

# DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 13/02/2025 | Edição: 31 | Seção: 1 | Página: 94

Órgão: Ministério das Mulheres/Gabinete da Ministra

## PORTARIA GM/MMULHERES Nº 23, DE 11 DE FEVEREIRO DE 2024

A MINISTRA DE ESTADO DO MINISTÉRIO DAS MULHERES, no uso das atribuições que lhe confere o art. 87, parágrafo único, incisos II e IV, da Constituição Federal, e tendo em vista o disposto no Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024 e Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, resolve: Art. 1º A Portaria nº 24, de 8 de julho de 2024, passa a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 1º Fica instituído o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito do Ministério das Mulheres (MM), com o objetivo de estabelecer diretrizes para promoção de ações eficazes de prevenção, promoção de um ambiente de trabalho ético, seguro, inclusivo e alinhado aos princípios de desenvolvimento sustentável.

Art. 2º O plano se aplica a todas as servidoras (as), empregadas (as) e terceirizadas (as) que prestam serviços no Ministério das Mulheres.

Parágrafo único. Nos casos de trabalhadoras e trabalhadores terceirizados, a Corregedoria acompanhará as denúncias até que a empresa contratante adote as medidas necessárias.

Art. 3º Das Diretrizes Gerais do Plano:

I - Prevenir o assédio e a discriminação por meio de estratégias educativas e de sensibilização;

II - Capacitar servidoras e gestores sobre ética, comunicação não violenta e liderança humanizada;

III - Implementar mecanismos eficazes de acolhimento e tratamento de denúncias;

IV - Monitorar continuamente o ambiente organizacional, promovendo ajustes necessários;

V - Integrar as ações preventivas ao Programa de Desenvolvimento Sustentável do Ministério das Mulheres; e

VI - Garantir abordagem interseccional no enfrentamento ao assédio e à discriminação, considerando recortes de gênero, raça, etnia e diversidade.

### TÍTULO II

#### DAS DIRETRIZES GERAIS

Art. 4º O Plano seguirá as seguintes diretrizes:

I - Compromisso institucional com a promoção de igualdade, diversidade e respeito;

II - Universalidade na proteção de todas as pessoas, independentemente de origem, gênero, ou orientação sexual;

III - Acolhimento baseado em escuta ativa e respeito;

IV - Confidencialidade e sigilo das informações prestadas;

V - Transversalidade nas ações de prevenção, envolvendo todos os níveis da organização; e

VI - Promoção de letramento étnico-racial e de gênero como instrumento de prevenção e mudança cultural.

### TÍTULO III

#### DA COMISSÃO INTERNA

Art. 5º Fica instituída a Comissão interna, responsável por coordenar e supervisionar as ações estabelecidas, garantindo sua execução, monitoramento contínuo e os resultados do Programa.

Art. 6º A Comissão Interna será constituída pelos servidores titulares e suplentes das seguintes unidades do Ministério das Mulheres:



- I. Assessoria Especial de Controle Interno;
- II. Subsecretaria de Gestão e Administração;
- III. Assessoria de Participação Social e de Diversidade;
- IV. Corregedoria;
- V. Ouvidoria; e
- VI. Comissão de Ética.

§ 1º A coordenação da Comissão Interna será exercida pela Assessoria Especial de Controle Interno.

§ 2º O apoio técnico e administrativo a Comissão Interna caberá à Corregedoria.

§ 3º As pessoas que irão compor a Comissão Interna, titulares e suplentes, deverão ser indicadas pelos titulares das unidades que representam e designadas em ato da autoridade máxima do Ministério das Mulheres, no prazo de até trinta dias a contar da publicação desta Portaria.

§ 4º O Coordenador da Comissão Interna poderá convidar, sem direito a voto, servidores do Ministério e representantes de outros órgãos e entidades públicas ou privadas que possam contribuir para as discussões técnicas nas reuniões.

§ 5º A Comissão Interna se reunirá semestralmente em caráter ordinário e, extraordinariamente, por convocação de seu coordenador ou da maioria de seus membros.

§ 6º Os membros da Comissão Interna poderão se reunir presencialmente ou por meio de teleconferência, videoconferência ou outras ferramentas que permitam a comunicação em tempo real.

§ 7º A Comissão Interna deliberará com a presença da maioria simples de seus membros, sendo as decisões aprovadas pela maioria dos presentes. Em caso de empate, caberá ao Coordenador o voto de qualidade.

Art. 7º Compete a Comissão Interna do Plano:

- I - Monitorar a implementação e a efetividade do Plano nas unidades organizacionais do Ministério;
- II - Auxiliar na elaboração de um diagnóstico institucional sobre práticas de assédio e discriminação;
- III- Implementar e fomentar medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio e da discriminação no ambiente de trabalho;
- IV - Apoiar a disseminação de ações e campanhas no âmbito do Ministério;
- IV - Propor e articular soluções sistêmicas para a eliminação de situações de assédio e discriminação no ambiente de trabalho;
- V - Requisitar relatórios, estudos e pareceres às unidades competentes, resguardando o sigilo e o compromisso ético-profissional das áreas técnicas envolvidas;
- VI - Formular recomendações e solicitar providências aos dirigentes das unidades organizacionais, incluindo:
- VII - Revisar e propor alterações, ajustes ou modificações no Plano de Ação;
- VIII - Avaliar o alcance dos resultados e propor a autoridade máxima do Ministério a alteração, ajuste ou modificação do Plano Setorial;
- IX - Apresentar relatórios anuais ao Comitê Gestor do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, conforme art. 12 do Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024.

TÍTULO IV

DA PREVENÇÃO

Art. 8º Constituem ferramentas de prevenção no âmbito do Plano:

- I - Criação de cartilhas, vídeos educativos e guias práticos sobre ética, assédio e discriminação;



II - Realização de palestras e workshops sobre comunicação não violenta e medidas antidiscriminatórias;

III - desenvolvimento de ações de sensibilização em campanhas institucionais e eventos culturais;

IV - Promoção de encontros regulares, para discussão de temáticas relacionadas ao assédio, discriminação e outros assuntos pertinentes;

V - Inclusão de cláusulas nos contratos de prestação de serviços, prevendo o compromisso das empresas com o enfrentamento do assédio e da discriminação, conforme orientação constante na Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024; e

VI - Implementação de formações obrigatórias sobre racismo estrutural e suas implicações no ambiente de trabalho.

## TÍTULO V

### REDE DE ACOLHIMENTO

Art. 9º Compõem a estrutura setorial da Rede de acolhimento no Ministério das Mulheres, as unidades:

I - Corregedoria;

II - Ouvidoria;

III - Comissão de ética;

Art. 10. A Rede de Acolhimento deverá disponibilizar espaço físico e agenda para o acolhimento presencial, além de canais para atendimento virtual, assegurando que esses ambientes sejam seguros e garantam a confidencialidade das informações.

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

Art. 11. As unidades da estrutura setorial de acolhimento são também responsáveis por:

I - Assegurar atendimento especializado com perspectiva racial e de gênero;

II - Garantir escuta ativa e acolhedora para pessoas afetadas;

III - 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;

IV - Encaminhar a vítima para atendimento especializado, quando necessário;

V - Acompanhar o andamento dos casos e o cumprimento de eventuais medidas adotadas para a proteção das vítimas;

VI - Propor medidas de proteção para resguardar a integridade da pessoa afetada, incluindo a opção de trabalho remoto ou remanejamento.

§ 1º Em suas ações de acolhimento, o Ministério das Mulheres 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.

§ 3º 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.

Art. 12. O Ministério das Mulheres manterá canais permanentes de acolhimento e escuta, devendo torná-los conhecidos nos seus ambientes de trabalho.



Art. 13. As denúncias de assédio ou discriminação poderão ser realizadas por qualquer pessoa, identificada ou anonimamente, por meio da Ouvidoria, presencialmente, pela plataforma Fala.BR, ou por outros canais eletrônicos e telefônicos disponibilizados pelo Ministério das Mulheres.

Parágrafo Único - O acolhimento de pessoas afetadas por assédio ou discriminação será realizado por, no mínimo, dois integrantes de quaisquer das unidades da Rede de Acolhimento, preferencialmente do mesmo gênero e/ou raça da pessoa acolhida.

## TÍTULO VI

### DAS DENÚNCIAS

Art. 14. A Ouvidoria implementará tratamento específico para as denúncias, que incluirá:

I - Registro e monitoramento das denúncias recebidas, garantindo o sigilo e a proteção das partes envolvidas;

II - Encaminhamento à Corregedoria do Ministério das Mulheres das denúncias sobre assédio moral, sexual, outras condutas de natureza sexual e a discriminação, após a triagem feita pela Ouvidoria, para apuração da responsabilidade disciplinar;

III - Comunicação ativa com as pessoas denunciantes sobre o andamento do processo, respeitando os prazos legais;

IV - Atuação preventiva e educativa por meio da Rede de Acolhimento, promovendo orientação e apoio;

V - Relatórios periódicos sobre as demandas recebidas, observando os princípios de transparência e confidencialidade.

Art. 15. As denúncias de assédio ou discriminação poderão ser realizadas por qualquer pessoa, identificada ou anonimamente, por meio da Ouvidoria, presencialmente, pela plataforma Fala.BR, ou por outros canais eletrônicos e telefônicos disponibilizados pelo Ministério das Mulheres.

Art. 16. A Ouvidoria deverá observar os normativos e decretos expedidos pela Controladoria-Geral da União (CGU), assegurando a integração com a plataforma Fala.BR e o cumprimento dos padrões de atendimento previstos nos instrumentos legais vigentes.

Art. 17. Nos casos de denúncias com indícios de crime, a Ouvidoria encaminhará as informações aos órgãos competentes, como Ministério Público ou Delegacias Especializadas, sempre garantindo a segurança da pessoa denunciante.

Parágrafo único. Os agentes públicos que não atuem na unidade de Ouvidoria e recebam denúncias de irregularidades devem encaminhá-las imediatamente à unidade do Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo Federal vinculada ao seu órgão ou entidade. Além disso, é vedada a divulgação do conteúdo da denúncia ou de qualquer informação que possa identificar o denunciante, conforme disposto no § 3º do art. 4º da Lei nº 10.153, de 2019.

Art. 18. A apuração de denúncias de assédio ou discriminação deverá evitar a revitimização da pessoa denunciante, garantindo especial cuidado durante os depoimentos, que ocorrerão sem a presença da suposta pessoa agressora, salvo justificativa formal da comissão responsável pelo processo administrativo disciplinar ou da comissão de ética.

## TÍTULO VII

### DAS INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES

Art. 19. As denúncias, notícias e manifestações sobre assédio moral, assédio sexual, outras condutas de natureza sexual e discriminação serão processadas pela unidade correcional, visando apurar a responsabilidade disciplinar, quando constituírem violações a deveres ou proibições previstas na legislação aplicável.

Art. 20. O tratamento correcional das denúncias de assédio ou discriminação deverá ser célere, controlado e definido como prioritário.

Art. 21. O procedimento disciplinar, em eventual apuração correcional, deverá observar as seguintes etapas:



I - Realização de juízo inicial de admissibilidade para análise da presença dos elementos mínimos da infração, autoria e materialidade, para justificar a investigação dos fatos, sendo o feito arquivado, se desprovido daqueles;

II - Instauração de procedimento investigativo, quando necessário;

III - Decisão final pela autoridade competente, com possibilidade de:

a) Arquivamento, por ausência de autoria ou materialidade;

b) Celebração de Termo de Ajustamento de Conduta, em caso de infração de menor potencial ofensivo; ou

c) Instauração de processo administrativo disciplinar, nos casos mais graves.

Art. 22. As condutas de assédio e discriminação podem constituir também infrações éticas, definidas pelo Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal.

## TÍTULO VIII

### DAS AÇÕES E DO MONITORAMENTO

Art. 23. As ações do Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação serão propostas pelo Comitê de Integridade do MM, aprovada pela Ministra, e publicadas no sítio eletrônico do Ministério.

Parágrafo único. As ações do Plano serão revisadas anualmente pelo Comitê de Integridade para atualização ou inclusão de novas iniciativas relacionadas à temática.

Art. 24. O Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação e o Plano de Integridade serão executados de forma articulada, no que concerne à temática de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação.

Art. 25. O monitoramento do Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação será realizado pelo Comissão Interna por meio de relatório anual de informações.

## TÍTULO IX

### DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 26. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

**APARECIDA GONÇALVES**

Este conteúdo não substitui o publicado na versão certificada.

