



30537579



08016.001502/2025-57

Boletim de Serviço em 13/02/2025



Ministério da Justiça e Segurança Pública

PORTARIA GABSEC/SENAPPEN/MJSP Nº 440, DE 31 DE JANEIRO DE 2025

Institui o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito da Secretaria Nacional de Políticas Penais.

O SECRETÁRIO NACIONAL DE POLÍTICAS PENAIS DO MINISTÉRIO DA JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA, no uso das atribuições que lhe foram conferidas na Portaria MJSP nº 665, de 24 de junho de 2024, publicada no Diário Oficial da União em 26 de junho de 2024, Seção 1, página 121,

CONSIDERANDO a instituição do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD) por meio do Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024 e Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024,

RESOLVE:

Art. 1º Instituir o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito da Secretaria Nacional de Políticas Penais.

Art. 2º Para fins desta Portaria, conforme Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, define-se:

a) 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.

b) 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.

c) 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.

d) Outras condutas de natureza sexual inadequadas: expressão representativa de condutas sexuais impróprias, de médio ou baixo grau de reprovabilidade.

e) 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.

f) Rede de Acolhimento: espaços institucionais responsáveis por realizar uma primeira escuta da situação, prestar informações e esclarecimentos, orientar e acolher as vítimas.

g) 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.

h) 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.

Art. 3º As diretrizes gerais do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação da SENAPPEN, seguem o que preconiza o PFPEAD:

- I - compromisso institucional;
- II - universalidade;
- III - acolhimento;
- IV - comunicação não violenta;
- V - integralização;
- VI - resolutividade;
- VII - confidencialidade; e
- VIII - transversalidade.

Art. 5º Ficam estabelecidos os quadros de ações e estratégias de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação, conforme Anexo desta Portaria.

Parágrafo Único. As ações e estratégias propostas podem ser modificadas e complementadas ao longo da implantação do Plano Setorial.

Art. 6º As ações estabelecidas no Plano Setorial e dispostas no ANEXO serão realizadas e monitoradas:

- I - pela Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas - CGGP-SENAPPEN, em especial, pela Coordenação de Saúde e Qualidade de Vida da SENAPPEN - CSQV;
- II - pela Corregedoria-Geral - COGER-SENAPPEN;
- III - pela Ouvidoria Nacional de Políticas Penais - ONASP;

- IV - pela Escola Nacional de Serviços Penais - ESPEN;
- V - pela Divisão de Comunicação da SENAPPEN - DCOM;
- VI - pela Comissão de Ética da SENAPPEN - CESENAPPEN; e
- VII - pelo Comitê de Diversidades da SENAPPEN - CDIV.
- §1 Demais unidades organizacionais podem propor adaptações e/ou novas ações ao longo do tempo.
- §2 Serão divididas nos eixos: PREVENÇÃO, ACOLHIMENTO e TRATAMENTO DE DENÚNCIAS; com prazos e objetivos específicos.
- Art. 7º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

ANDRÉ DE ALBUQUERQUE GARCIA
Secretário Nacional de Políticas Penais



Documento assinado eletronicamente por **ANDRÉ DE ALBUQUERQUE GARCIA**, Secretário(a) Nacional de Políticas Penais, em 13/02/2025, às 16:47, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <http://sei.autentica.mj.gov.br> informando o código verificador **30537579** e o código CRC **5D649A46**

O documento pode ser acompanhado pelo site <http://sei.consulta.mj.gov.br/> e tem validade de prova de registro de protocolo no Ministério da Justiça e Segurança Pública.

ANEXO

Eixo	Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades previstas
Prevenção	Programa de Capacitação Permanente sobre Assédio e Discriminação	Ampliação da conscientização dos servidores sobre assédio e discriminação; redução de casos em razão do maior entendimento dos comportamentos inadequados	Contínuo, com revisões anuais do conteúdo	COGER/CGGP/ESPEN	Desinformação e perpetuação de comportamentos discriminatórios	Resistência de servidores e dificuldade de adesão ao treinamento
	Campanhas de Comunicação e Sensibilização	Maior engajamento dos servidores na prevenção de práticas discriminatórias; fortalecimento da cultura organizacional inclusiva	Até junho de 2025	COGER/ONASP/CDIV/CESENAPPEN	Normalização de práticas de assédio e discriminação	Alcance limitado de campanhas digitais em unidades sem acesso pleno à internet
	Criação de um Guia de Boas Práticas para Convivência Ética	Disponibilização de diretrizes claras para prevenir comportamentos inadequados	Até dezembro de 2025	ONASP/COGER/CESENAPPEN/DCOM	Falta de referência sobre comportamentos esperados	Necessidade de conciliar diferentes perspectivas e normas internas
	Workshops de Saúde Mental e Bem-Estar	Promoção da saúde mental, redução de fatores que contribuem para comportamentos abusivos	Até agosto de 2025	CGGP	Desconsiderar a relação entre práticas abusivas no ambiente de trabalho e o desenvolvimento de transtornos mentais	Baixa adesão devido à falta de tempo dos servidores
	Capacitar 100% dos gestores, servidores e colaboradores em, no mínimo, 1 curso na área temática por ano.	Aumentar o nível de conhecimento dos servidores sobre assédio e discriminação.	Até dezembro de 2025	COGER/CGGP/ESPEN	Condutas que configurem assédio e discriminação.	Baixa adesão devido à falta de tempo dos servidores.
	Realizar pesquisa de Clima Organizacional.	Identificação de possíveis sinais de assédio ou discriminação dentro da organização. Melhoria da percepção geral dos colaboradores em relação ao ambiente de trabalho. Estabelecimento de um padrão para futuras avaliações do clima organizacional.	Aplicar anualmente	CGGP	O plano Setorial não ter efetividade	Baixa participação dos colaboradores. Desconfiança nos resultados. Falta de implementação das sugestões. Resistência à mudança

Eixo	Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades previstas
------	-------------------	----------------------	-------	------------------	-----------------	------------------------

Acolhimento	Criação de Rede de Escuta Ativa com Profissionais Treinados	Garantia de acolhimento adequado às vítimas; redução da subnotificação	Implantação em 12 meses	CGGP/ONASP/COGER	Descrença no acolhimento e falta de apoio às vítimas	Treinamento insuficiente e sobrecarga dos profissionais
	Grupos de Apoio e Reconstrução	Suporte psicológico e emocional contínuo às vítimas	Criação em 9 meses, com encontros mensais	CGGP/ONASP/COGER	Isolamento das vítimas após a denúncia	Tabu associado à participação em grupos de apoio
	Realização de credenciamento, ou utilização do credenciamento existente de psicólogos, psiquiatras e prestadores de serviços de saúde para auxiliarem no recebimento de denúncias de assédio, para a realização de escuta humanizada.	Realização do depoimento da vítima acompanhada de um profissional de saúde especializado.	Implantação em 12 meses	CGGP/ONASP/COGER	Abalo psicológico sofrido pela vítima no momento do depoimento. Revitimização.	Realização do credenciamento do atendimento no credenciamento existente.

Eixo	Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades previstas
Tratamento de Denúncias	Elaboração de Protocolo Padronizado de Atendimento	Redução da revitimização e maior clareza no tratamento das denúncias	Conclusão em 6 meses	CGGP/ONASP/COGER	Tratamento inadequado das denúncias	Alinhamento entre as diversas áreas envolvidas
	Monitoramento do Processo de Denúncia	Transparência e controle sobre as etapas do processo	Implantação em 12 meses	ONASP/COGER	Falta de confiança no processo de denúncia	Integração de sistemas internos
	Garantia de Proteção contra Retaliação	Denunciantes e vítimas sintam-se seguros em reportar os casos de assédio	Implementação em 6 meses	ONASP/COGER	Retaliação e intimidação de vítimas e testemunhas	Garantir o cumprimento efetivo da proteção
	Criação de um espaço de acolhimento com equipe capacitada para o recebimento e encaminhamento de relatos de assédio e discriminação.	Propiciar um acolhimento qualificado e um encaminhamento efetivo dos relatos de assédio e discriminação.	Implementação em 6 meses	ONASP/COGER	Tratamento inadequado das denúncias.	Alinhamento entre as diversas áreas envolvidas.
	Realiza campanhas de Divulgação de dados de tratamentos de denúncias.	Maior transparência no processo de tratamento de denúncias de assédio e discriminação. Aumento da confiança dos colaboradores no sistema de denúncias e no comprometimento do órgão com a resolução de problemas. Redução de casos não reportados, ao incentivar um ambiente onde as pessoas se sintam seguras e motivadas a denunciar.	Campanhas anuais.	COGER/ONASP	Falta de confiança no processo de denúncia.	Reação negativa a dados divulgados. Sensibilidade dos dados.