

# **PLANO SETORIAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO**

**MINISTÉRIO DA  
PESCA E  
AQUICULTURA**

**GOVERNO FEDERAL**  
**BRASIL**  
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

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

## MINISTÉRIO DA PESCA E AQUICULTURA

Esplanada dos Ministérios, Bloco D, 2º andar, Zona Cívico-Administrativa  
Brasília - DF / Cep: 70.043-900

Setor de Indústrias Gráficas, quadra 2, lote 530-560  
Edifício Soheste - Brasília - DF / Cep: 70.510-420

**ANDRE CARLOS ALVES DE PAULA FILHO**  
Ministro de Estado da Pesca e Aquicultura

**RIVETLA EDIPO ARAUJO CRUZ**  
Secretário-Executivo

**LAZARO MEDEIROS**  
secretário-Executivo Adjunto

**FERNANDA GOMES DE PAULA**  
Secretária Nacional de Aquicultura

**CRISTIANO RAMALHO**  
Secretário Nacional de Pesca Artesanal

**EXPEDITO NETTO**  
Secretário Nacional de Pesca Industrial Amadora e Esportiva

**CAROLINA RODRIGUES DA COSTA DORIA**  
Secretário Nacional de Registro, Monitoramento e Pesquisa da Pesca e Aquicultura

**MARCELA ASFORA LIRA**  
Subsecretária de Gestão e Administração

### COMITÊ PERMANENTE DE GOVERNANÇA DA PARTICIPAÇÃO SOCIAL, DIVERSIDADE E INCLUSÃO

**Gabinete do ministro**  
Titular: Lorena Mendes Santos  
Suplente: Erika Meneses

**Assessoria de Participação Social e Diversidade**  
Titular: Adriana Vilela Toledo  
Suplente: Renata Karla Clarindo Mangueira

**Ouvidoria**  
George Nogueira Cardoso

**Secretaria-Executiva**  
Titular: Maria Beatriz Santos Soares da Silva  
Suplente: Patrícia da Silva Rodrigues

**Secretaria Nacional de Pesca Artesanal**  
Titular: Maria Martilene Rodrigues de Lima  
Suplente: Mariana Cristina Mourão Veiga

**Secretaria Nacional de Aquicultura**  
Titular: Cesar dos Santos  
Suplente: Maria Janaína Martins dos Santos

**Secretaria Nacional da Pesca Industrial, Amadora e Esportiva**  
Titular: Mariana Santos Lobato Martins  
Suplente: Antônio Siqueira Assreuy

**Secretaria Nacional de Registro Monitoramento e Pesquisa da Pesca e da Aquicultura**  
Titular: Delian Oliveira da Silva  
Suplente: Ana Vladila da Silva Oliveira

### APOIO

**Assessoria Especial de Controle Interno**  
Marcio de Aquino Terra

**Corregedoria**  
Edilson Francisco da Silva

**EQUIPE TÉCNICA:**  
Ana Alayde do Amaral Rocha - Ouvidoria  
Adauto de Souza Almeida - Corregedoria  
Júlia Guimarães Stoimenoff Brito - Assessoria de Participação Social e Diversidade

**PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO**  
Assessoria Especial de Comunicação Social

1ª edição - 2025 - versão eletrônica  
Publicação atualizada até janeiro de 2025.

Permitida a reprodução desta obra, de forma clara e completa, incluindo o título do documento e o endereço eletrônico. Exemplo de citação: Fonte: Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do Ministério da Pesca e Aquicultura, 2025. Disponível em [www.gov.br](http://www.gov.br).

**Contato:** [apsd@mpa.gov.br](mailto:apsd@mpa.gov.br)  
**Site oficial:** [www.gov.br](http://www.gov.br)  
**Redes sociais:** @minpescaeaquicultura

# Sumário

04 Mensagem do Ministro

05 Contexto e Justificativa

06 O Plano Setorial - PSPEAD

06 Seu Objetivo

06 Seus Fundamentos e Diretrizes

07 Definições

07 Sua Implementação

07 A Quem se Destina

08 Unidade Responsável pela Gestão do PSPEAD

08 Sua Estrutura da Execução do PSPEAD

11 Eixos Estruturantes

13 Ações do plano

15 Monitoramento

16 Conclusão

17 Referências bibliográficas



## MENSAGEM DO MINISTRO

Apresentamos aos servidores e colaboradores do Ministério da Pesca e Aquicultura (MPA), bem como à sociedade, o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PSPEAD). Este plano consiste em um conjunto de ações institucionais voltadas a enfrentar todas as formas de violência decorrentes das relações de trabalho, com foco especial no assédio moral e sexual, e na discriminação.

Nosso objetivo, desde o início da gestão, é realizar ações coordenadas de prevenção do assédio e da discriminação, por meio de estratégias educativas que abordem a formação e a sensibilização dos nossos servidores e colaboradores.

Queremos construir, cada vez mais, uma gestão humanizada nos nossos espaços institucionais, físicos e virtuais, desenvolvendo uma avaliação permanente do ambiente de trabalho para assegurar que nossas ações promovam as mudanças desejadas. Nesse sentido, planejamos a destinação de espaços e mecanismos para promover o acolhimento, a escuta ativa, a orientação e o acompanhamento das pessoas afetadas por assédio e discriminação.

Estamos determinados a combater qualquer forma de discriminação e de assédio, promovendo um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso. O compromisso do MPA é claro: garantir que o setor pesqueiro e aquícola cresça de forma sustentável, com práticas de governança que reflitam o respeito, a dignidade humana e a diversidade.

Conto com o apoio de todos os servidores, colaboradores e parceiros para que possamos, juntos, consolidar uma cultura de respeito e inclusão no âmbito do MPA, fortalecendo nossas ações e contribuindo diretamente para o desenvolvimento de nosso país com justiça social.

**André de Paula,**  
Ministro da Pesca e Aquicultura

**Brasília, abril de 2025**

# Contexto e Justificativa

O Poder Executivo federal reconhece a importância de garantir que seus órgãos e entidades cumpram seu dever institucional, promovendo uma cultura laboral baseada no respeito mútuo e na dignidade humana, e prevenindo situações de assédio e discriminação.

Ambientes de trabalho onde ocorrem assédio moral e sexual, discriminações e violências geram inúmeros efeitos prejudiciais, impactando a organização, as equipes, os agentes públicos e a sociedade como um todo. A saúde mental e o desempenho dos servidores são comprometidos, o que pode levar a um clima organizacional negativo e à redução da eficiência dos serviços públicos.

Para enfrentar essa realidade, o Governo Federal instituiu o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação, por meio do Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, e da Portaria Conjunta MGI/CGU nº 79, de 10 de setembro de 2024. Esses instrumentos normativos estabelecem diretrizes para a implementação de planos setoriais de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação em todos os órgãos da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, bem como a criação de um comitê gestor responsável pelo monitoramento e avaliação das ações.

Em consonância com essas diretrizes, foi publicada a Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, que institui o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação. Esse plano tem como objetivo principal estabelecer diretrizes para a promoção de ações eficazes de prevenção, acolhimento, apuração, responsabilização e autocomposição de conflitos, visando a construção de ambientes de trabalho livres de assédio, discriminação e demais tipos de violência. O Plano Federal busca, assim, garantir um ambiente de trabalho seguro, saudável e produtivo para todos os servidores públicos federais.

A Portaria MGI nº 6.719/2024 orientou todos os órgãos da administração pública federal a construírem seus planos setoriais para prevenir e enfrentar todas as formas de violência decorrentes das relações de trabalho no serviço público, com foco especial no assédio moral, no assédio sexual e na discriminação.

Em janeiro de 2025, o Ministério da Pesca e Aquicultura (MPA) publicou o seu Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, com o objetivo de abordar de forma estruturada as questões relacionadas à prevenção e ao enfrentamento do assédio e de todas as formas de discriminação no âmbito do MPA. Este plano setorial está alinhado com as diretrizes e objetivos do Plano Federal, e visa promover um ambiente de trabalho mais justo, inclusivo e respeitoso para todos os servidores e colaboradores do MPA.

As ações previstas no Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação foram elaboradas a partir de discussões e contribuições das unidades integrantes do Comitê Permanente de Participação Social, Diversidade e Inclusão, da Corregedoria e da Assessoria Especial de Controle Interno, resultando em um plano interativo e adaptado às necessidades específicas do MPA. As ações abordam o tema em consonância com as necessidades institucionais do Ministério e foram posteriormente encaminhadas para aprovação do Ministro de Estado do MPA.

Convidamos todos os servidores e colaboradores do MPA a se engajarem ativamente na implementação deste plano, contribuindo para a construção de um ambiente de trabalho mais justo, inclusivo e respeitoso para todos. Juntos, podemos transformar o MPA em um exemplo de boas práticas na promoção da igualdade, da diversidade e do respeito no serviço público federal.

# O Plano Setorial - PSPEAD

## Seu Objetivo

O Plano Setorial é um documento em que o Ministério define quais ações de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação pretende implementar em suas unidades, bem como as formas de monitoramento dessas ações.

O objetivo do PSPEAD é fomentar ambientes de trabalho livres de violência, em que os direitos humanos e a dignidade das trabalhadoras e dos trabalhadores sejam respeitados. Para isso, procuramos promover uma cultura organizacional que valorize o respeito, a inclusão, a igualdade, a diversidade, a equidade, a acessibilidade e a integridade. Deste modo, espera-se reduzir riscos de assédio moral, assédio sexual e discriminação.

## Seus Fundamentos e 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 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 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.



# Definições

As principais definições que norteiam o campo de trabalho do PSPEAD são:

**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 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 sua liberdade sexual.

**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.

## Sua implementação

O PSPEAD é construído a partir de três eixos: prevenção, acolhimento e tratamento das denúncias, que atendem aos seguintes objetivos:

- 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;

- estabelecer mecanismos de acolhimento, suporte emocional e proteção para as vítimas de assédio e discriminação, assegurando um atendimento humanizado e confidencial;
- implementar procedimentos rigorosos para apuração das denúncias de assédio e discriminação, garantindo imparcialidade, transparência e a devida celeridade no processo investigativo
- aplicar as devidas sanções administrativas, conforme as normativas vigentes, aos autores de assédio e discriminação, visando a responsabilização e a justiça;
- promover a autocomposição e a mediação de conflitos, como forma de fomentar cooperação e a harmonia no ambiente de trabalho; e
- 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.

## A quem se destina

- Às servidoras públicas e aos servidores públicos do Ministério.
- Às empregadas públicas e aos empregados públicos do Ministério.
- Terceirizadas(os): No caso das empresas contratadas prestadoras de serviço com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, os editais e os contratos devem conter cláusulas em que as empresas assumam compromisso com o desenvolvimento de políticas de enfrentamento do assédio e da discriminação. Já a Gestão de Pessoal deve promover ações de prevenção e acolhimento quando o trabalhador ou trabalhadora terceirizada for vítima de assédio ou discriminação, além de encaminhar eventuais denúncias às empresas prestadoras de serviços quando a pessoa acusada for trabalhadora terceirizada ou trabalhador terceirizado.

# Unidade responsável pela gestão do PSPEAD

O PSPEAD é coordenado pelo Comitê Permanente de Governança da Participação Social, Diversidade e Inclusão do MPA juntamente com a Corregedoria e a Assessoria Especial de Controle Interno. Esse Comitê elaborou este Plano Setorial, contemplando e envolvendo todas as unidades do Ministério.

O Plano Setorial orientará a execução das ações e medidas de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito do MPA. O Comitê será responsável pela gestão

das ações previstas no plano, como o apoio da Corregedoria e da Assessoria de Controle Interno.

Os resultados do PSPEAD serão submetidos periodicamente à apreciação do Ministro da Pesca e Aquicultura.

Para entrar em contato com o Comitê, escreva para [apsd@mpa.gov.br](mailto:apsd@mpa.gov.br).

## Estruturas de execução do PSPEAD

A Portaria MPA nº 416, de 24 de janeiro de 2025, definiu, em seu art. 7º, que caberá ao Comitê Permanente de Governança da Participação Social, Diversidade e Inclusão e à Corregedoria, com o apoio da Assessoria Especial de Controle Interno, o acompanhamento da execução do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do

Assédio e da Discriminação – PSPEAD, no âmbito do Ministério da Pesca e Aquicultura (MPA).

O Comitê encontra-se em fase avançada de reestruturação, por meio da edição de novo ato normativo, que incluirá como



membros as unidades de Corregedoria, da Assessoria Especial de Controle Interno e da Subsecretaria de Gestão e Administração.

Dessa forma, as referidas unidades, juntamente com as que compõem o Comitê Permanente de Governança da Participação Social, Diversidade e Inclusão, atuarão de forma integrada na coordenação das ações de prevenção e enfrentamento ao assédio e no apoio à implementação e ao monitoramento do PSPEAD, assegurando sua aplicação contínua.

## **Comitê Permanente de Governança da Participação Social, Diversidade e Inclusão**

A Portaria MPA nº 90, de 2023, institui o Comitê Permanente de Governança da Participação Social, Diversidade e Inclusão no âmbito do Ministério da Pesca e Aquicultura, com o objetivo de transversalizar a participação social, a diversidade de gênero e étnico-racial e a inclusão na elaboração das políticas de pesca e aquicultura.

Entre suas competências está: propor instrumentos, iniciativas e sistemáticas para criar, viabilizar, ampliar, aprimorar e monitorar a atuação do ministério em relação aos processos de diversidade de gênero e étnico-racial e de inclusão; realizar diagnóstico acerca de eventuais ações que abordem ou tenham potencial de transversalizar os temas de equidade de gênero e étnico-racial e inclusão no âmbito do Ministério da Pesca e Aquicultura; articular-se com os demais órgãos da administração pública federal para realizar levantamento de necessidades de capacitação e promoção de ações e desenvolvimento na pauta de diversidade de gênero e inclusão; estimular ações e iniciativas de promoção da igualdade de oportunidades e ao combate às desigualdades e a todos os tipos de discriminação, contemplando os agentes públicos do Ministério da Pesca e Aquicultura, bem como fomentando parcerias nas comunidades, entidades de natureza pública ou privada, inclusive organismos internacionais e fornecedores.

Compõe o Comitê:

**I** - Gabinete do Ministro;

**II** - Assessoria de Participação Social e Diversidade;

**III** - Ouvidoria;

**IV** - Secretaria-Executiva;

**V** - Secretaria Nacional de Pesca Artesanal;

**VI** - Secretaria Nacional de Aquicultura;

**VII** - Secretaria Nacional de Pesca Industrial, Amadora e Esportiva; e

**VIII** - Secretaria Nacional de Registro, Monitoramento e Pesquisa da Pesca e Aquicultura.

## **Assessoria de Participação Social e Diversidade**

O Decreto nº 11.624, de 2023, define em seu art. 7º, do Anexo I, as competências da APSD no âmbito do Ministério da Pesca e Aquicultura (MPA). Uma de suas principais funções é articular e promover as relações políticas do Ministério com a sociedade civil, em coordenação com a Secretaria-Geral da Presidência da República. Além disso, a APSD busca fortalecer os mecanismos de diálogo democrático entre a administração pública federal e os diversos segmentos da sociedade civil.

A APSD também é responsável por fomentar e definir diretrizes para a gestão de parcerias entre o governo e as organizações da sociedade civil. Nesse contexto, assessora o Ministro de Estado na formulação de políticas e diretrizes relacionadas à promoção da participação social, igualdade de gênero, etnia e raça, além de proteção dos direitos humanos e do enfrentamento de desigualdades sociais e regionais.

Outra importante atribuição da APSD é a promoção da inclusão e do protagonismo de grupos como mulheres, pessoas LGBTQIA+ e jovens em espaços organizativos e produtivos. Além disso, a APSD secretaria o funcionamento do Conselho Nacional de Aquicultura e Pesca (Conape), instrumento essencial para a participação social na formulação de políticas públicas nacionais para a pesca e aquicultura.

## **Ouvidoria**

A Ouvidoria, conforme art. 9º do Anexo I do Decreto nº 11.624, de 2023, é responsável por executar atividades relacionadas à defesa dos usuários dos serviços públicos, com base na Lei

nº 13.460, de 2017, e no Decreto nº 9.492, de 2018.

Dentre suas principais competências, destaca-se a promoção da participação do usuário na administração pública, o acompanhamento da prestação dos serviços públicos para assegurar sua efetividade, a proposição de melhorias para reverter e corrigir atos que não estejam alinhados com os princípios legais, a defesa dos direitos dos usuários, o recebimento e o encaminhamento das manifestações, a promoção da mediação entre o usuário e o órgão público e coleta de dados sobre a qualidade e satisfação em relação aos serviços públicos.

Adicionalmente, a Ouvidoria também desempenha as funções do Serviço de Informação ao Cidadão (SIC), como estabelecido pelo inciso I do art. 9º da Lei nº 12.527, de novembro de 2011, conhecida como Lei de Acesso à Informação - LAI. Suas atribuições nesse âmbito incluem atender e orientar o público sobre o acesso a informações, informar sobre a tramitação de documentos nas unidades, protocolizar documentos e requerimentos de acesso a informações, além de realizar audiências ou consultas públicas, incentivar a participação popular e promover outras formas de divulgação.

## **Corregedoria**

A Corregedoria, como órgão integrante do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, tem como principal função promover atividades de prevenção e correição, visando garantir a regularidade e eficácia dos serviços públicos. Ela atua na identificação de irregularidades funcionais, analisando representações e expedientes, e decide sobre a admissibilidade desses casos, propondo medidas corretivas quando necessário.

Entre suas atribuições, a Corregedoria é responsável por instaurar sindicâncias e processos administrativos disciplinares, além de julgar e aplicar penalidades em casos de advertências ou suspensão de até 30 dias. Nos casos de penalidades mais graves, como demissão ou suspensão superior a 30 dias, a Corregedoria instrui os processos e os encaminha ao Ministro de Estado para decisão final.

Além disso, a Corregedoria também atua na apuração de responsabilidade de entes privados, conforme estabelecido pela Lei nº 12.846, de

2013, e cumpre as disposições legais previstas no Decreto nº 5.480 de 2005, que regulamenta as competências de órgãos correccionais. Sua atuação é essencial para assegurar a integridade e a correição de conduta dentro do serviço público.

## **Assessoria Especial de Controle Interno – AECl**

A Assessoria Especial de Controle Interno (AECl) é órgão de apoio direto ao Ministro de Estado, conforme a estrutura do Ministério da Pesca e Aquicultura (MPA), com suas competências estabelecidas no Decreto nº 11.624, de 2023. A AECl atua como foco no assessoramento em matérias de controle, de gestão de riscos, de transparência e de integridade da gestão, em conformidade com normas como os Decretos nº 11.529, de 2023 e nº 3.591, de 2000, além da Lei nº 10.180, de 2001, que regem o Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal.

Entre as principais atribuições da AECl, estão a de assessorar diretamente o Ministro nas áreas de controle e gestão, auxiliar na prestação de contas e relatórios de gestão, além de acompanhar e implementar recomendações da Controladoria-Geral da União e decisões do Tribunal de Contas da União. A AECl também presta orientação técnica a diferentes níveis da administração do MPA, e mantém o acompanhamento de processos de interesse do Ministério junto aos órgãos de controle interno e externo.

A AECl integra o sistema de integridade do Ministério, mantendo interlocução constante com diversas áreas internas e externas e coordenando o Comitê de Integridade. Além disso, apoia ações de desenvolvimento de habilidades voltadas ao fortalecimento das práticas de controle, gestão de riscos e transparência.

## **Subsecretaria de Gestão e Administração**

A Subsecretaria de Gestão e Administração - SGA, integra a estrutura da Secretaria-Executiva do Ministério. Em sua função, essa Subsecretaria desempenha um papel crucial na supervisão e coordenação das atividades administrativas e operacionais do Ministério. De acordo com o art. 12 do Anexo I do Decreto nº 11.624, de 2023, a SGA tem como principais atividades o planejamento, coordenação, orientação e monitoramento das atividades relativas ao Sistema de Administração

Financeira Federal, do Sistema de Contabilidade Federal entre outros sistemas de administração e gestão, sendo o principal órgão para elaboração e programação orçamentária do ministério.

Além disso, a SGA também é responsável por orientar as unidades do ministério, inclusive as descentralizadas, na implementação de ações de suporte administrativo.

# Eixos Estruturantes

De acordo com a Portaria MPA nº 416/2025, o PSPEAD deve ser estruturado com base em três eixos: prevenção, acolhimento e tratamento de denúncias.

## Prevenção

No âmbito do PSPEAD, a prevenção visa evitar a ocorrência de casos de discriminação e de assédio por intermédio tanto do fortalecimento de uma cultura organizacional que seja baseada no respeito às diferenças, quanto na construção de um entendimento coletivo sobre condutas aceitáveis em um ambiente de trabalho. A prevenção, portanto, perpassa o desenvolvimento de um ambiente de trabalho que seja inclusivo e seguro.

Assim sendo, constituem ferramentas de prevenção, no âmbito do PSPEAD, a realização de:

- Ações de formação contínuas, destinadas à capacitação dos(as) servidores(as) e colaboradores(as) sobre temas relacionados ao assédio e à discriminação;
- Ações de sensibilização, voltadas à conscientização dos servidores(as) e colaboradores(as) sobre a importância de um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso;
- Ações de promoção da saúde e de prevenção aos riscos e agravos;
- Levantamentos e monitoramentos 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.

## Acolhimento

O acolhimento deve ser constituído em rede e ter por objetivos: prestar esclarecimentos e informações; apoiar pessoas afetadas por assédio e discriminação no ambiente de trabalho; buscar soluções sistêmicas para eliminação das situações de assédio e discriminação no trabalho e encaminhar e orientar pessoas para o atendimento especializado, quando for o caso.

A Rede de Acolhimento será formada por uma equipe responsável pelo atendimento de pessoas afetadas por assédio ou discriminação. Deve ser constituída, sempre que possível, por profissionais das áreas de saúde, psicologia e gestão de pessoas, além de membros treinados. As ações de acolhimento e escuta devem estar pautadas na lógica do cuidado às pessoas expostas aos riscos psicossociais, assegurando o sigilo e a proteção da pessoa denunciante e das testemunhas.

- Prestar esclarecimentos sobre os direitos das vítimas e os procedimentos institucionais para a apuração de denúncias;
- Orientar as pessoas atendidas sobre os mecanismos de denúncias disponíveis e os encaminhamentos necessários;
- Promover o suporte emocional e psicológico, quando necessário, em conjunto com profissionais da saúde;
- Acompanhar o andamento dos casos e prestar informações periódicas, assegurando

o cumprimento das medidas adotadas e a proteção dos direitos das vítimas; e

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

## Tratamento de denúncias

As denúncias de atos que possam configurar assédio ou discriminação poderão ser denunciadas por qualquer pessoa, identificada ou não, que se perceba alvo ou 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 atendimentos da Ouvidoria, seja de forma presencial ou por meio da plataforma integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação - Fala.BR. Todas as denúncias de assédio ou discriminação recebidas pelos diferentes meios, feitas por qualquer pessoa que exerça atividade pública, deverão ser encaminhadas à Ouvidoria que deverá criar um tratamento específico, inclusive na plataforma Fala.BR que atuará na orientação, acolhimento e tratamento.

### Da proteção da pessoa denunciante

Deverá ser assegurado às pessoas denunciantes 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.

### 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 concessão de teletrabalho, em conformidade com as normativas vigentes, visando a proteção e o 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.

## Das infrações, procedimentos disciplinares e penalidades

As denúncias serão recebidas pela Ouvidoria e processadas pela Corregedoria, para apuração de responsabilidade disciplinar, quando constituírem violações a deveres ou proibições previstas na legislação aplicável. Na apuração de supostas irregularidades relacionadas à discriminação, a composição da comissão do processo administrativo disciplinar deverá observar, sempre que possível, a preponderância da participação de mulheres, pessoas negras, indígenas, idosas, LGBTQIA+ ou com deficiência. 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 presença da pessoa denunciada, salvo em situações justificadas pela comissão do processo administrativo disciplinar.

A definição de 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 seja arquivada em qualquer procedimento administrativo, a pessoa denunciante deverá ser informada de maneira simples e respeitosa, por meio do contato indicado.

# Ações do Plano

O PSPEAD contempla um conjunto de ações a serem implementadas pelos diversos atores responsáveis, com o objetivo de promover, de forma gradual, uma cultura organizacional que torne cada vez mais inviável a ocorrência de atos de assédio e discriminação. Alinhadas aos três eixos principais do plano (prevenção, acolhimento e tratamento de denúncias), as ações foram planejadas com prazos definidos e responsáveis designados, conforme detalhado na tabela a seguir.

Eixo	Ação	Prazo	Envolvidos
Prevenção	Realizar pesquisa de clima organizacional	Até maio/2025	APSD
Prevenção	Realizar oficinas Rodas de Conversa sobre assédio moral e sexual no ambiente de trabalho	Junho, julho e agosto/2025	APSD
Prevenção	Elaborar e divulgar material técnico-pedagógico de sensibilização e engajamento, bem como treinamento sobre o enfrentamento ao assédio moral, sexual e discriminação	Até dez/2025	Ascom, APSD, Ouvidoria, SGA, Corregedoria, AECI
Prevenção	Desenvolver uma campanha institucional de conscientização sobre assédio moral, sexual e discriminação	Até dez/2025	Ascom, APSD, Ouvidoria, SGA, Corregedoria, AECI
Prevenção	Elaborar e divulgar uma cartilha informativa sobre assédio moral, sexual e discriminação	Até dez/2025	Ascom, APSD, Ouvidoria, SGA, Corregedoria, AECI
Prevenção	Realizar palestra sobre Comunicação Não Violenta, voltada aos gestores, servidores e colaboradores do MPA	Até jun/2025	Ouvidoria
Prevenção	Realizar palestras de divulgação do Guia Lilás	Até ago/2025	Ouvidoria, AECI
Acolhimento	Instituir a Equipe de Acolhimento para atender vítimas de assédio e discriminação	Até maio/2025	Comitê de Governança da Participação Social, Diversidade e Inclusão

<b>Acolhimento</b>	Elaborar um termo de confidencialidade e sigilo a ser assinado pelos membros da Equipe de Acolhimento visando garantir a proteção da identidade das vítimas	Até maio/2025	Ouvidoria
<b>Acolhimento</b>	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)	Até maio/2025	Ouvidoria
<b>Acolhimento</b>	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 Ouvidoria e Acesso à Informação - Fala. Br, divulgando-os amplamente no ambiente de trabalho.	Até dez/2025	Ouvidoria
<b>Acolhimento</b>	Criar um espaço físico exclusivo e adequado para o acolhimento de vítimas de assédio e discriminação.	Até maio/2025	SGA, Ouvidoria
<b>Tratamento de denúncias</b>	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 responsivo dos referidos canais	Até dez/2025	Ascom, Ouvidoria, Corregedoria
<b>Tratamento de denúncias</b>	Capacitar dirigentes para aplicação de medidas acautelatórias	Junho/2025	Corregedoria
<b>Tratamento de denúncias</b>	Mapeamento de medidas acautelatórias (medidas a serem tomadas antes de procedimento apuratório)	Até dez/2025	Corregedoria



# Monitoramento

O monitoramento contínuo e a operacionalização do PSPEAD serão realizados pelo Comitê Permanente de Governança da Participação Social, Diversidade e Inclusão com o objetivo de assegurar a implementação efetiva das ações e o cumprimento dos objetivos estabelecidos no plano. O Comitê deverá elaborar relatórios anuais com informações sobre o desenvolvimento das ações deste plano, de acordo com as instruções contidas no Decreto 12.122, de 30 de julho de 2024. Esses relatórios serão utilizados para avaliar a necessidade de ajustes nas estratégias e ações do plano, bem como orientar a elaboração do próximo Plano Setorial. A Atualização do Plano será baseada nos resultados do monitoramento e nas recomendações dos relatórios anuais. Fatores como mudanças institucionais, novas necessidades e riscos identificados também serão considerados na elaboração do próximo plano.



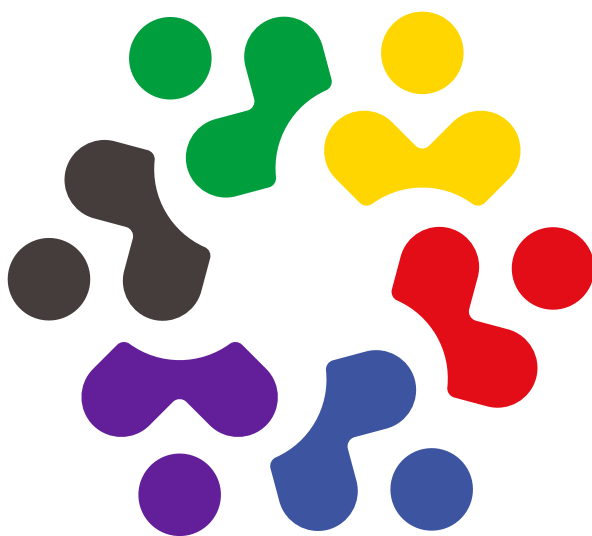
# Conclusão

Todas as iniciativas do Governo Federal, seja o Decreto nº 12.122/2024, o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação (Portaria Conjunta MGI/CGU nº 79/2024) ou os Planos Setoriais ligados a cada Ministério, têm por objetivo promover a construção de um serviço público mais saudável, inclusivo e representativo da diversidade da sociedade brasileira.

O presente Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do Ministério da Pesca e Aquicultura (MPA) é um passo fundamental para a construção de um ambiente de trabalho onde todos os servidores e colaboradores se sintam respeitados, valorizados e seguros. Ao promover a igualdade

de oportunidades, o respeito aos direitos humanos e a valorização da diversidade, o plano contribui para a criação de um serviço público mais eficiente, inovador e comprometido com o bem-estar de seus membros e com a qualidade dos serviços prestados à sociedade.

Convidamos todos os servidores e colaboradores do MPA a se engajarem ativamente na implementação deste plano, participando das ações de capacitação e sensibilização, denunciando casos de assédio e discriminação, e promovendo uma cultura de respeito e inclusão em todos os espaços do Ministério. Juntos, podemos construir um ambiente de trabalho mais justo, igualitário e acolhedor para todos.



## Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação

# Referências bibliográficas

BRASIL. 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. Brasília: Diário Oficial da União

BRASIL. Decreto nº 11.624, de 1º de agosto de 2023. Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções de Confiança do Ministério da Pesca e Aquicultura e remaneja e transforma cargos em comissão e funções de confiança. Brasília: Diário Oficial da União

BRASIL. Decreto nº 11.529, de 16 de maio de 2023. Institui o Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal e a Política de Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal. Brasília: Diário Oficial da União.

BRASIL. Decreto nº 9.492, de 5 de setembro de 2018. Regulamenta a Lei nº 13.460, de 26 de junho de 2017, que dispõe sobre participação, proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos da administração pública federal, institui o Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo federal, e altera o Decreto nº 8.910, de 22 de novembro de 2016 [...]. Brasília: Diário oficial da União.

BRASIL. Decreto nº 5.480, de 30 de junho de 2005. Dispõe sobre o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, e dá outras providências. Brasília: Diário Oficial da União.

BRASIL. Decreto nº 3.591, de 6 de setembro de 2000. Dispõe sobre o Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal e dá outras providências. Brasília: Diário Oficial da União.

BRASIL. Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Brasília: Diário Oficial da União.

BRASIL. Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011. Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal [...]. Brasília: Diário Oficial da União.

BRASIL. Lei nº. 10.180, de 6 de fevereiro de 2001. Organiza e disciplina os Sistemas de Planejamento e de Orçamento Federal, de Administração Financeira Federal, de Contabilidade Federal e de Controle Interno do Poder Executivo Federal, e dá outras providências. Brasília: Diário Oficial da União.

BRASIL. Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos. Controladoria Geral da União. Portaria Conjunta nº 79, de 1º de setembro de 2024. Brasília: Diário Oficial da União.

BRASIL. Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos. Portaria nº 6719, de 13 de setembro de 2024. Institui o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal. Brasília: Diário Oficial da União.

BRASIL. Ministério da Pesca e da Aquicultura. Portaria 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. Brasília: Diário Oficial da União.

BRASIL. Ministério da Pesca e da Aquicultura. Portaria nº 90, de 5 de junho de 2023. Institui o Comitê Permanente de Governança da Participação Social, Diversidade e Inclusão. Brasília: Diário Oficial da União.

MINISTÉRIO DA  
**PESCA E**  
**AQUICULTURA**

**GOVERNO FEDERAL**



UNIÃO E RECONSTRUÇÃO