

# DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 27/01/2025 | Edição: 18 | Seção: 1 | Página: 61

Órgão: Ministério da Pesca e Aquicultura/Gabinete do Ministro

## PORTARIA MPA Nº 416, DE 24 DE JANEIRO DE 2025

Institui o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito do Ministério da Pesca e Aquicultura.

O MINISTÉRIO DA PESCA E AQUICULTURA, no uso das atribuições que lhe confere art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição, e em vista do que dispõem o Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2023, e a Portaria nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, do Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos, resolve:

Art. 1º Fica instituído o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito a Ministério da Pesca e Aquicultura.

Parágrafo único. O Plano Setorial de que trata esta Portaria observará o disposto na Portaria nº 6.719, de 113 de setembro de 2024, do Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos, que institui o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, suas Autarquias e Fundações.

Art. 2º O Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação tem como objetivos:

I - promover ações preventivas;

II - garantir o acolhimento e a proteção das vítimas;

III - assegurar a apuração e responsabilização das condutas inadequadas; e

IV - incentivar a resolução de conflitos, visando a construção de um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e livre de assédio, discriminação e outras formas de violência.

Art. 3º São objetivos específicos do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação:

I - desenvolver e implementar ações contínuas de sensibilização, capacitação e orientação para prevenir o assédio, a discriminação e outras formas de violência no ambiente de trabalho;

II - estabelecer mecanismos de acolhimento, suporte emocional e proteção para as vítimas de assédio e discriminação, assegurando um atendimento humanizado e confidencial;

III - implementar procedimentos rigorosos para apuração das denúncias de assédio e discriminação, garantindo imparcialidade, transparência e a devida celeridade no processo investigativo;

IV - aplicar as devidas sanções administrativas, conforme as normativas vigentes, aos autores de assédio e discriminação, visando a responsabilização e a justiça;

V - promover a autocomposição e a mediação de conflitos, como forma de fomentar a cooperação e a harmonia no ambiente de trabalho; e

VI - fomentar um ambiente de trabalho baseado na segurança, equidade e respeito mútuo, livre de qualquer forma de assédio, discriminação ou violência, com foco na inclusão e proteção dos direitos de todos os colaboradores.

Art. 4º O Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação aplica-se aos seguintes agentes em atuação no Ministério da Pesca e Aquicultura:

I - às servidoras públicas e aos servidores públicos; e

II - às empregadas públicas e aos empregados públicos.

§ 1º Quando se tratar de trabalhadora terceirizada ou trabalhador terceirizado, o Ministério da Pesca e Aquicultura:

- I - promoverá ações de prevenção contra o assédio e à discriminação;
- II - garantirá ações de acolhimento, quanto a trabalhadora ou o trabalhador for denunciante ou vítima; e
- III - enviará a denúncia à empresa contratante, quando a trabalhadora ou o trabalhador for a pessoa acusada.

§ 2º Na hipótese prevista no inciso III do § 1º, o Ministério da Pesca e Aquicultura acompanhará o trâmite da denúncia até a adoção da medida adequada.

§ 3º O disposto nesse artigo não exclui demais agentes e colaboradores em atuação no Ministério da Pesca e Aquicultura, nos termos do art. 5º, caput, inciso I, desta Portaria.

Art. 5º São diretrizes que orientam a implementação do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação:

I - a aplicação efetiva em todas as atividades do Ministério da Pesca e Aquicultura, deste Plano Setorial em todas as suas atividades, envolvendo todas as áreas e todos os agentes e colaboradores, incluindo os estagiários, sem distinção de hierarquia ou função ;

II - o fornecimento de apoio adequado, com medidas de proteção e suporte emocional, às vítimas de assédio ou discriminação, assegurando um ambiente de escuta ativa e sensível às suas necessidades;

III - o incentivo ao uso de uma comunicação respeitosa e construtiva, visando a redução de conflitos e à promoção de um ambiente de trabalho colaborativo e harmônico;

IV - a integração da prevenção e o combate ao assédio e discriminação às demais políticas e práticas organizacionais, garantindo uma abordagem sistêmica e contínua;

V - a agilidade e eficácia das medidas adotadas para o enfrentamento de situações de assédio e discriminação, assegurando a solução dos problemas de forma satisfatória;

VI - o sigilo das informações relativas às denúncias e apurações, protegendo a identidade e integridade das partes envolvidas; e

VII - a implementada de forma transversal, envolvendo todas as áreas do Ministério da Pesca e Aquicultura, promovendo uma cultura institucional de prevenção e combate ao assédio e discriminação.

Art. 6º O Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação será estruturado em três eixos: prevenção, acolhimento e tratamento de denúncias.

Art. 7º O Plano será acompanhado pelo Comitê Permanente de Governança da Participação Social, Diversidade e Inclusão e pela Corregedoria, com o apoio da Assessoria Especial de Controle Interno.

Art. 8º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

**ANDRÉ DE PAULA**

ANEXO I

## PLANO SETORIAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO - PSPEAD

### 1. DA FINALIDADE

O Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PSPEAD) no âmbito do Ministério da Pesca e Aquicultura (MPA) representa a busca por ambientes de trabalhos livres de violência, nos quais os direitos humanos e a dignidade das trabalhadoras e dos trabalhadores sejam respeitados. Para tanto, propõe-se a erradicar todas as formas de violências oriundas das relações de trabalho, com especial atenção ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação.

O PSPEAD visa, ainda, à consolidação da integridade no MPA por meio do apoio e da valorização

de condutas respeitosas, integradas aos processos de construção coletiva, baseadas no respeito mútuo e contínuo entre servidoras, servidores, trabalhadoras e trabalhadores dos quadros do MPA.

Além do disposto no art. 3º, essas medidas serão centradas na compreensão e erradicação das causas fundamentais da discriminação e do assédio, além de promover uma cultura organizacional que valorize o respeito, a inclusão, a igualdade, a diversidade, a equidade, a acessibilidade e a integridade.

O PSPEAD dedica especial atenção à proteção de grupos historicamente vulnerabilizados, como mulheres, pessoas negras, indígenas, idosas, pessoas com deficiência e pessoas LGBTQIA+, reconhecendo que esses grupos são desproporcionalmente impactados por processos de trabalho excludentes e discriminatórios.

## 2. DAS DEFINIÇÕES

Para os fins do PSPEAD, consideram-se as seguintes definições:

I - 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.

II - 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.

III - 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.

IV - Outras condutas de natureza sexual inadequadas: expressão representativa de condutas sexuais impróprias, de médio ou baixo grau de reprovabilidade.

V - Discriminação: comprehende 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.

VI - 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 Setorial. Comporão essas instâncias: unidade de gestão de pessoas, corregedoria, ouvidoria, comissões de ética, e unidade do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS).

VII - 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.

VIII - 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.

## 3. DA PREVENÇÃO

As ações de prevenção ao assédio e à discriminação, essenciais para fortalecer uma cultura organizacional pautada no respeito às diferenças, equidade e diversidade, estas ações devem promover a compreensão clara das condutas aceitáveis no ambiente de trabalho, criando um ambiente seguro e inclusivo para todos os servidores e colaboradores.

Constituem ferramentas de prevenção no âmbito deste Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do MPA:

I - ações de formação contínua, destinadas à capacitação dos servidores(as) e colaboradores(as) sobre temas relacionados ao assédio e discriminação;

II - ações de sensibilização, voltadas à conscientização dos servidores(as) e colaboradores(as) sobre a importância de um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso;

III - ações de promoção a saúde e prevenção de riscos e agravos; e

IV - realizar levantamento e monitoramento periódicos do clima organizacional e da qualidade de vida no trabalho, com a finalidade de redirecionar ações e aprimorar estratégias no enfrentamento de possíveis práticas de assédio e discriminação, que possam estar causando adoecimento no ambiente de trabalho ou afastamentos.

### 3.1. Ações de Formação e de Capacitação

As ações de formação e capacitação para a prevenção do assédio e da discriminação deverão ser integradas aos instrumentos estratégicos do MPA, incluindo o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) e o Plano de Integridade.

Os temas de prevenção ao assédio e à discriminação deverão ser abordados tanto na formação inicial quanto na integração de servidores(as) em estágio probatório, bem como ao longo de toda a trajetória funcional.

As ações de capacitação deverão abranger a elaboração de campanhas de prevenção, práticas de escuta, acolhimento, responsabilização, além do letramento obrigatório em gênero, raça, diversidade e inclusão.

As formações e capacitações, presenciais ou a distância, deverão abranger temas relacionados ao assédio e discriminação, incluindo, no mínimo, os seguintes conteúdos:

I - causas estruturantes do assédio e da discriminação;

II - consequências para a saúde das vítimas;

III - meios de identificação, modalidades e repercussões jurídicas e gerenciais do assédio e da discriminação;

IV - direitos das vítimas, incluindo acesso à justiça e à reparação;

V - mecanismos e canais de denúncia;

VI - promoção de modelos de gestão cooperativa, humanizada e não violenta, tanto em ambientes físicos quanto virtuais;

VII - uso da comunicação não violenta e escuta ativa no ambiente de trabalho;

VIII - gestão participativa;

IX - identificação de racismo, machismo, misoginia, etarismo, capacitismo e LGBTfobia em suas várias formas;

X - identificação e enfrentamento de assédio moral, sexual e discriminação;

XI - intervenção de espectadores(as), abordando como agir frente a situações de assédio e discriminação;

XII - atuação com base em fluxograma de acolhimento, recebimento e encaminhamento de denúncias; e

XIII - interrupção de situações de assédio moral, sexual e discriminação.

A alta gestão do MPA deverá participar de formações específicas e periódicas, com foco na gestão de equipes e na promoção de ambientes de trabalho inclusivos.

As ações formativas realizadas, incluindo a carga horária dedicada a temas de prevenção ao assédio e à discriminação, serão consolidadas e obrigatoriamente registradas nos relatórios anuais do Plano de Desenvolvimento de Pessoas.

As ações de mobilização para a prevenção e o enfrentamento do assédio e da discriminação, no âmbito do MPA, ocorrerão na terceira semana do mês de junho, durante a Semana de Mobilização para a

## Prevenção e o Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, instituída pela Portaria Conjunta MGI/CGU nº 79, de 2024.

Embora as campanhas sejam intensificadas no mês de junho, a Subsecretaria de Gestão e Administração deverá, ao longo de todo o ano, realizar ações periódicas para a disseminação e compreensão dos temas relacionados ao assédio e à discriminação, assegurando a continuidade da conscientização e a promoção de um ambiente de trabalho saudável e inclusivo.

### 3.2 Das Ações de Sensibilização

As ações de sensibilização serão realizadas por meio de campanhas, materiais informativos, eventos, e ações culturais, artísticas ou lúdicas, visando informar e conscientizar as pessoas que atuam no âmbito do MPA, permitindo a identificação de condutas ilícitas e a rápida adoção de medidas para sua repressão.

As ações de sensibilização terão como finalidade:

I - promover a equidade e combater todas as formas de discriminação e assédio, incluindo o esclarecimento sobre os elementos que caracterizam o assédio sexual, demais crimes contra a dignidade sexual e outras formas de violência sexual;

II - desenvolver campanhas educativas e conteúdos informativos com linguagem não violenta, inclusiva, acessível e não discriminatória, alinhados às políticas de prevenção ao assédio e à discriminação, fornecendo exemplos de condutas que possam ser caracterizadas como assédio sexual, crimes contra a dignidade sexual ou violência sexual;

III - realizar iniciativas voltadas à promoção da qualidade de vida no trabalho, com a implementação de boas práticas para a prevenção do assédio sexual, demais crimes contra a dignidade sexual e qualquer forma de violência sexual no âmbito da administração pública;

IV - divulgar informações e conhecimentos sobre práticas de assédio e discriminação de gênero, raça e outros grupos, além das políticas para enfrentamento dessas práticas e da legislação pertinente;

V - divulgar materiais e políticas públicas de proteção, acolhimento, assistência e garantia de direitos às vítimas, incluindo canais acessíveis para denúncias de assédio sexual, crimes contra a dignidade sexual ou outras formas de violência sexual;

VI - estabelecer procedimentos para o encaminhamento de reclamações e denúncias de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou qualquer forma de violência sexual, assegurando o sigilo e o devido processo legal.

Os resultados das ações de sensibilização e formação serão avaliados pela área de gestão de pessoas do MPA, por meio de análise de dados quantitativos e da avaliação de seus impactos, com o objetivo de promover a melhoria contínua das iniciativas de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação.

### 3.3 Das Ações de Promoção da Saúde e Prevenção de Riscos e Agravos

A Subsecretaria de Gestão e Administração do MPA, por meio da área de gestão de pessoas, deverá estruturar políticas de prevenção e promoção da saúde para as pessoas que exercem atividades públicas, incluindo a definição de protocolos, mecanismos, fluxos e indicadores sistêmicos para identificar e monitorar situações de absenteísmo e adoecimento relacionadas a possíveis casos de assédio e discriminação no ambiente de trabalho, além de orientar as equipes de saúde e segurança.

§1º Para a efetiva implementação desse plano, deverão ser adotadas medidas para a promoção da saúde, em conformidade com as seguintes diretrizes:

I - a realização de levantamentos e monitoramentos periódicos do clima organizacional e da qualidade de vida no trabalho, com o objetivo de redirecionar ações e aprimorar estratégias para o enfrentamento de práticas de assédio e discriminação que possam causar adoecimento ou afastamento no ambiente de trabalho; e

II - a estruturação de programas de promoção da saúde e prevenção de agravos e riscos no ambiente de trabalho, desenvolvendo projetos, estratégias e práticas que promovam ambientes e relações

de trabalho inclusivos, seguros e saudáveis.

§2º Os resultados dessas iniciativas subsidiarão as demais ferramentas de prevenção deste plano, criando um ciclo virtuoso que contribua para o desenvolvimento de um ambiente de trabalho que promova o bem-estar e a integridade física e psicológica das pessoas que atuam no MPA.

#### 4. DO ACOLHIMENTO

##### 4.1 Rede de Acolhimento

Constituirão a Rede de Acolhimento a Subsecretaria de Gestão e Administração, por meio da unidade de gestão de pessoas, a Ouvidoria, a Comissão de Ética e a Assessoria de Participação Social e Diversidade.

A Rede de Acolhimento terá por finalidade:

- I. prestar esclarecimentos e informações sobre o tema;
- II. acolher pessoas afetadas por assédio ou discriminação no ambiente de trabalho;
- III. buscar soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e de discriminação no trabalho;
- IV. orientar a pessoa para atendimento especializado, quando for o caso..

##### 4.2 Canais de Acolhimento

O MPA manterá canal permanente de acolhimento e escuta ativa, garantindo sua ampla divulgação no ambiente interno de trabalho.

##### 4.3 Da Rede de Acolhimento

A Rede de Acolhimento formará uma equipe de acolhimento, que será responsável pelo atendimento às pessoas afetadas e atuará de acordo com suas diretrizes, com as seguintes atribuições:

I - realizar o acolhimento das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, garantindo um ambiente seguro e confidencial;

II - prestar esclarecimentos sobre os direitos das vítimas e os procedimentos institucionais para a apuração das denúncias;

III - orientar as pessoas atendidas sobre os mecanismos de denúncia disponíveis e os encaminhamentos necessários;

IV - promover o suporte emocional e psicológico, quando necessário, em conjunto com profissionais da área de saúde;

V - acompanhar o andamento dos casos e prestar informações periódicas, assegurando o cumprimento das medidas adotadas e a proteção dos direitos das vítimas; e

VI - respeitar os princípios da ética, da inclusão e do sigilo em todas as etapas do atendimento.

A Equipe de Acolhimento será constituída, sempre que possível, por profissionais das áreas de saúde, psicologia, e gestão de pessoas, além de membros treinados da própria Rede de Acolhimento.

As pessoas que exercem atividade pública afetadas por assédio ou discriminação deverão ser atendidas em ambiente adequado, presencial ou virtual e com acessibilidade, sendo permitido seu atendimento no órgão ou entidade de escolha da pessoa, devendo ter, preferencialmente, na equipe de atendimento, a presença de pessoa do mesmo gênero e/ou raça.

As ações de acolhimento e escuta das pessoas afetadas pelo assédio ou discriminação observarão a comunicação não violenta e serão pautadas na lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais, devendo ser apoiadas, preferencialmente, por profissionais da área da saúde.

Os atendimentos promovidos por integrantes da Rede de Acolhimento deverão observar o Protocolo de Acolhimento constante do Anexo II da Portaria MGI nº 6.719, de 2024 e seguir o fluxo definido no Guia Lilás - Orientações para prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal, da Controladoria-Geral da União.

Caso a denúncia de assédio ou discriminação apresente indício de crime ou ilícito penal, a Rede

de Acolhimento deverá esclarecer à pessoa denunciante sobre a possibilidade de apresentar notícia, a depender do caso, na Delegacia Especial de Atendimento à Mulher - DEAM, Delegacia de Crimes Raciais e Delitos de Intolerância - Decradi ou outra Delegacia da Polícia Civil.

Caso a identificação do crime ou ilícito penal se dê no âmbito da apuração correcional, a unidade de correição deverá encaminhar cópia dos autos de sindicância ou remeter o processo administrativo disciplinar ao Ministério Público.

O MPA poderá celebrar termos de cooperação técnica com universidades e contratar serviços de acolhimento, observado o sigilo das informações, com o objetivo de apoiar a Rede de Acolhimento, no intuito de promover atendimentos com equipe multiprofissional qualificada, interdisciplinar e diversa.

## 5. DAS MEDIDAS ACAUTELATÓRIAS

As medidas acautelatórias serão adotadas como atos de gestão para preservar a integridade física e mental da pessoa afetada por assédio ou discriminação, sendo independentes de eventuais sanções ou medidas correcionais.

Tais medidas poderão incluir a alteração da unidade de desempenho das atribuições da pessoa afetada ou a concessão de teletrabalho, em conformidade com os normativos vigentes, visando à proteção e ao bem-estar da pessoa.

Os integrantes da Equipe de Acolhimento, com a concordância da pessoa afetada, poderão sugerir ao órgão de gestão de pessoas a adoção de medidas acautelatórias.

A Subsecretaria de Gestão e Administração, através da unidade de gestão de pessoas, diante de riscos psicossociais relevantes e com base nas informações do formulário de avaliação de risco apresentado pela Equipe de Acolhimento, poderá, com a anuência da pessoa afetada, adotar ações imediatas que não configurem penalidade, visando à preservação da integridade física e mental da pessoa em situação de vulnerabilidade.

## 6. DA DENÚNCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

Condutas que possam configurar assédio ou discriminação poderão ser denunciada por:

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

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

A pessoa denunciante deverá buscar o canal de atendimento da Ouvidoria, seja de forma presencial ou por meio da Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação - Fala.BR, para o registro da denúncia.

A Equipe de Acolhimento deverá, durante o atendimento, orientar a pessoa sobre a possibilidade de registrar a denúncia na plataforma Fala.BR.

Caso a pessoa afetada pelo assédio ou discriminação não se sinta em condições de realizar o registro, mas deseje fazê-lo, a Equipe de Atendimento poderá acionar a Ouvidoria para que sua equipe realize o registro em seu nome.

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

A Ouvidoria deverá criar um tratamento específico, inclusive na plataforma Fala.BR, que atuará na orientação, acolhimento e tratamento, com foco nas demandas internas relacionadas às relações de trabalho.

Em caso de assédio sexual, crimes contra a dignidade sexual ou qualquer outra forma de violência sexual, qualquer pessoa que tenha conhecimento dos fatos tem o dever legal de denunciá-los e de colaborar com os procedimentos administrativos internos e externos, em conformidade o disposto no § 1º, art. 5º, da Lei nº 14.540, de 2023.

## 7. DA PROTEÇÃO DA PESSOA DENUNCIANTE

Deverá ser assegurada à pessoa denunciante e às testemunhas proteção contra ações ou

omissões praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar assédio ou discriminação.

A prática de atos de retaliação deverá ser registrada na plataforma Fala.BR, com menção à denúncia anterior, e encaminhada à Controladoria-Geral da União para o devido processamento.

A prática de ações ou omissões de retaliação contra a pessoa denunciante será considerada falta disciplinar grave, sujeitando o agente à demissão a bem do serviço público, nos termos do art. 4º-C, §1º da Lei nº 13.608, de 2018, com a redação dada pelo art. 15 da Lei nº 13.964, de 2019.

Constituem exemplos de atos de retaliação:

I - demissão arbitrária;

II - alteração injustificada de funções, atribuições ou local de trabalho;

III - imposição de sanções;

IV - prejuízos remuneratórios ou materiais de qualquer natureza; e

V - retirada de benefícios, diretos ou indiretos, entre outros.

## 8. DAS INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES

As denúncias, notícias e manifestações referentes a assédio moral, assédio sexual, outras condutas de natureza sexual e discriminação serão recebidas pela Ouvidoria e processadas pela Corregedoria, para apuração de responsabilidade disciplinar, quando constituírem violações a deveres ou proibições previstas na legislação aplicável.

Os procedimentos administrativos deverão considerar as raízes discriminatórias e estruturais das práticas de assédio e discriminação, podendo se orientar pelo Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça.

Na 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.

Observados os direitos da pessoa denunciada, as declarações da vítima de assédio ou discriminação serão qualificadas como meio de prova de alta relevância.

O tratamento e a apuração de denúncias de assédio ou discriminação deverão ser conduzidos de modo a evitar a revitimização. As oitivas deverão ocorrer sem a presença da pessoa denunciada, salvo em situações justificadas pela comissão de processo administrativo disciplinar.

A definição da penalidade nos casos de assédio e discriminação deverá levar em conta a natureza e gravidade da infração, os danos causados, as circunstâncias agravantes ou atenuantes, e os antecedentes funcionais, podendo resultar, inclusive, na aplicação da pena de demissão.

Caso a denúncia de assédio ou discriminação seja arquivada em qualquer procedimento administrativo, a pessoa denunciante deverá ser informada de maneira simples e respeitosa, por meio do contato indicado.

O trâmite das denúncias seguirá, no que couber, as orientações estabelecidas 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 2023.

## 9. DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

O MPA poderá firmar contratos, acordos de cooperação técnica ou ajustes com órgãos e entidades públicas ou privadas, garantindo o sigilo das informações, com o objetivo de apoiar a Rede de Acolhimento, especialmente quanto aos serviços de acolhimento, promovendo atendimentos por equipes multiprofissionais qualificadas, interdisciplinares e diversas, assegurando a implementação efetiva das ações e o cumprimento dos objetivos estabelecidos neste Plano.

Os contratos e acordos firmados deverão prever mecanismos de avaliação e monitoramento contínuo das ações desenvolvidas, garantindo a qualidade dos atendimentos e o cumprimento dos compromissos assumidos pelas partes envolvidas.

As medidas de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação previstas neste Plano

não excluem a aplicação de outras normas e políticas vigentes sobre o tema, que continuarão sendo observadas de maneira complementar.

O Comitê Permanente de Governança da Participação Social Diversidade e Inclusão deverá elaborar relatório anual com as informações sobre o desenvolvimento das ações deste Plano e enviar ao comitê gestor de que trata o art. 12 do Decreto 12.122, de 30 de julho de 2024.

## ANEXO II

### AÇÕES DO PLANO

Eixo	Ação	Resultados Esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos tratados
Prevenção	Realizar pesquisa de Clima Organizacional	Pesquisa realizada	Até maio/2025	APSD	Pouca adesão e respostas incompletas
Prevenção	Elaborar e divulgar material técnico-pedagógico de sensibilização e engajamento, bem como treinamento sobre o enfrentamento ao assédio moral, sexual e discriminação	Material técnico-pedagógico divulgado.	Até dez/2025	Ascom/ PSD/ Ouvíndoria/ SGA/ Corregedoria/ AECI	Condutas que configurem assédio moral; discriminação em função de raça, gênero, idade ou orientação sexual
Prevenção	Desenvolver uma campanha Institucional de Conscientização sobre assédio moral, sexual e discriminação	Campanha divulgada.	Até dez/2025	Ascom/ PSD/ Ouvíndoria/ SGA/ Corregedoria/ AECI	Clima organizacional inadequado; discriminação; absenteísmo e rotatividade de pessoas
Prevenção	Realizar oficinas Rodas de Conversa sobre assédio moral e sexual no ambiente de trabalho	Oficinas realizadas.	Junho, julho e agosto/2025	APSD	Condutas que configurem assédio moral; discriminação em função de raça, gênero, idade ou orientação sexual
Prevenção	Elaborar e divulgar uma cartilha informativa sobre assédio moral, sexual e discriminação.	Cartilha divulgada.	Até dez/2025	Ascom/ PSD/ Ouvíndoria/ SGA/ Corregedoria/ AECI	Condutas que configurem assédio moral; discriminação em função de raça, gênero, idade ou orientação sexual
Prevenção	Realizar palestra sobre Comunicação Não Violenta, voltada aos gestores, servidores e colaboradores do MPA	Palestra realizada.	Junho/2025	Ouvíndoria	Condutas que configurem assédio moral; discriminação em função de raça, gênero, idade ou orientação sexual
Prevenção	Realizar palestras de divulgação do Guia Lilás	Palestras realizadas.	Agosto/2025	Ouvíndoria/ AECI	Condutas que configurem assédio moral interpessoal, institucional, vertical, horizontal e misto; assédio sexual; discriminação em função de raça, gênero, idade ou orientação sexual

Acolhimento	Instituir a Equipe de Acolhimento para atender vítimas de assédios e discriminação	Equipe instituída.	Até maio/2025	Comitê de Governança da Participação Social Diversidade e Inclusão	Ausência de estrutura para atender adequadamente às vítimas; falta de pessoal capacitado para lidar com casos de assédio e discriminação.
Acolhimento	Elaborar um termo de confidencialidade e sigilo a ser assinado pelos membros da Equipe de Acolhimento Acolhimento, visando garantir a proteção da identificação das vítimas.	Termo elaborado.	Até maio/2025	Ouvíndoria	Exposição indevida de informações sensíveis; perda de confiança das vítimas no processo de acolhimento.
Acolhimento	Estabelecer um Protocolo de Acolhimento para casos de assédio e/ ou discriminação e formulário de avaliação de risco de assédio moral, de assédio sexual e de discriminação. (Conforme Portaria MGI)	Protocolo estabelecido.	Até maio/2025	Ouvíndoria	Inexistência de padrões claros para lidar com os casos relatados; tratamento inadequado ou inconsistente das ocorrências; falhas na identificação de riscos futuros de assédio ou discriminação.
Acolhimento	Criar um espaço físico exclusivo e adequado para o acolhimento de vítimas de assédio moral, sexual e discriminação.	Espaço para acolhimento criado.	Até maio/2025	SGA/ Ouvíndoria	Falta de privacidade no atendimento às vítimas; dificuldade em proporcionar um ambiente seguro e confortável.
Acolhimento	Implantar canais permanentes de acolhimento e escuta, por meio da Rede de Acolhimento, como e-mail, WhatsApp, telefone, Microsoft Teams, além da Plataforma Integrada de Ouvíndoria e Acesso à Informação - Fala.BR, divulgando-os amplamente no ambiente de trabalho.	Canais implementados.	Até dez/2025	Ouvíndoria	Baixa adesão dos colaboradores ao uso dos canais devido à falta de conhecimento e confiança, comprometendo a eficácia do acolhimento; dificuldade na integração e monitoramento das ocorrências, devido à diversificação dos canais, dificultando a análise e resposta; resistência cultural ou organizacional à utilização dos canais, impactando a adesão e confiança no processo.

Tratamento de Denúncias	Desenvolver e divulgar materiais orientativos sobre o registro de denúncias (fluxos) de assédio e discriminação nos canais de atendimento disponibilizados pela Ouvidoria, a fim de promover a conscientização e o uso adequado e responsável dos referidos canais.	Materiais elaborados e divulgados.	Até dez/2025	Ascom/ Ouvidoria/ Corregedoria	Subnotificação de casos de assédio e discriminação; alto índice de arquivamento de denúncias devido a relatos incompletos
Tratamento de Denúncias	Capacitar dirigentes para a aplicação de medidas acautelatórias	Capacitação realizada.	Junho/2025	Corregedoria	Retaliações a pessoas denunciantes/vítimas; adoecimento da servidora/do servidor; insegurança dos gestores na adoção de medidas acautelatórias
Tratamento de Denúncias	Mapeamento de medidas acautelatórias (medidas a serem tomadas antes de procedimento apuratório)	Mapeamento realizado.	Até dez/2025	Corregedoria	Insegurança de gestores em agir de imediato em determinadas situações; atraso/dificuldade na atuação para cessar a violência devido à ausência de rol de medidas adaptadas a cada organização

Este conteúdo não substitui o publicado na versão certificada.