

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 respeitosas, 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 respeitosas 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 correicional 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 denunciantes 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 correcionais 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 Públícos:

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

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

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.