



PLANO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO

do assédio e da discriminação

Ministério do Planejamento e Orçamento – MPO

Ministra do Planejamento e Orçamento
Simone Tebet

Secretário-Executivo
Gustavo José de Guimarães e Souza

Secretário-Executivo Adjunto
Márcio Luiz de Albuquerque Oliveira

Secretaria Nacional de Planejamento
Virgínia de Ângelis Oliveira de Paula

Secretário Adjunto da Secretaria de Orçamento Federal
Clayton Luiz Montes

Secretaria de Assuntos Internacionais e Desenvolvimento
Renata Vargas Amaral

Secretário de Monitoramento e Avaliação de Políticas Públicas e Assuntos Econômicos
Sergio Pinheiro Firpo

Secretário de Articulação Institucional
João Victor Villaverde de Almeida

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
Presidente Marcio Pochmann

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
Presidente
Luciana Mendes Santos Servo

Consolidação e Revisão: Subcomitê de Gestão de Riscos, Transparência, Controles e Integridade (SRTC)

Presidente do SRTC
Patricia Alvares de Azevedo Oliveira

Arte (Ascom – MPO)

Projeto gráfico e arte: Nayla Gomes
Designer apoio: Emanuele Marrocos

Informações
E-mail: aeci.mpo@economia.gov.br

Ministério do Planejamento e Orçamento
gov.br/planejamento

 @planejamentoeorcamento
 @MinPlanejamento

*É permitida a reprodução total ou parcial, desde que citada a fonte.

Índice

1. Contexto e justificativa	4
2. Objetivos.....	5
3. Definições.....	5
4. Diretrizes gerais.....	7
5. Relação com o Planejamento Estratégico Institucional (PEI), com o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) e Plano de Integridade do MPO.....	8
6. Governança do Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do MPO.....	9
7. Ações previstas para 2025	11
7.1. Diagnóstico e Levantamento de Necessidades	11
7.2. Desenvolvimento e fortalecimento de políticas.....	11
7.3. Capacitação e Conscientização	11
7.4. Canal de Denúncias	12
7.5. Procedimentos de Apuração e Punição.....	12
7.6. Promoção de um ambiente de inclusão e diversidade	12
8. Cronograma de Implementação em 2025	13
9. Monitoramento e Avaliação	14
10. Considerações Finais.....	14

1. Contexto e justificativa

A dignidade da pessoa humana é um fundamento constitucional da República Federativa do Brasil, juntamente com os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Apesar de fundamentais para uma sociedade justa e democrática, esses direitos são muitas vezes desrespeitados, e a violência a eles aparece em forma de assédio ou discriminação.

Apontadas em vários estudos com denominações distintas, o assédio configura o tipo de situação em que colegas de trabalho, superiores ou subordinados, de forma sistemática, intimidam, atormentam ou perseguem um funcionário. Essa prática causa inúmeros malefícios, tanto às pessoas que sofrem essas agressões, quanto às organizações, impactando a confiança e a credibilidade da sociedade, bem como sua reputação institucional.

Por meio do [Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024](#), o governo federal instituiu o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, a ser constituído por um plano federal e por planos setoriais de implementação e monitoramento. O Programa foi produto do Grupo de Trabalho Interministerial instituído em 2023, liderado pelo Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos (MGI), que teve a finalidade de desenvolver orientações e diretrizes de saúde física e mental, prevenção do assédio e da discriminação e a promoção de relações saudáveis e respeitosas no ambiente público, sejam presenciais e remotos.

Aplicando-se às servidoras e servidores públicos federais e às empregadas e empregados públicos da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, o Plano não é silente quando às trabalhadoras e trabalhadores terceirizados, na medida em que traz responsabilidades para a administração pública de: a) promover ações de prevenção contra o assédio e à discriminação; b) garantir ações de ações de acolhimento, quando a trabalhadora ou o trabalhador for denunciante ou vítima; e e) encaminhar a denúncia à empresa contratante, quando a trabalhadora ou o trabalhador for a pessoa acusada.

Para regulamentar a implementação do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e da Discriminação, o MGI publicou a [Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024](#), que instituiu o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal (PFPEAD), que, além de trazer definições e diretrizes gerais, trouxe para os órgãos e entidades federais a obrigação de instituição de planos setoriais até o prazo de 120 dias da sua publicação.

2. Objetivos

À semelhança do PFPEAD, são objetivos do Plano de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e da Discriminação do MPO:

- 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;
- 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;
- 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;
- assegurar às pessoas denunciantes o sigilo dos dados pessoais e a proteção contra ações praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar;
- assegurar que os procedimentos administrativos correcionais não promovam a revitimização; e
- garantir a efetividade do programa, por meio da integração entre os órgãos do MPO e suas entidades vinculadas.

3. Definições

A fim de facilitar a compreensão sobre quais condutas indesejáveis serão tratadas no âmbito do Plano de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e da Discriminação do MPO, serão consideradas as seguintes definições, presentes no PFPEAD:

- **Assédio Moral:** conduta praticada no ambiente de trabalho, por meio de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham a pessoa a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física, degradando o clima de trabalho e colocando em risco sua vida profissional;
- **Assédio Moral Organizacional:** processo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo ou a excluir pessoas que exercem atividade pública as quais a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais;

- **Assédio Sexual:** conduta de conotação sexual praticada no exercício profissional ou em razão dele, manifestada fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta à pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual, bem como outras condutas de natureza sexual inadequadas, tais como expressão representativa de condutas sexuais impróprias, de médio ou baixo grau de reprovabilidade.
- **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.

Além das definições sobre condutas indesejadas, outros conceitos são importantes para se compreender como será implementado o Plano Setorial no âmbito do MPO:

- **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 do PFPEAD. Comporão essas instâncias: unidades de gestão de pessoas, ouvidorias, comissões de ética, assessorias de participação social e diversidade, gestoras e gestores, unidades do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS), quando houver, dentre outras que existirem na instituição;
- **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; e
- **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.

4. Diretrizes gerais

Para implementação do Plano de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e da Discriminação do MPO, deverão ser observados os seguintes conceitos, presentes no PFPEAD:

- **Compromisso institucional:** promoção de ambiente organizacional de respeito à diversidade e à inclusão, baseada em políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis;
- **Universalidade:** inclusão de todas as pessoas na esfera de proteção do presente Plano, incluindo servidoras e servidores efetivos, temporárias e temporários, comissionadas e comissionados, empregadas públicas e empregados públicos, estagiárias e estagiários, e trabalhadoras e trabalhadores terceirizados;
- **Acolhimento:** ações de escuta, fornecimento e esclarecimento de informações sobre caminhos possíveis para soluções focadas na pessoa assediada ou discriminada;
- **Comunicação não violenta:** utilização de linguagem positiva, inclusiva e não estigmatizante, manifestada pelo compartilhamento da observação de um fato e pela expressão de sentimentos e necessidades;
- **Integralização:** o atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio e discriminação serão orientados por abordagem sistêmica e fluxos de trabalho integrados entre as unidades e especialidades profissionais;
- **Resolutividade:** o tratamento 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; e
- **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.

5. Relação com o Planejamento Estratégico Institucional (PEI), com o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) e Plano de Integridade do MPO

O Plano de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e da Discriminação do MPO relaciona-se ao Planejamento Estratégico Institucional (PEI) da instituição. O Plano alinha-se diretamente com os valores éticos, de integridade e de diversidade expressos no documento de instituição, refletindo o compromisso do Ministério com o bem-estar e o desenvolvimento das pessoas.

Integrado ao Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), o Plano de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e da Discriminação do MPO busca fomentar capacitações específicas que visam desenvolver competências alinhadas à excelência na atuação dos servidores, fomentando práticas organizacionais inclusivas e equitativas.

Como documento vinculado ao Programa Integridade Planejada, as ações do Plano de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e da Discriminação do MPO reforçam ainda o compromisso do órgão com a criação de um ambiente de trabalho livre de assédio e discriminação. Essa articulação fortalece a missão do MPO de promover o planejamento, a avaliação e a alocação de recursos de forma eficiente, transparente e participativa, reafirmando os princípios presentes no Programa de Integridade conjunto entre MPO, Ipea e IBGE, que incluem a promoção da democracia, da equidade e da diversidade como condições indispensáveis para soluções criativas e inclusivas voltadas ao crescimento sustentável do país.

6. Governança do Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do MPO

A governança do Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito do MPO será exercida através de responsabilidades compartilhadas entre diversos comitês e unidades:

- **Comitê Ministerial de Governança - CMG**

Estrutura colegiada de governança interna formada pela alta administração. Ao CMG compete aprovar medidas e políticas estratégicas para tratar do enfrentamento ao assédio e à discriminação no âmbito do MPO. Seus membros garantem recursos materiais, humanos e financeiros para a implementação do Plano e o patrocinam perante o público interno e externo;

- **Subcomitê de Gestão de Riscos, Transparência, Controle e Integridade – SRCTI**

Colegiado composto por unidades responsáveis pelas funções de integridade, pelas secretarias finalísticas, pela Secretaria-Executiva e pelo Gabinete da Ministra, além de Ipea e IBGE. Responsável pela elaboração, validação e monitoramento das ações do Plano do MPO;

- **Assessoria Especial de Controle Interno – AECI**

Unidade Setorial de Integridade (USI) do MPO, responsável por coordenar a implementação do Plano;

Instâncias que exercem funções de integridade:

- **Assessoria Especial de Controle Interno – AECI**

Além de atuar como USI do MPO, a AECI exerce funções de assessoria nas áreas de controle, de gestão de riscos, de transparência e de integridade da gestão, prestando orientação técnica aos gestores e ao corpo funcional, buscando garantir a efetividade do plano;

- **Comissão de Ética – CE**

Possui a competência de realizar ações educativas e preventivas sobre ética pública no âmbito do seu órgão, e atua na apuração de denúncia de infração à ética, quando envolver agente público submetido à sua competência;

- **Ouvidoria – OUVIR**

Exerce as atividades de ouvidoria previstas no art. 13 da Lei nº 13.460, de 26 de junho de 2017, e no art. 10 do Decreto nº 9.492, de 5 de setembro de 2018,

assegurado o sigilo dos dados pessoais e a proteção contra ações praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar;

- **Corregedoria – COGER**

Promove atividades de prevenção e de correição para verificar a regularidade e a eficácia de serviços e propõe medidas saneadoras ao seu funcionamento, assim como instaura e instrui sindicâncias, processos administrativos disciplinares, procedimentos de apuração de responsabilidade de entes privados, e julga e aplica penalidades, em sindicâncias e processos administrativos disciplinares, nos casos de advertência ou de suspensão por até trinta dias, assegurando que os procedimentos administrativos não promovam a revitimização;

- **Subsecretaria de Administração e Gestão Estratégica – SAGE**

Possui a responsabilidade de planejar, coordenar, orientar e monitorar atividades de gestão de informação e conhecimento, de documentação, de planejamento estratégico e setorial, de organização e de inovação institucional, e de gestão de pessoas no âmbito do Ministério, buscando promover ações de qualidade de vida no trabalho;

- **Subsecretaria de Tecnologia e Desenvolvimento Institucional – STDI**

Compete a esta unidade da Secretaria de Orçamento Federal (SOF) a promoção da gestão de recursos humanos, incluídos a seleção, a alocação, a gestão do desempenho, a movimentação, a capacitação, o desenvolvimento e a administração de pessoal, em especial dos servidores das Carreiras de Planejamento e Orçamento, bem como o zelo pela promoção da ética e da integridade na Secretaria;

- **Assessoria de Participação Social e Diversidade – ASPAD**

Assessora direta e imediatamente à Ministra de Estado, no que se refere às competências específicas do Ministério, na formulação de políticas e diretrizes para a promoção da participação social, da igualdade de gênero, étnica e racial, a proteção dos direitos humanos e o enfrentamento de desigualdades sociais e regionais.

- **Assessoria Especial de Comunicação Social – ASCOM**

Responsável por prestar assistência à Ministra de Estado e às unidades do Ministério em assuntos de comunicação social, bem como por acompanhar e promover a divulgação das ações realizadas pelo Ministério junto aos públicos-alvo.

7. Ações previstas para 2025

7.1. Diagnóstico e Levantamento de Necessidades

O primeiro passo para enfrentar o assédio e a discriminação é compreender a realidade do Ministério. Nesse sentido, serão realizadas as seguintes ações:

- 7.1.1. Aplicação de pesquisa de cultura e relações de trabalho: realização de pesquisa com os colaboradores sobre o ambiente de trabalho, identificação de experiências de assédio ou discriminação e levantamento de sugestões de melhorias;
- 7.1.2. Análise de ocorrências - análise dos registros de ocorrências anteriores, se houver, para detectar padrões ou áreas de maior vulnerabilidade; e
- 7.1.3. Identificação de pontos críticos - O mapeamento de pontos críticos é fundamental para direcionar as ações de forma assertiva e garantir que nenhuma situação sensível seja negligenciada.

7.2. Desenvolvimento e fortalecimento de políticas

Para que o Ministério possa enfrentar o assédio e a discriminação de forma efetiva, é fundamental ter políticas claras e abrangentes. Dentre as políticas a serem implementadas incluem-se:

- 7.2.1. Elaboração de Código de Conduta do MPO – Elaboração de um código de conduta específico para o Ministério, que inclua uma política de tolerância zero ao assédio e discriminação, com definição clara de comportamentos inadequados e consequências;
- 7.2.2. Estruturação da Rede de Acolhimento do MPO – Instituição da Rede, com finalidade de prestar esclarecimentos e informações sobre o tema, acolher pessoas afetadas por assédio ou discriminação no ambiente de trabalho, buscar soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e de discriminação no trabalho e orientar a pessoa para atendimento especializado, quando for o caso.

7.3. Capacitação e Conscientização

Etapa essencial para a efetividade do Plano, serão organizadas capacitações nos seguintes formatos:

- 7.3.1. Treinamentos regulares, em parceria com Escolas de Governo, para todos os colaboradores sobre o que constitui assédio e discriminação, incluindo tópicos como: reconhecimento de comportamentos

- inadequados, procedimentos para reportar incidentes, e como agir ao presenciar um comportamento adequado;
- 7.3.2. Organização de ações para líderes: definição da estratégia de capacitação de líderes para que sejam modelos de respeito e saibam como lidar com denúncias de forma apropriada; e
 - 7.3.3. Elaboração de campanhas informativas, com linguagem cidadã, (e-mails, cartazes, eventos) para reforçarmos continuamente a mensagem de respeito e igualdade.

7.4. Canal de Denúncias

Fundamental para garantir a confidencialidade e segurança, a Ouvidoria do MPO é responsável pelo recebimento de denúncias referentes a assédio e discriminação. Para que os colaboradores se sintam confiantes para a realização de denúncias, será implementada a seguinte ação:

- 7.4.1. Divulgação específica sobre a atividade realizada pela Ouvidoria para atendimento das denúncias relacionadas a assédio e discriminação.

7.5. Procedimentos de Apuração e Punição

Estabelecer protocolos claros para a investigação de casos de assédio e discriminação é essencial para garantir a credibilidade do plano. Considerando que a Corregedoria já possui fluxo estabelecido para apuração de denúncias, a ação proposta para este tópico é:

- 7.5.1. Divulgação específica sobre a atividade realizada pela Corregedoria para apuração das denúncias e responsabilização administrativa em casos de assédio e discriminação.

7.6. Promoção de um ambiente de inclusão e diversidade

Criar um ambiente inclusivo e diverso é uma estratégia eficaz para prevenir assédio e discriminação. A Assessoria Especial de Participação e Diversidade já vem trabalhando no Plano de Integridade do MPO com ações para promoção da democracia e diversidade. Essas ações serão ampliadas de forma a contemplar:

- 7.6.1. Desenvolvimento de iniciativas que promovam a diversidade e valorizem as diferenças entre os colaboradores.

8. Cronograma de Implementação em 2025

Item	Ação	Previsão de implementação	Responsáveis
7.1.1	Aplicação de pesquisa de cultura e relações de trabalho	1º semestre	AECI – SAGE - STDI
7.1.2	Análise de ocorrências	1º semestre	OUVIR – COGER
7.1.3	Identificação de pontos críticos	1º semestre	AECI
7.3.3	Elaboração de campanhas informativas	1º semestre	SRTCI-ASCOM
7.4.1	Divulgação sobre atividades de Ouvidoria	1º semestre	OUVIR
7.5.1	Divulgação sobre atividades de Corregedoria	1º semestre	COGER
7.6.1	Desenvolvimento de iniciativas de promoção de diversidade	1º semestre	ASPAD
7.2.1	Elaboração de Código de Conduta	2º semestre	CE
7.2.2	Estruturação da Rede de Acolhimento	2º semestre	OUVIR-COGER - SAGE - STDI
7.3.1	Treinamentos regulares sobre assédio e discriminação	2º semestre	OUVIR-COGER- SAGE - STDI
7.3.2	Organização de ações para líderes	2º semestre	SRTCI

9. Monitoramento e Avaliação

Considerando que este Plano é também um produto do Programa Integridade Planejada, o monitoramento das ações será realizado de forma conjunta com o Plano de Integridade do MPO para o biênio 2024-2025.

No entanto, de forma a dar maior visibilidade para a sua implementação, serão elaborados relatórios gerenciais semestrais para o SRTCI e o CMG, com os avanços e desafios na implementação deste Plano, de forma a dar transparência às medidas adotadas, às dificuldades encontradas e aos avanços verificados.

10. Considerações Finais

A implementação deste plano de enfrentamento do assédio e da discriminação representa um compromisso concreto do Ministério do Planejamento e Orçamento com a promoção de um ambiente de trabalho digno, ético e inclusivo. Ao adotar medidas proativas e efetivas, a instituição não apenas protege seus colaboradores, mas também fortalece sua reputação e contribui para a construção de uma cultura organizacional baseada em valores sólidos.

Este plano não é apenas um guia de ações, mas um compromisso em evolução contínua, onde o respeito à diversidade e a tolerância zero às práticas inadequadas são pilares fundamentais. Sua aplicação consistente e transparente reforçará a confiança de todos os envolvidos e consolidará o Ministério como referência em boas práticas de gestão pública.

Controle de versões	
1^a Versão	Janeiro/2025



MINISTÉRIO DO
PLANEJAMENTO
E ORÇAMENTO

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO