

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

Auditória

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

Ovidoria

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.

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	Auditória de Avaliação sobre o Plano Setorial	Audit, DAP, Gab-Pres