

# DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 03/02/2025 | Edição: 23 | Seção: 1 | Página: 27

Órgão: Ministério da Fazenda/Gabinete do Ministro

## PORTARIA MF Nº 201, DE 31 DE JANEIRO DE 2025

Dispõe sobre o Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito do Ministério da Fazenda.

O MINISTRO DE ESTADO DA FAZENDA, no uso das atribuições que lhe foram conferidas pelo art. 87, II, da Constituição Federal, e tendo em vista o disposto na Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023, e no Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, resolve:

### CAPÍTULO I

#### DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Fica instituído o Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito do Ministério da Fazenda, com o objetivo de promover ações preventivas, garantir o acolhimento e a proteção das vítimas, assegurar a apuração e responsabilização das condutas inadequadas e incentivar a resolução de conflitos, visando a construção de um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e livre de assédio, discriminação e outras formas de violência.

Parágrafo único. O Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação se aplica a todos os agentes públicos vinculados ao Ministério da Fazenda, sem distinção de hierarquia ou função.

Art. 2º São diretrizes que orientam a implementação do Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no Ministério da Fazenda:

I - promoção e garantia à aplicação efetiva deste Plano, envolvendo todas as áreas e colaboradores;

II - apoio adequado, proteção e escuta ativa e sensível às vítimas de assédio ou discriminação;

III - incentivo do uso de uma comunicação respeitosa e construtiva;

IV - redução de conflitos e promoção de um ambiente de trabalho colaborativo e harmônico;

V - integração deste Plano às demais políticas e práticas organizacionais, garantindo uma abordagem sistêmica e contínua;

VI - sigilo das informações relativas às denúncias e apurações;

VII- proteção da identidade e da integridade das partes envolvidas.

VIII - representatividade em todas as etapas do plano, desde a sua concepção à formação das equipes que atuam com o tema.

Art. 3º São objetivos específicos do Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no Ministério da Fazenda:

I - promover medidas efetivas de prevenção, sensibilização, capacitação e orientação para prevenir o assédio, a discriminação e outras formas de violência no ambiente de trabalho;

II - propiciar o acolhimento e proteção para as vítimas de assédio e discriminação, assegurando um atendimento humanizado e confidencial;

III - assegurar a investigação das denúncias de assédio e discriminação, garantindo imparcialidade, transparência e a devida celeridade no processo investigativo;

IV - responsabilizar, no âmbito das competências do Ministério da Fazenda, os autores de assédio e discriminação;

V - incentivar a resolução de conflitos;



VI - criar ambientes de trabalho seguros e equitativos.

Art. 4º O plano setorial é composto pelos eixos prevenção, acolhimento e tratamento de denúncias.

## CAPÍTULO II

### DAS DEFINIÇÕES

Art. 5º Para os fins desta Portaria, consideram-se as seguintes definições:

I - 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 ou 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.

II - 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.

III - assédio sexual: conduta de natureza sexual, não consentida verbal ou não verbal, externada por contato físico ou por outros meios que 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, que se constitui em conduta grave, de maior grau de reprovabilidade.

IV - outras condutas inadequadas de conotação sexual: expressão representativa de condutas sexuais de médio ou baixo grau de reprovabilidade.

V - 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.

VI - estrutura setorial de acolhimento: canais e espaços institucionais responsáveis pela escuta e registro das notícias de fato, prestação de informações e esclarecimentos, e orientação e acolhimento às vítimas.

VII - 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.

VIII - FAZ Integridade: programa de integridade do Ministério da Fazenda.

## CAPÍTULO III

### DO PLANO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO

#### Seção I

##### Do Eixo Prevenção

Art. 6º Constituem ferramentas de prevenção no âmbito deste Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no Ministério da Fazenda:

I - ações de formação, destinadas à capacitação dos agentes públicos sobre temas relacionados ao assédio e à discriminação;

II - ações de sensibilização, voltadas à conscientização e engajamento dos agentes públicos sobre a importância de um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso; e

III - ações de promoção da saúde e prevenção de riscos e agravos, com o objetivo de prevenir a ocorrência de assédio e discriminação.

#### Subseção I

##### Das Ações de Formação e de Capacitação



Art. 7º As ações de formação e capacitação para a prevenção do assédio e da discriminação deverão ser integradas aos instrumentos estratégicos do Ministério da Fazenda, como o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) e os Planos de Integridade, observando capacitações específicas para ocupantes de cargos de liderança.

§ 1º Os temas de prevenção ao assédio e à discriminação deverão ser abordados na formação inicial de estágio probatório, bem como na integração de agentes públicos cedidos ao Ministério da Fazenda ou requisitados por ele.

§ 2º O relatório anual do Plano de Desenvolvimento de Pessoas deverá conter a carga horária dedicada a temas de prevenção ao assédio e à discriminação.

Art. 8º Os órgãos do Ministério da Fazenda poderão promover ações de formação e capacitação próprias, em consonância aos seus instrumentos estratégicos.

Parágrafo único. Os órgãos deverão incluir as ações de formação e capacitações de que trata este artigo em programa ou plano de integridade próprio, se for o caso, ou reportá-las à Assessoria Especial de Controle Interno do Ministério da Fazenda, para inclusão no Plano de Ações do FAZ Integridade.

## Subseção II

### Das Ações de Sensibilização e Engajamento

Art. 9º As ações de sensibilização e engajamento serão realizadas por meio de campanhas, materiais informativos, eventos e ações culturais, artísticas ou lúdicas, visando conscientizar, informar e capacitar os agentes públicos para a identificação de condutas ilícitas e a rápida adoção de medidas para sua repressão.

§ 1º Cada órgão poderá desenvolver ações próprias para sensibilização e engajamento.

§ 2º As ações de sensibilização e engajamento direcionadas ao Ministério da Fazenda como um todo deverão ser acompanhadas pelo Comitê Gestor da Integridade.

Art. 10º Os órgãos do Ministério da Fazenda poderão promover ações de sensibilização e engajamento próprias, em consonância com sua estrutura organizacional.

Parágrafo único. Os órgãos deverão incluir as ações de sensibilização e engajamento de que trata este artigo em programa ou plano de integridade próprio, se for o caso, ou reportá-las à Assessoria Especial de Controle Interno do Ministério da Fazenda, para inclusão no Plano de Ações do FAZ Integridade.

## Subseção III

### Das Ações de Promoção da Saúde e Prevenção de Riscos e Agravos

Art. 11. As unidades de gestão de pessoas do Ministério da Fazenda deverão:

I. realizar levantamento e monitoramento periódicos do clima organizacional e da qualidade de vida no trabalho, com a finalidade de redirecionar ações e aprimorar estratégias no enfrentamento de possíveis práticas de assédio e discriminação, que possam estar causando adoecimento no ambiente de trabalho ou afastamentos; e

II. estruturar 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 inclusivos, seguros e saudáveis.

## Seção II

### Do Eixo Acolhimento

Art. 12. Compõem a estrutura setorial de acolhimento no Ministério da Fazenda, as unidades:

I - coordenações de gestão de pessoas;

II - Corregedorias;

III - Ouvidorias;

IV - comissões de ética;



V - Assessoria Especial de Controle Interno; e

VI - Assessoria de Participação Social e Diversidade.

Art. 13. As unidades que compõem a estrutura setorial de acolhimento deverão disponibilizar espaços físicos e agendas para o acolhimento presencial, bem como canais para o atendimento virtual, garantindo que esses ambientes sejam seguros e confidenciais.

Parágrafo único. As unidades que compõem a estrutura setorial de acolhimento poderão atuar em conjunto no atendimento às vítimas.

Art. 14. As unidades da estrutura setorial de acolhimento são também responsáveis por:

I - prestar esclarecimentos e informações sobre o tema do assédio e da discriminação, bem como sobre os direitos das vítimas e os procedimentos institucionais para a apuração das denúncias;

II - encaminhar a vítima para atendimento especializado, quando necessário;

III - acompanhar o andamento dos casos e o cumprimento de eventuais medidas adotadas para a proteção das vítimas.

§ 1º Em suas ações de acolhimento, o Ministério da Fazenda adotará o Protocolo de Acolhimento em situação de assédio e discriminação, previsto no Anexo II da Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024.

§ 2º Caso a denúncia de assédio ou discriminação apresente indício de crime ou ilícito penal, as unidades da estrutura setorial de acolhimento deverão 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.

Art. 15. O Ministério da Fazenda manterá canais permanentes de acolhimento e escuta, devendo torná-los conhecidos nos seus ambientes de trabalho.

Parágrafo único. Compõem os canais permanentes de acolhimento e escuta os ambientes presenciais e virtuais de que tratam o artigo 12, página específica no site do Ministério da Fazenda, e-mails próprios e números de telefones das unidades da estrutura setorial de acolhimento.



Art. 16. As unidades da estrutura setorial de acolhimento orientarão a pessoa sobre a possibilidade de registrar a denúncia na plataforma Fala.BR ou presencialmente nas Ouvidorias, na forma da Seção V da PORTARIA SE/MF Nº 1.554, DE 7 DE DEZEMBRO DE 2023.

§ 1º Caso a vítima de assédio ou discriminação não se sinta em condições de realizar o registro, mas deseje fazê-lo, a unidade que realiza o acolhimento poderá realizar o registro no Fala.BR.

§ 2º As medidas adotadas pelas unidades da estrutura setorial de acolhimento deverão garantir que a vítima não seja submetida a procedimentos repetitivos, invasivos ou desnecessários, de modo a evitar revitimização e reduzir seu sofrimento durante o processo.

#### Subseção I

#### Da Denúncia de Assédio ou Discriminação

Art. 17. Condutas que possam configurar assédio ou discriminação poderão ser denunciadas por:

I - qualquer pessoa, identificada ou não, que se perceba alvo de assédio ou discriminação no ambiente de trabalho; e

II - qualquer pessoa, identificada ou não, que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. 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 3 de abril de 2023.

Art. 18. Todas as denúncias de assédio ou discriminação recebidas pelos diferentes meios, feitas por qualquer pessoa que exerça atividade pública, deverão ser encaminhadas à unidade de ouvidoria do respectivo órgão do Ministério da Fazenda.



## Subseção II

### Das Medidas Acautelatórias

Art. 19. As medidas acautelatórias serão adotadas como atos de gestão para preservar a integridade física e mental da vítima por assédio ou discriminação, sendo independentes de eventuais atividades correcionais.

§ 1º Tais medidas poderão incluir a alteração da unidade ou equipe na qual a vítima exerce suas atribuições, ou alteração da modalidade de trabalho, em conformidade com os normativos vigentes, visando à proteção e ao bem-estar da pessoa.

§ 2º Os integrantes da estrutura setorial de acolhimento, com a concordância da vítima, poderão sugerir à unidade de gestão de pessoas correspondente a adoção de medidas acautelatórias.

§ 3º As coordenações responsáveis pela gestão de pessoas, diante de riscos psicossociais relevantes e com base nas informações apresentadas pela estrutura setorial de acolhimento, poderão, com a anuência da vítima, adotar ações imediatas que não configurem penalidade, visando à preservação da integridade física e mental da pessoa em situação de vulnerabilidade.

## Subseção III

### Da Proteção da Pessoa Denunciante

Art. 20. Deverá ser assegurada à pessoa denunciante e às testemunhas proteção contra ações ou omissões praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar assédio ou discriminação.

§ 1º A prática de atos de retaliação deverá ser registrada na plataforma Fala.BR, com menção à denúncia anterior, e encaminhada à Controladoria-Geral da União para o devido processamento.

§ 2º A prática de ações ou omissões de retaliação contra a pessoa denunciante será considerada falta disciplinar grave, sujeitando 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, com a redação dada pelo art. 15 da Lei nº 13.964, de 24 de dezembro de 2019.

§ 3º Constituem exemplos de atos de retaliação:

I - demissão arbitrária;

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

III - imposição de sanções;

IV - prejuízos remuneratórios ou materiais de qualquer natureza; e

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

## Seção III

### Do Eixo Tratamento de Denúncias

Art. 21. As denúncias, notícias e manifestações referentes a assédio moral, assédio sexual, outras condutas de natureza sexual e discriminação serão processadas pelas unidades correcionais, para apuração de responsabilidade disciplinar, quando constituírem violações a deveres ou proibições previstas na legislação aplicável.

§ 1º Os procedimentos administrativos deverão considerar as raízes discriminatórias e estruturais das práticas de assédio e discriminação, podendo se orientar pelo Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça.

§ 2º Na apuração de supostas irregularidades relacionadas à discriminação, a composição da comissão de processo administrativo disciplinar deverá observar, sempre que possível, a preponderância da participação de mulheres, pessoas negras, indígenas, idosas, LGBTQIA+ ou com deficiência.

§ 3º Observados os direitos da pessoa denunciada, as declarações da vítima de assédio ou discriminação serão qualificadas como meio de prova de alta relevância.

§ 4º O tratamento e a apuração de denúncias de assédio ou discriminação deverão ser conduzidos de modo a evitar a revitimização. As oitivas deverão ocorrer sem a presença da pessoa denunciada, salvo em situações justificadas pela Comissão de Processo Administrativo Disciplinar.



§ 5º A definição da penalidade nos casos de assédio e discriminação deverá levar em conta a natureza e gravidade da infração, os danos causados, as circunstâncias agravantes ou atenuantes, e os antecedentes funcionais, podendo resultar, inclusive, na aplicação da pena de demissão.

§ 6 Caso a denúncia de assédio ou discriminação seja arquivada em qualquer procedimento administrativo, a pessoa denunciante deverá ser informada de maneira simples e respeitosa, por meio do contato indicado.

Art. 22. Em se tratando de agente público terceirizado/a ou estagiário/a denunciado por assédio ou discriminação, a denúncia será encaminhada à empresa prestadora do serviço, por meio do gestor do contrato, ou à empresa contratante de estágio, caso a caso.

CAPÍTULO IV

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 23. As medidas de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação previstas nesta Portaria não excluem a aplicação de outras normas e políticas vigentes sobre o tema, que continuarão sendo observadas de maneira complementar.

Art. 24. As unidades de gestão de pessoas deverão empreender esforços para capacitar os agentes públicos do Ministério da Fazenda em temáticas de prevenção do assédio e da discriminação e outros temas afins a serem indicados pelo Comitê Gestor da Integridade.

Art. 25. Os servidores das unidades da estrutura setorial de acolhimento deverão participar de formação específica com temáticas voltadas para a escuta ativa, riscos psicossociais do trabalho e métodos de prevenção e resolução de conflitos, saúde no trabalho, construção compartilhada do conhecimento e outros temas afins a serem indicados pelo Comitê Gestor da Integridade, de modo a se manterem atualizados continuamente.

Art. 26. As ações constantes do Anexo I serão revisadas pelo Comitê Gestor de Integridade, no mínimo, anualmente.

Art. 27. Os órgãos específicos e singulares do Ministério da Fazenda poderão ter planos de enfrentamento ao assédio e discriminação próprios, desde que alinhados aos preceitos do Plano Setorial do Ministério da Fazenda.

Art. 28 Os cursos de formação e capacitações relacionados ao tema de enfrentamento ao assédio e discriminação serão utilizados como critério de classificação ou desempate nos editais de seleção do Ministério da Fazenda.

Art. 29. Os casos omissos serão resolvidos pelo Comitê Gestor de Integridade.

Art. 30. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

FERNANDO HADDAD

ANEXO I

PLANO DE AÇÕES

EIXO PREVENÇÃO

Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades previstas
Divulgação do Guia Lilás	Criar ambientes de trabalho seguros e inclusivos, onde a diversidade é	No mínimo, a cada 4 meses	Unidades da estrutura setorial de acolhimento	Insuficiência de informações sobre o que é discriminação, assédio moral e	Fazer com que as Informações e orientações alcancem todos
	valorizada e o respeito mútuo é fundamental			sexual e suas consequências	os agentes públicos do Ministério
Elaboração de campanha de conscientização e	Promover e manter um alto nível de integridade e	Contínuo, ao longo do ano de 2025	Unidades da estrutura setorial de	Condutas abusivas exaradas por meio de palavras,	Fazer com que as Informações e orientações

capacitação sobre assédio moral	desenvolver uma cultura organizacional baseada em elevados valores e		acolhimento	comportamentos, atos, gestos, escritos que podem trazer danos à personalidade, à	alcancem todos os agentes públicos do Ministério
	padrões de conduta			dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em	
				perigo o seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho	
Elaboração de rol de capacitações relacionadas aos temas	Rol de capacitações disponibilizado como guia para o	180 dias da publicação do Plano	Unidades da estrutura setorial de	Ocorrência de assédio e discriminação por	Custos envolvidos, caso o rol contenha
assédio e discriminação	aperfeiçoamento dos agentes públicos na temática	Setorial.	acolhimento e Comitê Gestor de Integridade	desinformação e Subnotificação de assédio e discriminação por	cursos pagos
				desinformação	
Fomentar a participação em ações de formação,	Nivelamento de conhecimento e envolvimento dos	Até fevereiro de 2026	Unidades de gestão de pessoas	Baixa identificação das condutas assediadoras ou	Ausência de obrigação legal para que o
sensibilização ou capacitação de, no mínimo, 30% dos servidores do Ministério da Fazenda	servidores do Ministério da Fazenda no tema.			discriminatórias, suas ou de outrem.	servidor se envolva com o tema.
Divulgar o Plano Setorial de enfrentamento ao assédio e discriminação	Conhecimento do plano por todos os agentes públicos, com ciência dos	Até fevereiro de 2026	Assessoria de Comunicação Social.	Desconhecimento do tema e subnotificação de denúncias.	Alcance insuficiente da divulgação.
entre os todos os agentes públicos do Ministério da Fazenda.	canais de denúncia disponíveis				

EIXO ACOLHIMENTO

Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades previstas
Elaboração de fluxo de atendimento da estrutura setorial	Permitir o entendimento sobre o fluxo de atendimento	180 dias da publicação do Plano Setorial.	Unidades da estrutura setorial de acolhimento	Subnotificação por insegurança quanto aos procedimentos de acolhimento	Percepção de responsabilidades entre os envolvidos e dificuldade de
de acolhimento.	adequado para o acolhimento e difundi-lo no Ministério da Fazenda.			adotados pelo Ministério e Não acolhimento de eventuais vítimas por desconhecimento	articulação entre as unidades
				quanto às competências das diversas áreas envolvidas	
Divulgação das salas de acolhimento do Ministério da Fazenda	Propiciar locais adequados para o acolhimento da vítima ou do(a) denunciante.	A partir da publicação do Plano Setorial	Unidades da estrutura setorial de acolhimento	Subnotificação por ausência de ambiente propício ao acolhimento	Localização das salas em relação ao local de trabalho da vítima ou do(a) denunciante

Possibilitar o atendimento especializado com vistas à formação da rede de	Criação da rede de acolhimento e disponibilização de atendimento especializado	Até fevereiro de 2026	MF e MGI	Danos causados por evento de assédio ou discriminação.	Realização de instrumentos de parceria para a disponibilização do atendimento
acolhimento do Ministério da Fazenda, a ser composta pela estrutura setorial					especializado
de acolhimento e pela estrutura de atendimento especializado.					

EIXO TRATAMENTO DE DENÚNCIAS

Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades previstas
Divulgação dos canais de acolhimento e de denúncias	Incentivar a denúncia e propiciar segurança ao denunciante	180 dias da publicação do Plano Setorial	Unidades da estrutura setorial de acolhimento	Subnotificação de casos por desconhecimento dos canais apropriados para	Desconfiança do(a) denunciante sobre a capacidade da
				relato dos fatos	estrutura em proporcionar segurança e sigilo

Este conteúdo não substitui o publicado na versão certificada.

