

MINISTÉRIO DA
PREVIDÊNCIA SOCIAL

GUIA DE

PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO



A ASSÉDIOS E
DISCRIMINAÇÃO

PREV
Integridade

PROGRAMA DE INTEGRIDADE
DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

FICHA TÉCNICA

Wolney Queiroz Maciel

Ministro da Previdência Social

Felipe Cavalcante e Silva

Secretário-Executivo

Benedito Adalberto Brunca

Secretário de Regime Geral de Previdência Social

Paulo Roberto dos Santos Pinto

Secretário de Regime Próprio e Complementar

COMITÊ DE INTEGRIDADE

Amanda Anderson de Souza

Chefe da Assessoria de Participação Social e Diversidade

Isadora Jinkings Melo Silva

Chefe da Assessoria Especial de Controle Interno

Ana Cristina Viana Silveira

Presidente do Conselho de Recursos da Previdência Social

Jeaniton Souza Pinto

Corregedor

Ana Paula Schwelm Gonçalves

Ouidora-Geral da Previdência Social

Karina Viana de Freitas

Coordenadora-Geral de Gestão de Pessoas

Thaís Regina de Santana

Coordenadora-Geral de Inteligência da Previdência Social

EQUIPE TÉCNICA

Isadora Jinkings Melo Silva

Chefe da Assessoria Especial de
Controle Interno

Gilvaneire Cavalcanti Beltrão

Coordenadora-Geral de Demandas
de Controle

Thaynara de Almeida Cunegundes

Assessora Técnica

Gisele Federicce

Chefe da Assessoria Especial de
Comunicação Social

Renata Brumano

Coordenadora-Geral de
Comunicação Social

Ana Clara Cavalcante Nascimento

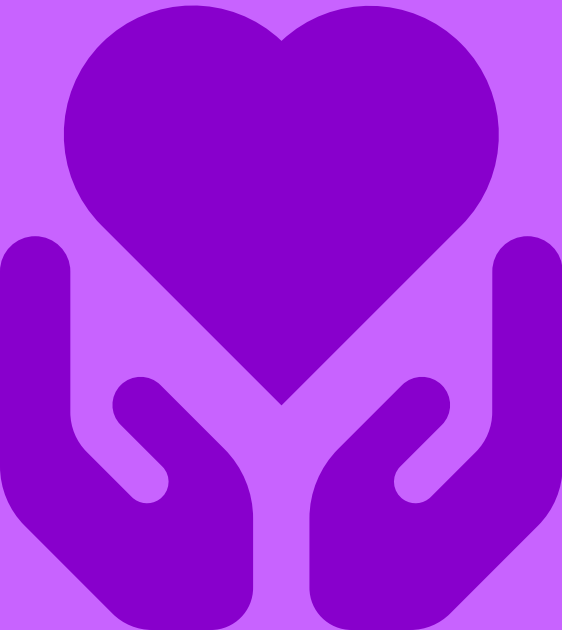
Diagramação

Ministério da Previdência Social

Esplanada dos Ministérios, Bl. F – 9º
andar – Brasília/DF – Cep: 70059-900
<https://www.gov.br/previdencia/pt-br>

PROTEÇÃO SOCIAL
TAMBÉM É

**PROTEGER
A VIDA DAS
MULHERES**



Proteger pessoas é a essência do Ministério da Previdência Social. A determinação central que recebi do presidente Luiz Inácio Lula da Silva é cuidar do povo brasileiro, especialmente dos mais vulneráveis. Para cumprirmos essa missão com excelência, precisamos, primeiro, cuidar de quem faz a Previdência Social acontecer todos os dias: nossas servidoras e nossos servidores.

Um ambiente de trabalho saudável é fundamental para uma gestão de excelência. Ele deve ser, obrigatoriamente, um espaço livre de assédio e um escudo contra qualquer desrespeito à dignidade humana. Assédio e discriminação não são situações normais nem fazem parte do trabalho. Esses comportamentos inadequados afetam a saúde, a autoestima e a própria qualidade das entregas que fazemos à sociedade.

Este Guia é um instrumento fundamental do nosso compromisso com a integridade, a governança e a transparência. Ele oferece orientações práticas para identificar condutas

abusivas, prevenir violências e fortalecer nossa Rede de Acolhimento. Precisamos de líderes que joguem junto com a equipe, agindo com a decência e a cordialidade que a coisa pública merece.

Prevenir e enfrentar o assédio é uma responsabilidade institucional e, acima de tudo, coletiva. Convido cada servidor e servidora, cada colaborador e colaboradora a assumir este compromisso ético e cotidiano de respeito e diálogo. Afinal, cuidar das pessoas, independentemente da função desempenhada, é condição indispensável para garantirmos a qualidade do serviço público brasileiro.



Wolney Queiroz

Ministro da Previdência Social

SUMÁRIO

1. SOBRE O QUE TRATA ESTE GUIA 8

Por que falamos de assédio e discriminação?

Para quem este material foi feito?

2. O QUE É ASSÉDIO 11

Assédio moral

Assédio sexual

O que não é assédio

3. O QUE É DISCRIMINAÇÃO? 22

Tipos mais comuns no ambiente de trabalho

Discriminação direta, indireta e sutil

4. COMO ISSO AFETA QUEM SOFRE: IMPACTOS DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO 29

Exemplos práticos (presencial e remoto)

Quando ligar o sinal de alerta

Efeitos na saúde, no trabalho e na vida pessoal



5. PREVENÇÃO: O QUE CADA UM PODE FAZER 32

Instituição

Gestoras e gestores

Servidoras, servidores e colaboradores

6. SOFRI OU PREENCIEI UMA SITUAÇÃO. E AGORA? 36

Primeiros passos

Buscar acolhimento é um direito

7. REDE DE ACOLHIMENTO E DENÚNCIA NO MPS 39

Rede de acolhimento (orientação e escuta)

Canal PrevIntegridade

Denúncia pelo Fala.BR

8. COMPROMISSO INSTITUCIONAL 44

Cultura de respeito, escuta e
corresponsabilidade

SOBRE O QUE TRATA ESTE GUIA



POR QUE FALAMOS DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO?

Assédio e discriminação **não são situações normais** nem fazem parte do trabalho. Eles afetam a saúde, a autoestima, as relações profissionais e a qualidade das entregas à sociedade.

No Ministério da Previdência Social, falar sobre esse tema é parte do nosso compromisso com:

- O cuidado com as pessoas;
- A Integridade Institucional;
- Ambientes de trabalho seguros, respeitosos e saudáveis.

Este Guia foi criado para **orientar, prevenir e apoiar**, de forma clara e acessível, quem vivencia ou presencia situações de assédio ou discriminação no ambiente de trabalho. **Se algo causa humilhação, medo, constrangimento ou injustiça, isso merece atenção.**

Este guia existe para apoiar você.

IDENTIFICAR

PREVENIR

AGIR

PARA QUEM ESTE MATERIAL FOI FEITO?

Este Guia é para **todas as pessoas que atuam no MPS**, independentemente do cargo ou da função.

Cada pessoa pode encontrar aqui orientações práticas, de acordo com sua vivência e necessidade. Buscar orientação é um direito. Ninguém precisa enfrentar essas situações sozinho.

Ele pode ser usado por:

Quem sofre uma situação de assédio ou discriminação;

Quem presencia ou toma conhecimento de uma situação;

Gestoras e gestores, que têm papel essencial na prevenção e no enfrentamento.

Eu sofri



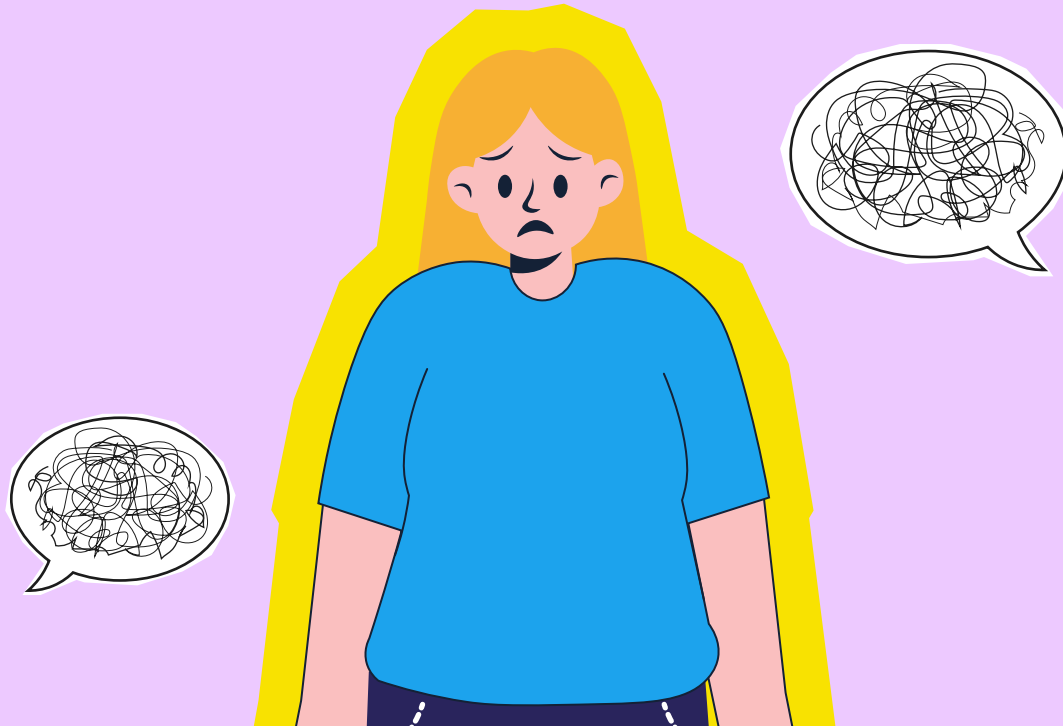
Eu vi



Eu lidero



O QUE É ASSÉDIO



O QUE É ASSÉDIO MORAL?

Assédio moral é a prática de condutas abusivas no ambiente de trabalho que, de forma **repetitiva ou prolongada**, expõem a pessoa a situações humilhantes, constrangedoras ou degradantes. Essas condutas podem ocorrer por meio de **palavras, gestos, atitudes, comportamentos ou omissões** e são capazes de:

- atingir a dignidade e a integridade psicológica ou física da pessoa;
- prejudicar o ambiente de trabalho;
- comprometer a vida profissional.

QUEM PODE SER VÍTIMA?

Qualquer pessoa pode ser vítima de assédio moral no ambiente de trabalho, independentemente de:

- cargo, função ou vínculo;
- tempo de trabalho;
- posição hierárquica;
- gênero, raça, idade, orientação sexual, deficiência ou qualquer outra condição pessoal.

O assédio moral pode ocorrer:

- entre colegas;
- entre superiores e subordinados;
- de forma institucional, quando práticas organizacionais geram humilhação, exclusão ou desestabilização.

Assédio moral não é conflito. **É VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA NO TRABALHO.**

COMO RECONHECER UMA SITUAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL?

Podem caracterizar assédio moral, quando praticadas de forma repetitiva ou prolongada, entre outras condutas:

humilhar, ridicularizar ou constranger a pessoa, publicamente ou em particular;

desqualificar de forma reiterada o trabalho, a capacidade ou a competência profissional;

impor metas ou prazos impossíveis, com a finalidade de constranger ou desestabilizar;

retirar tarefas sem justificativa ou sobrecarregar injustificadamente;

isolar, ignorar ou excluir deliberadamente a pessoa do convívio profissional;

espalhar boatos, fofocas ou informações que atinjam a reputação;

ameaçar, de forma velada ou explícita, a permanência no trabalho;

tratar a pessoa com desprezo, hostilidade ou desrespeito constante.



IMPORTANTE!

O assédio moral não se caracteriza por um episódio isolado. Para sua configuração, é necessária a reiteração e a prolongação da conduta no tempo, com efeitos de humilhação, constrangimento ou desestabilização emocional.



Atitudes de assédio moral podem ocorrer durante a jornada de trabalho e fora dela, se elas estiverem relacionadas à relação desenvolvida no âmbito profissional. Por exemplo, em deslocamento para eventos, em eventos de trabalho, em viagens de trabalho.

É comum a pessoa assediada integrar algum grupo que já sofre discriminação social (mulheres, pessoas com deficiência, pessoas idosas, negras, minorias étnicas, populações LGBTQIA+, entre outros), mas não se restringe a eles.

O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO EXPÕE A PESSOA A:

humilhações, constrangimentos e situações vexatórias;

desvalorização profissional e ataques à reputação;

isolamento, silenciamento ou exclusão do ambiente de trabalho;

medo, insegurança, ansiedade e sofrimento emocional;

sobrecarga injustificada ou retirada indevida de tarefas;

prejuízos à saúde mental e física, como estresse, adoecimento e afastamentos;

queda de desempenho e impactos na trajetória profissional.

IMPORTANTE!



Quando essas situações são repetitivas ou prolongadas, violam a dignidade da pessoa, deterioram o clima organizacional e comprometem a qualidade de vida no trabalho.



Cobranças pontuais e legítimas por prazos, metas ou atribuições;

Orientações, correções ou *feedbacks* feitos de forma respeitosa;

Conflitos isolados da rotina de trabalho;



ISSO NÃO É ASSÉDIO MORAL

Nem toda **situação de desconforto** ou conflito no trabalho caracteriza assédio moral. Não configura assédio moral, por si só:



Divergências de opinião tratadas de maneira adequada;

Decisões administrativas fundamentadas, ainda que desagradem;

Exigências compatíveis com o cargo, a função e as responsabilidades assumidas.

A diferença entre gestão legítima e assédio moral está na forma, na frequência e nos efeitos da conduta. Quando práticas abusivas são repetidas, humilhantes ou degradantes, deixam de ser gestão e passam a configurar assédio moral.

QUALQUER CONVERSA DIFÍCIL É ASSÉDIO MORAL?

Conversas difíceis são **atos de gestão** que envolvem tópicos delicados, sensíveis ou emocionalmente carregados. Essas conversas podem ser desafiadoras devido à natureza dos assuntos discutidos, à presença de emoções intensas ou à existência de conflitos subjacentes.

NÃO!

EXEMPLOS DE CONVERSAS DIFÍCIS:

- Dar **retorno** a um colega sobre um desempenho insatisfatório
- Resolver **diferenças** entre colegas de trabalho
- **Abordar** casos de **assédio** no local de trabalho
- Discutir **realocações, fusões ou aquisições**
- **Conversar** com um funcionário sobre uma queixa de **discriminação**
- Receber **feedback** sobre áreas de melhoria em seu próprio desempenho
- Abordar mal-entendidos ou comunicação inadequada que causaram **tensão**
- **Informar** a equipe sobre mudanças significativas na estrutura da organização
- Abordar **desigualdades de desempenho** entre membros da equipe

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

Assédio sexual é toda conduta de conotação sexual praticada no exercício do trabalho ou em razão dele, manifestada por palavras, gestos, atitudes, contatos físicos, insinuações ou qualquer outro meio, imposta contra a vontade da pessoa, causando constrangimento e violando sua liberdade e dignidade sexual.

QUEM PODE SER VÍTIMA?

Qualquer pessoa pode ser vítima de assédio sexual, independentemente de gênero, raça, orientação sexual, cargo, função ou posição hierárquica.

O assédio sexual pode ocorrer entre colegas ou entre pessoas de diferentes níveis hierárquicos e **não exige contato físico nem relação de subordinação.**



RECONHECER UMA SITUAÇÃO DE ASSÉDIO SEXUAL

Podem caracterizar assédio sexual, entre outras condutas:

insinuações, comentários ou piadas de conotação sexual indesejadas;

convites insistentes, mesmo após recusa;

envio de mensagens, imagens ou conteúdos de natureza sexual;

comentários sobre o corpo, a aparência ou a vida íntima;

toques, aproximações físicas ou contatos sem consentimento;

exposição de material pornográfico no ambiente de trabalho;

promessas de vantagens ou ameaças relacionadas à aceitação de investidas sexuais.

O ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO EXPÕE A PESSOA A:



constrangimento, intimidação ou sensação de ameaça;



violação da liberdade e da dignidade sexual;



medo, vergonha, culpa ou sofrimento emocional;



prejuízos à saúde mental e ao bem-estar;



insegurança no ambiente de trabalho;



impactos negativos na carreira, no desempenho e nas relações profissionais.

Interações sociais
respeitosas e consentidas
entre pessoas adultas;

Elogios pontuais e
adequados, sem
conotação sexual
e sem insistência;

Manifestações de
cordialidade, como
cumprimentos formais
e respeitosos;



ISSO NÃO É ASSÉDIO SEXUAL

A diferença entre uma **interação legítima** e o assédio sexual está no conteúdo, na forma, e principalmente, na ausência de consentimento.



Convites ocasionais
que, diante de recusa,
não são repetidos;

Diálogos profissionais
sem conteúdo sexual

Situações em que não
há constrangimento,
ameaça, intimidação ou
violação da dignidade.

E na legislação...

Assédio sexual **vertical**

Ocorre quando uma pessoa se vale da sua condição de superioridade hierárquica ou de ascendência inerentes ao exercício de cargo ou função para constranger alguém com o objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual.

Essa forma clássica de assédio é caracterizada como crime (art. 216-A do Código Penal).

 **ESSE É CRIME!**



Assédio sexual **horizontal** ou importunação

A pessoa que assedia trabalha com a assediada, sem hierarquia. Um exemplo é o constrangimento entre colegas de trabalho.

Não é "crime de assédio", previsto no Código Penal brasileiro, mas pode ser entendido como o crime de importunação sexual previsto no mesmo Código Penal, em seu Art. 215-A. Pode ser punido administrativamente, civilmente e penalmente (1 a 5 anos de prisão).

O QUE É **DISCRIMINAÇÃO?**



**Tratar de forma diferente,
sem justificativa,
também é discriminar.**

O QUE É DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO?

Discriminação é toda forma de distinção, exclusão, restrição ou preferência que tenha como efeito prejudicar, anular ou limitar direitos, oportunidades ou o tratamento digno de uma pessoa no ambiente de trabalho.

Ela pode ocorrer de forma explícita ou sutil, intencional ou não, e se manifesta tanto em atitudes individuais quanto em práticas institucionais. Discriminação não é opinião pessoal. É uma prática que produz desigualdade.

DISCRIMINAÇÃO DIRETA

Ocorre quando a exclusão ou o tratamento desigual é explícito.

- impedir a participação de alguém por causa de sua idade, gênero ou deficiência;
- fazer comentários ofensivos ou depreciativos;
- negar oportunidades com base em características pessoais.

DISCRIMINAÇÃO INDIRETA

Ocorre quando regras, critérios ou práticas aparentemente neutras acabam prejudicando determinados grupos.

- definir horários ou exigências incompatíveis sem avaliar impactos;
- adotar critérios que excluem pessoas com deficiência sem justificativa;
- exigir padrões que não são essenciais para a função.

DISCRIMINAÇÃO SUTIL (OU VELADA)

É aquela que se manifesta de forma naturalizada, muitas vezes invisível no dia a dia, mas com efeitos reais

- piadas recorrentes disfarçadas de brincadeira;
- interrupções constantes da fala de determinadas pessoas;
- invisibilização de ideias ou contribuições;
- associações negativas baseadas em estereótipos.

Mesmo
quando não
há intenção,
o impacto da
conduta é o
que importa.

Discriminação
direta



é dito ou feito
abertamente

Discriminação
indireta



a regra parece
neutra, mas exclui

Discriminação
sutil



acontece todos
os dias, quase
sem perceber

Discriminação no COTIDIANO DE TRABALHO

A discriminação pode aparecer em situações comuns, como:

- reuniões;
- distribuição de tarefas;
- avaliações de desempenho;
- processos de seleção interna;
- comunicação institucional;
- interações presenciais ou virtuais.

Quando a mesma pessoa ou grupo é sistematicamente desvalorizado, ignorado ou excluído, algo precisa ser revisto.

Exemplos comuns de **DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO**

A discriminação pode se manifestar de diferentes formas.



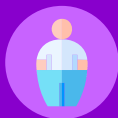
Racismo:

tratamento desigual, estigmatização, piadas, exclusões ou desvalorização com base em raça ou cor.



LGBTQIA+fobia:

constrangimentos, piadas, desrespeito à identidade ou orientação sexual.



Gordofobia:

comentários, piadas, estigmatização ou restrições associadas ao peso ou à aparência física.



Capacitismo:

barreiras, exclusões ou negação de adaptações razoáveis para pessoas com deficiência.



Machismo e sexismo:

desqualificação, interrupções constantes, estereótipos de gênero ou limitação de oportunidades.



Etarismo:

preconceito ou discriminação em razão da idade, atingindo especialmente idosos.

Essas práticas podem ocorrer de forma explícita ou sutil e têm impactos reais na dignidade, no bem-estar e na trajetória profissional das pessoas.

Solicitação do cumprimento dos horários de entrada e saída;

Chamar a atenção por um comportamento inadequado;

Exigências de produtividade e respeito às normas;



ISSO NÃO É DISCRIMINAÇÃO



Críticas construtivas ou avaliações do trabalho realizadas por colegas;

Conflitos laborais com colegas ou chefias, divergências de opiniões sobre determinado tema ou formas distintas de comunicação e respeito.

Transferência de um servidor de posto em decorrência de uma necessidade institucional;

Atribuição de tarefas aos subordinados, no interesse da Administração;



Nem toda **diferença de tratamento** é discriminação. A diferença entre gestão legítima e discriminação está na justificativa, na proporcionalidade e nos efeitos da decisão. Não configura discriminação, por si só:



Cobrança de resultados dos trabalhos de forma respeitosa;

Estresse motivado por períodos de picos de demandas.

ESCALA DA IRREGULARI DADE

AVALIAÇÃO DA
GRAVIDADE DE
CONDUTAS

Ambiente Respeitoso

Ambiente saudável, livre de assédio e discriminação.

Comportamento Inadequado

Tratar com desrespeito as pessoas. Art. 116, inciso XI: falar com grosseria ou ser ríspido, desdenhar de opiniões contrárias ou impor ideias de forma ofensiva no ambiente de trabalho, desde que não configure conduta mais grave.

Descumprir normas de conduta interna.

Art. 116: Usar gírias ou expressões inadequadas ao ambiente de trabalho.

Comportamento Inadequado

Conduta que prejudica o ambiente de trabalho. Art. 117, inciso V: promover atos que causem desarmonia e desarmonia entre membros da equipe de trabalho, prejudicando sua reputação.

Assédio ou Discriminação

São os comportamentos que representam uma ameaça direta à integridade física ou psicológica de uma pessoa, incluindo qualquer forma de coerção ou violência física.



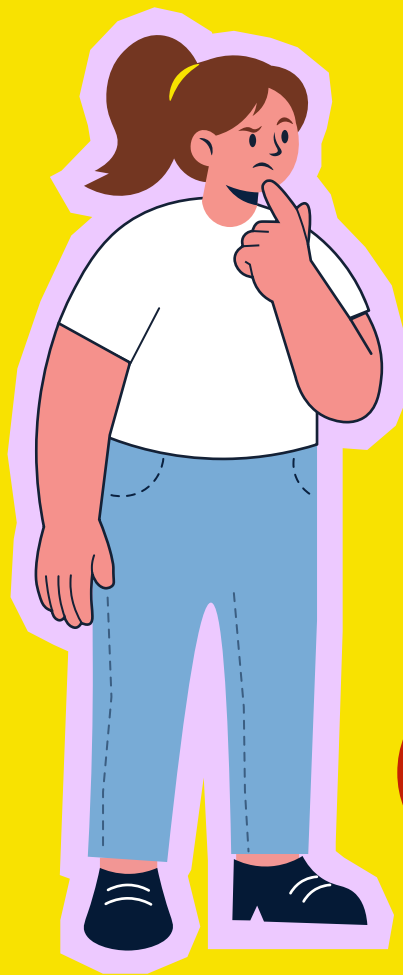
Por que é importante falar sobre isso? Porque o silêncio:

- normaliza a violência;
- isola quem sofre;
- enfraquece o ambiente de trabalho;
- impacta a qualidade das entregas públicas.

Falar, buscar acolhimento e orientação não é fraqueza — é cuidado consigo e com a instituição.

**COMO ISSO
AFETA
QUEM
SOFRE:**

**IMPACTOS DO
ASSÉDIO E DA
DISCRIMINAÇÃO**



O IMPACTO

não é só individual.
É coletivo e institucional.

O assédio e a discriminação produzem efeitos que vão além da pessoa diretamente atingida. Eles afetam as equipes, a qualidade do trabalho, o clima organizacional e a capacidade da instituição de cumprir sua missão pública.

**Quando uma pessoa
adoece no trabalho,
o problema nunca é
só individual.**



IMPACTOS NA SAÚDE

Situações de assédio e discriminação podem gerar consequências reais para a saúde física e mental. Esses efeitos **não surgem de um dia para o outro**, mas se acumulam quando a situação se repete e não é enfrentada.

- **estresse constante;**
- **ansiedade e medo;**
- **tristeza persistente ou depressão;**
- **insônia;**
- **adocimento físico;**
- **afastamentos do trabalho.**



IMPACTOS NO TRABALHO E NA CARREIRA

No ambiente profissional, o assédio e a discriminação podem levar a:

- ☀️ queda de desempenho;
- ☀️ perda de motivação
- ☀️ tristeza persistente ou depressão;
- ☀️ erros frequentes por tensão ou insegurança;
- ☀️ dificuldade de se posicionar ou participar;
- ☀️ desistência de oportunidades;
- ☀️ interrupção ou prejuízo na trajetória profissional.



IMPACTOS NA VIDA PESSOAL E NAS RELAÇÕES

O sofrimento no trabalho frequentemente transborda para fora dele:

- ☀️ irritabilidade e isolamento;
- ☀️ conflitos familiares;
- ☀️ dificuldade de descanso e lazer;
- ☀️ sensação de culpa ou impotência;
- ☀️ perda de autoestima.

PRE VEN ÇÃO

O QUE
CADA UM
PODE
FAZER

A prevenção do assédio e da discriminação no Ministério da Previdência Social é uma **política institucional em funcionamento**, integrada ao **Programa de Integridade – PrevIntegridade** e às diretrizes do **Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do**

Assédio e da Discriminação – PFPEAD.

Esse compromisso se traduz em normas, estruturas e práticas já adotadas pelo MPS, com foco na **orientação, no acolhimento e na prevenção**, conforme o modelo recomendado pelo **Guia Lilás.**



O QUE A INSTITUIÇÃO DEVE FAZER

Conforme o PFPEAD, cabe à instituição:

- manter **ambientes de trabalho seguros** – físicos e virtuais;
- promover **ações permanentes de formação e sensibilização**;
- estruturar e divulgar a **Rede de Acolhimento**;
- garantir escuta **qualificada, confidencialidade e não revitimização**;
- assegurar **proteção contra retaliação**;
- integrar ações de prevenção, acolhimento, apuração e responsabilização;
- adotar **linguagem inclusiva e não violenta** em seus atos e comunicações.

O QUE O MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL JÁ FAZ?

O MPS vem estruturando ações permanentes para promover ambientes de trabalho seguros, respeitosos e acessíveis. **Entre essas iniciativas, destacam-se:**

a instituição do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, por meio da Portaria nº 944/2025, que organiza ações, diretrizes e uma Rede de Acolhimento no âmbito do Ministério;

a integração do Plano Setorial ao Programa PrevIntegridade, reconhecendo o enfrentamento ao assédio e à discriminação como eixo da integridade institucional;

a publicação da Portaria de Linguagem Simples, que orienta comunicações claras, acessíveis e respeitadas, reduzindo barreiras e assimetrias de informação;

a atuação articulada das instâncias de integridade, ética, gestão de pessoas, ouvidoria, corregedoria e participação social;

a divulgação de canais de orientação, acolhimento e denúncia.

Prevenir o assédio e a discriminação faz parte da boa governança, da integridade pública e do cuidado com as pessoas.

O QUE SE ESPERA DAS GESTORAS E DOS GESTORES?

Lideranças exercem papel central na prevenção. No MPS, gestoras e gestores devem:

- **adotar práticas de gestão humanizada e não violenta;**
- **atuar de forma preventiva, intervindo diante de sinais de conflito, humilhação ou exclusão;**
- **ouvir com atenção e respeito, sem minimizar relatos;**
- **orientar sobre a Rede de Acolhimento do MPS e canais de denúncias;**
- **contribuir para evitar revitimização e retaliações;**
- **acionar as instâncias do PrevIntegridade sempre que necessário.**

O QUE SE ESPERA DE SERVIDORAS, SERVIDORES, TERCEIRIZADAS E TERCEIRIZADOS?

Todas as pessoas que atuam no MPS fazem parte da prevenção. Isso significa:

- **respeitar diferenças, limites e a dignidade das pessoas;**
- **não reproduzir práticas ofensivas, piadas ou exclusões;**
- **não silenciar diante de situações de assédio ou discriminação;**
- **apoiar colegas que buscam orientação ou acolhimento;**
- **procurar a Rede de Acolhimento, mesmo sem certeza;**
- **utilizar os canais institucionais sempre que necessário.**

**SOFRI OU PRESENCIEI
UMA SITUAÇÃO.**



E AGORA?

Se você **sofreu, presenciou ou tomou conhecimento** de uma situação de assédio ou discriminação:

NÃO SE CULPE;

**NÃO ENFRETE A
SITUAÇÃO SOZINHA
OU SOZINHO;**

**NÃO MINIMIZE
O OCORRIDO;**

**PROCURE
ORIENTAÇÃO
INSTITUCIONAL.**

Buscar acolhimento é um direito.

O **acolhimento** é a primeira etapa prevista no Protocolo Federal.

Ele tem como objetivo **ouvir, orientar e proteger**, e **não se confunde com apuração ou denúncia**.

No Ministério da Previdência Social, o acolhimento é realizado por meio da **Rede de Acolhimento**, instituída no âmbito do **Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação**.

O acolhimento pode ser buscado mesmo sem certeza sobre a caracterização da situação.

RELAÇÃO ENTRE ACOLHIMENTO E DENÚNCIA

O acolhimento **não se confunde** com a apuração.

- A Rede **acolhe, orienta e apoia**.
- A denúncia, quando desejada, é registrada na Ouvidoria-Geral do Ministério por meio do **Fala.BR**.
- A denúncia pode ser feita **com ou sem identificação**.
- A pessoa pode registrar a denúncia **sozinha ou com apoio da Rede de Acolhimento**.

PROTEÇÃO CONTRA RETALIAÇÃO

A proteção contra retaliação é um princípio central do Protocolo Federal. Nenhuma pessoa pode sofrer prejuízo, ameaça ou constrangimento por buscar acolhimento, relatar uma situação, denunciar ou colaborar com apuração.



DA POSSIBILIDADE DE OCORRÊNCIA DE RETALIAÇÃO

Caso o(a) denunciado(a) pratique alguma ação contrária ao denunciante, tais como perseguição, ameaça, exoneração de cargo comissionado/função, devolução de processo administrativo ou penal, ou qualquer outra ação que possa caracterizar retaliação, nesses casos, a Controladoria-Geral da União – CGU será notificada e adotará as providências de apuração da referida irregularidade.

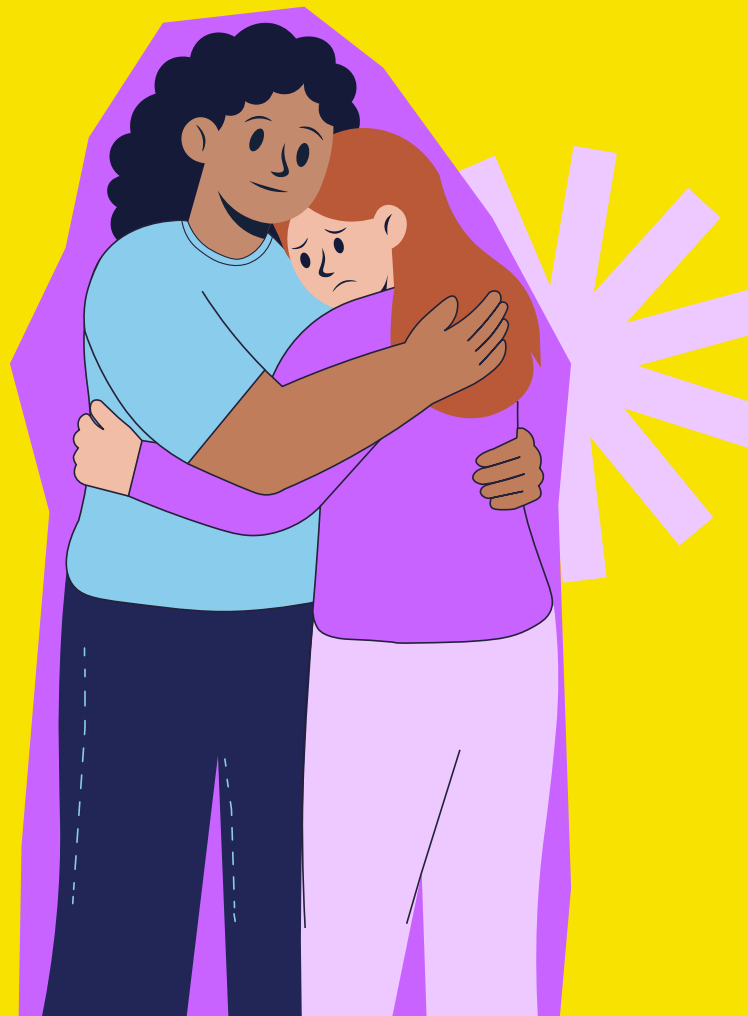
Portaria Normativa CGU nº 116, de 18 de março de 2024.

Art. 47. Compete exclusivamente à Controladoria-Geral da União receber e apurar as denúncias relativas às práticas de retaliação contra denunciantes praticadas por agentes públicos dos órgãos e entidades a que se refere o art. 2º do Decreto nº 10.153, de 2019, bem como instaurar e julgar os processos para responsabilização administrativa resultantes de tais apurações.

FALAR É UM DIREITO.
BUSCAR ACOLHIMENTO É CUIDADO.
DENUNCIAR É UMA ESCOLHA.

REDE DE ACOLHIMENTO E DENÚNCIA NO MPS

No MPS, você não está sozinha ou sozinho. Há canais estruturados para orientar, acolher e proteger.



A REDE DE ACOLHIMENTO DO MPS

A Rede de Acolhimento do MPS tem por finalidade acolher, ouvir e orientar a pessoa que sofreu ou presenciou situação de assédio ou discriminação, garantindo escuta qualificada, confidencialidade e encaminhamento adequado.

QUEM COMPÕE A REDE DE ACOLHIMENTO

A Rede é formada por unidades que atuam de maneira articulada, respeitando as atribuições de cada instância. A pessoa afetada pode procurar qualquer uma dessas instâncias, conforme se sentir mais confortável.

- Assessoria de Participação Social e Diversidade;
- Comissão de Ética;
- Corregedoria;
- Ouvidoria;
- Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas;
- Assessoria Especial de Controle Interno (Unidade Central de Integridade).

COMO ACESSAR A REDE DE ACOLHIMENTO

O acolhimento pode ser buscado:

- presencialmente ou de forma virtual;
- de maneira direta, sem formalidades;
- mesmo sem certeza sobre a caracterização da situação.

**Além das unidades da Rede, o MPS disponibiliza um canal central de orientação:
PrevIntegridade@previdencia.gov.br**

Esse canal pode ser utilizado para:

- tirar dúvidas;
- solicitar orientação;
- compreender caminhos possíveis;
- ser direcionada ou direcionado à instância mais adequada.

FLUXO DO ATENDIMENTO DA REDE

Pessoa assediada ou que presenciou assédio / discriminação procura acolhimento

A rede de acolhimento no MPS é formada pela Assessoria de Participação Social e Diversidade, Comissão de Ética, Corregedoria, Ouvidoria, Coordenação de Gestão de Pessoas e Assessoria Especial de Controle Interno que possuem servidores designados e capacitados para acolher, ouvir e orientar a pessoa afetada.

É necessária a medida cautelar?

Se sim

O gestor toma medidas cautelares cabíveis (gestor em diálogo com a unidade de gestão de pessoas).

Procura a ouvidoria para registrar a denúncia ou registra diretamente no Fala.Br por meio do formulário específico (pessoa).

Se não

A pessoa afetada decide se vai denunciar

Acolhimento

Atendimento inicial que se presta a alguém escutando demandas e demonstrando postura que proporcione segurança, compreensão, respeito e cuidado.



COMO FUNCIONA A REDE DE ACOLHIMENTO

1. Prestando esclarecimentos e orientações sobre os direitos e as medidas existentes para prevenir e enfrentar o assédio e a discriminação no ambiente de trabalho.
2. Acolhendo pessoas afetadas por assédio ou discriminação no ambiente de trabalho, garantindo um espaço seguro e respeitoso e orientando sobre ações a serem adotadas.
3. Buscando soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e discriminação no ambiente de trabalho, promovendo um trabalho inclusivo.
4. Orientando a pessoa para atendimento psicológico, quando for o caso, para garantir suporte adequado ao enfrentamento das situações de assédio e discriminação.

As ações de acolhimento e escuta das pessoas afetadas pelo assédio ou discriminação observam a linguagem não violenta e são pautadas no cuidado das pessoas expostas a riscos psicossociais.

MEDIDAS CAUTELARES DE PROTEÇÃO

42

Em algumas situações, para **proteger a pessoa envolvida e evitar o agravamento da situação**, a administração pode adotar medidas cautelares, conforme previsto nas diretrizes federais. A adoção de medidas cautelares busca **proteger as pessoas envolvidas**, preservar o ambiente de trabalho e assegurar a condução adequada dos procedimentos. Essas medidas têm **caráter preventivo e temporário e não configuram punição**.

Entre as medidas que podem ser adotadas, conforme o caso, estão:

- ajuste temporário de atividades ou rotinas;
- mudança provisória de local ou forma de trabalho;
- reorganização de equipes;
- outras providências necessárias para garantir a segurança, o respeito e o bom ambiente de trabalho.

DENÚNCIA: QUANDO E COMO REGISTRAR

Quem pode denunciar?

Qualquer pessoa

Qualquer pessoa que presencie ou seja vítima de assédio ou discriminação no âmbito do Ministério da Previdência Social pode realizar a denúncia.

Agente público ou colaborador

Qualquer cidadão, agente público ou colaborador que seja vítima ou testemunha de atos que possam configurar as condutas descritas nesta cartilha, poderá formular denúncia ou comunicação de irregularidade perante a Ouvidoria, preferencialmente em meio eletrônico, por meio do Sistema Integrado de Ouvidorias do Poder Executivo Federal, Plataforma Fala.BR.

Vítima

Qualquer cidadão, agente público ou colaborador que seja vítima de atos que possam configurar os condutos descritos nesta cartilha.

Testemunha

Qualquer pessoa que tenha presenciado condutos de discriminação ou assédio poderá formular denúncia.

Chefia

É dever de todo agente público, quando tomar conhecimento, representar contra quaisquer irregularidades, sob pena de violação dos deveres do servidor público, nos termos do art. 116, inciso II, da Lei nº 8.112/90.

A denúncia é uma **opção da pessoa**, não uma obrigação.

Caso haja interesse em formalizar a denúncia, o MPS utiliza o canal oficial do Governo Federal:

Fala.BR –
Plataforma
Integrada
de Ouvidoria
e Acesso à
Informação




Por meio do Fala.BR, é possível:

- registrar denúncia com ou sem identificação;
- acompanhar o andamento da manifestação;
- garantir sigilo e confidencialidade;
- reduzir riscos de revitimização.

A denúncia pode ser registrada:

- diretamente pela pessoa interessada ou
- com apoio de qualquer unidade da Rede de Acolhimento.



COMPROMISSO INSTITUCIONAL

O MPS seguirá aprimorando suas práticas, fortalecendo ações de prevenção e garantindo canais seguros de orientação, acolhimento e denúncia, em consonância com as diretrizes federais e com seus valores institucionais.

O Ministério da Previdência Social reafirma seu compromisso com a promoção de **ambientes de trabalho seguros, respeitosos e livres de assédio e discriminação**.

Esse compromisso se materializa na forma como a instituição atua no dia a dia, orientando, acolhendo, prevenindo e enfrentando situações que violam a dignidade das pessoas.

Prevenir e enfrentar o assédio e a discriminação é uma responsabilidade **institucional e coletiva**, que exige atenção permanente, escuta qualificada e corresponsabilidade.

O MPS seguirá aprimorando suas práticas, fortalecendo ações de prevenção e garantindo canais seguros de orientação, acolhimento e denúncia, em consonância com as diretrizes federais e com seus valores institucionais.

**Cuidar das pessoas é condição
para cuidar bem do serviço público.**



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Controladoria Geral da União, GUIA LILÁS, Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal, 2023. Disponível em: https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2024/12/cgu-lanca-versao-atualizada-do-guia-lilas-contra-assedios-e-discriminacao-no-governo/22nov24-vfinal_cgu-guialilas2024.pdf

Ministério do Turismo, Cartilha de Prevenção ao Assédio e à Discriminação: Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação no âmbito do Ministério do Turismo (PSPEADTur), 2025. Disponível em: https://www.gov.br/turismo/pt-br/assuntos/preventur/assedio_e_discriminacao

Justiça do Trabalho. Guia prático por um ambiente de trabalho mais positivo: prevenção e enfrentamento das violências, dos assédios e das discriminações. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/32953863/0/Guia+Pr%C3%A1tico+por+Um+Ambiente+de+Trabalho+Mais+Positivo.pdf/20a4a3e5-8d95-2a32-fdba-b39c0eb08bb7?t=1715118827259>

Defensoria Pública da União. Prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual, 2025. Disponível em: <https://direitoshumanos.dpu.def.br/wp-content/uploads/2025/03/DPU-cartilha-Assedio-moral-e-sexual-v4-pgs-indiv.pdf>

Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024. PROGRAMA FEDERAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL DIRETA, AUTÁRQUICA E FUNDACIONAL.

Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, PLANO FEDERAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL - PFPEAD.

Portaria MPS nº 944, de 10 de abril de 2025. PLANO SETORIAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO NO ÂMBITO DO MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL.



MINISTÉRIO DA
PREVIDÊNCIA SOCIAL

GOVERNO DO
BRASIL
DO LADO DO POVO BRASILEIRO