

Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação
Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação
MINISTÉRIO DE MINAS E ENERGIA

ANEXO I

Plano Setorial MME

1. Introdução

1.1. Contextualização:

O presente Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito do Ministério de Minas e Energia (PSPEAD/MME) se insere no contexto das medidas de governança e controles internos estabelecidas pelo Governo Federal, conforme orientações do Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, e da Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024.

Assim, o Decreto instituiu o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional e a Portaria MGI instituiu o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal (PFPEAD).

Os eixos do Programa (prevenção, acolhimento e tratamento de denúncias), bem como os objetivos e as diretrizes do Plano Federal serão observados por este Plano Setorial, com a finalidade de enfrentar todas as formas de violência decorrentes das relações de trabalho, em especial o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação.

Além dos dois normativos citados, a Portaria Conjunta MGI/CGU nº 79, de 10 de setembro de 2024, instituiu o Comitê Gestor para coordenar e supervisionar as atividades do Programa Federal¹ e o Plano Federal do referido programa.

Conforme o Anexo I da Portaria 6.719/MGI, atribui-se ao PFPEAD os papéis de:

- (i) erradicar todas as formas de violências oriundas das relações de trabalho, com especial atenção ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação;
- (ii) consolidar a integridade da Administração Pública Federal, por meio do apoio e da valorização de condutas respeitadas, integradas aos processos de construção coletiva baseados no respeito mútuo; e
- (iii) promover uma cultura organizacional que valorize o respeito, a inclusão, a igualdade, a diversidade, a equidade, a acessibilidade e a integridade².

Nesse contexto, o Plano Setorial deste Ministério (PSPEAD/MME) apresenta: (1) as ações necessárias à prevenção e ao enfrentamento das violências no trabalho, observando as diretrizes, os objetivos e os eixos prioritários estabelecidos no Plano e no Programa

¹ Portaria Conjunta MGI/CGU nº 79, de 10 de setembro de 2024, Art. 1º.

² Portaria MGI Nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, Anexo I, Item 1.

Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação
Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação
MINISTÉRIO DE MINAS E ENERGIA

Federal, e (2) os instrumentos adequados ao acompanhamento e ao controle das referidas ações, garantindo alinhamento com objetivos específicos do PFPEAD apresentados no Art. 2º da Portaria 6.719/MGI.

1.2. Justificativa:

O Plano Setorial e as ações nele previstas são justificados pela necessidade de atender às exigências impostas pelos citados normativos, assim como pelo compromisso do Governo Federal com a promoção de uma administração pública moderna e responsável, alinhada com os princípios dos Direitos Humanos estabelecidos em legislações nacionais e tratados de caráter internacional, como a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)³.

Além disso, o fortalecimento dos mecanismos de controle e governança focados no tema em pauta é essencial para a garantia de *“ambientes de trabalho livres de violência, nos quais os direitos humanos e a dignidade das trabalhadoras e dos trabalhadores sejam respeitados”*⁴. Isso favorece a cultura institucional orientada para *“condutas respeitadas integradas aos processos de construção coletiva, baseadas no respeito mútuo e contínuo entre servidoras, servidores, trabalhadoras e trabalhadores do serviço público federal”*⁵.

O alinhamento com essas pautas cria condições para que este Ministério esteja apto a atingir suas metas de maneira sustentável e eficiente, reforçando o compromisso com a excelência na gestão pública, o respeito às pessoas e a prestação de serviços de qualidade à população.

1.3. Diretrizes:

Os eixos prioritários, os objetivos e as ações propostas neste Plano Setorial, bem como suas metas e indicadores, estarão norteados pelas oito diretrizes estabelecidas pela PORTARIA MGI Nº 6.719, a saber:

- **Compromisso institucional:** promoção de ambiente organizacional de respeito à diversidade e à inclusão, baseado em políticas, estratégias e métodos gerenciais

³ Organização Internacional do Trabalho. C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (N. 190). Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190. Acesso em: 25/10/2024

⁴ Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, Anexo I, Item 1.

⁵ Idem.

Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação
Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação
MINISTÉRIO DE MINAS E ENERGIA

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 agentes públicos efetivos(as), temporários(as), comissionados(as), empregados(as) públicos(as), estagiários(as), e trabalhadores(as) terceirizados(as).
- **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.

1.4. Eixos:

Os eixos prioritários que alimentam os objetivos do PFPEAD, estabelecidos pelo Decreto nº 12.122, Art. 7º, são:

I - prevenção, com ações de formação, de sensibilização e de promoção à saúde;

II - acolhimento, com ações para organização de redes e canais de acolhimento;

Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação
Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação
MINISTÉRIO DE MINAS E ENERGIA

III - tratamento de denúncias, com o estabelecimento de diretrizes e de orientações que evitem a revitimização e a retaliação.

1.5. Objetivos:

Os objetivos do Plano Setorial do MME replicam àqueles estabelecidos para o Plano Federal⁶, quais sejam:

I - Desenvolver um conjunto de ações coordenadas para prevenir o assédio e a discriminação, por meio de estratégias educativas que abordem tanto a formação quanto a sensibilização de pessoas que exercem atividade pública;

II- Fomentar a gestão humanizada nos espaços institucionais, sejam eles físicos ou virtuais, com foco contínuo na avaliação da cultura organizacional para assegurar que as ações de prevenção promovam a mudança cultural desejada;

III - Definir e estruturar instâncias direcionadas a promover acolhimento, escuta ativa, orientação e acompanhamento das pessoas afetadas por assédio e discriminação para mitigar os riscos psicossociais da violência no trabalho;

IV- Assegurar às pessoas denunciante o sigilo dos dados pessoais e a proteção contra ações praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar;

V - Assegurar que os procedimentos administrativos correccionais não promovam a revitimização;

VI - Garantir a efetividade do programa, por meio da integração entre os órgãos e entidades, centrais e descentralizados.

2. Diagnóstico Institucional

2.1. Levantamento de Dados:

No período compreendido nos últimos doze meses, este Ministério registrou denúncias de assédio moral contra dois servidores que estão em processo de investigação preliminar por parte da Corregedoria.

Embora o número possa não ser expressivo, a Pesquisa sobre Percepção de Integridade Pública realizada no âmbito do MME em julho de 2024 demonstrou que 50% dos agentes públicos em exercício neste Ministério desconhecem o canal apropriado para formular

⁶ Conforme disposto na PORTARIA MGI Nº 6.719, DE 13 DE SETEMBRO DE 2024, Art. 2º.

Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação
Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação
MINISTÉRIO DE MINAS E ENERGIA

denúncias, além de ser alto o percentual desses agentes com receio de formular denúncias, visto que a maioria manifestou que só denunciaria de forma anônima.

Pesquisa recente realizada no âmbito do Poder Judiciário identificou que, de 7.762 pessoas que alegaram ter sido vítimas de assédio e discriminação, apenas 13,9% denunciaram o abuso⁷. Esse dado indica uma demanda reprimida por fatores como medo de exposição, receio de prejuízos na carreira ou incredulidade quanto à eficácia dos canais de denúncia, o que revela ensinamento de conflitos que compromete os ideais de ambientes de trabalho saudáveis e produtivos.

A análise preliminar do ambiente de trabalho aponta para a existência de fatores que podem contribuir para que algumas áreas estejam mais expostas à violência no trabalho, como jornadas de trabalho extensas em setores com alta demanda e pressão por resultados, número reduzido de agentes públicos, vácuo ou transição de direção abrupta e radical, falta de mecanismos claros de reporte e ausência de campanhas educativas frequentes sobre o tema.

Além disso, identificou-se na Pesquisa sobre Percepção de Integridade Pública realizada uma lacuna na formação dos agentes públicos para lidar com conflitos e prevenir práticas abusivas. Ao indicar o tema mais relevante para próximas campanhas de esclarecimento os tópicos mais citados foram ética e regras de conduta; gestão de riscos; assédio moral e sexual; recebimento e tratamento de denúncias; prevenção de conflitos de interesse; transparência e procedimentos disciplinares e responsabilização.

2.2. Mapeamento de Riscos:

Mapeamento de riscos superficial, baseado na literatura, ainda carente de aprofundamento e de olhar específico para o Ministério de Minas e Energia sinaliza questões com maior probabilidade de ocorrência de assédios, discriminação e outras violências. Embora os dados concretos de denúncias e a última pesquisa de Clima sejam insuficientes para uma visão clara de abrangência, é possível apontar riscos e vulnerabilidades como:

- **Força de trabalho insuficiente para o desenvolvimento das atividades:** Pesquisa de Clima Organizacional de 2021 apresentou indicador insatisfatório para esse fator, sinalizando que a conjugação de pressão por realização da tarefa, associada

⁷ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA – CNJ. 2ª Pesquisa Nacional Assédio e Discriminação no Âmbito do Poder Judiciário. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/cnj-2-a-pesquisa-nacional-assedio-e-discriminacao-no-ambito-do-poder-judiciario/> . Acesso em: 26/10/2024.

Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação
Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação
MINISTÉRIO DE MINAS E ENERGIA

a volume de trabalho acima da capacidade de atendimento, pode gerar tensões relevantes, trazendo efeitos negativos para o ambiente de trabalho.

- **Distribuição inadequada de tarefas:** Também sinalizado como ponto de insatisfação, aponta para possível agravamento de tensões baseadas em rivalidades e sentimento de injustiça organizacional, potencializando o risco de danos ao ambiente.

2.3. Consulta aos Agentes Públicos:

Foi realizada uma Pesquisa de Integridade Pública com os servidores e terceirizados do MME, em julho de 2024, para identificar percepções sobre o ambiente de integridade e eventuais problemas relacionados a ética, gestão de riscos, assédio, discriminação e outras violências. Participaram 200 funcionários, abrangendo todos os segmentos do Ministério.

Os principais resultados foram:

- 72,5% dos respondentes relataram nunca terem participado de reuniões ou debates em que o tema integridade pública tivesse sido abordado;
- 38% dos entrevistados desconhecem que o MME possui Programa de Integridade e 44% não sabem qual é a área responsável por sua gestão/acompanhamento;
- Apesar de 51% afirmarem saber identificar situações de conflito de interesse, 78% não conhecem o Sistema Eletrônico de Prevenção de Conflito de Interesses – SeCI;
- Praticamente 100% dos respondentes indicaram que formulariam denúncias em caso de fraude ou desvios éticos, sendo que 58% só faria na forma anônima, o que indica receio de possíveis retaliações;
- 50% dos respondentes não conhecem o canal adequado para formular denúncias e 75% não sabem informar se as denúncias estão sendo apuradas;
- 69% dos respondentes que afirmaram saber o que é gestão de riscos indicaram que não realizam gestão de riscos em suas atividades.

Os dados obtidos evidenciam falhas na comunicação interna e necessidade de implementar ações de conscientização e reforçar os canais de denúncia, além de empreender esforços para promover um ambiente mais inclusivo e respeitoso.

Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação
Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação
MINISTÉRIO DE MINAS E ENERGIA

2.4. Autodiagnóstico do estágio atual de práticas que abranjam a prevenção, detecção e correção de VT:

Com base no modelo de avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio elaborado pelo Tribunal de Contas da União – TCU, é possível identificar elementos que evidenciem as lacunas existentes, promovendo uma abordagem consistente para enfrentar a violência no trabalho.

O quadro a seguir, adaptado de forma não exaustiva do modelo prescrito na proposta do TCU⁸, contribui para dar visibilidade a esses pontos e foi usado como subsídio para definição do Plano de Ação.

MECANISMOS	PRÁTICAS
INSTITUCIONALIZAÇÃO	Política de prevenção e enfrentamento ao assédio, discriminação e outras violências no trabalho.
	Declaração de comprometimento da Alta Administração com a política.
	Definição de instâncias internas para cada etapa do processo, incluindo papéis e responsabilidades de cada área e nível de independência.
	Sistema de prevenção e enfrentamento ao assédio, discriminação e outras violências no trabalho, com visibilidade de todas as etapas do processo.
	Recursos humanos, materiais e financeiros para atuação na prevenção e enfrentamento ao assédio, discriminação e outras violências no trabalho.
	Previsão de fluxo para denúncias contra a Alta Administração.
PREVENÇÃO	Explicitação de comportamentos desejáveis, indesejáveis ou inaceitáveis nas relações de trabalho.
	Sensibilização dos trabalhadores quanto à prática do diálogo assertivo e não violento em situações de violência no trabalho.
	Compatibilização dos contratos de terceiros com a política e com o sistema de prevenção e enfrentamento ao assédio, discriminação e outras violências no trabalho.
	Capacitação dos trabalhadores na política e no sistema de prevenção e enfrentamento ao assédio, discriminação e outras violências no trabalho.
	Disponibilidade de assessoria para gestores e áreas da instituição que precisem de orientações específicas sobre o tema.

⁸ Check-list adaptado, sem pretensões de reprodução exaustiva, do Modelo e Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio do Tribunal de Contas da União.

Disponível em:

https://portal.tcu.gov.br/data/files/19/F7/1D/6A/531B18102DFE0FF7F18818A8/Relatorio_prevencao_e_combate_ao_assedio.pdf . Acesso em: 28/10/2024.

Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação
Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação
MINISTÉRIO DE MINAS E ENERGIA

	Canais de acolhimento para vítimas, com prestação de orientações e encaminhamento.
	Levantamento de riscos psicossociais considerando áreas mais vulneráveis (cargos, setores, atividades, organização do trabalho).
	Campanhas informativas regulares sobre a prevenção e enfrentamento ao assédio, discriminação e outras violências no trabalho e orientando sobre os fluxos existentes na instituição.
	Disponibilização de informações permanentes (política, canais, conceitos e procedimentos) em locais de fácil acesso.
	Sistemática de monitoramento de trabalhadores que forem capacitados.
	Capacitações específicas para gestores.
	Áreas que atuem com mediação de conflitos.
DETECÇÃO	Disponibilização de canal de denúncias.
	Sistemática de compilação de insumos de várias áreas (Saúde, Serviço Social, Pesquisa de Clima, etc) buscando preparar subsídios e diagnósticos.
	Realização de pesquisas específicas.
	Existência de compilação de dados sobre denúncias visando realizar curva de aprendizagem.
	Monitoração da evolução dos casos.
	Procedimentos específicos para apuração de denúncias de violência no trabalho e realização periódica de treinamento nos padrões.
	Disponibilidade de equipe para apurações de forma tempestiva.
	Mecanismos de proteção ao denunciante e a não-retaliação.
CORREÇÃO	Mecanismos de conciliação para situações em que não couber processo administrativo disciplinar.
	Mecanismos de ajuste de conduta quando não couberem sanções disciplinares.
	Mecanismos de sancionamento para situações identificadas.
	Mecanismos para enquadramento de dosimetria proporcional ao agravo.
	Segregação de funções entre quem apura e quem aplica sanção.

3. Plano de Ação

O Plano de Ação foi construído a partir da articulação das diretrizes com os eixos e os objetivos. Para cada ação foram definidas metas, indicadores (ou evidências de controle), responsável, prazo e status.

Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação
Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação
MINISTÉRIO DE MINAS E ENERGIA

As diretrizes representam marcos que devem nortear todo o Plano e devem, portanto, servir de guia para qualquer ação.

Foi realizado alinhamento entre os três eixos estabelecidos para o Programa e os Objetivos. Estes, por sua vez, foram contemplados com ações específicas que deverão ser implementadas ao longo dos exercícios de 2025, 2026 e 2027, a partir de sua aprovação.

As quinze ações inicialmente previstas para este plano de ação e outras que certamente virão como incremento e aperfeiçoamento permitirão promover avanços e atender, progressivamente, o disposto no Decreto nº 12.122/2024 e na Portaria MGI-6.719/2024, bem como viabilizar o acompanhamento do progresso e a avaliação da eficácia deste PSPEAD/MME.

Essas ações não contemplam, integralmente, todas as frentes sugeridas pelo PFPEAD, mas servem como ponto de partida para o início de um Plano Setorial que será revisado, melhorado e ampliado ao longo de sua execução.

4. Responsabilidades e Governança

- **Implementação:** As Unidades expressamente identificadas no Plano de Ação em anexo, serão responsáveis, conforme metas e indicadores definidos e validados pelo CTI/MME.
- **Monitoramento e Acompanhamento:** USI/AECI e Comitê Técnico de Integridade.

5. Monitoramento e Avaliação

Relatório: De acordo com o art. 12 do Decreto nº 12.122/2024, o MME deverá apresentar relatório anual ao Comitê Gestor do Programa Federal sobre o desenvolvimento das ações do Plano Setorial. Para tanto, a Assessoria de Participação Social e Diversidade (APSD) se encarregará de elaborar este relatório, para aprovação do Comitê Técnico de Integridade (CTI/MME), e posterior envio ao Comitê Gestor.

- **Revisão:** A qualquer tempo poderão ser propostas readequações de estratégia com base nos resultados obtidos, bem como novas ações para atualização e incremento deste Plano Setorial.