentos por problemas relacionados ao ambiente de trabalho; dentre outros.	CGGP e Rede de Acolhimento.	Bienal	Deterioração da saúde mental e emocional; queda na produtividade e desempenho; perda de talentos e aumento da rotatividade, dentre outros.	Dificuldade na coleta de dados confiáveis; baixa adesão; interpretação subjetiva dos dados; dentre outras.
	Realizar planejamento de ações coletivas e de engajamento voltadas para melhoria de qualidade de vida no trabalho e clima organizacional.	Promoção de ambiente mais positivo e estimulante, incentivando o engajamento e a produtividade; fortalecimento de laços entre as pessoas, criando um ambiente mais cooperativo e harmonioso; facilitação de diálogo entre equipes e lideranças, tornando a comunicação mais objetiva, aberta e eficiente; dentre outros.	CGGP.	Anual	Desmotivação e baixa produtividade; isolamento e falta de integração entre equipes; aumento do estresse e esgotamento profissional; dentre outros.	Baixa adesão; desafios na comunicação interna; limitações de recursos; dentre outras.
	Elaborar normativo que trate da mediação de conflitos (resolução pacífica de conflitos).	Resolução mais rápida e eficaz de conflitos; fortalecimento de relacionamentos interpessoais; prevenção de reclamações; redução de tensões no ambiente de trabalho; dentre outros.	OUV e CTI.	Até dez/25	Escalada de conflitos; baixa produtividade; reputação da organização; falta de engajamento; dentre outros.	Não aprovação do normativo; não utilização pelas unidades; dentre outras.

**Eixo 2 - Acolhimento: iniciativas destinadas à organização e funcionamento da rede de acolhimento**

<b>Objetivos</b>	<b>Ações</b>	<b>Resultados esperados</b>	<b>Áreas responsáveis</b>	<b>Prazo</b>	<b>Riscos tratados</b>	<b>Dificuldades previstas</b>
<b>Ações para organização da Rede</b>	Elaborar portaria para instituição da Comissão de Apoio ao Acolhimento.	Designação de equipe para realizar uma primeira escuta da situação, prestar informações e esclarecimentos, orientar e acolher as pessoas que procurarem apoio da Rede de Acolhimento.	AECI, CTI e Gabinete da Secretaria-Executiva do MDS.	Até dez/25	Subnotificação de casos de assédio e discriminação; falta de suporte aos grupos vulneráveis; desgaste emocional; dentre outros.	Não instituição da Comissão; baixo engajamento dos membros da Comissão; dentre outras.
	Planejar e estruturar espaço físico de acolhimento.	Realização de atendimento; redução de conflitos; fortalecimento do senso de pertencimento; melhoria no bem-estar geral; dentre outros.	SAA e Rede de Acolhimento.	Até jun/26	Casos de assédio e discriminação; desgaste emocional e estresse; desmotivação e baixa produtividade; conflitos interpessoais; dentre outros.	Falta de patrocínio; baixa adesão; limitação de recursos; dentre outras.
	Capacitar as pessoas designadas a comporem a Comissão de Apoio ao Acolhimento.	Maior preparo para lidar com situações sensíveis; estabelecimento de protocolos claros; fortalecimento da confiança; dentre outros.	Rede de Acolhimento.	Até dez/26	Gestão inadequada de casos sensíveis; imparcialidade; subnotificação de ocorrências, dentre outros.	Baixo engajamento das pessoas da Comissão nas capacitações; falta de preparo para lidar com situações sensíveis; não estabelecimento de protocolo; dentre outras.
	Elaborar Protocolo de acolhimento e de denúncia com base no Plano Federal e no Guia Litás.	Objetividade nos processos; garantia de imparcialidade; apoio às vítimas; dentre outros.	Rede de Acolhimento e CTI.	Até dez/26	Casos de assédio e discriminação não reportados; falta de transparência nos processos; medo de represálias; dentre outros.	Dificuldade no debate interno para elaborar o protocolo; capacitação inadequada; tempo e recursos limitados; dentre outras.
<b>Ações para funcionamento da Rede</b>	Elaborar formulário de avaliação de riscos para análise de adoção de medidas acautelatórias.	Mapeamento dos riscos para definição de um rol de opções para gestores agirem assertivamente para cessar violências.	Rede de Acolhimento e COGER.	Até jun/26	Identificar falhas em processos ou operações que podem favorecer a ocorrência de casos de assédio e discriminação.	Dificuldade no debate interno para mapear os riscos e construir medidas acautelatórias de referência.

**Eixo 2 - Acolhimento: iniciativas destinadas à organização e funcionamento da rede de acolhimento**

Objetivos	Ações	Resultados esperados	Áreas responsáveis	Prazo	Riscos tratados	Dificuldades previstas
	Mapear medidas acautelatórias (medidas a serem tomadas antes de procedimento apuratório).	Definição de um rol de opções para as lideranças agirem assertivamente para cessar violências.	Rede de Acolhimento e COGER.	Até dez/26	Insegurança de líderes em agir de imediato em determinadas situações; atraso/ dificuldade na atuação para cessar a violência devido à ausência de rol de medidas adaptadas ao MDS.	Dificuldade no debate interno para construir medidas acautelatórias de referência.
	Produzir e distribuir material informativo sobre a Rede de Acolhimento.	Disponibilização de informações objetivas sobre como acessar o suporte oferecido pela Rede de Acolhimento, permitindo que mais pessoas saibam onde buscar apoio e encontrar assistência adequada de forma ágil e eficiente.	Comissão de Apoio ao Acolhimento e ASCOM.	Anual	Falta de informação de onde buscar ajuda; medo de retaliação; dentre outros.	Não implementação; baixa adesão; limitação de recursos, dentre outras.
	Estabelecer rede de parcerias com organizações da sociedade civil, universidades e outros órgãos públicos para fortalecer a rede de apoio às vítimas, troca de experiências e desenvolvimento de boas práticas no enfrentamento ao assédio e promoção da cultura de integridade.	Compartilhamento de boas práticas, estudos e abordagens inovadoras, que podem enriquecer as estratégias de enfrentamento ao assédio e aprimorar políticas institucionais.	Comissão de Apoio ao Acolhimento.	Até dez/26	Falta de informações confiáveis sobre novos protocolos, direitos e procedimentos.	Não implementação; baixa adesão de instituições; limitação de recursos, dentre outras.

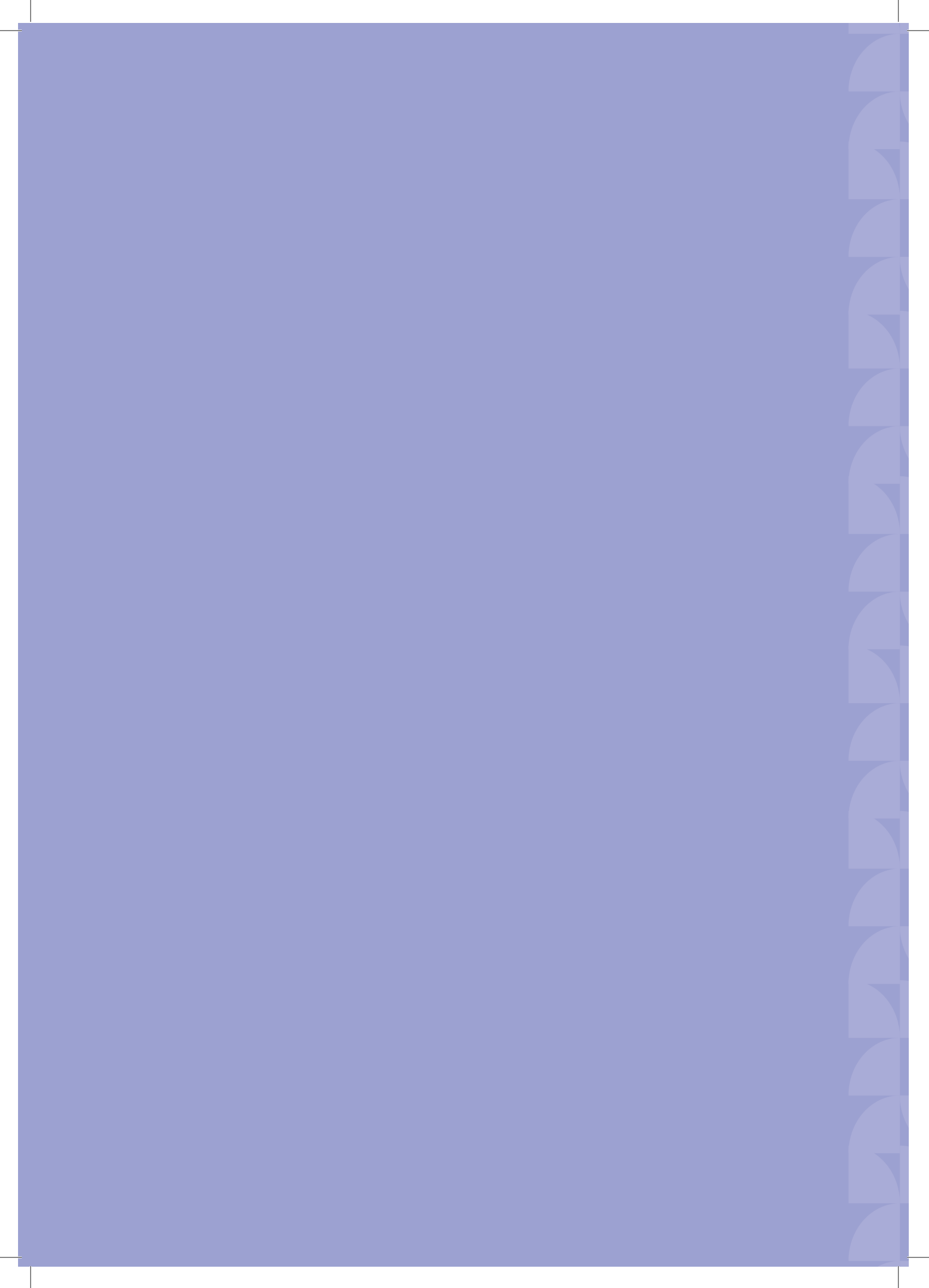
**Eixo 3 - Tratamento de Denúncias: diretrizes, orientações e protocolos que visem evitar a revitimização e a retaliação**

Objetivos	Ações	Resultados esperados	Áreas responsáveis	Prazo	Riscos tratados	Dificuldades previstas
<b>Diretrizes e Orientações</b>	Realizar ampla divulgação sobre o acesso aos canais institucionais para denúncias de casos de assédio e discriminação.	Melhora dos níveis de conhecimento dos fluxos e canais existentes para denúncias; incentivo para que a pessoa denuncie; dentre outros.	Comissão de Apoio ao Acolhimento, CTI e ASCOM.	Anual	Subnotificação de casos de assédio e discriminação; alto índice de arquivamento de denúncias devido a relatos incompletos	Falta de patrocínio; restrições orçamentárias; conteúdos sem a profundidade e/ou objetividade necessária.
	Elaborar orientação aos dirigentes para a aplicação de medidas acautelatórias.	Proporciona segurança às vítimas, após denúncia e as lideranças para resolução pacífica dos conflitos; dentre outros.	Comissão de Apoio ao Acolhimento e CTI.	Até dez/26	Retaliações a pessoas denunciantes e vítimas; adoecimento; insegurança das lideranças na adoção de medidas acautelatórias.	Falta de patrocínio; restrições orçamentárias; baixa qualidade da capacitação; baixa adesão das lideranças.
	Divulgar os normativos e orientações acerca da proteção ao denunciante e à vítima.	Melhora dos níveis de conhecimento acerca da proteção ao denunciante e à vítima.	Comissão de Apoio ao Acolhimento, CTI e ASCOM.	Anual	Falta de confiança na organização; medo de retaliação; desgaste emocional das vítimas e denunciantes; dentre outros.	Baixa adesão; limitação de recursos; dentre outros.
	Divulgar materiais instruindo agentes públicos quanto aos elementos essenciais das denúncias, funcionamento de técnicas/procedimentos apuratórios e propagar conhecimento quanto a confidencialidade das denúncias no Fala.BR.	Aumento da credibilidade nos canais de denúncia, redução da quantidade de denúncias anônimas e de denúncias arquivadas por insuficiência de elementos na comunicação.	COGER e OUV.	Anual	Falta de confiança nos canais de denúncia; arquivamento de casos por falta de elementos constantes na comunicação.	Baixo engajamento com o material; possível aumento de denúncias como resultado da ação.

# Siglas

- ▶ AECl - Assessoria Especial de Controle Interno
- ▶ ASCOM - Assessoria Especial de Comunicação Social
- ▶ CGGP - Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas
- ▶ COGER - Corregedoria
- ▶ CPGRD - Comitê Permanente de Gênero, Raça e Diversidade
- ▶ CTI - Câmara Técnica de Integridade e Transparência
- ▶ OUV - Ouvidoria-Geral
- ▶ SAA - Subsecretaria de Assuntos Administrativos

**DISQUE  
SOCIAL  
OUVIDORIA** **121**





MINISTÉRIO DO  
DESENVOLVIMENTO  
E ASSISTÊNCIA SOCIAL,  
FAMÍLIA E COMBATE À FOME

GOVERNO FEDERAL



UNIÃO E RECONSTRUÇÃO