



Publicado em: 28/05/2025 | Edição: 99 | Seção: 1 | Página: 88
Órgão: Ministério do Trabalho e Emprego/Gabinete do Ministro

Alterada pela [Portaria MTE nº 1.123, de 26 de junho de 2026](#)

Este texto não substitui o publicado no Diário Oficial da União

PORTARIA MTE Nº 817, DE 27 DE MAIO DE 2025

Institui o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no Ministério do Trabalho e Emprego.

O MINISTRO DE ESTADO DE TRABALHO E EMPREGO, no uso da atribuição que lhe confere o art. 87, parágrafo único, inciso II da Constituição, e tendo em vista o disposto no art. 5º da Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023, nos art. 6º, § 2º, e art. 11 do Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, no art. 4º da Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, e no Processo nº 19955.205572/2024-16, resolve:

Art. 1º Instituir o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, na forma do Anexo, com objetivo de estabelecer diretrizes para promoção de ações eficazes de prevenção, acolhimento, apuração, responsabilização e autocomposição de conflitos para construção de ambientes de trabalho livres de assédio, discriminação e demais tipos de violência.

§ 1º O Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego será disponibilizado na íntegra no sítio eletrônico do Ministério do Trabalho e Emprego no portal gov.br.

§ 2º As ações e iniciativas relacionadas à execução do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego serão publicadas na intranet do Ministério do Trabalho e Emprego.

Art. 2º O disposto no Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego aplica-se a todas as condutas de assédio e discriminação:

I - no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no Ministério do Trabalho e Emprego, praticados contra todas as pessoas no exercício das funções, por agentes públicos em exercício no Ministério do Trabalho e Emprego, inclusive, por empregados públicos, anistiados, contratados, temporários, estagiários, aprendizes, voluntários, terceirizados e quaisquer outros prestadores de serviços, independentemente do vínculo jurídico mantido; e

II - praticadas durante o trabalho, relacionados com o trabalho ou decorrentes do trabalho, inclusive:

- a) em todos locais de trabalho;
- b) nos locais de descanso, alimentação e em instalações sanitárias e vestiários;
- c) durante deslocamentos, viagens, treinamentos, eventos ou atividades sociais relacionadas com o trabalho; e
- d) através de comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as facilitadas pelas tecnologias da informação e comunicação.

§ 1º Quando a conduta envolver trabalhador terceirizado, o Ministério do Trabalho e Emprego deverá:

I - garantir ações de acolhimento, quando o trabalhador for denunciante ou vítima;

II - encaminhar denúncia à empresa contratante, quando o trabalhador for a pessoa acusada.

§ 2º Na hipótese prevista no § 1º, inciso II, o Ministério do Trabalho e Emprego acompanhará o trâmite da denúncia até a adoção das medidas adequadas.

Art. 3º O Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego atenderá à estratégia de implementação do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, instituído pelo Decreto nº 12.122, de 30 de junho de 2024, e dará cumprimento às diretrizes do Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal, instituído pela Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024.

Art 4º Será instituída, por ato do Secretário-Executivo, Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do Ministério do Trabalho e Emprego, com o objetivo de promover a implementação, o monitoramento e a avaliação das ações relacionadas ao Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, observado o disposto no item 12 do Anexo.

Art. 5º Fica instituída a Semana Nacional de Combate ao Assédio e à Discriminação no Trabalho, que será realizada no Ministério do Trabalho e Emprego no 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 10 de setembro de 2024.

Art 6º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

LUIZ MARINHO

ANEXO I

PLANO SETORIAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO NO ÂMBITO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - PSPEAD/MTE

1. DA FINALIDADE

O Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego - PSPEAD/MTE representa a busca por ambientes de trabalho livres de violência, nos quais os direitos humanos e a dignidade das trabalhadoras e dos trabalhadores sejam respeitados. Para tanto, propõe-se a erradicar todas as formas de

violência oriundas das relações de trabalho, ou que nelas repercutam, com especial atenção ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação, por meio de:

I - ações coordenadas de prevenção do assédio e da discriminação, por intermédio de estratégias educativas que abordem a formação e a sensibilização de agentes públicos;

II - formação dos membros da comunidade interna e das pessoas envolvidas nas atividades de gestão, por meio de seminários, oficinas, cursos e outras atividades voltadas à discussão, sensibilização, prevenção e inclusão social;

III - gestão humanizada nos espaços institucionais, físicos ou virtuais;

IV - avaliação permanente do ambiente organizacional para assegurar que as ações coordenadas de prevenção de que trata o item I promovam as mudanças desejadas;

V - destinação de espaços e criação de mecanismos para promover o acolhimento, a escuta ativa, a orientação e o acompanhamento das pessoas alvo de assédio e discriminação;

VI - garantia do sigilo dos dados pessoais dos envolvidos nas denúncias em relação a terceiros;

VII - proteção às pessoas denunciantes contra ações praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar as condutas abusivas ou assediadoras;

VIII - implementação de procedimentos administrativos e disciplinares que resguardem a vítima, e evitem a revitimização; e

IX - estruturação de instâncias que garantam a efetividade deste Plano.

2. DAS DEFINIÇÕES

2.1. Para fins de execução do PSPEAD/MTE, considera-se as seguintes definições:

I - acolhimento: procedimento de escuta ativa, empática e qualificada, sem a realização de julgamentos, com o fornecimento e esclarecimento de informações sobre os caminhos possíveis para soluções focadas na pessoa assediada ou discriminada;

II - assédio moral: condutas abusivas que, de forma única ou repetida, independentemente de hierarquia, atentem contra a dignidade humana, integridade física, emocional ou psíquica, identidade, autoestima e estabilidade emocional, por meio de atos comissivos ou omissivos tais como gestos, palavras, práticas discriminatórias, humilhações, constrangimentos, práticas de isolamento e exclusão, difamação ou ataques à saúde física e mental que provoquem danos à saúde dos trabalhadores, às relações socioprofissionais ou ao ambiente de trabalho;

III - assédio moral organizacional: condutas abusivas ou hostis, praticadas de forma única ou repetida, amparadas em estratégias organizacionais ou gerenciais que visam engajar ou excluir trabalhadores do processo de trabalho de forma desleal e ostensiva, podendo ocorrer por meio de práticas tais como a exigência do cumprimento de tarefas exorbitantes ou que requeiram habilidades ou características muito aquém ou muito além das necessárias ao exercício da função ou a exigência aos trabalhadores do desempenho de condutas ambíguas, imorais ou ilegais, ou que conflitem e transgridam seus valores éticos e morais, compelindo-os a corresponder com objetivos e fins específicos do assediador ou da organização que este representa;

IV - assédio moral no trabalho: conduta praticada no ambiente de trabalho, de forma única ou repetida, por meio de atos como gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham a pessoa a situações humilhantes e constrangedoras, capazes

de causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física, degradando o clima de trabalho e colocando em risco a vida profissional;

V - assédio sexual: conduta de conotação sexual, praticada de forma única ou repetida, no local ou em função ou razão dele, manifestada fisicamente ou por palavras, gestos, comunicação virtual ou outros meios, proposta ou imposta à pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimentos e violando sua liberdade sexual, bem como interferindo no ambiente de trabalho ou na vida profissional da vítima e criando um clima hostil, intimidatório ou humilhante;

VI - clima organizacional: conjunto de características que permeiam o ambiente de trabalho, como as relações interpessoais, as normas, os valores e as políticas presentes na organização;

VII - 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;

VIII - 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;

IX - comunicação horizontal: comunicação estabelecida entre pessoas de um grupo de trabalho, ou entre pessoas de grupos de trabalhos diferentes, em mesmo nível hierárquico;

X - comunicação vertical: comunicação estabelecida entre os pessoas de diferentes níveis hierárquicos;

XI - discriminação: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, identidade e expressão de gênero, orientação sexual, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, idioma, origem regional e social, idade, ou qualquer outra forma de discriminação que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural e laboral, abrangendo, inclusive, a recusa de adaptação razoável do ambiente de trabalho;

XII - escuta ativa: técnica de comunicação que envolve ouvir com atenção o que outra pessoa diz, entendendo suas emoções, pensamentos e intenções, e interpretar e responder demonstrando interesse, compreensão e empatia.

XIII - gestor: servidor que exerce atividades com poder de decisão, por meio de gestão de recursos e de processos de trabalho, liderança de indivíduos e de equipes, viabilizando o alcance dos resultados institucionais;

XIV - 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;

XV - Lgbtfobia: prática discriminatória que atenta contra os direitos fundamentais das pessoas lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, queers, intersexos, assexuais, não binárias e outras, caracterizada por condutas de discriminação e violência contra pessoas LGBTQIA+ em razão de sua identidade de gênero, orientação sexual ou características sexuais;

XVI - organização do trabalho: conjunto de normas, instruções, práticas e processos que modulam as relações hierárquicas e competências, os mecanismos de deliberação e de tomada de decisão, a divisão e o tempo do trabalho, ritmo do trabalho e o conteúdo das tarefas, os modos operatórios, os critérios de qualidade e de desempenho;

XVII - retaliação: ações, normalmente praticadas por superiores hierárquicos, que objetivam causar prejuízo em relação à integridade física, moral, emocional e aos direitos decorrentes do trabalho, como ameaças e perseguições explícitas ou veladas;

XVIII - 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;

XIV - resolutividade: característica do tratamento correcional das denúncias de assédio ou discriminação, que deverá ser célere, controlado e definido como prioritário;

XX - transversalidade: característica da abordagem das situações de assédio e discriminação, que deverá levar em conta sua relação com a organização, a gestão do trabalho e suas dimensões sociocultural, institucional e individual; e

XXI - universalidade: diretriz de inclusão de todas as pessoas na esfera de proteção do presente Plano, abrangendo todas pessoas no exercício de suas funções no Ministério do Trabalho e Emprego, independentemente do vínculo jurídico mantido.

2.2. Subsidiariamente, aplicam-se à execução do PSPEAD/MTE os conceitos e definições constantes do Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal, instituído pela Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024.

3. DOS OBJETIVOS

São objetivos do PSPEAD/MTE:

I - 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;

II - 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;

III - 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;

IV - assegurar às pessoas denunciante o sigilo dos dados pessoais e a proteção contra ações praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar;

V - assegurar que os procedimentos administrativos correcionais não promovam a revitimização;

VI - garantir a efetividade do programa, por meio da integração entre os órgãos e entidades, centrais e descentralizados;

VII - promover a conscientização sobre a gestão humanizada por parte de todos os trabalhadores do Ministério do Trabalho e Emprego e incentivar o desenvolvimento de uma cultura organizacional respeitosa, sustentável, ética, inovadora, responsável, com respeito à diversidade e às leis, que defende os interesses públicos e tem compromisso social, valores do Ministério; e

VIII - promover um ambiente institucional seguro e equitativo baseado na segurança, equidade, comunicação não-violenta e respeito mútuo, livre de qualquer forma de

assédio, discriminação ou violência, com foco na inclusão e proteção dos direitos de todos os trabalhadores.

4. DOS PRINCÍPIOS

São princípios que orientam o PSPEAD/MTE:

- I - respeito à dignidade da pessoa humana;
- II - não discriminação e respeito à diversidade;
- III - saúde, segurança e sustentabilidade como pressupostos fundamentais da organização laboral e dos métodos de gestão;
- IV - gestão participativa, com fomento à cooperação vertical, horizontal e transversal;
- V - sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das informações;
- VI - proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas;
- VII - resguardo da ética profissional;
- VIII - eliminação de todas as formas de violência de gênero, destacando a violência sexual, nas suas intersecções com raça, etnia, idade, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, territorialidade, cultura, religião e nacionalidade;
- IX - construção de uma cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no trabalho; e
- X - participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão, considerando as intersecções com raça, etnia, idade, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, territorialidade, cultura, religião e nacionalidade.

5. DAS DIRETRIZES GERAIS

São diretrizes do PSPEAD/MTE:

- I - compromisso institucional;
- II - acolhimento;
- III - comunicação não violenta;
- IV - integralização;
- V - universalidade;
- VI - transversalidade;
- VII - confidencialidade; e
- VIII - resolutividade.

6. CONDUTAS CARACTERIZADORAS DE ASSÉDIO

6.1. São situações que podem caracterizar o assédio moral, dentre outras:

- I - desqualificar, subestimar, humilhar, difamar, por meio de palavras, gestos e atitudes, a autoestima ou a imagem;

II - submeter à situação vexatória transmitindo informações falaciosas, comentários maliciosos, fazendo referência ou tratando de modo jocoso ou desrespeitoso;

III - ofender, espalhar boatos, fazer críticas ou brincadeiras sobre a vida pessoal, particularidades físicas, emocionais ou sexuais, ou postar mensagens de igual teor em grupos nas redes sociais;

IV - atribuir apelidos, fazer gestos ou sinais, de natureza ofensiva, visando desmoralizar ou ridicularizar, incorrendo na mesma infração quem os estimular, difundir ou reproduzir;

V - subestimar, em público, as aptidões e competências;

VI - manifestar publicamente desdém ou desprezo pelo produto de seu trabalho;

VII - desrespeitar limitação individual, temporária ou permanente, inclusive decorrente de doença física ou psíquica, atribuindo-lhe atividade incompatível com suas deficiências;

VIII - exigir o cumprimento de tarefas desnecessárias, humilhantes ou impossíveis de serem cumpridas;

IX - não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir;

X - descumprir, ameaçar ou dificultar de maneira injustificada a fruição de direitos, como jornada de trabalho, férias, licenças;

XI - impor condições e regras de trabalho personalizadas mais severas do que as aplicadas a outros profissionais integrantes da mesma categoria;

XII - preterir, em quaisquer escolhas, em função de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, posição social, preferência ou orientação política, sexual ou filosófica;

XIII - criar um ambiente de trabalho intimidante, hostil e ofensivo, em decorrência de discursos e práticas sexistas e LGBTfóbicas, resultando em obstáculos à igualdade entre os sexos;

XIV - praticar quaisquer outras condutas que tenham por objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho de uma pessoa ou grupo específico, atentando contra seus direitos ou sua dignidade e comprometendo sua saúde física ou mental ou seu desenvolvimento profissional;

XV - proferir manifestações de racismo, misoginia, machismo, sexismo, xenofobia, além de preconceito ou discriminação religiosa, de classe, de origem, de sexo, de gênero, de idade, étnico-racial e de ideologia política; e

XVI - cooptar ou praticar represálias contra testemunha, visando obstruir a devida apuração dos fatos geradores de assédio moral, sexual ou discriminação.

6.2. São situações que podem caracterizar o assédio sexual, dentre outras:

I - fazer críticas ou brincadeiras sobre particularidades físicas ou sexuais;

II - seguir, espionar ou realizar abordagem com intuito sexual;

III - insinuar ou agredir com gestos ou propostas sexuais;

IV - realizar conversas indesejáveis sobre sexo;

V - constranger com piadas ou expressões de conteúdo sexual e frases de duplo sentido;

VI - declarar palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;

VII - realizar insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;

VIII - realizar convites impertinentes ou pressionar para participar de encontros e saídas com intuito sexual;

IX - fazer ameaças de perdas significativas ou promessas de obtenção de benefícios em troca de favores sexuais;

X - realizar contato físico, tocar ou criar situações de contato corporal inoportuno, sem consentimento recíproco;

XI - fazer chantagem para permanência ou promoção no cargo ou emprego, inclusive de trabalhadores terceirizados;

XII - fazer ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, perturbação, ofensa, caso não receba o favor sexual;

XIII - praticar outras condutas que tenham por objetivo ou efeito constranger ou perturbar para a obtenção de vantagens ou favorecimentos sexuais, por meio de comportamentos indesejáveis, afetando a dignidade de uma pessoa ou grupo específico, criando um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante e desestabilizador.

7. GESTÃO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

A prevenção e o enfrentamento às práticas de assédio e discriminação terão sua base na gestão e organização do trabalho, observadas as seguintes diretrizes:

I - promover a melhoria contínua e sustentável no ambiente de trabalho, contemplando as dimensões física, social, psicológica e organizacional;

II - assegurar o respeito à diversidade, coibir toda e qualquer forma de discriminação nas relações de trabalho e impedir mecanismos, gestões e atitudes que favoreçam o assédio moral, sexual e a discriminação;

III - promover a comunicação horizontal, o diálogo e canais de escuta e discussão com o objetivo de identificar problemas e propor ações de melhoria no ambiente e nas relações de trabalho;

IV - desenvolver a cultura da autoridade cooperativa, da confiança, da valorização da experiência de trabalho, da discussão e deliberação coletiva e do compromisso com a qualidade e a efetividade dos serviços prestados;

V - aplicar as políticas institucionais vigentes de gestão de pessoas, saúde, inclusão e acessibilidade do Ministério do Trabalho e Emprego;

VI - promover visibilidade e reconhecimento das mulheres e do seu trabalho, de modo a fomentar a cooperação e o desempenho coletivo e individual; e

VII - estimular, de forma integrada e contínua, a adoção de ações de promoção da saúde e da satisfação em relação ao trabalho, redução de riscos e prevenção de acidentes e doenças, inclusive com a melhoria das condições de trabalho, do conteúdo e organização das tarefas e processos de trabalho.

8. DA NOTÍCIA E DA DENÚNCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

8.1. As notícias e as denúncias de condutas assediadoras, abusivas ou discriminatórias receberão tratamento e terão encaminhamento dentro das diversas instâncias institucionais nas respectivas unidades do Ministério do Trabalho e Emprego, por canais específicos e conforme a peculiaridade do caso concreto, sem prejuízo da constituição de outros canais que se fizerem necessários, respeitadas as atribuições específicas das instâncias a seguir:

I - Ouvidoria;

II - Unidade de Gestão de Pessoas;

III - Comissão de Ética;

IV - Equipe de Acolhimento às Mulheres, de que trata o item 13.2;

V - Corregedoria; e

VI - Grupo de Trabalho para realizar diagnósticos e elaborar propostas referentes à geração de emprego, trabalho e renda para mulheres em situação de violência e à prevenção e ao enfrentamento da violência, do assédio e da discriminação em razão de gênero, instituído pela Portaria MTE nº 256, de 4 de março de 2024.

8.2. Da notícia de assédio ou discriminação

8.2.1. Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser noticiada por:

I - qualquer pessoa que se perceba alvo de assédio ou discriminação no trabalho;
ou

II - qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho acerca de outrem.

8.2.2. O encaminhamento da notícia a uma das instâncias institucionais não impede a atuação concomitante de práticas restaurativas para a resolução de conflitos e promoção de ambiente de trabalho saudável.

8.2.3. Quando julgar conveniente, o noticiante poderá buscar orientação e suporte externo de entidades representativas, serviços de apoio, organizações da sociedade civil ou pessoas de sua confiança, sem nenhum prejuízo do encaminhamento da notícia ou do pedido de acompanhamento às instâncias institucionais.

8.2.4. Se o noticiante considerar inviável a resolução do conflito, poderá, a qualquer tempo, encaminhar a notícia à autoridade competente para providências cabíveis, inclusive, conforme o caso, o registro formal para apuração por meio de sindicância ou processo administrativo disciplinar.

8.2.5. O encaminhamento da notícia à autoridade competente para providências cabíveis, inclusive, conforme o caso, apuração por meio de sindicância ou processo administrativo disciplinar, deverá sempre respeitar o desejo do noticiante.

8.2.6. O exercício do direito de não representar do noticiante concretiza a garantia fundamental de proteção à intimidade e, assim, não pode gerar, por si só e sem outros elementos de prova, consequências penais, cíveis ou administrativas.

8.2.7. Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento da notícia de assédio ou discriminação, sendo garantido o anonimato.

8.2.8. A confidencialidade é requisito ético e condição necessária para o acolhimento seguro da notícia de assédio ou discriminação, a fim de proteger o direito à intimidade e a integridade psíquica da pessoa notificante, sendo exigido o seu consentimento expresso para qualquer registro ou encaminhamento formal do relato.

8.2.9. O procedimento de apuração de situação de assédio moral, sexual ou de discriminação é iniciado pela formalização da denúncia.

8.3. Da denúncia de assédio ou discriminação

8.3.1. Qualquer conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser denunciada formalmente por:

I - qualquer pessoa, identificada ou não, que se sinta alvo de assédio ou discriminação no ambiente de trabalho ou fora dele, mas com relação ao trabalho desempenhado; ou

II - qualquer pessoa, identificada ou não, que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no ambiente de trabalho ou fora dele, mas com relação ao trabalho desempenhado.

8.3.2. A pessoa denunciante deverá buscar o canal de atendimento da Ouvidoria, seja de forma presencial ou por meio da plataforma Fala.BR, para o registro da denúncia, que receberá então tratamento formal.

9. PROTEÇÃO DA PESSOA DENUNCIANTE

9.1. Deverá ser assegurada à pessoa denunciante e às testemunhas proteção contra ações ou omissões praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar.

9.2. A ocorrência da prática de atos de retaliação deverá ser registrada no Fala.BR, devendo fazer menção à denúncia anterior, e encaminhada à Controladoria-Geral da União para o devido processamento.

9.3. A prática de ações ou omissões de retaliação à pessoa denunciante configurará falta disciplinar grave e sujeitará o agente à demissão a bem do serviço público, nos termos do art. 4º-C, § 1º, da Lei nº 13.608, de 10 de janeiro de 2018.

9.4. São situações que retaliação, dentre outras:

I - demissão arbitrária;

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

III - imposição de sanções;

IV - imposição de prejuízos remuneratórios ou materiais de qualquer espécie; e

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

10. DAS AÇÕES DE FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO

10.1. As ações de formação e capacitação para a prevenção do assédio e da discriminação deverão ser integradas aos instrumentos estratégicos do Ministério do Trabalho e Emprego, incluindo o Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP e o Plano de Integridade.

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

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

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

- I - causas estruturantes do assédio e da discriminação;
- II - consequências para a saúde das vítimas;
- III - meios de identificação, modalidades e repercussões jurídicas e gerenciais do assédio e da discriminação;
- IV - direitos das vítimas, incluindo acesso à justiça e à reparação de danos;
- V - mecanismos e canais de denúncia;
- VI - promoção de modelos de gestão cooperativa, humanizada e não violenta, tanto em ambientes físicos quanto virtuais;
- VII - uso da comunicação não violenta e escuta ativa no ambiente de trabalho;
- VIII - gestão participativa;
- IX - identificação e enfrentamento de assédio moral, sexual e discriminação;
- X - intervenção de espectadores, abordando como agir frente a situações de assédio e discriminação;
- XI - atuação com base em fluxograma de acolhimento, recebimento e encaminhamento de denúncias; e
- XII - interrupção de situações de assédio moral, sexual e discriminação.

10.5. Os gestores do Ministério do Trabalho e Emprego deverão promover e participar de formações específicas e periódicas, com foco na gestão de equipes e na promoção de ambientes de trabalho inclusivos.

10.6. 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 PDP.

11. UNIDADE EXECUTORA DO PLANO

O PSPEAD/MTE será executado pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação.

12. DA COMISSÃO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO

12.1. Será instituída, em caráter permanente, a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego.

12.2. A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação terá as seguintes atribuições:

- I - monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção do PSPEAD/MTE;
- II - contribuir para o desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de assédio moral, sexual e discriminação;

III - solicitar relatórios, estudos e pareceres aos órgãos e unidades competentes, resguardados o sigilo e o compromisso ético-profissional das áreas técnicas envolvidas;

IV - sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio moral, sexual e discriminação no trabalho, podendo elaborar para tal fim cartilhas, manuais e vídeos; e

V - fazer recomendações e solicitar providências quanto:

a) proteção das pessoas envolvidas;

b) promoção de alterações funcionais temporárias até o desfecho da situação;

c) recomendar mudanças de métodos e processos na organização do trabalho;

d) propor melhorias das condições de trabalho;

e) planejar, propor e contribuir com a realização de ações de capacitação e acompanhamento de gestores e servidores; e

f) realizar campanha institucional de informação e orientação.

g) promover, coordenar e supervisionar procedimentos de mediação e de outras práticas autocompositivas de resolução de conflitos relacionados a assédio moral, assédio sexual e discriminação no trabalho, observadas as atribuições legais e regimentais da Corregedoria do Ministério do Trabalho e Emprego; (incluído pela [Portaria MTE nº 1.123, de 26 de junho de 2026](#))

h) coordenar e acompanhar o acolhimento, a escuta ativa e a orientação das pessoas em situação de assédio e discriminação. (incluído pela [Portaria MTE nº 1.123, de 26 de junho de 2026](#))

~~12.3. A composição da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação deverá considerar o critério de representação da diversidade existente no Ministério do Trabalho e Emprego, podendo haver, para tanto, dentre os membros:~~

~~I - membros natos:~~

~~a) 1 (um) da Corregedoria;~~

~~b) 1 (um) da Ouvidoria;~~

~~c) 3 (três) do Grupo de Trabalho para realizar diagnósticos e elaborar propostas referentes à geração de emprego, trabalho e renda para mulheres em situação de violência e à prevenção e ao enfrentamento da violência, do assédio e da discriminação em razão de gênero, instituído pela Portaria MTE nº 256, de 4 de março de 2024;~~

~~d) 1 (um) da Diretoria de Gestão de Pessoas da Secretaria Executiva; e~~

~~e) 1 (um) da Comissão de Ética.~~

~~II - 1 (um) servidor indicado pelo respectivo sindicato ou associação, e, na falta destes, por votação direta entre os seus pares;~~

~~III - 1 (um) colaborador terceirizado indicado pelo respectivo sindicato ou associação, e, na falta destes, por votação direta entre os seus pares;~~

~~IV - 2 (dois) servidores pertencentes ao Grupo de Ações Afirmativas; e~~

~~V - 1 (um) membro pertencente à população LGBTQIA+.~~

12.3. A composição da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação deverá considerar o critério de representação da diversidade existente no

Ministério do Trabalho e Emprego, podendo haver, para tanto, dentre os membros: (Redação dada pela [Portaria MTE nº 1.123, de 26 de junho de 2026](#))

a) 1 (um) da Corregedoria; (Redação dada pela [Portaria MTE nº 1.123, de 26 de junho de 2026](#))

b) 1 (um) da Ouvidoria; (Redação dada pela [Portaria MTE nº 1.123, de 26 de junho de 2026](#))

c) 1 (um) da Secretaria de Inspeção do Trabalho; (Redação dada pela [Portaria MTE nº 1.123, de 26 de junho de 2026](#))

d) 1 (um) da Secretaria de Relações do Trabalho; (Redação dada pela [Portaria MTE nº 1.123, de 26 de junho de 2026](#))

e) 2 (dois) da Comissão Nacional de Políticas de Equidade, Segurança e Saúde no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego - CONESST; (Redação dada pela [Portaria MTE nº 1.123, de 26 de junho de 2026](#))

f) 1 (um) da Diretoria de Gestão de Pessoas da Secretaria-Executiva (Redação dada pela [Portaria MTE nº 1.123, de 26 de junho de 2026](#));

g) 1 (um) da Comissão de Ética; e (Redação dada pela [Portaria MTE nº 1.123, de 26 de junho de 2026](#))

h) 1 (um) colaborador terceirizado indicado pela Coordenação da CONESST. (Redação dada pela [Portaria MTE nº 1.123, de 26 de junho de 2026](#))

12.4. Os membros da Comissão deverão ter exercício na Administração Central do Ministério do Trabalho e Emprego.

12.5. No ato de designação serão indicados titulares e suplentes da Comissão.

12.6. Os membros da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação não poderão integrar, concomitantemente, as comissões de sindicância ou de processo administrativo disciplinar, seja como membro titular ou substituto.

12.7. Poderão ser criadas Subcomissões nas unidades descentralizadas do Ministério do Trabalho e Emprego, de forma a garantir o atendimento disposto no PSPEAD/MTE;

12.8. A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação promoverá o alinhamento das ações das Subcomissões de forma colaborativa, bem como adotará iniciativas para a efetividade de seus objetivos.

12.9. A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação estabelecerá cronograma de reuniões ordinárias mensais.

12.10. A Secretaria-Executiva poderá expedir normas complementares ao funcionamento da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação.

13. DA PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO CONTRA MULHERES

13.1. Acolhimento, Suporte e Acompanhamento

13.1.1. O Ministério do Trabalho e Emprego manterá Equipe de Acolhimento às Mulheres, formada por servidoras, selecionadas por meio de edital específico, que possuam preferencialmente formação em Serviço Social, Psicologia ou áreas correlatas, ou que possuam experiência na temática ou ainda que possuam qualificação adequada, que contará com canal permanente de acolhimento, escuta e orientação às mulheres afetadas por situações de assédio

e discriminação no âmbito institucional, resguardado pelo sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e contribuir com a promoção da saúde mental no trabalho.

13.1.2. As unidades do Ministério do Trabalho e Emprego devem observar o Protocolo de Acolhimento em situações de assédio ou discriminação, conforme o item 16.

13.1.3. O tratamento de notícias de assédio ou discriminação no âmbito das unidades do Ministério do Trabalho e Emprego deverá obedecer o fluxo constante no item 8.

13.1.4. O acolhimento, observados métodos e técnicas profissionais, propiciará atenção humanizada e centrada na necessidade da mulher, respeitando seu tempo de reflexão e decisão e fortalecendo sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha.

13.1.5. O acolhimento informará acerca das possibilidades de encaminhamento previstas no PSPEAD/MTE e das alternativas de suporte e orientação disponíveis, respeitadas as escolhas quanto ao modo de enfrentar a situação de assédio ou discriminação.

13.2. Da Promoção de Ações

13.2.1. O PSPEAD/MTE dedicará especial atenção à proteção das mulheres, reconhecendo que esse grupo é desproporcionalmente impactado por processos de trabalho excludentes e discriminatórios.

13.2.2. O Ministério do Trabalho e Emprego promoverá o desenvolvimento de ações que desconstruam os mitos e estereótipos de gênero e que modifiquem os padrões sexistas, perpetuadores das desigualdades de poder entre homens e mulheres e da violência contra as mulheres.

13.2.3. Na questão da discriminação contra as mulheres, a perspectiva interseccional que sobrepõe a questão de gênero e de raça é fundamental para o entendimento da vulnerabilidade das mulheres negras, como alvos preferenciais do assédio, assim como as mulheres com deficiência, lésbicas, transexuais, travestis, indígenas, quilombolas e outras.

13.2.2. A Sala de Acolhimento do Ministério do Trabalho e Emprego, destinada exclusivamente para o atendimento de mulheres, tem por objetivo geral prestar assistência humanizada às mulheres em situação de assédio e discriminação, promovendo condições para o enfrentamento, e o empoderamento das mulheres afetadas.

13.2.2. Deverá ser promovida a capacitação de servidores, comissionados, terceirizados e estagiários, para o enfrentamento ao assédio e à discriminação contra as mulheres, por meio de:

I - capacitação continuada sobre violências de gênero, racismo e outras formas de discriminação;

II - promoção de campanhas sistemáticas de sensibilização sobre estereótipos, microagressões, atitudes machistas cotidianas, linguagem ofensiva, entre outros;

III - apoiar a capacitação de servidores em posições de liderança na promoção de políticas e ações de enfrentamento do racismo, sexismo, etarismo e homofobia e ações afirmativas;

IV - realizar treinamentos de gestão, destinados às mulheres, com objetivo de construir uma rede de servidoras qualificadas, aptas a atuar como líderes, motivando o protagonismo feminino e a promoção das mulheres para ocupar cargos e funções estratégicas.

14. DAS INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES

A apuração de situação de assédio ou discriminação, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, será instaurada pela autoridade competente em razão de denúncia fundamentada, observados o devido processo legal e a ampla defesa.

15. DO ALINHAMENTO COM O PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

As unidades do Ministério do Trabalho e Emprego deverão alinhar seus respectivos planos estratégicos ao PSPEAD/MTE.

16. PROTOCOLO DE ACOLHIMENTO EM SITUAÇÕES DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

16.1. As unidades do Ministério do Trabalho e Emprego devem observar este Protocolo de Acolhimento em situações de assédio ou discriminação.

16.2. As pessoas afetadas poderão ser atendidas individualmente ou em grupo, a fim de receberem acolhimento, suporte psicossocial e orientação na busca de soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e discriminação no trabalho.

16.3. As ações de acolhimento serão pautadas pela lógica do cuidado para pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação na organização e, portanto, terão caráter distinto e autônomo em relação a procedimentos formais de natureza disciplinar.

16.4. Disposições gerais

16.4.1. O acolhimento será realizado mediante atendimento humanizado regido pelas seguintes orientações:

I - tratamento individualizado com a compreensão de necessidades e particularidades da pessoa notificante e do caso concreto, incluindo observância de conhecimentos relacionados à comunidade LGBTQIA+, bem como atenção ao racismo estrutural e à misoginia, sendo vedada a repetição de ações, hábitos, falas e pensamentos que promovam, direta ou indiretamente, a discriminação ou a segregação racial;

II - prática de escuta ativa e transmissão de mensagens claras, em linguagem apropriada à pessoa afetada por assédio ou discriminação e a eventuais acompanhantes, para que possam ser compreendidas;

III - redução de tempo de espera e garantia de atendimento presencial com prioridade para as pessoas idosas, pessoas com deficiência e às gestantes;

IV - uso de linguagem não burocrática ou jurídica e questionamento à pessoa afetada por assédio ou discriminação como quer ser tratada, como gostaria de ser chamada e, caso deseje, usar o nome social informado;

V - adaptação necessária no atendimento a lactantes, com filhos pequenos, pessoas ameaçadas ou em qualquer outra situação de vulnerabilidade com relação à duração dos atos, ao vocabulário utilizado, à privacidade, entre outras medidas;

VI - observância ao sigilo de dados da pessoa alvo de assédio ou discriminação e ao sigilo profissional; e

VII - permissão de presença de acompanhantes, inclusive de representante de entidade sindical, e familiares, quando solicitado pela pessoa notificante.

16.4.2. A mulher alvo de assédio ou discriminação poderá escolher pessoa lotada da Equipe de Acolhimento às Mulheres para a realização do atendimento.

16.4.3. Será apresentado formulário de avaliação de risco à pessoa alvo de assédio ou discriminação, para preenchimento voluntário.

16.5. Registro e encaminhamento do relato

16.5.1. Caso a pessoa alvo de assédio ou discriminação opte por prosseguir com o registro do relato e, identificado risco psicossocial entre o recebimento da notícia e o encaminhamento para deliberação da unidade responsável, recomenda-se prazo não superior a 30 (trinta) dias.

16.5.2. Para a apreciação de ações imediatas, recomenda-se prazo de 02 (dois) dias úteis.

16.6. Ações imediatas deverão ser prescritas, desde que autorizadas pela pessoa alvo de assédio ou discriminação e para preservar a sua saúde e integridade física e moral, ações imediatas para unidade de gestão responsável.

16.7. A colheita de declarações da pessoa notificante observará o seguinte:

I - na escuta ativa, todos os sentidos deverão ser utilizados para buscar compreender o que está sendo comunicado, com atenção total a quem está se manifestando, sendo importante, assim, não fazer outras atividades, tais como consultar o computador ou o celular, durante a conversa com outra pessoa;

II - a escuta ativa, é importante demonstrar empatia, colocando-se no lugar da outra pessoa, compreendendo seus sentimentos e suas experiências, sem fazer julgamentos ou críticas, independente de ideologias e crenças, sendo importante fazer perguntas, buscar compreender inteiramente o que está sendo comunicado, bem como repetir o que entendeu, para mostrar à outra pessoa compreensão integral da mensagem;

III - considerando que a memória da pessoa alvo de assédio ou discriminação sobre o ocorrido pode estar comprometida, como medida de autodefesa para superar o trauma sofrido, a pessoa responsável pela colheita das declarações deverá ser apta a tranquilizá-la, esclarecendo que o objetivo do ato é reconstituir os fatos na medida do possível, identificando lembranças e lapsos existentes na memória;

IV - a pessoa alvo de assédio ou discriminação deverá se sentir livre para contar sua história da maneira que melhor lhe convier, o que poderá significar um testemunho em um formato narrativo ou poderá envolver uma série de perguntas e respostas, devendo a colheita das declarações tomar o cuidado para não interromper o fluxo da narrativa, esperando-se um ponto apropriado para intervir;

V - a dificuldade de recontar o trauma sofrido não poderá ser interpretada em desfavor da pessoa alvo de assédio ou discriminação, de modo a rotular o seu relato como não convincente;

VI - a falta de precisão no relato e eventual hesitação em fornecer detalhes não poderão servir para desacreditar o depoimento da pessoa notificante, considerando, principalmente, as consequências negativas de longo prazo decorrentes dos abusos noticiados;

VII - o relato deve ser baseado em respostas a perguntas não tendenciosas, isto é, questões isentas de suposições ou conclusões e que permitam à pessoa notificante oferecer o depoimento mais completo e objetivo possível, devendo se evitar perguntas de resposta múltipla, uma vez que podem obrigar a pessoa notificante a dar respostas pouco precisas caso o que lhe tenha acontecido não corresponda exatamente a nenhuma das opções; e

VIII - a pessoa notificante deverá poder contar a sua própria história, mas poderá ser auxiliada por meio do levantamento de questões que ajudem a tornar o relato mais preciso.

16.7. Informação e orientação

16.7.1. Após a escuta, deverão ser transmitidas orientações sobre como o registro da denúncia ocorre e seus possíveis desdobramentos, respeitando sempre a vontade e os limites externados pela pessoa notificante, inclusive o de apenas relatar para as unidades citadas no item 8.1, sem nada registrar.

16.7.2. As possíveis respostas aos questionamentos da pessoa alvo de assédio ou discriminação deverão estar disponíveis de imediato.

16.7.3. Poderão ser transmitidas à pessoa notificante as seguintes orientações:

I - comunicar aos superiores hierárquicos ou registrar a denúncia por meio dos canais disponíveis no órgão, como a plataforma Fala.BR;

II - evitar permanecer sozinha no mesmo local que a pessoa assediadora;

III - anotar, com detalhes, todas as condutas abusivas sofridas, tais como dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome da pessoa noticiada e de colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais considerar necessário;

IV - dar visibilidade ao episódio procurando a ajuda de colegas, principalmente daquelas e daqueles que testemunharam o fato ou que são ou foram vítimas; e

V - reunir provas, como bilhetes, e-mails, mensagens em redes sociais, presentes e filmagens de câmeras de segurança.

16.7.4. Caso o fato noticiado aparente possível resolução mediante utilização de técnicas de resolução de conflitos, incluindo as abordagens de práticas restaurativas, será facultado endereçamento do caso específico às unidades.

16.8. As ações de acolhimento serão pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais da organização de trabalho e, portanto, terão caráter distinto e autônomo em relação a procedimentos formais de natureza disciplinar.

16.9. A Ouvidoria, ao receber uma denúncia, informará sobre a existência da Equipe de Acolhimento às Mulheres, de que trata o item 13.1.1.

16.10. A Equipe de Acolhimento às Mulheres atuará em rede com as demais unidades elencadas no item 8.1, nas perspectivas interdisciplinar e transdisciplinar, a fim de assegurar cuidado integral às mulheres alvos de situação de assédio ou discriminação.

16.11. Frente aos riscos psicossociais relevantes, a Equipe de Acolhimento às Mulheres poderá prescrever ações imediatas com o objetivo de preservar a saúde e a integridade física e moral das mulheres afetadas por assédio ou discriminação, inclusive, se for o caso, sugerir à unidade de gestão de pessoas ou à autoridade competente, a transferência dos servidores envolvidos, com sua anuência, a outra unidade.

16.12. O acolhimento da notícia não se confunde e não se comunica com os procedimentos formais de natureza disciplinar, de modo que a pessoa a que se refere a notícia de assédio ou discriminação não deverá ser cientificada da existência ou do conteúdo da notícia, nem chamada a ser ouvida sem o consentimento da notificante.

16.13. A critério da notificante, a pessoa referida na notícia poderá ser chamada a participar de práticas restaurativas ou outras medidas consideradas adequadas para o caso concreto, visando à resolução do conflito.

17. DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

17.1. As ações preventivas e formativas serão promovidas a todos os agentes públicos em exercício no Ministério do Trabalho e Emprego, independentemente do vínculo jurídico mantido.

17.2. Será dado amplo conhecimento do PSPEAD/MTE a todos que atuam no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho nas unidades do Ministério do Trabalho e Emprego, de forma a garantir sua efetividade.

Este texto não substitui o publicado no Diário Oficial da União