

# DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 14/04/2025 | Edição: 71 | Seção: 1 | Página: 279

Órgão: Ministério da Previdência Social/Gabinete do Ministro

## PORTARIA MPS Nº 944, DE 10 DE ABRIL DE 2025

Institui o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do Ministério da Previdência Social-MPS.

O MINISTRO DE ESTADO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL, no uso das atribuições que lhe conferem o art. 87, parágrafo único, incisos I e II da Constituição, e tendo em vista o disposto no Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, na Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, e no Guia Lilás aprovado pela Portaria Normativa CGU nº 58, de 7 de março de 2023, e considerando o Processo nº 10128.000479/2025-68, resolve:

Art. 1º Fica instituído o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação - PSPEAD do Ministério da Previdência Social com o objetivo de estabelecer iniciativas concretas para prevenção, acolhimento, apuração, responsabilização e autocomposição de conflitos para construção de ambientes de trabalho livres de assédio, discriminação e demais tipos 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 Previdência Social, sem distinção de hierarquia ou função.

Art. 2º São diretrizes do PSPEAD:

- I - Compromisso institucional;
- II - Universalidade;
- III - Acolhimento;
- IV - Comunicação não violenta;
- V - Integralização;
- VI - Resolutividade;
- VII - Confidencialidade; e
- VIII - Transversalidade.

Art. 3º O PSPEAD tem como objetivos específicos:

- I - Promover ambientes de trabalho saudáveis, seguros e respeitosos para todos os agentes públicos;
- II - Prevenir, detectar e enfrentar práticas de assédio moral, assédio sexual e discriminação;
- III - Assegurar a existência de canais acessíveis, confidenciais e eficazes para denúncias;
- IV - Implementar medidas de acolhimento, proteção e apoio às vítimas e denunciantes;
- V - Capacitar e sensibilizar agentes públicos sobre prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação;
- VI - Garantir a efetividade do programa por meio da integração entre os órgãos e entidades, centrais e descentralizados.

Art. 4º O PSPEAD será executado de forma articulada com o Programa de Integridade do Ministério da Previdência Social - Pró-Integridade.

### CAPÍTULO I

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



Art. 5º Os objetivos e as diretrizes deste PSPEAD serão implementados por meio do Plano de Ação, conforme previsto no Anexo I desta portaria.

Art. 6º As iniciativas do PSPEAD serão estruturadas em três eixos principais:

I - prevenção: iniciativas voltadas para a formação, sensibilização e promoção à saúde;

II - acolhimento: iniciativas destinadas à organização de redes e canais de acolhimento; e

III - tratamento de Denúncias: diretrizes, orientações e protocolos que visem evitar novas experiências traumáticas ao longo do processo de denúncia e possíveis retaliações.

#### Seção I

##### DO EIXO PREVENÇÃO

Art. 7º. Constituem ferramentas de prevenção no âmbito deste Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no Ministério da Previdência Social:

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.

§ 1º As ações de formação e capacitação para a prevenção do assédio e da discriminação deverão ser integradas aos instrumentos estratégicos do Ministério da Previdência Social, como o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) e os Planos de Integridade, observando capacitações específicas para ocupantes de cargos de liderança.

§ 2º 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.



Art. 8º. A unidade de gestão de pessoas do Ministério da Previdência Social é responsável por:

I - realizar levantamento e monitoramento periódicos do clima organizacional e da qualidade de vida no trabalho, com a finalidade de propor 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. 9º Compõem a estrutura setorial de acolhimento no Ministério da Previdência Social, as unidades:

I - Assessoria de Participação Social e Diversidade;

II - Comissão de ética;

III - Corregedoria;

IV - Ouvidoria;

V - Coordenação de Gestão de Pessoas; e

VI - Assessoria Especial De Controle Interno.

Art. 10. O Ministério da Previdência Social deverá 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. 11. 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 Previdência Social 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. 12. O Ministério da Previdência Social 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 10 desta portaria:

1. Página específica no site do Ministério da Previdência Social;

2. e-mails próprios; e

3. números de telefones das unidades da estrutura setorial de acolhimento.

Art. 13. Caso manifeste interesse em realizar a denúncia, as unidades da estrutura setorial de acolhimento orientarão a pessoa sobre os procedimentos que poderão ser realizados na plataforma Fala.BR ou presencialmente na Ouvidoria.



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

§ 2º As unidades deverão adotar medidas acautelatórias, que serão consideradas atos de gestão para preservar a integridade física e mental da pessoa afetada por assédio ou discriminação, independentemente das ações apuratórias, tais como:

I - alteração da unidade de desempenho das atribuições da vítima ou deferimento de teletrabalho, se for o caso, observados os normativos vigentes do Ministério; e

II - sugestão de encaminhamento para acolhimento profissional externo.

Parágrafo único. A rede de acolhimento, frente aos riscos psicossociais relevantes, orientada pelas informações do formulário de avaliação de risco e desde que com anuência da pessoa afetada por assédio ou discriminação, poderá adotar ações imediatas que não constituem penalidade.

### Seção III

#### DO EIXO TRATAMENTO DE 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 da Previdência Social 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, ou pela plataforma Fala.BR, disponibilizados pelo Ministério da Previdência Social.

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.

§ 1º 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.

§2º 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. 17. O tratamento e a apuração de denúncias de assédio ou discriminação deverão ser realizados para evitar a revitimização da pessoa denunciante. As oitivas deverão ocorrer sem a presença da pessoa denunciada, exceto quando houver justificativa expressa apresentada pela Comissão de Processo Administrativo Disciplinar.

Art. 18. Compete à unidade correcional o processamento das denúncias, notícias e manifestações relativas a assédio moral, assédio sexual, outras condutas de natureza sexual e discriminação, com o propósito de apurar a responsabilidade disciplinar nos casos que configurem violação de deveres ou proibições previstos na legislação aplicável.

Art. 19. O tratamento correcional das denúncias de assédio ou discriminação deverá ser conduzido com celeridade, controle efetivo e em caráter prioritário, resguardando a eficiência e a efetividade do procedimento, observando:

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

§ 2º Na apuração de irregularidades relacionadas à discriminação, a composição da comissão responsável pelo processo administrativo disciplinar deverá, sempre que possível, refletir a preponderância da participação ampla e equitativa, promovendo a diversidade e a representatividade das partes interessadas no caso concreto.

§ 3º Observados os direitos assegurados à pessoa denunciada, as declarações prestadas pela vítima de assédio ou discriminação serão consideradas meio de prova de elevada relevância, sendo sua análise pautada pelos princípios da imparcialidade e da busca pela verdade material.

Art. 20. O procedimento disciplinar, destinado à apuração das denúncias sob análise correcional, deverá observar as seguintes fases:

I - realização de juízo preliminar de admissibilidade, para verificar a presença de elementos mínimos indicativos de infração, autoria, materialidade e nexo causal, determinando-se o arquivamento do feito, quando ausentes tais elementos;

II - instauração de procedimento investigativo, quando necessário com o fim de coletar mais informações sobre a ocorrência dos fatos;

III - prolação de decisão final pela autoridade competente, que poderá ensejar:

1. arquivamento, nas hipóteses de ausência de autoria ou materialidade;

2. proposição de celebração de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), em casos de infrações de menor gravidade ou potencial ofensivo; ou

3. instauração de processo administrativo disciplinar quando houve recusa na aceitação do TAC e nos casos de maior gravidade.





IV - a aplicação da penalidade nos casos de assédio ou discriminação será definida mediante análise criteriosa, realizada após o pleno exercício do contraditório e da ampla defesa, observando-se os seguintes parâmetros para a dosimetria:

1. a natureza e a gravidade da infração cometida;
2. a extensão dos danos causados à vítima e ao ambiente institucional;
3. as circunstâncias agravantes ou atenuantes presentes no caso concreto; e
4. os antecedentes funcionais da pessoa denunciada.

Parágrafo único. A penalidade poderá incluir, dentre outras sanções, a aplicação da pena de demissão, nos termos da legislação em vigor, quando justificada pela gravidade dos fatos e das circunstâncias apuradas.

Art. 21. As práticas de assédio ou discriminação poderão igualmente configurar infrações de natureza ética, conforme disposto no Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal.

#### Seção IV

#### DAS AÇÕES E DO MONITORAMENTO

Art. 22. As ações do Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação serão propostas pelo Comitê de Integridade do MPS, aprovada pela Autoridade máxima do Ministério da Previdência Social, ou pelo(a) Ministro(a) de Estado, e publicadas no sítio eletrônico do Ministério.

Parágrafo único. As iniciativas constantes do Anexo I serão revisadas anualmente para atualização ou inclusão de novas iniciativas.

Art. 23. 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. 24. 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.



#### CAPÍTULO II

#### DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 25. A governança do Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação ficará sob responsabilidade do Comitê de Integridade do MPS, instituído pela Portaria MPS Nº 3.099, de 24 de setembro de 2024.

Ao Comitê de Integridade do MPS compete:

I - atuar como instância consultiva e deliberativa com vistas ao atingimento dos objetivos previstos no Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação - PSPEAD;

II - revisar o PSPEAD bienalmente e propor outras alterações a qualquer tempo;

III - submeter o PSPEAD revisado e outras propostas de alterações à apreciação do Ministro de Estado da Previdência Social;

IV - monitorar a execução do PSPEAD;

V - encaminhar relatórios anuais sobre o andamento do PSPEAD ao Comitê Gestor do Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal de que trata a Portaria Conjunta MGI/CGU nº 79, de 10 de setembro de 2024;

VI - propor ações e iniciativas e manifestar-se sobre temas relacionados ao enfrentamento do assédio e da discriminação;

VII - promover a realização de palestras, seminários e capacitações relativos à prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação;

VIII - prestar apoio técnico aos órgãos do Ministério da Previdência Social em assuntos relacionados ao PSPEAD; e

IX - participar de iniciativas de sensibilização para prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação a serem conduzidas pelos órgãos do Ministério da Previdência Social ".

Art. 26. O PSPEAD integrará a grade curricular dos cursos de formação ou de ambientação para ingresso nos cargos das carreiras, sob gestão do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, assim como dos cursos voltados à progressão funcional.

Art. 27. Os editais de licitação e os contratos com empresas prestadoras de serviços executados com regime de dedicação exclusiva de mão de obra deverão prever cláusulas em que as empresas assumam compromisso com o desenvolvimento de políticas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação em suas relações de trabalho e ações de capacitação para suas empregadas e seus empregados.

Art. 28. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

## GLOSSÁRIO

Para os fins desta Portaria, consideram-se os seguintes conceitos:

I - assédio Moral: conduta abusiva, repetitiva e prolongada, manifestada por meio de gestos, palavras, atitudes ou comportamentos que expõem o agente público a situações humilhantes, degradantes ou constrangedoras, cuja prática afete a dignidade, a integridade psíquica ou física da vítima.

II - assédio Moral Organizacional: prática sistemática imposta no ambiente profissional, de forma direta ou indireta, que impõe condições de trabalho abusivas, humilhantes ou degradantes aos agentes públicos, afetando a dignidade, a saúde e o ambiente organizacional.

III - assédio Sexual: infração criminal que consiste em constranger alguém para obter vantagem sexual. Podendo ocorrer em diversos ambientes.

IV - assédio Sexual Organizacional: conduta que constringe sexualmente os agentes públicos no ambiente profissional.

V - outras condutas de natureza sexual inadequadas: expressão representativa de condutas sexuais impróprias, na Administração Pública.

VI - 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.

VII - rede de Acolhimento: espaços institucionais responsáveis por realizar uma primeira escuta da situação, prestar informações e esclarecimentos, orientar e acolher as vítimas, informando os princípios deste Plano.

VIII - 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.

IX - 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.

X - unidades Setoriais do Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal - Sitai: unidades responsáveis pela gestão da integridade, da transparência e do acesso à informação no âmbito do MPS.

XI - universalidade: inclusão de todas as pessoas na esfera de proteção do presente Plano, incluindo servidoras e servidores efetivos, temporárias e temporários, comissionadas e comissionados, empregadas públicas e empregados públicos, estagiárias e estagiários, e trabalhadoras e trabalhadores terceirizados;

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



XIII - confidencialidade: as identidades de todas as partes envolvidas, incluindo as testemunhas, deverão ser protegidas a fim de evitar exposição ou retaliações, assegurando-se o sigilo e a confidencialidade das informações fornecidas;

XIV - 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;

XV - 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;

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

XVII - 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; e

XVIII - 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.

Parágrafo único. O MPS poderá por meio de suas instâncias de integridade fomentar quaisquer complementos ao presente plano.

CARLOS ROBERTO LUPI

ANEXO I

PLANO DE AÇÃO

Eixo de Prevenção	Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Unidade competente
	Ofertar Capacitação aos servidores com ao menos um curso da EV. G4 da Enap no ano	Elevação do nível de letramento sobre assédio e discriminação	Até dez/25	Gestão de Pessoas
	Realizar palestras de divulgação do Guia Lilás	Elevação do nível de letramento sobre assédio e discriminação	Até dez/25	Todo o órgão
	Ofertar Capacitação as lideranças com, no mínimo, 2 cursos na temática por ano	Elevação do nível de letramento sobre assédio e discriminação	Até dez/25	Gestão de Pessoas
	Desenvolver campanhas educativas para comunicação inclusiva	Elevação do nível de letramento sobre assédio e discriminação	Até dez/25	Assessoria de Comunicação

Eixo Acolhimento	Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Unidade competente
	Ofertar espaço de acolhimento com equipe multidisciplinar especializada	Propiciar espaço e atendimento qualificado	Até dez/25	Ouvidoria Corregedoria Assessoria Especial De Controle Interno
				Coordenação De Gestão De Pessoa
	Atuar em parceria com Ministério da Gestão e Inovação para ofertar serviços de saúde qualificados.	Propiciar atendimento psicológico qualificado	Até dez/25	Ministério da Gestão e Inovação (e órgãos parceiros)
	Preservar a integridade física e mental da pessoa afetada por assédio ou discriminação	Definir um rol de opções para gestores agirem assertivamente para cessar violências	Até dez/25	Ouvidoria Corregedoria Assessoria Especial De Controle Interno Coordenação De Gestão De Pessoa

Eixo Tratamento de Denúncias	Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Unidade competente
	Lançar campanha de divulgação dos canais de recebimento de denúncias (fluxos e Ouvidoria)	Melhorar níveis de conhecimento dos fluxos e canais existentes para denúncias; incentivar que a pessoa denuncie	Até dez/25	Ouvidoria e áreas correcionais
	Ofertar capacitação aos dirigentes para a aplicação de medidas acautelatórias	Proporcionar segurança às vítimas após denúncia	Até dez/25	Ouvidoria e áreas correcionais

Este conteúdo não substitui o publicado na versão certificada.

