

# PSPEAD/SUSEP

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

2025 - 2027



Superintendência  
de Seguros Privados

Superintendente

***Alessandro Serafin Octaviani Luis***

Diretores

***Airton Renato de Almeida Filho***

***Carlos Roberto Alves de Queiroz***

***Jéssica Anne de Almeida Bastos***

***Julia Normande Lins***

Chefe do Departamento de Administração e Tecnologia da Informação - DEATI

***Domicio Tinoco Pinto Neto***

## **Elaboração do Plano de Integridade**

Equipe Responsável

***Coordenação-Geral de Planejamento, Gestão de Pessoas e  
Documentos***

Apoio Técnico

***Instâncias de Integridade da Susep***

Colaboração

***Assessoria de Comunicação – ASCOM***

## MENSAGEM DO SUPERINTENDENTE

Vivemos em um mundo em constante transformação, onde a diversidade é uma riqueza que deve ser valorizada. No entanto, sabemos que, infelizmente, o assédio e a discriminação ainda são realidades enfrentadas por muitas pessoas em diversos ambientes.

Considerando a atuação da Superintendência de Seguros Privados – Susep como regulador e fiscalizador do mercado de seguros, previdência complementar aberta, capitalização e resseguro, é nosso dever ser exemplo de transparência, integridade e equidade, garantindo que todos os colaboradores se sintam seguros, respeitados e valorizados.

O presente Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação se constitui na primeira versão de um conjunto de compromissos concretos, assumidos com patrocínio institucional. Desejamos que este plano seja mais que uma carta de intenções e seja traduzido em comportamentos, que assumimos o compromisso de incentivar, promover e praticar.

A mudança começa com atitudes individuais e coletivas. Ao promovermos um ambiente de respeito e inclusão, não apenas cumprimos nossa responsabilidade social, mas também fortalecemos nossa equipe e nossa missão.

Juntos, podemos transformar a Susep em um exemplo de inclusão, diversidade e respeito.



**Alessandro Serafin Octaviani Luis**  
Superintendente

# **SUMÁRIO**

1. <u>ANTECEDENTES</u>	<u>6</u>
2. <u>FINALIDADE, OBJETIVOS E DIRETRIZES DO PLANO SETORIAL</u>	<u>8</u>
3. <u>CONCEITOS E DEFINIÇÕES</u>	<u>10</u>
4. <u>ESTRUTURA DO PLANO SETORIAL</u>	<u>11</u>
5. <u>TRATAMENTO DE DENÚNCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO</u>	<u>19</u>
6. <u>DAS INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES</u>	<u>21</u>
7. <u>DOS CONTRATOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE MÃO DE OBRA</u>	<u>23</u>
8. <u>DA GOVERNANÇA, COMUNICAÇÃO E MONITORAMENTO</u>	<u>24</u>
9. <u>AÇÕES DO PLANO</u>	<u>27</u>

## APRESENTAÇÃO

Esta primeira versão do Plano Setorial Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação da Superintendência de Seguros Privados (PSPEAD/SUSEP) representa o compromisso institucional com a integridade pública por meio da promoção de ambientes de trabalho saudáveis, seguros e inclusivos.

Este documento reúne ações alinhadas com os eixos previstos no [Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024](#), e com as diretrizes explicitadas na [Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024](#), para implementação do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD).

A governança do Plano Setorial Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação da Superintendência de Seguros Privados (PSPEAD/SUSEP) ficará sob a responsabilidade do [Comitê de Governança, Riscos e Controles \(CGRC\)](#), que atua como instância de governança estratégica, de monitoramento e avaliação das ações relacionadas à integridade.

As iniciativas do PSPEAD/SUSEP são projetadas para serem transversais e intersetoriais, alinhando-se ao Plano de Integridade da Susep. Desta forma, as unidades da Susep devem trabalhar de forma colaborativa e em diálogo constante em todas as etapas do PPSEAD/SUSEP, assegurando a implementação de estratégias efetivas de enfrentamento do assédio e da discriminação. Essa convergência e sincronia fortalecem a abordagem da prevenção e do enfrentamento do assédio e da discriminação para que as iniciativas sejam abrangentes e eficazes, contribuindo para a criação de um ambiente de trabalho mais seguro e respeitoso.

Aproveitamos para agradecer a Controladoria Geral da União - CGU, cujo [Plano Setorial de Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação](#) serviu de inspiração para a elaboração deste documento.

## 1. ANTECEDENTES

Na Susep, o enfrentamento de temas como assédio e discriminação teve início em 2020, com a instituição do seu [Programa de Integridade](#), que na versão mais atualizada possui o objetivo de promover a conformidade de condutas, a transparência, a priorização do interesse público e uma cultura organizacional voltada à entrega de valor público à sociedade.

O PROGRIDE é o conjunto de princípios, normas, procedimentos e mecanismos de prevenção, detecção e remediação de práticas de corrupção e fraude, de irregularidades, ilícitos e outros desvios éticos e de conduta, de violação ou desrespeito a direitos, valores e princípios que impactem a confiança, a credibilidade e a reputação institucional.

Alinhado às diretrizes do Programa de Integridade, no ano de 2022 foram realizadas duas ações para conscientização das condutas que podem configurar assédio moral e discriminação:

- I. curso "Assédio Moral e Sexual no Trabalho," disponibilizado pelo Instituto Legislativo Brasileiro (IBL), com participação de 100% dos gestores da Susep à época da sua realização, e
- II. roda de diálogo sobre o tema "Assédio Moral e Sexual no Trabalho", conduzida pela assistente social do Tribunal Regional do Trabalho (RJ), Dr.<sup>a</sup> Karla Fernanda Valle.

A Susep supervisiona um mercado predominantemente masculino, no qual há espaço para maior representatividade feminina na alta administração de companhias (conselhos de administração e diretoria), similar ao cenário trazido pela Comissão de Valores Mobiliários – CVM em seu PSPEAD.

No cenário interno, a situação da Autarquia é similar, contando com 68% de servidores homens, de maioria branca, entre 41 e 60 anos, sendo que os homens ocupam cerca de 69% dos cargos/função comissionadas.

Antenados à necessidade de promover um ambiente de trabalho mais equânime no ano de 2023 a Susep realizou, dentro do Programa de Capacitação de Líderes, o Programa de Liderança Feminina, com participação de 31 servidoras. O Programa trouxe temas relevantes debatidos em "rodas de diálogo", conduzidas mensalmente por servidoras da casa, além de formação específica conduzida por consultoria externa, com 10 horas de formação, através de aulas síncronas online.

Sabemos do grande esforço institucional para a construção de um ambiente inclusivo e respeitoso, no qual pessoas de diferentes gêneros, raças, idades, crenças e valores

convivam de forma harmoniosa, mas a Susep seguirá trilhando esse caminho, com a implementação de ações e políticas de diversidade e equidade de gênero.

## 2. FINALIDADE, OBJETIVOS E DIRETRIZES DO PLANO SETORIAL

Este Plano Setorial observa as diretrizes e orientações estabelecidas no Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD) e possui a finalidade de fomentar ambientes de trabalho livres de violência, em que os direitos humanos e a dignidade das trabalhadoras e dos trabalhadores sejam respeitados.

O plano busca enfrentar todas as formas de violências decorrentes das relações de trabalho, com foco especial no assédio moral, assédio sexual e discriminação.

As diretrizes gerais do PFPEAD na Administração Pública Federal são as seguintes:



As ações do PSPEAD/SUSEP se concentram na identificação e atuação sobre as causas da discriminação e do assédio, promovendo 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, com a concretização dos seguintes objetivos:



### Implementar

- ações contínuas de sensibilização, capacitação e orientação para prevenir o assédio, a discriminação e outras formas de violência no ambiente de trabalho
- procedimentos rigorosos para apuração das denúncias de assédio e discriminação, garantindo, além da proteção ao denunciante, imparcialidade, transparência e a devida celeridade no processo investigativo



### Estabelecer

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



### 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 a cooperação e a harmonia no ambiente de trabalho



### 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

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

### 3. CONCEITOS E DEFINIÇÕES

#### 3.1 DO ASSÉDIO

A definição, de modo mais objetivo possível, do que seja efetivamente uma conduta tida como assédio moral, sexual ou discriminação é fundamental para dar-se o adequado tratamento a estas ocorrências, o que inclui aplicar ao infrator a devida sanção disciplinar.

Neste sentido, definiu-se como assédio moral as condutas graves que impliquem:

- a) uso indevido das prerrogativas/poderes/ferramentas do cargo com o intuito de causar grave humilhação, afronta à dignidade ou danos à saúde psicológica da vítima;
- b) prática de condutas graves, consideradas escandalosas nos termos da lei, o que também envolve a prática de alguma conduta tipificada no código penal como gravemente ofensiva à vítima; e
- c) situação de ofensa física.

Têm-se adotado a concepção de que o assédio sexual restará configurado quando constatada a existência de condutas de natureza sexual, não consentidas, que impliquem utilização do cargo para obtenção de vantagem sexual ou tenham como efeito causar constrangimento e prejuízo a bens jurídicos relevantes, tais como a dignidade, a intimidade, a privacidade, a honra e a liberdade sexual de outro agente público ou de usuário de serviço público.

#### 3.2 DA DISCRIMINAÇÃO

Já a discriminação resta conceituada como sendo aquelas condutas tidas como graves que impliquem:

- a) conduta tipificada como crime (racismo, injúria racial, homofobia e transfobia); e
- b) conduta grave que seja direcionada diretamente a uma pessoa ou conjunto determinado de pessoas, que se vale de uma condição específica da vítima (etnia, religião, situação social, orientação sexual ou de gênero etc.) com intenção discriminatória, tendo como intuito ou resultado causar humilhação, grave constrangimento ou dano psicológico.

## 4. ESTRUTURA DO PLANO SETORIAL

A estrutura do plano setorial está organizada em três eixos principais:

- I. **Prevenção:** iniciativas voltadas para a formação, sensibilização e promoção à saúde;
- II. **Acolhimento:** iniciativas destinadas à organização de redes e canais de acolhimento; e
- III. **Tratamento de Denúncias:** diretrizes, orientações e protocolos que visem evitar a revitimização e a retaliação.

### 4.1 DA PREVENÇÃO

As iniciativas de prevenção do assédio e da discriminação são fundamentais para construir uma cultura organizacional que promova o reconhecimento, a valorização e o respeito à diversidade. Pretende-se, assim, garantir a participação, a representação, a acessibilidade, a equidade, a justiça e os direitos de todas as pessoas e grupos sociais.

Essas iniciativas estimulam a sensação de valorização das pessoas que trabalham na Autarquia e ajudam a internalizar a compreensão de conceitos essenciais, como diversidade, equidade e inclusão, para que os profissionais saibam identificar que práticas são aceitáveis e quais são inaceitáveis no ambiente de trabalho.

As iniciativas de prevenção são constituídas pelo conjunto de ações:

- I - Formação e capacitação;
- II – Sensibilização; e
- III - Promoção da saúde e prevenção de riscos e agravos.

#### I - Ações de formação e capacitação

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

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

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

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

- a) causas estruturantes do assédio e da discriminação;
- b) consequências para a saúde das vítimas;
- c) meios de identificação, modalidades e repercussões jurídicas e gerenciais do assédio e da discriminação;
- d) direitos das vítimas, incluindo acesso à justiça e à reparação;
- e) mecanismos e canais de denúncia e proteção ao denunciante;
- f) promoção de modelos de gestão cooperativa, humanizada e não violenta, tanto em ambientes físicos quanto virtuais;
- g) uso da comunicação não violenta e escuta ativa no ambiente de trabalho;
- h) gestão participativa;
- i) identificação de racismo, machismo, misoginia, etarismo, capacitismo e LGBTfobia em suas várias formas;
- j) identificação e enfrentamento de assédio moral, sexual e da discriminação;
- k) intervenção de espectadores(as), abordando como agir frente a situações de assédio e discriminação;
- l) atuação com base em fluxograma de acolhimento, recebimento e encaminhamento de denúncias; e
- m) interrupção de situações de assédio moral, sexual e discriminação.

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

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

As ações de mobilização para a prevenção e o enfrentamento do assédio e da discriminação, no âmbito da Susep, ocorrerão, preferencialmente, na terceira semana do mês de junho, durante a Semana de Mobilização para a Prevenção e o Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, instituída pela Portaria Conjunta MGI/CGU nº 79, de 2024.

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

## II - Ações de sensibilização

As ações de sensibilização compõem os esforços para construir um ambiente de trabalho respeitoso, saudável e inclusivo, pois colaboram para o entendimento e a empatia em relação aos impactos do assédio e da discriminação, os quais extrapolam o dia a dia do trabalho e podem provocar disfunções e transtornos também no âmbito da vida pessoal.

Sensibilizar não é apenas transmitir informações; é promover reflexões que incentivem e valorizem condutas desejáveis, ao mesmo tempo em que desestimulem comportamentos indesejáveis que possam contribuir para casos de assédio e discriminação.

Como condição de eficácia e efetividade, as ações devem contemplar todos os níveis hierárquicos desta instituição e vínculos funcionais, dos estratégicos aos operacionais, valendo-se de abordagens específicas para cada público, a fim de que toda a organização esteja alinhada com os valores do serviço público, com a integridade organizacional e com o enfrentamento do assédio e da discriminação.

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

As ações de sensibilização terão como finalidade:

- a) promover a equidade e combater todas as formas de discriminação e assédio, incluindo o esclarecimento sobre os elementos que caracterizam o assédio sexual, demais crimes contra a dignidade sexual e outras formas de violência sexual;
- b) desenvolver campanhas educativas e conteúdos informativos com linguagem não violenta, inclusiva, acessível e não discriminatória, alinhados às políticas de prevenção ao assédio e à discriminação, fornecendo exemplos de condutas que possam ser caracterizadas como assédio sexual, crimes contra a dignidade sexual ou violência sexual;
- c) realizar iniciativas voltadas à promoção da qualidade de vida no trabalho, com a implementação de boas práticas para a prevenção do assédio sexual, demais crimes contra a dignidade sexual e qualquer forma de violência sexual no âmbito da administração pública;
- d) divulgar informações e conhecimentos sobre práticas de assédio e discriminação de gênero, raça e outros grupos, além das políticas para enfrentamento dessas práticas e da legislação pertinente;
- e) divulgar materiais e políticas públicas de proteção, acolhimento, assistência e garantia de direitos às vítimas, incluindo canais acessíveis para denúncias de assédio sexual, crimes contra a dignidade sexual ou outras formas de violência sexual;

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

### **III - Ações de promoção da saúde e prevenção de riscos e agravos**

As ações de promoção da saúde e prevenção de riscos e agravos visam promover o bem-estar da força de trabalho e prevenir o adoecimento decorrente de situações de assédio e discriminação.

A Susep está atenta aos riscos decorrentes de hostilidades e quebras de confiança associados às relações de trabalho, que comprometem a qualidade de vida do trabalhador, o desempenho organizacional e a convivência social. A gestão do trabalho precisa ocorrer de maneira a compatibilizar o cumprimento das atribuições institucionais, a execução de demandas e entrega de resultados com a diversidade das pessoas, suas capacidades e os recursos disponíveis. Quando práticas de exclusão ou abuso de poder se apresentam no ambiente de trabalho comprometem a saúde dos indivíduos em seus aspectos físico, mental e emocional, e podem causar transtornos psicossociais, tais como, estresse crônico, ansiedade, depressão e outras consequências graves.

Assim, o apoio psicológico, as rodas de conversa e as práticas de autocuidado são cruciais para o acolhimento emocional em situações de assédio e discriminação, bem como superar as dificuldades associadas à gestão das diversidades associadas ao trabalho. As iniciativas institucionais devem ir além da resposta a incidentes de assédio e discriminação consumados, incluindo medidas formativas, que proporcionem o conhecimento necessário para a identificação de condutas inaceitáveis, bem como apoio na construção e manutenção de um ambiente de trabalho saudável, livre de hostilidades, onde todos se sintam seguros e respeitados.

A área de gestão de pessoas da Susep deverá estruturar políticas de prevenção e promoção da saúde para seus servidores, colaboradores e estagiários, incluindo a definição de protocolos, mecanismos, fluxos e indicadores sistêmicos para identificar e monitorar situações de absenteísmo e adoecimento relacionadas a possíveis casos de assédio e discriminação no ambiente de trabalho.

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

- a) a realização de levantamentos e monitoramentos periódicos do clima organizacional e da qualidade de vida no trabalho, com o objetivo de redirecionar ações e aprimorar

- estratégias para o enfrentamento de práticas de assédio e discriminação que possam causar adoecimento ou afastamento no ambiente de trabalho; e
- b) a estruturação de programas de promoção da saúde e prevenção de agravos e riscos no ambiente de trabalho, desenvolvendo projetos, estratégias e práticas que promovam ambientes e relações de trabalho respeitosos, inclusivos, seguros e saudáveis.

Os resultados dessas iniciativas subsidiarão as demais ferramentas de prevenção deste plano, criando um ciclo virtuoso que contribua para o desenvolvimento de um ambiente de trabalho que promova o bem-estar e a integridade física e psicológica das pessoas que atuam na Susep.

## 4.2 DO ACOLHIMENTO

Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser noticiada por qualquer pessoa que se perceba alvo de assédio ou discriminação no trabalho ou que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar referidas práticas. Com isso, objetiva-se que o interlocutor, quem quer que seja, receba escuta qualificada, esclarecimentos e informações adequadas, bem como acolhimento e apoio emocional. As iniciativas materializam o atendimento às diretrizes de transversalidade e universalidade que devem permear a implementação do Plano e fazem parte do escopo da Rede de Acolhimento da Susep.

### I - Rede de Acolhimento

A Rede de Acolhimento corresponde a espaços institucionais na Susep responsáveis pela primeira escuta em situações de assédio e discriminação, pela prestação de informações e esclarecimentos, além de orientação e acolhimento às partes envolvidas. A Rede tem, entre suas finalidades, buscar soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e de discriminação no trabalho, contribuindo para a construção de um ambiente de segurança psicológica e de bem-estar emocional além de capacitar pontos focais e promover a troca de experiências entre os participantes da Rede, com recursos de apoio para lidar com situações sensíveis. A atuação da Rede é pautada pela lógica do cuidado com pessoas expostas a riscos psicossociais. A escuta e o acolhimento visam à atenção humanizada e centrada na necessidade da pessoa, respeitando seu tempo de reflexão e decisão e fortalecendo sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha. A Rede de Acolhimento está sob coordenação conjunta das seguintes unidades:

- (i) Ouvidoria da Susep

- (ii) Área de gestão de pessoas; e
- (iii) Secretaria Executiva da Comissão de Ética;

A partir desta coordenação conjunta, com a atuação de pontos focais e integrantes das unidades com atribuições específicas associadas às temáticas deste Plano, cabe à Rede realizar o atendimento de qualquer pessoa que passar por alguma situação que possa ser caracterizada como possível assédio ou discriminação. Os pontos focais atuarão como facilitadores e articuladores da temática, orientando e direcionando as demandas para os canais e recursos institucionais pertinentes, com as seguintes atribuições:

- a) realizar o acolhimento das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, garantindo um ambiente seguro e confidencial;
- b) prestar esclarecimentos sobre os direitos das vítimas e os procedimentos institucionais para a apuração das denúncias;
- c) orientar as pessoas atendidas sobre os mecanismos de denúncia disponíveis e os encaminhamentos necessários;
- d) promover o suporte emocional e psicológico, quando necessário, em conjunto com profissionais da área de saúde;
- e) acompanhar o andamento dos casos e prestar informações periódicas, assegurando o cumprimento das medidas adotadas e a proteção dos direitos das vítimas; e
- f) respeitar os princípios da ética, da inclusão e do sigilo em todas as etapas do atendimento.

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

As pessoas afetadas por assédio ou discriminação deverão ser atendidas em ambiente adequado, presencial ou virtual e com acessibilidade, devendo ter, preferencialmente, na equipe de atendimento, a presença de pessoa do mesmo gênero e/ou raça.

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

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

Caso a denúncia de assédio ou discriminação apresente indício de crime ou ilícito penal, a Rede de Acolhimento deverá esclarecer à pessoa denunciante sobre a possibilidade de apresentar notícia, a depender do caso, na Delegacia Especial de Atendimento à Mulher - DEAM, Delegacia de Crimes Raciais e Delitos de Intolerância - Decradi ou outra Delegacia da Polícia Civil.

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

Em atenção às diretrizes do PFPEAD, em especial à universalidade como condição de eficácia, a Rede contará com apoio institucional para sua atuação permanente, com recursos materiais, financeiros e atuação das pessoas que a compõem.

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

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

## II - Canais de Acolhimento

RESPONSÁVEL PELO TRATAMENTO	CANAL	PONTO FOCAL
Ouvidoria	<u>Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação - Fala.BR</u> ou Atendimento individualizado, de forma presencial ou virtual	Ouvidor

Comissão de Ética	etica@susep.gov.br	-
Gestão de Pessoas	Atendimento individualizado, de forma presencial ou virtual	Gestor da unidade de gestão de pessoas

### III - Medidas Acautelatórias

Tendo em vista a preservação da integridade física e mental das partes envolvidas em situações de assédio ou discriminação, medidas acautelatórias poderão ser estabelecidas, independentemente da apuração correcional. Medidas acautelatórias são atos de gestão, podendo ser sugeridas, a depender do caso e da anuência das pessoas afetadas, a alteração da unidade de desempenho de sua atribuição ou do regime de trabalho.

Quando for o caso, a Rede de Acolhimento poderá propor medidas acautelatórias, de forma a preservar a saúde e a integridade das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, independentemente da atividade correcional, inclusive para prevenir ações de retaliação e revitimização.

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

## 5. TRATAMENTO DE DENÚNCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

### 5.1 Registro da Denúncia

O procedimento para registro de denúncia de assédio moral, assédio sexual e discriminação poderá ser iniciado por provocação da pessoa ofendida ou por qualquer pessoa que tiver ciência ou notícia da prática de quaisquer condutas que possam configurar assédio moral, assédio sexual ou discriminação, desde que tenha indícios mínimos de autoria e materialidade, mediante autorização da parte ofendida ou preservando sua identidade.

Portanto, qualquer agente público em exercício na SUSEP poderá acompanhar a pessoa que se sinta afetada por assédio ou discriminação tanto para acolhimento quanto para auxiliá-la no registro de denúncia de assédio e discriminação.

Na Susep, a Ouvidoria é a área responsável pela recepção e análise preliminar de denúncias, nos termos da [Portaria Normativa CGU nº 116, de 18 de março de 2024](#), conforme [fluxo de tratamento de denúncias](#) disponível em transparência ativa no site da Susep.

O registro de denúncia de assédio moral, assédio sexual e discriminação será realizado mediante formalização na Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação ([Plataforma Fala.BR](#)), podendo ser realizado por pessoa identificada ou anônima, sendo elementos mínimos para o registro: (i) nome da pessoa assediadora; (ii) conduta; e (iii) Local(is) e data(s) do(s) ato(s) de assédio ou discriminação.

Adicionalmente, constituem elementos relevantes para o registro de denúncias os nomes e contatos de pessoas que tenham presenciado o ato; registros e documentos que possam comprovar o fato ocorrido; e quaisquer outros meios que contribuam para materializar processualmente o assédio, a discriminação ou as situações deles decorrentes.

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

Nas situações em que a denúncia seja realizada antecedendo a etapa de acolhimento, as unidades responsáveis pelo recebimento da denúncia orientarão a pessoa denunciante sobre a possibilidade de receber apoio e acolhimento especializados.

Caso a denúncia tenha sido relatada à Equipe de Acolhimento, esta deverá, durante o atendimento, orientar a pessoa sobre a possibilidade de registrar a denúncia na plataforma Fala.BR.

Na hipótese da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação não se sentir em condições de realizar o registro, mas desejar fazê-lo, a Equipe de Acolhimento poderá acionar a Ouvidoria para que sua equipe realize o registro em seu nome, ou de forma anônima.

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

É garantida à pessoa denunciante autonomia para decidir quando e se deseja realizar o registro. A formalização de denúncia não é condição excludente do acolhimento, que pode acontecer a qualquer momento, conforme necessidade ou desejo da pessoa denunciante.

## 5.2 Proteção da Pessoa Denunciante

A proteção à pessoa denunciante deve ser compreendida como uma garantia mínima a ser assegurada a quem, de boa-fé, registra uma denúncia. A preservação da identidade da pessoa denunciante, dos elementos que permitam sua identificação, bem como o sigilo dos dados contidos na denúncia são assegurados durante o processo apuratório. Apenas têm acesso aos dados do denunciante as pessoas com necessidade de conhecê-los para fins de tratamento e apuração da denúncia.

São resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento de manifestação de assédio ou discriminação, nos termos da [Lei nº 13.460, de 26 de junho de 2017](#).

## 6. DAS INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES

Após o recebimento do registro por meio do canal digital Fala.br, caberá à Corregedoria da Susep o tratamento da denúncia, conforme enquadramento funcional da pessoa denunciada, sendo que as condutas denunciadas como assédio ou discriminação serão processadas e decididas pelas instâncias competentes para conhecimento da responsabilidade ética e disciplinar, observados o devido processo legal e a ampla defesa.

O assédio e a discriminação no trabalho são infrações administrativas/disciplinares que devem ser apuradas e punidas com rigor. Tais medidas são necessárias para evitar a reincidência dessas condutas e disseminar uma cultura de respeito no ambiente laboral, além de reprimir os infratores.

Importante ressaltar que importunações e atos impróprios que não configurem assédio sexual podem ser enquadrados em violação aos deveres de "observar as normas legais e regulamentares", de "tratar com urbanidade as pessoas" e de "manter conduta compatível com a moralidade administrativa", previstos no art. 116, incisos III, IX e XI, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, infrações de natureza leve ou intermediária, que, a depender das circunstâncias do caso, podem resultar em penalidades de advertência ou de suspensão.

Além da perspectiva disciplinar, ressalta-se que condutas de assédio e discriminação podem constituir também infrações éticas, definidas pelo Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal.

De forma complementar, aplica-se o [Código de Ética Profissional do Agente Público da Susep](#), a seus servidores, inclusive aqueles em exercício nos órgãos setoriais de controle interno e nos demais órgãos da Administração Pública; aos servidores não integrantes de carreira, mas que se encontrem em exercício nesse órgão e, também, aos estagiários, terceirizados e prestadores de serviços na instituição.

Em relação à apuração da conduta de discriminação, a comissão processante deverá, sempre que possível, ser composta preponderantemente por mulheres, pessoas negras, indígenas, idosas, LGBTQIAPN+ ou com deficiência.

No que se refere ao trâmite, o processamento deve ocorrer com celeridade e com os cuidados necessários à proteção das pessoas envolvidas, de modo a garantir o sigilo, preservar a imagem e impedir a retaliação e a revitimização, sempre que possível, informando à denunciante sobre o andamento do processo por meio de sistema informatizado ou de

mensagem eletrônica. Além disso, a pessoa denunciante ou a vítima não deverá ser constrangida a participar de acareação ou outro contato indesejado com a pessoa denunciada ao longo do processo.

O trâmite das denúncias seguirá, no que couber, as orientações estabelecidas no [Guia Lilás: Orientações para Prevenção e Tratamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação no Governo Federal](#), aprovado pela Portaria Normativa CGU nº 58, de 2023.

## 7. DOS CONTRATOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE MÃO DE OBRA

As empresas contratadas pela Administração Pública Federal para a prestação de serviços com regime de dedicação exclusiva de mão de obra deverão cumprir as diretrizes estabelecidas no Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, conforme estabelecido pela Portaria MGI n.º 6.719, de 13 de setembro de 2024.

Em consonância com esta diretriz, as empresas contratadas pela Susep deverão adotar procedimentos e práticas que previnam e enfrentem situações de assédio e discriminação, promovendo um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para seus trabalhadores.

Os editais de licitação desta Autarquia e os contratos com empresas prestadoras de serviços executados com regime de dedicação exclusiva de mão de obra devem incluir cláusulas específicas que assegurem o compromisso das prestadoras de serviços no desenvolvimento de políticas de enfrentamento do assédio e da discriminação em suas relações de trabalho, que incluam formação e capacitação de seus trabalhadores sobre o tema, além de garantir mecanismos de denúncia e acompanhamento de possíveis casos.

O objetivo é criar um compromisso conjunto entre a Administração Pública e os prestadores de serviços para a promoção de um ambiente de trabalho livre de assédio e discriminação.

## 8. DA GOVERNANÇA, COMUNICAÇÃO E MONITORAMENTO

### 8.1 DA GOVERNANÇA

O Comitê de Governança, Riscos e Controles da Susep, estabelecido pela Resolução Susep n.º 46, de 18 de outubro de 2024, é a instância de governança estratégica e colaborativa, de monitoramento e avaliação do PSPEAD/SUSEP.

O processo de gestão de riscos, a ser articulado pela unidade de gestão de riscos institucionais da Susep, será conduzido, de forma alinhada à Política de Gestão de Riscos da Susep e aos ciclos de gerenciamento de riscos para a Integridade.

### 8.2 COMUNICAÇÃO

As iniciativas de comunicação devem ser transversais, desde os processos informativos, de sensibilização e mobilização, até a disseminação do próprio Plano. As estratégias, quando utilizadas de forma contínua, integrada e adaptável, atendendo aos requisitos legais e éticos, corroboram para promover um ambiente saudável, seguro e inclusivo para todas as pessoas. A partir das finalidades no PSPEAD/SUSEP e das iniciativas estabelecidas, a comunicação deve abordar os diferentes públicos da Susep.

### 8.3 ENGAJAMENTO

O engajamento institucional pressupõe o envolvimento ativo de todas as pessoas que compõem a Susep: lideranças, servidores, prestadores de serviço, estagiários, independentemente de sua área de atuação ou vínculo funcional.

Gestores e líderes engajados são referência de conduta ao se comprometerem com o cumprimento das diretrizes do Plano em suas práticas cotidianas. Servidores, terceirizados e estagiários, conscientes do significado e impactos do assédio e discriminação nas relações de trabalho, contribuem para o aprimoramento institucional, das práticas e a construção de relações e ambientes mais seguros e respeitosos.

Diversificar e integrar canais e abordagens de comunicação é essencial para atingir os diferentes públicos. A Assessoria de Comunicação da Susep deve viabilizar campanhas

internas que comuniquem, articulem e ressaltem permanentemente o compromisso da organização com a prevenção de assédio e discriminação.

As iniciativas serão implementadas em conjunto com as unidades responsáveis pelo Plano, de modo a manter o público interno informado, orientado e sintonizado com os temas relacionados. A Assessoria de Comunicação apoiará as iniciativas das unidades que promoverão capacitações e treinamentos, visando à formação contínua, para que todas as pessoas que compõem a Susep saibam o que constitui assédio e discriminação e como proceder caso presenciem ou sofram tais ações, bem como, compreendam de que forma incorporar a diversidade e a inclusão em suas rotinas de trabalho.

## 8.4 DO MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

O processo de monitoramento e avaliação deve assegurar a interação entre o planejamento e a execução do PSPEAD/SUSEP. Na Susep, o aprimoramento e o desenvolvimento de iniciativas e práticas na implementação do Plano serão aferidos com base em dados e evidências, com ciclos de monitoramento semestrais e avaliações anuais.

Os ciclos de monitoramento e avaliação são parte da estratégia de transparência e integridade do Plano, na medida em que contribuem para internalização dos aprendizados nos processos de trabalho, para o aprimoramento de iniciativas, a retroalimentação permanente do processo de implementação, incluindo os ajustes necessários.

As definições de estratégia e metodologia de monitoramento e avaliação do PSPEAD/SUSEP estão sob a responsabilidade da Unidade Gestora de Integridade

O monitoramento e avaliação do PSPEAD/SUSEP engloba as seguintes estratégias de monitoramento, sob a coordenação da Unidade Gestora de Integridade e responsabilidade das Instâncias de Integridade da Susep que possuam ações no PSPEAD/SUSEP:

Estratégia	Destinatário	Periodicidade
Acompanhar a implementação das ações previstas no PSPEAD/SUSEP	CGRC / demais interessados	Coleta: Semestral Divulgação: Anual
Avaliar e revisar o PSPEAD/SUSEP	CGRC	Bianual

Cada ação de monitoramento envolve, na sua execução, a busca de informações junto às Instâncias de Integridade e demais unidades organizacionais da Susep, a partir de solicitações específicas e/ou coleta de resultados de indicadores.

As reuniões recorrentes das Instâncias de Integridade da Susep servirão como apoio adicional ao monitoramento contínuo do PSPEAD/SUSEP.

As medidas de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação previstas neste Plano não excluem a aplicação de outras normas e políticas vigentes sobre o tema, que continuarão sendo observadas de maneira complementar.

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

## 9. AÇÕES DO PLANO

EIXO	Descrição da Ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos tratados
PREVENÇÃO	Capacitar 80% dos servidores com ao menos um curso da Enap no ano	Elevação do nível de letramento sobre assédio e discriminação	Anual	Gestão de Pessoas	Condutas que configurem assédio moral; discriminação em função de raça, gênero, idade ou orientação sexual
PREVENÇÃO	Elaborar peças de comunicação para divulgação do Guia Lilás e seu conteúdo	Elevação do nível de letramento sobre assédio e discriminação	Até ago/25	Corregedoria	Condutas que configurem assédio moral interpessoal, institucional, vertical, horizontal e misto; assédio sexual; discriminação em função de raça, gênero, idade ou orientação sexual
PREVENÇÃO	Capacitar 80% das lideranças com, no mínimo, 1 curso na temática por ano	Elevação do nível de letramento sobre assédio e discriminação	Anual	Gestão de Pessoas	Condutas que configurem assédio moral; discriminação em função de raça, gênero, idade ou orientação sexual
PREVENÇÃO	Realizar pesquisa de Clima Organizacional	Pesquisa realizada	Até dez/25	Gestão de Pessoas	Pouca adesão e respostas incompletas
PREVENÇÃO	Desenvolver campanhas educativas para comunicação inclusiva	Elevação do nível de letramento sobre assédio e discriminação	Até ago/26	Gestão de Pessoas	Clima organizacional inadequado; discriminação; absenteísmo e rotatividade de pessoas
ACOLHIMENTO	Instituir a Equipe de Acolhimento para atender vítimas de assédios e discriminação	Propiciar atendimento qualificado	Até dez/25	Gestão de Pessoas e Ouvidoria (possíveis parcerias com órgãos que possuam iniciativas)	Condutas que configurem assédio moral interpessoal, institucional, vertical, horizontal e misto; assédio sexual; discriminação em função de raça, gênero, idade ou orientação sexual
ACOLHIMENTO	Elaborar um termo de confidencialidade e sigilo a ser assinado pelos membros da Equipe de Acolhimento, visando garantir a proteção da identificação das vítimas.	Termo elaborado	Até set/25	Gestão de Pessoas	Exposição indevida de informações sensíveis; perda de confiança das vítimas no processo de acolhimento
ACOLHIMENTO	Atuar em parceria com instituições de prestação de serviços em saúde para a oferta de serviços de saúde qualificados	Propiciar atendimento psicológico qualificado	Até mar/26	Todo o órgão ou entidade (e órgãos parceiros)	Absenteísmo em razão de assédio ou discriminação; discriminação no trabalho

<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)	Protocolo estabelecido	Até mar/26	Gestão de Pessoas, Ouvidoria e unidade correicional	Inexistência de padrões claros para lidar com os casos relatados; tratamento inadequado ou inconsistente das ocorrências; falhas na identificação de riscos futuros de assédio ou discriminação
<b>ACOLHIMENTO</b>	Promover treinamento de pessoas para acolhimento das vítimas, com conscientização e apoio às partes mais vulneráveis	Propiciar atendimento qualificado	Até jul/26	Gestão de Pessoas	Inexistência de padrões claros para lidar com os casos relatados; tratamento inadequado ou inconsistente das ocorrências
<b>TRATAMENTO DE DENÚNCIAS</b>	Lançar campanha de divulgação dos canais de recebimento de denúncias (fluxos e Ouvidoria)	Melhorar níveis de conhecimento dos fluxos e canais existentes para denúncias; incentivar que a pessoa denuncie	Até jul/25	Ouvidoria, Corregedoria e Comunicação	Subnotificação de casos de assédio e discriminação; alto índice de arquivamento de denúncias devido a relatos incompletos
<b>TRATAMENTO DE DENÚNCIAS</b>	Capacitar dirigentes para a aplicação de medidas acautelatórias	Proporcionar segurança às vítimas após denúncia	Até ago/26	Ouvidoria e Corregedoria	Retaliações a pessoas denunciantes/vítimas; adoecimento da servidora/do servidor; insegurança dos gestores na adoção de medidas acautelatórias
<b>TRATAMENTO DE DENÚNCIAS</b>	Mapeamento de medidas acautelatórias (medidas a serem tomadas antes de procedimento apuratório)	Mapeamento realizado	Até dez/25	Corregedoria	Insegurança de gestores em agir de imediato em determinadas situações; atraso/ dificuldade na atuação para cessar a violência devido à ausência de rol de medidas adaptadas a cada organização

