

# DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 16/09/2025 | Edição: 176 | Seção: 1 | Página: 242

Órgão: Ministério dos Povos Indígenas/Gabinete da Ministra

## PORTARIA GM/MPI Nº 130, DE 11 DE JULHO DE 2025

Institui o Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito do Ministério dos Povos Indígenas.

A MINISTRA DE ESTADO DOS POVOS INDÍGENAS, no uso das atribuições que lhe conferem o artigo 87, parágrafo único, inciso I, da Constituição Federal, o art. 6º, §§ 1º e 2º, e o art. 11, do Decreto 12.122, de 30 de julho de 2024, e tendo em vista o art. 10, I, do Decreto nº 11.355, de 1º de janeiro de 2023, e no processo nº 15000.004081/2024-70, resolve:

Art. 1º Aprovar o Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito do Ministério dos Povos Indígenas, 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.

### CAPÍTULO I

#### DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 2º Consideram-se para os fins desta Portaria:

I - agente público: todo aquele que exerce mandato, cargo, emprego ou função, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, no âmbito do Ministério dos Povos Indígenas;

II - agente terceirizado: funcionário ou funcionária de empresa terceirizada que presta serviços no âmbito do Ministério dos Povos Indígenas;

III - estagiário: educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, que praticam atos educativos supervisionados no âmbito do Ministério dos Povos Indígenas;

IV - assédio moral: conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças de tais comportamentos e práticas, que se manifestam apenas uma vez ou repetidamente, por meio de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham a pessoa a situações humilhantes e constrangedoras, que causam ou são suscetíveis de causar a pessoa, ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física, degradando o clima de trabalho e colocando em risco sua vida profissional, incluído o assédio em razão de gênero;

V - assédio moral organizacional: processo contínuo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais;

VI - condutas assediadoras de cunho sexual: condutas praticadas 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 dignidade sexual;

VII - interculturalidade: promoção da interação, reconhecimento, respeito, diálogo, inclusão e integração entre culturas, especificidades sociais e espirituais, promovendo a valorização da diversidade cultural em diferentes contextos;

VIII - interseccionalidade: imbricamento entre diferentes sistemas discriminatórios como, o racismo, o sexismo e a opressão de classe, operando em formas específicas e multifacetárias como gênero, raça, etnia, classe, idade, escolaridade, deficiência, orientação sexual, entre outros;



IX - racismo: qualquer forma de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional;

X - discriminação: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, 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, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável;

XI - violência: uso intencional da força física ou do poder, real ou em ameaça, contra si próprio, contra outra pessoa, ou contra um grupo ou uma comunidade, que resulte ou tenha a possibilidade de resultar em lesão, morte, dano psicológico, deficiência de desenvolvimento ou privação de qualquer natureza;

XII - equidade: tratar desigualmente os desiguais na medida de sua desigualdade, no intuito de atingir a justiça social e assegurar os direitos humanos dos diferentes grupos sociais;

XIII - 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, causando-lhe constrangimento e violando a sua dignidade sexual; e

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

Parágrafo único. As definições previstas em normas superiores prevalecerão sobre as definições estabelecidas nesta Portaria, notadamente em casos de definições conflitantes.

Art. 3º O Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito do Ministério dos Povos Indígenas aplica-se:

I - às servidoras públicas e aos servidores públicos lotados e em exercício no Ministério dos Povos Indígenas;

II - às empregadas públicas e aos empregados públicos lotados e em exercício no Ministério dos Povos Indígenas;

§ 1º Quando se tratar de trabalhadora terceirizada ou trabalhador terceirizado, o Ministério dos Povos Indígenas deverá:

I - promover ações de prevenção contra o assédio e a discriminação;

II - garantir ações de acolhimento, quando a trabalhadora ou o trabalhador for denunciante ou vítima; e

III - encaminhar a denúncia à empresa contratante, quando a trabalhadora ou o trabalhador for a pessoa acusada.

§ 2º As medidas constantes neste artigo, aplica-se, no que couber, aos estagiários e às estagiárias.

§ 3º Na hipótese prevista no inciso III do § 1º, a Ouvidoria acompanhará o trâmite da denúncia até o encerramento do caso.

## CAPÍTULO II

### DOS FUNDAMENTOS, DIRETRIZES, OBJETIVOS E EIXOS DO PLANO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO

Art. 5º São fundamentos que norteiam o Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação:

I - respeito à dignidade da pessoa humana;

II - proteção à honra, à imagem e à reputação pessoal;

III - preservação dos direitos sociais do trabalho;

IV - garantia de um ambiente de trabalho sadio; e



V - proteção do denunciante e das testemunhas em face de represálias, nos termos do Decreto nº 10.153, de 3 de dezembro de 2019; e

VI - proteção da dignidade sexual.

Art. 6º São diretrizes do Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação:

I - compromisso institucional: o Ministério dos Povos Indígenas assume a responsabilidade de promover um 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;

II - universalidade: o plano se aplica a 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.

III - transversalidade: a abordagem das situações de assédio e discriminação pelo Ministério dos Povos Indígenas levará em consideração as dimensões sociocultural, institucional e individual;

IV - confidencialidade: o sigilo e a confidencialidade das informações fornecidas serão garantidos, protegendo-se a identidade e integridade das partes envolvidas, inclusive testemunhas, a fim de evitar exposição e retaliações;

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

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

VII - 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;

VIII - 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.



Art. 7º São objetivos do Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação:

I - promover medidas efetivas de prevenção: desenvolver e implementar ações de prevenção, conscientização e capacitação, e fomentar campanhas e eventos sobre assédio, a discriminação e outras formas de violência no trabalho;

II - garantir o acolhimento das vítimas: estabelecer mecanismos de acolhimento, suporte emocional e proteção para as vítimas de assédio e discriminação, assegurando um atendimento humanizado e confidencial, com vistas à promoção de um ambiente cooperativo e harmônico;

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

IV - responsabilizar os autores de infrações: aplicar aos autores de assédio e discriminação, as devidas sanções administrativas, conforme as normativas vigentes, visando a responsabilização e a justiça;

V - incentivar a resolução de conflitos: promover a autocomposição e a mediação de conflitos com vistas ao fomento à cooperação e à harmonia no ambiente de trabalho;

VI - implementar uma cultura organizacional pautada em respeito mútuo, equidade de tratamento e garantia de dignidade para todos, de modo a favorecer a tolerância à diversidade, por meio de ações de formação, sensibilização e promoção à saúde;

VII - proteger o denunciante e representante e os grupos historicamente vulnerabilizados, como mulheres, indígenas, pessoas negras, idosas, com deficiência e LGBTQIA+;

VIII - avaliar periodicamente o tema por meio de pesquisas do clima organizacional.

### CAPÍTULO III

### DA PREVENÇÃO

Art. 8º As ações de prevenção ao assédio e à discriminação, essenciais para fortalecer uma cultura organizacional baseada no respeito às diferenças, equidade e diversidade, devem promover a conscientização das condutas aceitáveis no ambiente de trabalho.

§ 1º Constituem ferramentas de prevenção no âmbito deste Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do Ministério dos Povos Indígena:

I - ações de sensibilização, voltadas à conscientização dos servidores (as), empregados (as) públicos e colaboradores (as) terceirizados (as) sobre a importância de um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso;

II - ações de formação, destinadas à capacitação dos servidores (as) e colaboradores(as) sobre temas relacionados ao assédio, à discriminação, ao racismo e à violência no trabalho;

III - ações voltadas à composição dos conflitos interpessoais;

IV - ações voltadas à promoção da saúde e prevenção de riscos e agravos, com o objetivo de prevenir a ocorrência de assédio, discriminação, ao racismo e demais formas de violência;

#### Seção I

##### Das ações de sensibilização

Art. 9º As ações de sensibilização serão realizadas por meio de campanhas, materiais informativos, eventos, e ações culturais, artísticas ou lúdicas, visando informar e conscientizar as pessoas que atuam no âmbito do Ministério dos Povos Indígenas, de forma a permitir a identificação de condutas ilícitas e a rápida adoção de medidas cabíveis.

§ 1º As ações de sensibilização terão como finalidade:

I - promover a equidade, a interculturalidade e combater todas as formas de discriminação e assédio, incluindo o esclarecimento sobre os elementos que caracterizam os vários tipos de condutas assediadoras, inclusive o assédio, a discriminação e demais outras formas de violência no trabalho;

II - desenvolver campanhas educativas e conteúdos informativos com linguagem não violenta, inclusiva, acessível e não discriminatória, alinhados às políticas de prevenção ao assédio e à discriminação, fornecendo exemplos de condutas que possam ser caracterizadas como assediadoras e violentas;

III - realizar iniciativas voltadas à promoção da qualidade de vida no trabalho, com a implementação de boas práticas para a prevenção de qualquer forma de violência no âmbito da administração pública;

IV - divulgar informações e conhecimentos sobre práticas de assédio e discriminação de gênero, raça e outros grupos, além das políticas para enfrentamento dessas práticas e da legislação pertinente;

V - divulgar materiais e políticas públicas de proteção, acolhimento, assistência e garantia de direitos às vítimas, incluindo canais acessíveis para denúncias e representações;

VI - estabelecer procedimentos para o encaminhamento de reclamações e denúncias de condutas assediadoras, assegurando-se o sigilo e o devido processo legal.

§ 2º Os resultados das ações de sensibilização e formação serão avaliados pela área de gestão de pessoas do Ministério dos Povos Indígenas por meio de análise de dados quantitativos e da avaliação de seus impactos, com o objetivo de promover a melhoria contínua das iniciativas de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação.

#### Seção II

##### Das ações de formação e treinamento

Art. 10 As ações de formação e capacitação para a prevenção do assédio e da discriminação deverão ser integradas aos instrumentos estratégicos do Ministério dos Povos Indígenas, incluindo o Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP e o Plano de Integridade.

§ 1º Os temas de prevenção ao assédio, à discriminação, ao racismo e demais formas de violência deverão ser abordados desde o ingresso da pessoa no Ministério dos Povos Indígenas, quanto ao longo de toda a trajetória funcional de servidores (as), inclusive em estágio probatório, empregados (as)





públicos (as) e terceirizados (as).

§ 2º 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.

§ 3º As formações e capacitações, presenciais ou a 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;

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 de racismo, machismo, misoginia, etarismo, capacitismo e LGBTfobia em suas várias formas;

X - identificação e enfrentamento de assédio moral, sexual e discriminação;

XI - intervenção de espectadores(as), abordando como agir frente a situações de assédio e discriminação;

XII - atuação com base em fluxograma de acolhimento, recebimento e encaminhamento de denúncias; e

XIII - interrupção de situações assediadoras, inclusive de assédio moral, sexual e discriminação.

§ 4º A alta administração do Ministério dos Povos Indígenas deverá participar de formações específicas e periódicas, com foco na gestão de equipes e na promoção de ambientes de trabalho inclusivos.

§ 5º 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 Plano de Desenvolvimento de Pessoas.

### Seção III

Das ações voltadas à promoção da saúde e prevenção de riscos e agravos

Art. 11 Por meio de ato da Ministra de Estado, poderão ser regulados protocolos, mecanismos, fluxos e indicadores sistêmicos para identificar e monitorar situações de absenteísmo e adoecimento relacionadas a possíveis casos de assédio e discriminação no ambiente de trabalho, além de orientar as equipes de saúde e segurança.

§ 1º Para a efetiva implementação desse plano, deverão ser adotadas medidas para a promoção da saúde, em conformidade com as seguintes diretrizes:

I - a realização de levantamentos e monitoramentos periódicos do clima organizacional e da qualidade de vida no trabalho, com o objetivo de redirecionar ações e aprimorar estratégias para o enfrentamento de práticas de assédio e discriminação que possam causar adoecimento ou afastamento no ambiente de trabalho; e

II - a estruturação de 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.



§ 2º Os resultados dessas iniciativas subsidiarão as demais ferramentas de prevenção deste plano, criando um ciclo virtuoso que contribua para o desenvolvimento de um ambiente de trabalho que promova o bem-estar e a integridade física e psicológica das pessoas que atuam no Ministério dos Povos Indígenas.

## CAPÍTULO IV

### DO ACOLHIMENTO

Art. 12 Durante o atendimento às pessoas afetadas por assédio ou discriminação, caso elas demonstrem fragilidade e expressem o desejo de não continuar a relatar os fatos, a denúncia será arquivada com a sua concordância.

§ 1º A partir do registro da denúncia espontânea, a Rede de Acolhimento será imediatamente acionada para adotar as providências administrativas necessárias ao acolhimento e à apuração dos fatos.

§ 2º A vítima será instada a prestar novas declarações apenas quando estritamente necessário, de modo a evitar revitimização e reduzir seu sofrimento durante o processo.

§ 3º As medidas adotadas pela Rede de Acolhimento deverão garantir que a vítima não seja submetida a procedimentos repetitivos, invasivos ou desnecessários.

#### Seção I

##### Da Rede de Acolhimento

Art. 13 No âmbito do Ministério dos Povos Indígenas, a Rede de Acolhimento é constituída pela Diretoria de Gestão e Administração (DGA), Corregedoria (CORREG), Ouvidoria (OUVID) e Comissão de Ética (CEMPI).

§ 1º A Rede de Acolhimento tem as seguintes finalidades:

I - prestar esclarecimentos e informações sobre o tema do assédio e da discriminação;

II - acolher as pessoas afetadas por assédio, discriminação, racismo ou outras formas de violência no ambiente de trabalho;

III - buscar soluções sistêmicas para eliminar situações de assédio e discriminação no ambiente de trabalho; e

IV - encaminhar a pessoa afetada para atendimento especializado, quando necessário.

§ 2º A participação na Rede de Acolhimento é considerada prestação de serviço público relevante, não remunerada.

§ 3º Para além do estabelecido no Art. 6º desta Portaria, outras diretrizes serão aplicadas para o funcionamento da Rede de Acolhimento serão estabelecidas por meio de ato da Ministra de Estado dos Povos Indígenas, conforme a definição estabelecida pelo Comitê Gestor do Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, suas Autarquias e Fundações, disciplinado pela Portaria Conjunta MGI/CGU nº 79, de 2024.

#### Seção II

##### Da Equipe de Acolhimento

Art. 14 A Rede de Acolhimento formará uma equipe de acolhimento, que será responsável pelo atendimento às pessoas afetadas e atuará de acordo com suas diretrizes, com as seguintes atribuições:

I - realizar o acolhimento das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, garantindo um ambiente seguro e confidencial;

II - prestar esclarecimentos sobre os direitos das vítimas e os procedimentos institucionais para a apuração das denúncias;

III - orientar as pessoas atendidas sobre os mecanismos de denúncia disponíveis e os encaminhamentos necessários;

IV - promover e requisitar profissionais da área da saúde para promover suporte emocional e psicológico; e



V - acompanhar o andamento dos casos e prestar informações periódicas à Rede de Acolhimento, assegurando o cumprimento das medidas adotadas e a proteção dos direitos das vítimas.

Parágrafo único. A Equipe de Acolhimento será constituída, sempre que possível, por profissionais das áreas de saúde, psicologia, e gestão de pessoas, além de membros com formação da própria Rede de Acolhimento.

Art. 15 A Rede de Acolhimento prestará suporte a todas as pessoas que exercem suas atividades no âmbito do Ministério dos Povos Indígenas e que tenham sido afetadas por assédio ou discriminação, garantindo acessibilidade e acolhimento a todas que necessitarem de orientação e apoio.

§1º O acolhimento será realizado, preferencialmente, por uma pessoa do mesmo gênero e/ou raça da pessoa atendida, visando proporcionar maior conforto e confiança no processo de apoio.

§ 2º As pessoas afetadas por assédio ou discriminação serão atendidas em ambiente adequado, seja presencial ou virtual, com acessibilidade, e poderão optar por serem atendidas no órgão ou entidade de sua escolha.

§ 3º As ações de acolhimento e escuta deverão observar o uso de linguagem não violenta e serão pautadas no cuidado com as pessoas expostas a riscos psicossociais, sendo preferencialmente apoiadas por profissionais da área da saúde.

§ 4º Os atendimentos realizados pela equipe seguirão o Protocolo de Acolhimento previsto no Anexo II da Portaria MGI nº 6.719, de 2024.

§ 5º Quando a denúncia de assédio ou discriminação contiver indícios de crime ou ilícito penal, a pessoa denunciante deverá ser informada, durante o atendimento, sobre a possibilidade de registrar a ocorrência na Delegacia Especial de Atendimento à Mulher (DEAM), na Delegacia de Crimes Raciais e Delitos de Intolerância (Decradi) ou em outra Delegacia da Polícia Civil competente.

§ 6º Caso a identificação de crime ou ilícito penal ocorra no âmbito da apuração correcional, a unidade de correição deverá encaminhar cópia dos autos de sindicância ou remeter o processo administrativo disciplinar ao Ministério Público Federal, nos termos do art. 154, parágrafo único, da Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990.



### Seção III

#### Do Canal de Acolhimento

Art. 16 O Ministério dos Povos Indígenas manterá canal permanente de acolhimento e escuta ativa, garantindo sua ampla divulgação no ambiente interno de trabalho.

### CAPÍTULO IV

#### DAS MEDIDAS ACAUTELATÓRIAS

Art. 17 As medidas acautelatórias serão adotadas como atos de gestão para preservar a integridade física e mental da pessoa afetada por assédio ou discriminação ou de seu agressor, sendo independentes de eventuais atividades correcionais.

§ 1º Tais medidas poderão incluir:

I - a alteração da unidade de desempenho das atribuições da pessoa afetada;

II - a concessão de teletrabalho, em conformidade com os normativos vigentes, visando à proteção e ao bem-estar da pessoa.

§ 2º Os integrantes da Equipe de Acolhimento, com a concordância da pessoa afetada, poderão sugerir ao órgão de gestão de pessoas a adoção de medidas acautelatórias.

§ 3º A Diretoria de Gestão e Administração da Secretaria-Executiva, diante de riscos psicossociais relevantes e com base nas informações do formulário de avaliação de risco apresentado pela Equipe de Acolhimento, poderá, com a anuência da pessoa afetada, adotar ações imediatas que não configurem penalidade, visando à preservação da integridade física e mental da pessoa em situação de vulnerabilidade.

### CAPÍTULO V

#### DA DENÚNCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

Art. 18 Condutas que possam configurar assédio, discriminação, racismo ou outras formas de violência no trabalho, poderão ser denunciadas por:

I - qualquer pessoa, identificada ou não, que se perceba alvo de condutas assediadoras ou discriminatórias no ambiente de trabalho; e

II - qualquer pessoa, identificada ou não, que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar a ocorrência de condutas assediadoras ou discriminatórias no ambiente de trabalho.

Art. 19 A pessoa denunciante deverá buscar os canais de atendimento da Ouvidoria, seja de forma presencial, por meio da plataforma Fala.BR ou qualquer outro meio hábil, para o registro da denúncia.

Parágrafo único. Para fins do disposto nesta Portaria, considera-se:

I - denúncia: informação encaminhada por qualquer pessoa que indica a prática de irregularidade ou de ilícito cuja solução dependa da atuação das unidades apuratórias competentes;

II - representação: manifestação escrita encaminhada por agentes públicos, nos termos do art. 116, VI e XII, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, ou por órgãos e entidades públicas, que noticie à autoridade competente, a ocorrência de ilegalidades, omissões ou abuso de poder passíveis de apuração no âmbito administrativo.

Art. 20 A Equipe de Acolhimento deverá, durante o atendimento, orientar a pessoa sobre a possibilidade de registrar a denúncia na plataforma Fala.BR.

Parágrafo único. Caso a pessoa afetada pela conduta assediadora ou discriminatória não se sinta em condições de realizar o registro da denúncia, deverá expressamente manifestar o desejo de a equipe de acolhimento fazê-lo.

Art. 21 Todas as denúncias de práticas assediadoras e discriminatórias recebidas pelos diferentes meios, feitas por qualquer pessoa que exerça atividade pública, deverão ser encaminhadas à Ouvidoria.

## CAPÍTULO VI

### DA PROTEÇÃO DA PESSOA DENUNCIANTE

Art. 22 Deverá ser assegurada à pessoa denunciante e às testemunhas, proteção contra ações ou omissões praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar condutas assediadoras e discriminatórias.

§ 1º A prática de atos de retaliação poderá ser comunicada, por meio da plataforma Fala.BR ou qualquer outro meio hábil, para o registro da denúncia, com menção à denúncia anterior, e encaminhada à Controladoria-Geral da União para o devido processamento.

§ 2º Constituem exemplos de atos de retaliação:

I - demissão arbitrária;

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

III - imposição de sanções sem observância ao devido processo legal;

IV - prejuízos remuneratórios ou materiais de qualquer natureza, sem justificativa legal; e

V - retirada de benefícios, diretos ou indiretos, sem justificativa legal.

## CAPÍTULO VII

### DAS APURAÇÕES E DO PROCESSO DISCIPLINAR

Art. 23 As denúncias, notícias e manifestações referentes a condutas de natureza assediadora e discriminatória serão processadas pela Corregedoria do Ministério dos Povos Indígenas e submetidas à apuração de responsabilidade disciplinar, quando constituírem violações a deveres ou proibições previstas na Legislação aplicável.

§ 1º Na hipótese de arquivamento da denúncia ou representação pela Corregedoria em razão da não configuração de falta disciplinar, a denúncia ou representação será encaminhada à Comissão de Ética do Ministério dos Povos Indígenas para exame quanto à questão ética.





§ 2º Em caso de apuração de supostas irregularidades pela Corregedoria do Ministério dos Povos Indígenas, relacionadas à discriminação e ao racismo, 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 O tratamento e a apuração de denúncias de assédio, discriminação, racismo e demais formas de violência no trabalho, deverão ser conduzidos de modo a evitar a revitimização.

§ 4º Caso a denúncia ou a representação envolvendo a prática de condutas assediadoras e discriminatórias seja arquivada em qualquer procedimento administrativo, a pessoa denunciante deverá ser informada.

#### DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 24 A Corregedoria e a Ouvidoria do Ministério deverão nos limites de suas respectivas competências, manter registros estatísticos de denúncias recebidas e processadas, investigações, sindicâncias e procedimentos administrativos disciplinares que envolvam o assédio e a discriminação no ambiente de trabalho, a fim de subsidiar as ações institucionais para a prevenção e o enfrentamento da violência.

Parágrafo único. Os dados estatísticos deverão ser encaminhados anualmente ao Gabinete da Ministra, a fim de subsidiar as ações institucionais para a prevenção e o enfrentamento ao assédio e à discriminação.

Art. 25 O Ministério dos Povos Indígenas apresentará relatórios anuais ao Comitê Gestor, que conterão as informações sobre o desenvolvimento das ações deste Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação.

Art. 26 O Ministério dos Povos Indígenas poderá firmar contratos, acordos de cooperação técnica ou ajustes com órgãos e entidades públicas ou privadas, garantindo o sigilo das informações, com o objetivo de apoiar a Rede de Acolhimento, especialmente quanto aos serviços de acolhimento, promovendo atendimentos por equipes multiprofissionais qualificadas, interdisciplinares e diversas, assegurando a implementação efetiva das ações e o cumprimento dos objetivos estabelecidos neste Plano.

Parágrafo único. Os contratos e acordos firmados deverão prever mecanismos de avaliação e monitoramento contínuo das ações desenvolvidas, garantindo a qualidade dos atendimentos e o cumprimento dos compromissos assumidos pelas partes envolvidas.

Art. 27 As medidas de prevenção e enfrentamento ao assédio, à discriminação, ao racismo e demais formas de violência no trabalho previstas nesta Portaria não excluem a aplicação de outras normas e políticas vigentes sobre o tema, que continuarão sendo observadas de maneira complementar.

Parágrafo. As normas complementares voltadas à plena execução deste Plano, inclusive as referentes ao fluxo de recebimento e processamento de denúncias e representações e o funcionamento da Rede de Acolhimento, serão estabelecidas por meio de atos específicos da Ministra de Estado dos Povos Indígenas.

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

**SONIA GUAJAJARA**

Este conteúdo não substitui o publicado na versão certificada.

