

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



Conselho Administrativo  
de Defesa Econômica



## **FICHA TÉCNICA**

### **Presidente**

Alexandre Cordeiro Macedo

### **Coordenação e Assessoria**

Corregedoria

Auditoria Interna

### **Colaboradores:**

#### **Assessoria de Comunicação**

Bruna Maria Netto de Souza Machado

Robert Felipe Pinheiro

### **Auditoria**

Márcia da Rosa Pereira

Bruna Casarotto Lima Sucha

Carla Lorena de Miranda Canela

### **Comissão de Ética**

Mirlane Klimach Guimarães

Vanessa Moribe Takabatake

Lilian Costa Cardoso

### **Corregedoria**

Roxeli Lalla Rosa

Maria Clara de Souza Melo

### **Ouvidoria**

Maria Luíza Bittar Khouri

### **Diretoria de Administração e Planejamento**

Bruna Cardoso dos Santos

### **Divisão de *Compliance* e Gestão de Riscos**

Beatriz Leal dos Reis

Milena Milhomem Alves Cândido

### **Coordenação-Geral de Gestão Estratégica de Pessoas**

Karine Lustosa Panerai

Fernanda Pimentel Stefani

Amanda Rottava

### **Coordenação-Geral de Orçamento, Finanças e Logística**

Sarah Gamaliel Alves Silva

Antônio Clóvis Melhor Galvão dos Santos

# Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do Conselho Administrativo de Defesa Econômica

## 1. INTRODUÇÃO

O Conselho Administrativo de Defesa Econômica (Cade) adota mecanismos de governança para direcionar e monitorar a atuação da gestão, com vistas à prestação de serviços de interesse da sociedade, bem como para estabelecer política de gestão que permita o alinhamento de projetos e atividades à estratégia organizacional.

Uma das iniciativas estratégicas estabelecidas no Planejamento Estratégico do Cade 2021 a 2024, foi a institucionalização do Comitê de Articulação das Instâncias de Controle Interno (Caic), com vistas a fortalecer as instâncias de governança da Autarquia.

Assim, o Caic, vinculado ao Gabinete da Presidência do Cade, foi instituído pela [Portaria Cade nº 247, de 18 de junho de 2020](#), com o objetivo de garantir o alinhamento e o contínuo desenvolvimento de diretrizes e das boas práticas de governança no Cade. Uma de suas missões é articular ações entre as instâncias de apoio à governança formalmente estabelecidas e evitar duplicidades de esforços, atuando como um facilitador da interação entre as diferentes áreas do Cade. O Comitê conta com a participação das seguintes unidades e comissões: Presidência, Ouvidoria, Auditoria, Comissão de Ética (CeCade), Corregedoria, e Divisão de *Compliance* e Gestão de Riscos (Dicor).

Políticas de enfrentamento do assédio e da discriminação correspondem a um tema há muito tempo discutido no âmbito federal. Entre diversas ações realizadas ao longo dos últimos anos, em 2023 a Controladoria-Geral da União (CGU) lançou o Guia Lilás, que tem servido como um recurso educativo e prático para se criar um ambiente de trabalho mais seguro e respeitoso.

Outros levantamentos foram realizados e, em 2024, o Governo Federal, por meio do Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, instituiu o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD), regulamentado pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) a partir da publicação da Portaria MGI nº 6.719/2024. Essa Portaria instituiu o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal; e além desse normativo, houve também a publicação da Portaria Conjunta MGI/CGU nº 79/2024, que instituiu o Comitê Gestor do Programa.

Nesse contexto, com o auxílio do Caic, formou-se um subcomitê técnico para a elaboração do Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no Conselho Administrativo de Defesa Econômica – Cade.

Deste modo, mediante a interação entre diferentes áreas do Cade, com vistas a garantir a implementação eficaz das diretrizes de proteção e prevenção normatizadas pelo Decreto e pelas Portarias citadas neste documento, procedeu-se à elaboração do presente Plano de Trabalho.

Importante observar que cada área assumiu o compromisso, dentro de suas competências institucionais, por estabelecer seu fluxo de trabalho, metodologia e prazos, de modo a cumprir o previsto no Plano do Cade sobre o Enfrentamento do Assédio e da Discriminação.

De maneira coordenada, o grupo auxiliará na integridade e respeito no ambiente de trabalho, promovendo uma cultura de acolhimento e igualdade. Ensejará uma resposta rápida e coordenada a incidentes, assegurando que os servidores públicos e terceirizados trabalhem em um ambiente mais seguro e inclusivo.

## **2. DA PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO**

O Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD) visa promover ações eficazes no enfrentamento de todas as formas de violência no ambiente de trabalho, com destaque para o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação, especialmente em relação a grupos historicamente vulnerabilizados, como mulheres, indígenas, pessoas negras, idosas, com deficiência e LGBTQIA+.

O PFPEAD regulamentado pela Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, publicada no Diário Oficial da União em 1º de outubro de 2024, institui o Plano Federal e orienta a elaboração dos Planos Setoriais que devem ser formulados pelos órgãos e entidades da administração pública federal, direta, autárquica e fundacional. Os Planos Setoriais têm como objetivo a implementação e o monitoramento das ações do programa, devendo ser instituídos até 29 de janeiro de 2025 (120 dias a contar da publicação do Plano Federal).

Com vistas a promover uma rede integrada de atuação, o MGI publicou, também no dia 1º de outubro de 2024, a Portaria Conjunta MGI/CGU nº 79/2024, que institui o Comitê Gestor do Programa, de natureza deliberativa, com o objetivo de coordenar e supervisionar as atividades do referido Programa, assegurando a articulação, o monitoramento e a efetividade dos Planos Setoriais.

Assim, essas iniciativas buscam promover estratégias educativas, gestão humanizada e mecanismos de acolhimento e proteção para as vítimas além de criar um ambiente onde todos possam trabalhar com dignidade e respeito, sem receios de retaliações ou discriminação.

### **3. OBJETIVOS**

O presente Plano de Trabalho tem os seguintes objetivos:

- Estabelecer o planejamento das ações que serão executadas;
- Estabelecer meios de monitoramento com definição de indicadores que possibilitem acompanhar o desenvolvimento das ações elencadas neste Plano;
- Estabelecer mecanismos de denúncia e apoio e suporte às vítimas;
- Promover um ambiente de trabalho seguro e respeitoso, educando e conscientizando;
- Fomentar uma cultura organizacional que valorize o respeito, a inclusão, a igualdade, a diversidade, a equidade, a acessibilidade e a integridade.

### **4. COMPETÊNCIAS**

O Comitê de Articulação das Instâncias de Controle Interno – Caic tem, por competência, auxiliar na identificação das atribuições e na comunicação entre as instâncias de governança do Cade; compartilhar entre elas, boas práticas; identificar oportunidades de melhorias entre as áreas, entre outras. Assim, em uma das reuniões deste Comitê foi deliberado sobre a criação de um Subcomitê Técnico para dar andamento ao solicitado no Decreto nº 12.122/2024.

O Subcomitê é composto pelas seguintes áreas: Assessoria de Comunicação (ASSCOM), Auditoria Interna (Audit), Comissão de Ética (CeCade), Coordenação-Geral de Gestão Estratégica de Pessoas (CGESP), Coordenação-Geral de Orçamento, Finanças e Logística (CGOFL), Corregedoria (CORREG), Divisão de *Compliance* e Gestão de Riscos (DICOR) e Ouvidoria (OUV). Este Subcomitê deve elaborar o Plano Setorial do Cade sobre o Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, e monitorar a sua execução, orientando e auxiliando nas atividades individuais desenvolvidas por cada área do Cade.

Conforme disposto no Decreto nº 12.122/2024, compete aos órgãos e às entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional:

- I - implementar o Programa de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no seu âmbito de competência, por meio da elaboração e da execução dos planos setoriais;

II - apresentar relatórios anuais ao comitê gestor, que conterão as informações sobre o desenvolvimento das ações de seus planos setoriais de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação. Ato do comitê gestor especificará as informações que deverão constar nos relatórios.

O artigo 8º do referido Decreto descreve sobre a criação de um Comitê gestor, que foi instituído por meio de Portaria Conjunta MGI/CGU nº 79/2024, com a finalidade de promover, apoiar e acompanhar a implementação do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação e de realizar a articulação interinstitucional necessária ao desenvolvimento das atividades nele previstas. Assim, o acompanhamento da execução dos planos setoriais, seguindo as diretrizes do Decreto, está previsto na Portaria MGI/CGU nº 6.719/2024.

Conforme artigos 13 e 14 do Decreto, as informações públicas sobre as manifestações registradas na Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação, relativas à temática do Programa de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, serão disponibilizadas em painel público de Ouvidoria, mantido pela Controladoria-Geral da União. Assim como as informações públicas sobre as apurações disciplinares serão disponibilizadas no Painel Correição em Dados, mantido pela Controladoria-Geral da União.

Importante, ainda, mencionar que o anexo constante na Portaria MGI/CGU nº 6.719/2024 detalha como o plano será executado, assegurando que as ações sejam eficazes e integradas.

Portanto, em face da transversalidade do tema, o Plano Federal de Enfrentamento do Assédio e da Discriminação envolverá todos os agentes públicos, ou seja, servidores, empregados públicos e terceirizados.

## **5. JUSTIFICATIVA**

Em atendimento ao disposto no art. 11 do Decreto nº 12.122/2024, o subcomitê técnico coordenado pelo Caic, apresenta o Plano de Trabalho de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do Conselho Administrativo de Defesa Econômica – Cade. Buscou-se a interação entre diferentes áreas do Cade para a elaboração de um plano de trabalho com vistas a garantir a implementação eficaz das diretrizes de proteção e prevenção normatizadas pelo Decreto e pelas Portarias citadas neste documento.

O Subcomitê Técnico iniciou o processo de elaboração do presente documento com vistas a alcançar os objetivos estratégicos descritos a seguir:

**Proteção das vítimas**

Implementar medidas para proteger as vítimas de assédio e discriminação, garantindo sigilo e proteção contra retaliações.

**Gestão humanizada**

Promover uma gestão humanizada nos espaços institucionais, com escuta ativa, orientação e acompanhamento das pessoas afetadas.

**Fortalecimento das ouvidorias**

Reforçar o Sistema de Ouvidorias do Poder Executivo Federal, garantindo que mais de 300 unidades estejam preparadas para lidar com casos de assédio e discriminação.

**Proteção de grupos vulneráveis**

Focar na proteção de grupos historicamente vulnerabilizados, como mulheres, pessoas negras, indígenas, idosas, pessoas com deficiência e LGBTQIA+.

**Prevenção e educação**

Desenvolver políticas de prevenção e programas de formação para conscientizar e educar sobre assédio e discriminação.

**6. CONCLUSÃO**

O presente grupo visa auxiliar na busca pela integridade e respeito no ambiente de trabalho, promovendo uma cultura de acolhimento e igualdade, além disso, é responsável por incitar uma resposta rápida e coordenada a incidentes, assegurando que os servidores e empregados públicos, assim como os terceirizados, trabalhem em um ambiente mais seguro e inclusivo.

O Subcomitê, formado para a elaboração do Plano Setorial do Cade, também será responsável pelo auxílio, acompanhamento e monitoramento, bem como pela elaboração e implementação das ações elencadas no Anexo I.

Em observância ao Ofício 19774/2024/SE/CGU (SEI nº 1500781), de 31 de dezembro de 2024, o Plano Setorial do Cade deverá ser encaminhado à Coordenação do Comitê Gestor, que está disponível para suporte aos órgãos pelo telefone (61) 2020-8549 ou pelo e-mail: [comitepfpead@gestao.gov.br](mailto:comitepfpead@gestao.gov.br).

## ANEXO I

| EIXOS                   | AÇÃO   | METODOLOGIA  | ÁREAS ENVOLVIDAS   |
|-------------------------|--|--|--|
| PREVENÇÃO               | Ações de Formação e Capacitação  | Capacitação / Trilha de Aprendizagem (Servidores, Líderes, Terceirizados) e compartilhamento de boas práticas (de capacitações internas e externas)              | CGESP, CeCade, Ouvidoria, Corregedoria, Ascom                              |
|                         | Ações de Sensibilização - Comunicação  | Publicação / Divulgação periódica sobre Assédio e Discriminação (incluindo canais para consultas, atendimentos e denúncias, e suas especificações, entre outros) | CeCade, Corregedoria, Ouvidoria, CGOFL, CGESP, Ascom                       |
|                         | Ações de Sensibilização - Educativo  | Elaboração de Cartilha de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual e à Discriminação (incluindo FAQ com linguagem clara e objetiva)                          | Ouvidoria, Corregedoria, Ascom, CGESP, DICOR, Cecade, Audit, Ascom         |
|                         | Ações de promoção da saúde e prevenção de riscos e agravos                     | Pesquisa sobre o Clima Organizacional  | Cgesp, Ascom   |
|                         | Revisão / Elaboração de Normas e Contratos                                     | Elaboração / Revisão normas e contratos de prestação de serviços sobre Assédio e Discriminação   | Corregedoria, Audit, CeCade, Ouvidoria, Dicor, CGESP, CGOFL, DAP, Gab-Pres |
| ACOLHIMENTO             | Rede e Canais de Acolhimento   | Acompanhamento funcional dos servidores  | CGESP  |
|                         | Rede e Canais de Acolhimento   | Mapeamento de Fluxo de atendimento, definindo as atuações de acolhimento e apuração  | CGESP, CeCade, Ouvidoria, Corregedoria                                     |
| TRATAMENTO DE DENÚNCIAS | Medidas Acautelatórias e de Monitoramento e Contratos de Prestação de Serviços | Mapeamento de Fluxo sobre a condução dos processos até a aplicação de sanções/ penalidades, dentro da competência das áreas                                      | CGOFL, CGESP, Ouvidoria, CeCade, Corregedoria, Audit, Gab-Pres, Dicor, DAP |
| GESTÃO                  | Medidas Acautelatórias e de Monitoramento                                      | Elaboração/ Consultoria/ Assessoramento do Plano Setorial de Enfrentamento do Assédio e da Discriminação   | Corregedoria, Audit, CeCade, Ouvidoria, Dicor, CGESP, CGOFL, DAP, Gab-Pres |
|                         | Medidas Acautelatórias e de Monitoramento                                      | Monitoramento sobre a implementação de ações previstas no Plano Setorial (pedagógicas) e levantamento de riscos  | Corregedoria, Ouvidoria, CeCade, Dicor, CGESP, CGOFL                       |
|                         | Medidas Acautelatórias e de Monitoramento                                      | Auditoria de Avaliação sobre o Plano Setorial  | Audit, DAP, Gab-Pres   |