

DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 29/01/2025 | Edição: 20 | Seção: 1 | Página: 23

Órgão: Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços/Gabinete do Ministro

PORTARIA GM/MDIC Nº 23, DE 28 DE JANEIRO DE 2025

Institui o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços e sua Comissão Gestora.

O MINISTRO DE ESTADO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS, no uso de suas atribuições e com fundamento no art. 87, parágrafo único, incisos I, II, e IV da Constituição Federal de 1988, e considerando o disposto no Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024 e no art. 4º da Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, resolve:

Art. 1º Fica instituído o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços (PSPEAD-MDIC), com o objetivo de promover ações eficazes para sensibilização e enfrentamento do assédio, da discriminação e de todas as formas de violências decorrentes das relações de trabalho, na busca de um ambiente organizacional ético, inclusivo e respeitoso no âmbito do Ministério.

§1º A esfera de proteção do PSPEAD-MDIC se aplica a todas as servidoras e servidores efetivos, temporárias e temporários, comissionadas e comissionados, empregadas públicas e empregados públicos, estagiárias e estagiários, e trabalhadoras e trabalhadores terceirizados em atividade no MDIC.

§2º A implementação do PSPEAD-MDIC observará as diretrizes estabelecidas pelo Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, suas Autarquias e Fundações, instituído pela Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024.

Art. 2º O PSPEAD-MDIC terá como objetivos específicos:

I - desenvolver um conjunto de ações coordenadas para prevenir o assédio e a discriminação no âmbito do Ministério por meio de estratégias educativas que abordem tanto a formação quanto a sensibilização das pessoas que exercem atividade no órgão;

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 - promover acolhimento, escuta ativa, orientação e acompanhamento das pessoas afetadas por assédio e discriminação no ambiente de trabalho;

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

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

Art. 3º As ações do PSPEAD-MDIC serão desenvolvidas com base nos seguintes eixos de atuação:

I - Prevenção;

II - Acolhimento;

III - Tratamento de denúncias.

Art. 4º Fica instituída a Comissão Gestora do PSPEAD-MDIC, vinculada ao Subcomitê de Integridade e Transparência, como instância de governança do PSPEAD-MDIC, com as seguintes atribuições:

I - coordenar e acompanhar a implementação das ações que integram o PSPEAD-MDIC;

II - monitorar os resultados das ações e realizar ciclos de avaliação do PSPEAD-MDIC;

III - propor aperfeiçoamentos e, se for o caso, apresentar proposta de revisão do PSPEAD-MDIC;

IV - monitorar, supervisionar e avaliar a observância de ritos, procedimentos, protocolos elaborados para a operacionalização do PSPEAD-MDIC;

V - realizar articulação com unidades internas do MDIC e outras instituições necessária à implementação do PSPEAD-MDIC;

VI - dar conhecimento às chefias sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio e à discriminação;

VII - fazer recomendações e solicitar providências aos dirigentes das unidades organizacionais em questões relacionadas aos temas abrangidos pelo PSPEAD-MDIC;

VIII - encaminhar a denúncia à empresa contratante, quando o trabalhador terceirizado for a pessoa acusada, e acompanhar o trâmite da denúncia até a adoção de medida adequada;

IX - representar à Corregedoria, com ciência à Ouvidoria deste MDIC, a ocorrência de quaisquer formas de retaliação àquele ou àquela que, de boa-fé, busque os canais próprios para relatar eventuais práticas e assédio ou discriminação;

X - preparar e dar publicidade, anualmente, a informações sobre a execução das ações do PSPEAD-MDIC e resultados alcançados;

XI - elaborar o relatório anual de que trata o art. 12 do Decreto 12.122, de 2024.

Art. 5º A Comissão Gestora será composta por um representante, titular e suplente, das seguintes unidades do MDIC:

I - Secretaria-Executiva;

II - Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas, da Subsecretaria de Supervisão, Gestão e Administração - CGGP/SGA/SE;

III - Ouvidoria;

IV - Comissão de Ética;

V - Corregedoria;

VI - Assessoria Especial de Controle Interno - AECI; e

VII - Assessoria de Participação Social e Diversidade. - APSD.

§ 1º Poderão participar da Comissão Gestora, como convidados permanentes:

I - a Consultoria Jurídica do órgão;

II - um representante do corpo de estagiários; e

III - dois representantes do corpo de terceirizados.

§ 2º A designação dos membros titulares e suplentes da Comissão Gestora será realizada por ato do Secretário-Executivo do MDIC.

§ 3º Os representantes indicados nos incisos II e III do § 1º serão indicados pelo Secretário Executivo do MDIC.

§ 4º A coordenação da Comissão Gestora será exercida pela Ouvidoria.

§ 5º A Comissão Gestora se reunirá em caráter ordinário, trimestralmente, ou extraordinário, mediante convocação prévia de seu coordenador.

§ 6º A participação na Comissão Gestora será considerada prestação de serviço público relevante, não remunerada.

§ 7º Os membros da Comissão Gestora se reunirão presencialmente ou por videoconferência, nos termos do disposto no Decreto nº 10.416, de 7 de julho de 2020.

Art. 6º A Comissão Gestora do PSPEAD-MDIC não substitui as comissões de sindicância e de processo administrativo ou as competências regimentais da Corregedoria para apuração e tratamento de denúncias ou supostas irregularidades.

Art. 7º As ações específicas para a implementação do PSPEAD-MDIC estão detalhadas no Anexo I desta Portaria e poderão ser revisadas e complementadas, mediante fundamentação, pela Comissão Gestora.

Art. 8º A criação do Núcleo de Acolhimento ocorrerá por ato do Secretário-Executivo do MDIC e observará as diretrizes apresentadas no Anexo II desta Portaria.

Art. 9º Para a implementação do PSPEAD-MDIC deverão ser considerados os conceitos apresentados no Anexo III desta Portaria.

Art. 10. Para o monitoramento da eficácia das ações do PSPEAD-MDIC deverão ser utilizados, no mínimo, os seguintes indicadores:

- I - Número de denúncias recebidas e tratadas;
- II - Participação nos treinamentos e campanhas;
- III - Percepção dos agentes públicos em pesquisas periódicas de clima organizacional.

Art. 11. O Secretário-Executivo do MDIC poderá expedir atos normativos complementares para o fiel cumprimento do PSPEAD-MDIC e o alcance de seus objetivos.

Art. 12. Até a criação do Núcleo de Acolhimento, o acolhimento de que trata esse plano ficará a cargo da Ouvidoria e da Secretaria-Executiva da Comissão de Ética.

Art. 13. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

GERALDO JOSÉ RODRIGUES ALCKMIN FILHO

ANEXO I

AÇÕES ESPECÍFICAS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DO PSPEAD-MDIC

1. Prevenção

1.1. Realização de campanhas periódicas de conscientização sobre assédio e discriminação, abordando temas como ética, diversidade e inclusão.

1.2. Fomento à participação em cursos sobre a temática, para todos os agentes públicos em atividade no MDIC com foco em:

- a) Reconhecimento de práticas abusivas;
- b) Direitos e deveres dos agentes públicos;
- c) Formas de prevenção e combate ao assédio e à discriminação.

1.3. Elaboração e divulgação de materiais educativos, como cartilhas, vídeos e guias práticos, em formatos acessíveis.

2. Acolhimento

2.1. Fortalecimento do canal de Ouvidoria para registro de denúncias e garantia de sigilo e proteção ao denunciante, observada a legislação vigente, dentre as quais a Portaria GM/MDIC Nº 300, de 9 de setembro de 2024.

2.2. Estabelecimento de equipe qualificada para o acolhimento inicial de denunciante, composta por profissionais com conhecimentos em atendimento humanizado e ético, cuja capacitação deva ser comprovada com ao menos a apresentação de certificados de realização de cursos disponíveis na plataforma Escola Virtual.Gov (EV.G) da Escola Nacional de Administração Pública (Enap).

3. Tratamento de Denúncias

3.1. Fortalecimento dos fluxos internos de tratamento de denúncias, com garantia de imparcialidade e transparência, em conformidade com a legislação vigente, dentre as quais a Portaria GM/MDIC Nº 300, de 9 de setembro de 2024.

3.2. Aplicação acurada das medidas disciplinares previstas na legislação vigente, sempre assegurando o contraditório e a ampla defesa.

4. Planejamento para 2025:

Eixo	Ação	Áreas envolvidas	Prazo
Prevenção	Realizar campanha sobre enfrentamento ao assédio moral	AECI, Ouvidoria, Corregedoria e APSD	Junho/2025
	Realizar campanha sobre proteção ao denunciante	AECI, Ouvidoria, Corregedoria e APSD	Junho/2025
	Realizar campanha sobre combate à discriminação	AECI, Ouvidoria, Corregedoria e APSD	Junho/2025
	Promover oferta de capacitações relacionadas ao enfrentamento do assédio e da discriminação com vistas a capacitar 100% dos servidores	Ouvidoria, SGA/SE e AECI	Dezembro/2025
	Promover oferta de capacitações complementares relacionadas ao enfrentamento do assédio e da discriminação com vistas a capacitar 100% das lideranças	Ouvidoria, SGA/SE e AECI	Dezembro/2025
	Desenvolver campanhas educativas para comunicação inclusiva	Ouvidoria e APSD	Dezembro/2025
Acolhimento	Mapear medidas acautelatórias (medidas a serem tomadas antes de procedimento apuratório)	Ouvidoria, Corregedoria e Comissão de Ética	Junho/2025
	Criar o Núcleo de Acolhimento	Secretaria-Executiva, CGGP/SGA/SE, Ouvidoria, Comissão de Ética e APSD	Dezembro/2025
	Providenciar espaço adequado para acolhimento	SGA/SE	Dezembro/2025
Tratamento de Denúncias	Lançar campanha de divulgação dos canais de recebimento de denúncias	Ouvidoria, Corregedoria e Comissão de Ética	Março/2025
	Capacitar dirigentes para a aplicação de medidas acautelatórias	Ouvidoria, Corregedoria e Comissão de Ética	Dezembro/2025
	Capacitar servidores que atuam em apurações e tratamento de denúncias quanto à aplicação e proposição de medidas acautelatórias	Ouvidoria, Corregedoria, Comissão de Ética e Núcleo de Acolhimento	Dezembro/2025

ANEXO II

DAS DIRETRIZES PARA A INSTITUIÇÃO DO NÚCLEO DE ACOLHIMENTO

1. Do Núcleo de Acolhimento

1.1 O Núcleo de Acolhimento será criado por ato do Secretário-Executivo, o qual regulará a sua organização e funcionamento, observadas as diretrizes a seguir.

1.2 Caberá ao Núcleo de Acolhimento realizar o atendimento de qualquer pessoa que passar por alguma situação que possa ser caracterizada como possível assédio ou qualquer forma de discriminação, garantindo o sigilo do denunciante e de informações sensíveis obtidas em decorrência desse atendimento.

1.3 As ações de acolhimento e escuta observarão a linguagem não violenta e serão pautadas pela lógica do cuidado com pessoas expostas a riscos psicossociais da organização de trabalho e, portanto, terão caráter distinto e autônomo em relação a procedimentos formais de natureza disciplinar.

1.4 A escuta e o acolhimento devem visar 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.

1.5 Os atendimentos promovidos por integrantes do Núcleo de Acolhimento deverão observar o Protocolo de Acolhimento apresentado no Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, suas Autarquias e Fundações.

ANEXO III

GLOSSÁRIO

I - acolhimento: ações de escuta, fornecimento e esclarecimento de informações sobre caminhos possíveis para soluções focadas na pessoa assediada ou discriminada;

II - assédio moral: conduta praticada no ambiente de trabalho, por meio de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham a pessoa a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física, degradando o clima de trabalho e colocando em risco sua vida profissional.

III - assédio moral organizacional: processo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo ou a excluir pessoas que exercem atividade pública as quais a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais.

IV - assédio sexual: conduta de conotação sexual praticada no exercício profissional ou em razão dele, manifestada fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta à pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual.

V - 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;

VI - 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;

VII - confidencialidade: as identidades de todas as partes envolvidas, incluindo as testemunhas, deverão ser protegidas a fim de evitar exposição ou retaliações. O sigilo e a confidencialidade das informações fornecidas deverão ser assegurados;

VIII - discriminação: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício em condições de igualdade de direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública. Abrange todas as formas de discriminação.

IX - 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;

X - outras condutas de natureza sexual inadequadas: expressão representativa de condutas sexuais impróprias, de médio ou baixo grau de reprovabilidade.

XI - organização do trabalho: conjunto de normas, instruções, práticas e processos que modulam as relações hierárquicas e as competências das pessoas envolvidas, os mecanismos de deliberação, a divisão do trabalho, o conteúdo das tarefas, os modos operatórios, os critérios de qualidade e de desempenho.

XII - rede de acolhimento: espaço institucional responsável por realizar uma primeira escuta da situação, prestar informações e esclarecimentos, orientar e acolher as vítimas, bem como realizar o devido encaminhamento nos casos em que a vítima deseje registrar denúncia.

XIII - resolutividade: o tratamento correcional das denúncias de assédio ou discriminação deverá ser célere, controlado e definido como prioritário;

XIV - 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;

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

XVI - universalidade: inclusão de todas as pessoas na esfera de proteção do presente PSPEAD-MDIC, incluindo servidoras e servidores efetivos, temporárias e temporários, comissionadas e comissionados, empregadas públicas e empregados públicos.

Este conteúdo não substitui o publicado na versão certificada.