

DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 24/01/2025 | Edição: 17 | Seção: 1 | Página: 3

Órgão: Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação

PORTARIA MCTI Nº 8.885, DE 22 DE JANEIRO DE 2025

Institui o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito do Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação.

A MINISTRA DE ESTADO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E INOVAÇÃO, 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 no Processo Administrativo nº 01245.017247/2024-31, resolve:

TÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Fica instituído o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito da Administração Central e das Unidades de Pesquisa (UP's) do Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação (MCTI), com o objetivo de estabelecer diretrizes para promoção de ações eficazes de prevenção, acolhimento, apuração, responsabilização e autocomposição de conflitos para construção de ambientes de trabalho livres de assédio, discriminação e demais tipos de violência.

Art. 2º São objetivos específicos do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito do MCTI:

I - desenvolver um conjunto de ações coordenadas para prevenir o assédio e a discriminação, por meio de estratégias educativas que abordem tanto a formação quanto a sensibilização de pessoas que exercem atividade pública;

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 - definir e estruturar instâncias direcionadas a promoção de acolhimento, escuta ativa, orientação e acompanhamento das pessoas afetadas por assédio e discriminação, para mitigar os riscos psicossociais da violência no 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;

V - assegurar que os procedimentos administrativos correccionais não promovam a revitimização;

VI - garantir a efetividade do Plano, por meio da integração entre os órgãos de assistência direta e imediata ao Ministro de Estado da Ciência, Tecnologia e Inovação, os órgãos singulares e as Unidades de Pesquisa.

Parágrafo único. Todas as fases de execução do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito do MCTI deverão adotar o uso de linguagem inclusiva e não violenta.

Art. 3º São diretrizes gerais do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito do MCTI:

I - 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;



II - 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, independentemente de sua origem, gênero, orientação sexual ou qualquer outra característica;

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

IV - 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;

V - 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;

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

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; e

VIII - transversalidade: 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.

Art. 4º Para fins desta Portaria, o Plano deverá considerar 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 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;

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 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;

IV - Importunação Sexual: praticar, contra alguém e sem a sua anuência, ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro, caracterizado por crimes sexuais contra vulnerável;

V - Condutas de Conotação Sexual: condutas menos graves, desagradáveis e prejudiciais ao ambiente de trabalho, as quais poderão configurar infrações disciplinares leves ou intermediárias, sujeitas às penalidades de advertência ou suspensão;

VI - Outras Condutas de Natureza Sexual Inadequadas: expressão representativa de condutas sexuais impróprias, de médio ou baixo grau de reprovabilidade;

VII - 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;

VIII - Rede de Acolhimento: espaço institucional responsável por realizar uma primeira escuta da situação, prestar informações e esclarecimentos, orientar e acolher as vítimas, informando as diretrizes deste Plano Setorial;



IX - 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; e

X - 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.

TÍTULO II

DA PREVENÇÃO

Art. 5º Constituem ferramentas de prevenção no âmbito do Plano Setorial:

I - ações de formação;

II - ações de sensibilização; e

III - ações de promoção da saúde e prevenção de riscos e agravos.

CAPÍTULO I

AÇÕES DE FORMAÇÃO

Art. 6º A Administração Central e as Unidades de Pesquisa deverão incorporar a temática no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) e no Plano de Integridade.

§ 1º O MCTI deverá contemplar as temáticas de prevenção do assédio e da discriminação na formação inicial, na ambientação das servidoras e dos servidores públicos federais em estágio probatório e ao longo de toda sua jornada laboral.

§ 2º As ações de formação e de capacitação deverão abordar temas relacionados ao assédio, à discriminação e suas repercussões jurídicas e gerenciais, à gestão participativa e humanizada, à comunicação não violenta e à intervenção da espectadora e do espectador, considerando, quando pertinente, as diferentes realidades do trabalho presencial e do teletrabalho, contemplando, obrigatoriamente, o letramento étnico-racial, de gênero e demais formas de discriminação e suas interseccionalidades.

§ 3º Ocupantes de cargos de liderança, independentemente do nível, deverão participar de formação complementar específica, periodicamente, com conteúdo adequado a gestoras e gestores de equipes.

Art. 7º O MCTI deverá consolidar nos relatórios do PDP as ações formativas realizadas pelas equipes e dirigentes, contendo a carga horária destinada ao tema, no ano.

Art. 8º A capacitação promoverá o desenvolvimento de temas direcionados à rotina de trabalho, dentre eles:

I - como promover modelo de gestão cooperativo, humanizado e não violento nos ambientes de trabalho, tanto físicos quanto virtuais, envolvendo todas as servidoras e servidores e demais trabalhadoras e trabalhadores com qualquer vínculo, tais como terceirizadas e terceirizados, estagiárias e estagiários, bolsistas e outros;

II - como utilizar a comunicação não violenta e a escuta ativa na rotina de trabalho;

III - como identificar o racismo, o machismo, a misoginia, o etarismo, o capacitismo e a LGBTfobia em suas diversas formas de manifestação e dimensões no ambiente de trabalho;

IV - como identificar situações de assédio moral, assédio sexual e discriminação;

V - como agir diante de situação de assédio moral, assédio sexual e discriminação com base em fluxograma de acolhimento, recebimento e encaminhamento de denúncias; e

VI - como interromper situações de assédio moral, assédio sexual e discriminação.

Parágrafo único. A Rede de Acolhimento terá prioridade no processo de formação e capacitação e deverá, obrigatoriamente, 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.

CAPÍTULO II

AÇÕES DE SENSIBILIZAÇÃO

Art. 9º A sensibilização deverá ser realizada por meio de campanhas, materiais informativos, eventos, ações culturais, artísticas, lúdicas ou outras formas de comunicação e expressão, que possam alcançar e sensibilizar o maior número possível de pessoas que exercem atividade pública.

§ 1º Os Planos de Comunicação da Administração Central e das Unidades de Pesquisa deverão prever ações periódicas de divulgação e compreensão da temática.

§ 2º A sensibilização deverá ter como objetivo a promoção de:

I - equidade e combate a todas as formas de discriminação e de assédio;

II - campanhas educativas e conteúdos informativos com linguagem não violenta, inclusiva, acessível e não discriminatória, em todos os processos de comunicação, alinhadas a este Plano Setorial e ao Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD);

III - ações voltadas à qualidade de vida no trabalho; e

IV - informação e conhecimento acerca das práticas de assédio e discriminação de gênero, raça, idade, pessoas com deficiência e de outros grupos e das políticas para o seu enfrentamento.

Art. 10. No ato de posse da servidora e/ou do servidor, deverá ser dada ciência do PFPEAD e do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, que fará parte dos processos permanentes de formação e capacitação.

Art. 11. As empresas de prestação de serviços executados com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, contratadas pela Administração Pública Federal, deverão observar as diretrizes do presente Plano, e promover práticas respeitadas e humanizadas.

Art. 12. Os editais de licitação e os contratos com empresas prestadoras de serviços, celebrados após a vigência deste Plano, 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 enfrentamento do assédio e da discriminação em suas relações de trabalho, bem como, na sua gestão e ações de formação para suas empregadas e empregados.

Parágrafo único. Será recomendado, nos contratos vigentes, ações de ciência, sensibilização e capacitação sobre este Plano Setorial.

Art. 13. A Administração Central e as Unidades de Pesquisa deverão avaliar o resultado das ações de sensibilização e de formação por meio de análise de dados quantitativos e de seus impactos.

CAPÍTULO III

AÇÕES DE PROMOÇÃO DA SAÚDE E PREVENÇÃO DE RISCOS E AGRAVOS

Art. 14. A Administração Central, por meio do Serviço de Atenção à Saúde do Servidor (SEASS), e as Unidades de Pesquisa, por meio de suas áreas de gestão de pessoas, deverão estruturar políticas de prevenção e promoção da saúde das pessoas que exercem atividades públicas, definindo protocolos, mecanismos, fluxos e marcadores sistêmicos.

Parágrafo único. O objetivo das ações é identificar e monitorar situações de absenteísmo e adoecimento decorrentes de possíveis situações de assédio e discriminação no trabalho, além de orientar as equipes de saúde e segurança.

Art. 15. A Administração Central e as Unidades de Pesquisa deverão adotar medidas com vistas à promoção da saúde, observando as diretrizes deste Plano Setorial, dentre as quais destacam-se:

I - 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 - 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.

Parágrafo único. Os resultados provenientes dessas iniciativas subsidiarão as demais ferramentas de prevenção deste Plano Setorial, retroalimentando-se e estabelecendo um ciclo virtuoso para o desenvolvimento de um ambiente laborativo propício ao bem-estar e à integridade física e psicológica de pessoas que exercem atividades públicas federais.

TÍTULO III

DO ACOLHIMENTO

CAPÍTULO I

REDE DE ACOLHIMENTO

Art. 16. A Administração Central e as Unidades de Pesquisa instituirão Rede de Acolhimento, responsável por realizar uma primeira escuta da situação de assédio e discriminação, prestar informações e esclarecimentos, orientar e acolher as vítimas, informando as diretrizes deste Plano Setorial e do PFPEAD.

Parágrafo único. A Administração Central e as Unidades de Pesquisa poderão instituir Comissões de Apoio ao Acolhimento com representação direta de servidoras e servidores, tendo por princípio, sempre que possível, a diversidade na sua composição.

Art. 17. A Rede de Acolhimento terá as seguintes finalidades:

- I - prestar esclarecimentos e informações sobre o tema do assédio e da discriminação;
- II - acolher as pessoas afetadas por assédio ou discriminação no ambiente de trabalho;
- III - buscar soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e discriminação no trabalho; e
- IV - orientar a pessoa para atendimento especializado, quando necessário.

Art. 18. Constituirão a Rede de Acolhimento:

- I - Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas;
- II - Assessoria de Participação Social e de Diversidade;
- III - Ouvidoria;
- IV - Secretaria-Executiva da Comissão de Ética;
- V - Secretaria Executiva;
- VI - Secretarias Finalísticas;
- VII - Unidades de Pesquisa.

§ 1º Nas Unidades de Pesquisa, constituirão a Rede de Acolhimento as representações descentralizadas das áreas listadas nos incisos I a III do caput, caso existam, ou setores equivalentes.

§ 2º Representantes da Rede de Acolhimento previstos nos incisos V e VI do caput serão gestores e gestoras ocupantes de cargo comissionado executivo ou função comissionada executiva, igual ou superior ao nível 13.

§ 3º Representantes da Rede de Acolhimento previstos nos incisos VII do caput serão gestores e gestoras ocupantes de cargo comissionado executivo ou função comissionada executiva, igual ou superior ao nível 10.

§ 4º A Corregedoria poderá receber denunciante ou vítimas, para orientações e encaminhamentos à Rede de Acolhimento.

Art. 19. As pessoas afetadas deverão ser atendidas em ambiente adequado, presencial ou virtual, acessível e com garantia de privacidade, podendo optar por atendimento em quaisquer órgãos que compõem a Rede de Acolhimento tratada no Art. 18, independente de lotação ou exercício.



Parágrafo único. A pessoa afetada por assédio ou discriminação poderá escolher qualquer pessoa servidora lotada nas instâncias da Rede de Acolhimento, referentes aos incisos de I a IV, para a realização do atendimento.

Art. 20. O Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação poderá celebrar termos de cooperação técnica com universidades e contratar serviços de acolhimento, observando o sigilo das informações, com o objetivo de apoiar a Rede de Acolhimento, promovendo atendimentos com equipes multiprofissionais qualificadas, interdisciplinares e diversas.

CAPÍTULO II

CANAIS DE ACOLHIMENTO

Art. 21. O Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação manterá canais, presenciais e virtuais, permanentes de acolhimento e escuta, por meio da Rede de Acolhimento.

Parágrafo Único. Será dada ampla divulgação sobre os canais de acolhimento por intermédio de campanhas institucionais de promoção do Plano Setorial do MCTI.

Art. 22. Sempre que possível, o atendimento deverá ser realizado por pessoa do mesmo gênero e/ou raça da pessoa atendida.

Art. 23. As ações de acolhimento e escuta das pessoas afetadas pelo assédio ou discriminação observarão a linguagem não violenta e serão pautadas na lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais.

CAPÍTULO III

DAS MEDIDAS ACAUTELATÓRIAS

Art. 24. As medidas acautelatórias são atos de gestão destinados a preservar a integridade física e mental da pessoa afetada, sendo independentes das atividades correcionais.

§ 1º Essas medidas poderão incluir a alteração do local de trabalho ou o deferimento do teletrabalho, respeitados os normativos vigentes e a anuência da pessoa afetada.

§ 2º A Rede de Acolhimento, desde que, com a concordância da pessoa afetada por assédio ou discriminação e em diálogo com a liderança da unidade, poderá prescrever medidas acautelatórias, encaminhar para acolhimento profissional e preencher formulário de avaliação de risco para unidade de gestão de pessoas responsável, para análise de providências.

§ 3º A unidade de gestão de pessoas responsável, 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.

TÍTULO IV

DA DENÚNCIA

Art. 25. 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 trabalho; e

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

§ 1º A pessoa denunciante deverá buscar os canais de atendimento da Ouvidoria, seja de forma presencial ou por meio da plataforma Fala.BR., para o registro da denúncia.

§ 2º Caso a pessoa afetada não se sinta apta para registrar a denúncia, a Rede de Acolhimento poderá acionar a Ouvidoria para realizar o registro, conforme a vontade da pessoa afetada.

§ 3º Em caso de eventual apuração correcional, a suposta vítima, quando solicitado pela Corregedoria, deverá ser identificada, assim como a suposta agressora ou o suposto agressor.

Art. 26. Todas as denúncias de assédio ou discriminação, desde que haja indícios de configuração, deverão ser encaminhadas, preferencialmente, à Ouvidoria.



§ 1º A pessoa denunciante pode, a sua escolha e conveniência, receber o acolhimento em outra unidade, ao final do que, havendo a opção de denunciar, a unidade deverá realizar o registro da manifestação na Plataforma Fala.BR.

§ 2º Caso a denúncia de assédio ou discriminação apresente indício de crime ou ilícito penal, a Rede de Acolhimento deverá esclarecer à pessoa denunciante sobre a possibilidade de apresentar notícia crime, 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. 27. A Ouvidoria deverá implementar tratamento específico para as denúncias, com identidade própria denominada "Ouvidoria Interna da Servidora, do Servidor, da Trabalhadora e do Trabalhador no Serviço Público", que será responsável pela orientação, acolhimento e tratamento das demandas internas oriundas das relações de trabalho.

CAPÍTULO I

DA PROTEÇÃO DA PESSOA DENUNCIANTE

Art. 28. Deverá ser assegurada à pessoa denunciante e às testemunhas proteção contra ações ou omissões praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar.

Art. 29. A ocorrência de atos de retaliação deverá ser registrada no Fala.BR, fazendo menção à denúncia anterior, e encaminhada à Controladoria-Geral da União para o devido processamento.

Art. 30. A prática de ações ou omissões de retaliação à pessoa denunciante configura falta disciplinar grave e sujeitará o agente, observados o contraditório e a ampla defesa, 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 redação dada pelo art. 15 da Lei nº 13.964, de 24 de dezembro de 2019.

Art. 31. São garantias à pessoa denunciante e à pessoa vítima:

- I - privacidade;
- II - sigilo das informações prestadas;
- III - disponibilização de tempo necessário para escuta ativa;
- IV - eventual registro da manifestação;
- V - estabelecimento de relação de confiança, prezando pela empatia e respeito; e
- VI - ambiente de escuta acolhedor.

Parágrafo único. Em relação à pessoa vítima, deverá ser observado o § 3º, do art. 25 desta Portaria.

TÍTULO V

DAS INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES

Art. 32. As denúncias, notícias e manifestações sobre assédio moral, assédio sexual, outras condutas de natureza sexual e discriminação serão processadas pela unidade correccional, visando apurar a responsabilidade disciplinar, quando constituírem violações a deveres ou proibições previstas na legislação aplicável.

Art. 33. O procedimento disciplinar, em eventual apuração correccional, 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.

TÍTULO VI

DO PLANO DE AÇÃO

Art. 34. Os objetivos e diretrizes desse Plano Setorial do MCTI serão realizados por meio de um Plano de Ação, que definirá, dentre outras informações:

- I - a descrição da ação;
- II - os resultados esperados;
- III - prazo estimado para implementação ou conclusão; e
- IV - áreas Responsáveis.

§ 1º O Plano de Ação será revisado anualmente, acompanhado de relatório que determina a conclusão das ações previstas, os motivos para a não conclusão das ações previstas e a repactuação de prazo estimado de conclusão.

§ 2º O Plano de Ação é apresentado no Anexo desta Portaria, podendo ser modificado ou atualizado conforme revisão prevista no parágrafo primeiro.

TÍTULO VII

DO COMITÊ GESTOR DO PLANO SETORIAL

Art. 35. Fica instituído o Comitê Gestor do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do MCTI, formado por dois representantes, titular e suplente, de cada umas das seguintes áreas do Ministério:

- I - Assessoria Especial de Controle Interno, que o coordenará;
- II - Secretaria-Executiva;
- III - Assessoria de Participação Social e de Diversidade;
- IV - Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas;
- V - Corregedoria;
- VI - Ouvidoria; e
- VII - Comissão de Ética.

§ 1º Os representantes do Comitê Gestor e suas respectivas suplências serão indicados pelos titulares que representam e designados em ato da autoridade máxima do MCTI, no prazo de até trinta dias a contar da publicação deste Plano Setorial.

§ 2º A participação no Comitê Gestor será considerada prestação de serviço público relevante, não remunerada.

§ 3º O Comitê Gestor se reunirá, em caráter ordinário, quadrimestralmente, ou extraordinário, mediante convocação prévia de sua coordenação, a qualquer tempo.

§ 4º O quórum de reunião e de aprovação do Comitê Gestor é de maioria simples.

§ 5º As reuniões do Comitê Gestor poderão ocorrer em formato presencial, por videoconferência ou híbrido.

Art. 36. O Comitê Gestor tem como atribuições:

- I - monitorar e avaliar o cumprimento do Plano de Ação a que se refere o Art. 34;
- II - revisar e propor alterações, ajustes ou modificações no Plano de Ação, conforme previsão do § 1º do Art. 34;
- III - avaliar o alcance dos resultados e propor a autoridade máxima do Ministério a alteração, ajuste ou modificação do Plano Setorial;
- IV - articular-se com outras unidades do MCTI, com as entidades vinculadas ou com órgãos externos para promoção, execução, monitoramento e revisão do Plano Setorial e do Plano de Ação;



V - prestar apoio à Rede Acolhimento quanto à composição, às capacitações necessárias para seus integrantes, à atuação, às medidas acautelatórias, às providências e aos demais assunto afetos ao Plano Setorial, até a composição das Comissões de Apoio ao Acolhimento que trata o Parágrafo Único do Art. 16;

VI - 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 VIII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 37. Fica revogada a Portaria MCTI nº 4.220, de 21 de dezembro de 2020.

Art. 38. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

LUCIANA SANTOS

ANEXO IGLOSSÁRIO

I. Gestão humanizada: forma de gestão que valoriza as pessoas, reconhece suas potencialidades, respeita suas diferenças, estimula seu desenvolvimento, promove sua saúde e bem-estar, incentiva sua participação, colaboração e corresponsabilidade, e busca alcançar resultados de forma ética, eficiente e efetiva.

II. Autocomposição de conflitos: método de resolução de conflitos a partir da negociação direta entre as partes interessadas que buscam atingir o consentimento entre ambas.

III. Letramento em gênero e raça: conjunto de práticas pedagógicas que têm por objetivo conscientizar a pessoa da estrutura e do funcionamento do racismo, do machismo e da misoginia na sociedade e torná-la apta a reconhecer, criticar e combater atitudes racistas e misóginas em seu cotidiano.

IV. Racismo: fenômeno social marcado por dinâmicas de poder pautadas em diferenciações étnico-raciais hierárquicas e excludentes, que promovem desigualdades baseadas na raça, cor, origem nacional ou étnica de uma pessoa ou grupo, e se concretizam em práticas, comportamentos, falas, dinâmicas relacionais, estruturais e institucionais, por meio de ações ou omissões que contribuem para sua manutenção, manifestando-se de forma voluntária ou involuntária.

V. Misoginia: expressa comportamentos e ações que geram sofrimento, constrangimentos, violências e imposição de opressão em relação às mulheres. Essa opressão se manifesta de diferentes maneiras, como a exclusão social, a agressão física, a violência doméstica, entre outras formas de machismo.

VI. Etarismo (idadismo): preconceito atribuído à idade, o qual consiste nos estereótipos - modo como pensamos e agimos - e nos modos de sentir em relação a outras pessoas, com base na idade, categorizando-as e criando divisões socialmente injustas. Estereótipos, preconceito e discriminação dirigidos a outras pessoas ou a nós com base na idade.

VII. LGBTfobia: prática discriminatória que atenta contra os direitos fundamentais das pessoas lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, queers, intersexos, assexuais, não binárias e outras. Dito de outra forma, seria a discriminação e violência sofridas pelas pessoas LGBTQIA+ em razão de sua identidade de gênero, orientação sexual ou características sexuais.

VIII. Capacitismo: discriminação originada a partir da condição da deficiência. O capacitismo baseia em uma estrutura complexa e dinâmica, da corponormatividade, que hierarquiza corpos a partir de um corpo padrão - sem deficiência -, e subestima a capacidade e as habilidades de pessoas por viver com deficiência.

IX. Interseccionalidade: condição na qual dois ou mais marcadores sociais se sobrepõem, podendo resultar em opressões e discriminações específicas que se explicam por essa sobreposição. interseccionalidade materializa a interligação de condições no que diz respeito a gênero, raça, etnia, classe social, capacidade física, identidade de gênero, idade, localização geográfica, entre outros marcadores gerando desvantagens específicas, que se explicam por essa intersecção.



X. Diversidade: variedade de características, identidades, experiências, saberes, culturas, crenças, valores, opiniões, perspectivas e formas de expressão que compõem as pessoas e os grupos sociais.

XI. Inclusão: ação de reconhecer, valorizar, respeitar e promover a diversidade, garantindo a participação, a representação, a acessibilidade, a equidade, a justiça e os direitos de todas as pessoas e grupos sociais. XII. Fator de Risco: toda condição ou situação de trabalho que tem o potencial de comprometer o equilíbrio físico, psicológico e social das pessoas, causar acidente, doença do trabalho ou profissional.

XIII. Gestora; Gestor; Liderança: aquela ou aquele que exerce atividades com poder de decisão, que lidera equipes e processos de trabalho.

XIV. Revitimização: adoção de procedimentos que obriga a vítima a reviver repetidamente a violência que sofreu ou a expõe a novas formas de violência devido a atendimentos inadequados.

ANEXO II PLANO DE AÇÃO

| Eixo de Atuação | Descrição da Ação | Resultados esperados | Prazo | Áreas Responsáveis |
|-----------------|---|---|-----------------------------|-----------------------|
| Prevenção | Campanhas de divulgação e sensibilização do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do MCTI | Promover ações de sensibilização, conscientização e acolhimento | dez/25 | Comitê Gestor e ASCOM |
| | Campanhas para prevenção do assédio e discriminação (exemplos, conscientização, penalizações etc.) | Sensibilizar e elevar o conhecimento sobre as temáticas e penalizações | dez/25 | Comitê Gestor e ASCOM |
| | Realização de cursos, palestras, conferência e outros eventos sobre a temática para agentes públicos do MCTI | Elevação do nível de conscientização e letramento sobre assédio e discriminação | dez/25 | CGGP, ASPAD e Ouvid |
| | Realização da Semana de Mobilização para Prevenção e ao Enfrentamento do Assédio e da Discriminação | Promover ações de sensibilização | Terceira semana de jun/2025 | Comitê Gestor |
| | Reestruturação da Política de Prevenção e Promoção da Saúde | Promoção das ações de promoção da saúde e prevenção de riscos e agravos | ago/25 | SEASS e CGGP |
| | Revisar e atualizar o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) do MCTI com temática de prevenção do assédio e da discriminação | Elevação do nível de conscientização e letramento sobre assédio e discriminação | dez/25 | CGGP e UPs |
| | Revisar e atualizar o Plano Comunicação do MCTI com temática de prevenção do assédio e da discriminação | Elevação do nível de conscientização e letramento sobre assédio e discriminação | dez/25 | ASCOM e UPs |
| | Inclusão das diretrizes do Plano Setorial nos documentos padrão de editais de concurso e atos de posse de servidores | Promoção de ação de sensibilização | mar/25 | CGGP |
| | Inclusão das diretrizes do Plano Setorial em documento padrão de editais de licitação e contratos | Promoção de ação de sensibilização | mar/25 | CGRL |
| | Avaliação, revisão e proposta de ajuste do Plano de Ação do Plano Setorial | Avaliação dos resultados e aprimoramento do Plano Setorial | dez/25 | Comitê Gestor |
| Acolhimento | Estruturação da Comitê Gestor | Instituição da instância de acompanhamento do Plano Setorial | mar/25 | Gabinete da Ministra |
| | Definição da Rede de Apoio à Rede Acolhimento | Fortalecimento da atuação da Rede de Acolhimento | dez/25 | Comitê Gestor e UPs |



| | | | | |
|-------------------------|---|---|--------|--|
| | Mapeamento de medidas acautelatórias (medidas a serem tomadas antes de procedimento apuratório) | Definir um rol de opções para gestores agirem assertivamente para cessar violências | jun/25 | Comitê Gestor |
| | Estabelecer protocolo de atendimento da Rede de Acolhimento | Aumentar a efetividade e impessoalidade da Rede de Acolhimento | jun/25 | Comitê Gestor |
| | Capacitar todas as lideranças com, no mínimo, 2 cursos nas temáticas | Preparar gestoras e gestores para composição da Rede de Acolhimento | mai/25 | Comitê Gestor com apoio da ENAP e outros órgãos de formação e capacitação. |
| | Estabelecer os canais virtuais e presencias de atendimento. | Ampliar as opções de atendimento da Rede de Acolhimento | mar/25 | Comitê Gestor |
| | Promover divulgação massiva dos canais de atendimento da Rede de Acolhimento | Ampliar a conscientização sobre os canais da Rede de Acolhimento | jul/25 | ASCOM e Comitê Gestor |
| | Atuar em parceria com instituições de prestação de serviços em saúde para a oferta de serviços de saúde qualificados | Propiciar atendimento psicológico qualificado | dez/25 | SEASS e CGGP |
| Tratamento de Denúncias | Revisão do fluxo de tratamento de denúncia tendo em vista a resolutividade (prioridade) do tratamento das denúncias de assédio e de discriminação | Melhoria dos processos para tratamento de denúncias | jul/25 | Ouvid |
| | Campanha de divulgação dos canais de recebimento de denúncias (fluxos e ouvidorias) | Proporcionar segurança às vítimas após denúncia | dez/25 | Ouvid, Correg e ASCOM |
| | Capacitar Rede de Acolhimento para a aplicação de medidas acautelatórias | Proporcionar segurança às vítimas após denúncia | dez/25 | Ouvid e Correg |



Este conteúdo não substitui o publicado na versão certificada.