

## NORMAS

### Visão Multivigente

#### PORTEIRA RFB N° 575, DE 9 DE SETEMBRO DE 2025

Publicado(a) no Boletim de Serviço da RFB de 19/09/2025, seção 1, página 1

Aprova o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil.

O SECRETÁRIO ESPECIAL DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL no uso das atribuições que lhe confere o art. 350, caput, incisos III e VIII, do Regimento Interno da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, aprovado pela [Portaria ME nº 284, de 27 de julho de 2020](#), e tendo em vista o disposto na [Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023](#), no art. 6º, §§ 2º e 3º, do [Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024](#), na Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, e no art. 27 da [Portaria MF nº 201, de 31 de janeiro de 2025](#),

RESOLVE:

Art. 1º Esta Portaria aprova o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação – PSPEAD no âmbito da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, nos termos do Anexo I.

§ 1º As ações de prevenção, acolhimento e tratamento de denúncias do PSPEAD são as previstas no Anexo II.

§ 2º Fica instituído o canal “Fala, Mulher!”, nos termos do Anexo I, para fins do acolhimento de mulheres previsto no PSPEAD.

§ 3º O PSPEAD será disponibilizado para consulta no site da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil na internet e em sua intranet.

Art. 2º Compete à Comissão da Mulher, da Equidade, da Diversidade e da Inclusão – CMEDI, instituída pela [Portaria RFB nº 297, de 28 de fevereiro de 2023](#), a governança do PSPEAD.

Parágrafo único. As ações constantes do Anexo II serão revisadas pela CMEDI com periodicidade mínima de um ano.

Art. 3º Os casos omissos serão decididos pela CMEDI.

Art. 4º Fica revogada a Portaria RFB nº 343, de 24 de agosto de 2023. ↫

Art. 5º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação no Boletim de Serviço da RFB.

ROBINSON SAKIYAMA BARREIRINHAS

ANEXO I

PLANO SETORIAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO –  
PSPEAD  
SECRETARIA ESPECIAL DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL

CAPÍTULO I  
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º O Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação – PSPEAD da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil tem por objetivo promover um ambiente de trabalho seguro, livre de assédio, discriminação e outras formas de violência, mediante:

- I - a promoção de ações preventivas de condutas abusivas ou inadequadas;
- II - o acolhimento e a proteção das vítimas;

III - o incentivo a resolução de conflitos; e

IV - a apuração e responsabilização das condutas abusivas ou inadequadas.

Parágrafo único. O PSPEAD se aplica a todos os agentes públicos que desenvolvem atividades no âmbito da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil.

## CAPÍTULO II DAS DEFINIÇÕES

Art. 2º Para fins do disposto no PSPEAD, consideram-se:

I - assédio moral: conduta abusiva, de natureza psicológica, praticada no ambiente de trabalho por meio de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham a pessoa a situações humilhantes ou constrangedoras, capazes de lhe 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 ou institucional: conduta abusiva amparada por estratégias organizacionais ou por métodos gerenciais utilizados para o cumprimento de metas ou para obtenção de adesão a políticas institucionais independentemente dos custos envolvidos;

III - assédio sexual: conduta abusiva, de natureza sexual, não consentida, verbal ou não verbal, por contato físico ou não, que cause constrangimento e prejuízo a bens jurídicos relevantes, como a dignidade, a intimidade, a privacidade, a honra e a liberdade sexual da vítima, com alto grau de reprovabilidade;

IV - outras condutas inadequadas de conotação sexual: expressão abusiva representativa de condutas sexuais de médio ou baixo grau de reprovabilidade;

V - discriminação: distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada em aspectos relativos a 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;

VI - acolhimento: ações de escuta e fornecimento e esclarecimento de informações sobre possíveis soluções para o fato relatado, com foco na vítima;

VII - estrutura setorial de acolhimento: canais e espaços institucionais disponibilizados para escuta e registro de fatos relatados, para o fornecimento e esclarecimento de informações e para orientação e acolhimento às vítimas;

VIII - saúde no trabalho: dinâmica de desenvolvimento contínuo em que estejam assegurados os meios e condições para a construção de bem-estar físico, mental e social; e

IX - agente público: servidores públicos ocupantes de cargo efetivo ou em comissão, empregados públicos, contratados por empresas de terceirização de serviços e estagiários, que atuam direta ou indiretamente na Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, ou em nome desta.

## CAPÍTULO III DAS DIRETRIZES E OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Art. 3º Constituem as diretrizes que orientam o PSPEAD:

I - fortalecimento e implementação de cultura organizacional pautada no respeito mútuo, na dignidade, na diversidade e na inclusão;

II - compromisso ativo e contínuo da alta administração com a prevenção e o enfrentamento do assédio, da discriminação e de outras formas de violência praticadas no ambiente de trabalho, com a promoção e a implementação de políticas eficazes, mediante a alocação dos recursos necessários;

III - envolvimento de todos os agentes públicos na promoção de ambiente de trabalho respeitoso e livre das condutas referidas no inciso II;

IV - prestação de apoio adequado, proteção e escuta ativa e sensível às vítimas das condutas referidas no inciso II;

V - sigilo das informações relativas às denúncias e a suas apurações;

VI - proteção da identidade e da integridade das partes envolvidas; e

VII - incentivo ao uso de linguagem respeitosa, simples e inclusiva em todas as comunicações oficiais e no cotidiano institucional.

Art. 4º São objetivos específicos do PSPEAD:

I - promover medidas efetivas de prevenção, sensibilização, capacitação e orientação para coibir o assédio, a discriminação e outras formas de violência praticadas no ambiente de trabalho;

II - fortalecer os canais de acolhimento às vítimas das condutas referidas no inciso I, de forma a assegurar um atendimento humanizado e confidencial, com a prestação de orientações;

III - garantir que o processo de apuração das denúncias relativas às condutas referidas no inciso I seja imparcial, justo e célere;

IV - responsabilizar os autores das condutas referidas no inciso I, em conformidade com a legislação vigente;

V - incentivar a resolução de conflitos; e

VI - criar mecanismos de acompanhamento e avaliação periódica da eficácia do PSPEAD, de forma a promover ajustes, caso necessário.

## CAPÍTULO IV DAS AÇÕES ESTRUTURANTES

### **Seção I Dos eixos estruturantes**

Art. 5º O PSPEAD está estruturado nos seguintes eixos:

I - prevenção;

II - acolhimento; e

III - tratamento de denúncias.

### **Seção II Da prevenção**

Art. 6º Constituem ferramentas de prevenção ao assédio, à discriminação e a outras formas de violência praticadas na Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil:

I - as ações de sensibilização, voltadas à conscientização e ao engajamento dos agentes públicos sobre a importância da promoção e manutenção de ambiente de trabalho seguro e respeitoso;

II - as ações de formação, destinadas à capacitação de agentes públicos sobre temas relacionados às referidas condutas; e

III - as ações de promoção da saúde e prevenção de riscos e de agravos, com o objetivo de prevenir a ocorrência das condutas referidas no caput.

Parágrafo único. Os temas a que se refere o caput serão obrigatoriamente abordados:

I - na formação inicial do agente público em estágio probatório; e

II - na integração de agentes públicos movimentados para a Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil.

Art. 7º As ações de sensibilização a que se refere o art. 6º, caput, inciso I, serão realizadas por meio de campanhas, materiais informativos, eventos e ações culturais, com o objetivo de engajar, conscientizar e capacitar os agentes públicos para a identificação e atuação contra a prática das condutas previstas neste Plano.

Parágrafo único. As ações a que se refere o caput serão incluídas no Plano de Integridade da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil.

Art. 8º As ações de formação a que se refere o art. 6º, caput, inciso II, serão integradas a instrumentos estratégicos da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, entre eles:

I - o Plano de Desenvolvimento de Pessoas – PDP; e

II - o Plano de Integridade da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil.

§ 1º O relatório anual do PDP deverá conter a carga horária dedicada a temas relativos à prevenção ao assédio, à discriminação e a outras formas de violência.

§ 2º As ações a que se refere o caput contemplarão capacitações específicas para ocupantes de cargos ou funções de liderança.

Art. 9º A Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas – Cogep deverá:

I - realizar levantamento e monitoramento periódicos da qualidade de vida no trabalho, com a finalidade de redirecionar as ações a que se refere o art. 6º;

II - aprimorar estratégias para o enfrentamento de possíveis práticas de assédio, discriminação e outras formas de violência no ambiente de trabalho; e

III - estruturar programas de promoção da saúde e de prevenção de riscos e agravos no ambiente de trabalho, por meio do desenvolvimento de projetos, estratégias e práticas que promovam ambientes e relações de trabalho seguros e respeitosos.

Parágrafo único. As demais unidades da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil também poderão atuar nas atividades referidas no caput.

### **Seção III Do acolhimento**

#### **Subseção I Da estrutura setorial e das competências**

Art. 10. Compõem a estrutura setorial de acolhimento da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil:

- I - a Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas – Cogep;
- II - as unidades regionais de gestão de pessoas;
- III - a Corregedoria – Coger;
- IV - a Ouvidoria – Ouid; e
- V - a Comissão de Ética.

Art. 11. As unidades da estrutura setorial de acolhimento, no âmbito de suas competências, são responsáveis por:

I - prestar esclarecimentos e informações sobre temas relativos ao assédio, à discriminação e a outras formas de violência, bem como sobre os direitos das vítimas e os procedimentos institucionais para a apuração das denúncias;

II - encaminhar a vítima para atendimento especializado, caso necessário;

III - acompanhar o andamento das ocorrências e o cumprimento de eventuais medidas adotadas para a proteção da vítima; e

IV - propor recomendações às áreas de atuação das pessoas envolvidas, com o objetivo de colaborar para a minimização dos danos provenientes das condutas referidas no inciso I.

§ 1º Nas ações de acolhimento, a Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil adotará:

I - o Protocolo de Acolhimento em situação de assédio e discriminação, constante do Anexo II da Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024; e

II - os procedimentos previstos para o Espaço da Fala de que trata a [Portaria RFB nº 276, de 22 de dezembro de 2022](#), constantes de manual próprio disponível na intranet da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil.

§ 2º As medidas adotadas pelas unidades da estrutura setorial de acolhimento deverão garantir que a vítima não seja submetida a procedimentos repetitivos, invasivos ou desnecessários, de modo a evitar revitimização e reduzir seu sofrimento durante o processo.

§ 3º Caso a denúncia de assédio, discriminação ou outra forma de violência apresente indício da prática de crime ou ilícito penal, as unidades da estrutura setorial de acolhimento deverão informar à pessoa denunciante sobre a possibilidade de registrar a ocorrência, conforme o caso:

- I - na Delegacia Especial de Atendimento à Mulher – Deam;
- II - na Delegacia de Crimes Raciais e Delitos de Intolerância – Decradi; ou
- III - em outra Delegacia da Polícia Civil.

#### **Subseção II Da denúncia**

Art. 12. Poderá apresentar denúncia a pessoa que se considerar vítima de conduta que possa configurar assédio, discriminação ou outra forma de violência praticada na Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil ou que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar as referidas condutas.

Parágrafo único. A denúncia a que se refere o caput independe de identificação da pessoa denunciante.

Art. 13. As unidades da estrutura setorial de acolhimento a que se refere o art. 10 serão responsáveis por informar às vítimas sobre a possibilidade de registrar a denúncia na plataforma “Fala.BR”,

na forma prevista nos arts. 34 a 44 da [Portaria SE/MF nº 1.554, de 7 de dezembro de 2023](#).

Art. 14. Todas as denúncias de que trata esta Subseção deverão ser encaminhadas à Ouvidoria da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, para cumprimento do disposto no art. 35, §3º, da [Portaria SE/MF nº 1.554, de 7 de dezembro de 2023](#).

### **Subseção III Das canais de acolhimento**

Art. 15. O acolhimento da vítima de assédio, discriminação ou outra forma de violência praticada na Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil será realizado por equipe de acolhedores, devidamente treinada e qualificada, por meio dos canais:

I - “Espaço da Fala”: canal de acolhimento e escuta qualificada destinado a todos os agentes públicos que atuam na Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, ou em nome desta, nos termos da [Portaria RFB nº 276, de 22 de dezembro de 2022](#), que se considerem vítimas de assédio, discriminação ou outras formas de violência; e

II - “Fala, Mulher!”: canal de acolhimento e escuta qualificada destinado apenas às mulheres que atuam na Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, ou em nome desta, que se considerem vítimas de assédio sexual ou outras condutas inadequadas de conotação sexual.

Parágrafo único. Compete à Divisão de Valorização e Qualidade de Vida no Trabalho – Divaq a gestão direta dos canais “Espaço da Fala” e “Fala, Mulher!”.

Art. 16. Caberá à equipe de acolhedores a que se refere o art. 15, caput:

I - realizar a escuta qualificada de maneira empática e sem julgamento;

II - garantir a confidencialidade das informações;

III - apresentar noções gerais sobre as práticas de assédio, discriminação e outras formas de violência, bem como sobre as medidas de enfrentamento;

IV - orientar a vítima sobre os procedimentos e trâmites administrativos, bem como sobre a importância de formalização da denúncia; e

V - prestar assistência à vítima e zelar por seu bem-estar mesmo após a formalização da denúncia, com eventual encaminhamento aos serviços de saúde e social, caso necessário.

Parágrafo único. Os responsáveis pelo acolhimento não se pronunciarão juridicamente sobre a caracterização ou não das condutas relatadas pelas vítimas.

### **Subseção IV Das medidas acautelatórias**

Art. 17. Poderão ser adotadas, como medidas acautelatórias, atos de gestão voltados à preservação da integridade física e mental da vítima, independentemente da instauração de procedimentos correcionais.

§ 1º As medidas a que se refere o caput poderão incluir:

I - a movimentação da vítima da unidade de exercício ou localização física; ou

II - a alteração da modalidade de trabalho, nos termos da legislação em vigor.

§ 2º Os integrantes da estrutura setorial de acolhimento a que se refere o art. 10 poderão, com a concordância da vítima, sugerir à unidade de gestão de pessoas correspondente a adoção de medidas acautelatórias.

§ 3º Caso seja identificado risco psicossocial relevante, a respectiva unidade de gestão de pessoas poderá adotar ações imediatas, mediante anuênciam da vítima, com base nas informações prestadas pela estrutura setorial de acolhimento.

### **Subseção V Da proteção da pessoa denunciante**

Art. 18. A pessoa denunciante e as testemunhas têm direito à proteção contra retaliação à denúncia realizada.

§ 1º Poderão ser considerados atos de retaliação, entre outros:

I - demissão arbitrária;

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

III - imposição injustificada de sanções;

IV - prejuízos remuneratórios ou materiais de qualquer natureza; e

V - retirada de benefícios, diretos ou indiretos.

§ 2º A retaliação praticada contra a pessoa denunciante deverá ser registrada na plataforma "Fala.BR", com menção à denúncia que pode tê-la originado.

§ 3º Configurará falta disciplinar grave, a ser apurada nos termos da legislação em vigor, a retaliação praticada contra a pessoa denunciante.

#### **Seção IV Do tratamento de denúncias**

Art. 19. As denúncias de assédio, discriminação ou outra forma de violência praticada na Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil serão apuradas pela Corregedoria mediante procedimento disciplinar, nos termos da legislação em vigor.

Parágrafo único. A apuração correcional a que se refere o caput será conduzida, preferencialmente, por servidores da Corregedoria que compõem o Núcleo de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Sexual, do Assédio Moral e da Discriminação – Integritas, em conformidade com o disposto na Portaria Coger nº 590, de 11 de abril de 2024.

Art. 20. No tratamento de denúncias de assédio e discriminação, deverão ser observadas as seguintes orientações:

I - análise das raízes discriminatórias e estruturais da prática denunciada, podendo basear-se no Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero e no Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial, ambos do Conselho Nacional de Justiça;

II - preponderância, sempre que possível, da participação de mulheres, pessoas negras, indígenas, idosas, LGBTQIA+ ou com deficiência na composição da comissão de processo administrativo disciplinar em caso de discriminação;

III - reconhecimento, observados os direitos da pessoa denunciada, das declarações da vítima como meio de prova de alta relevância; e

IV - adoção de medidas de forma a evitar a revitimização, especialmente mediante a realização de oitivas sem a presença da pessoa denunciada, salvo em situações justificadas pela comissão de processo administrativo disciplinar.

Art. 21. A graduação da penalidade terá por fundamento a natureza e gravidade da conduta, os danos causados, as circunstâncias agravantes ou atenuantes, e os antecedentes funcionais.

Art. 22. Caso haja arquivamento da denúncia no decorrer do procedimento administrativo, a pessoa denunciante deverá ser informada de forma simples e respeitosa, por meio do contato indicado.

Art. 23. A denúncia contra agente público terceirizado ou estagiário será encaminhada, respectivamente:

I - à empresa prestadora do serviço, por meio do gestor do contrato; ou

II - ao agente de integração de estágio.

#### **CAPÍTULO V DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 24. As medidas de prevenção e enfrentamento ao assédio, à discriminação e a outras formas de violência previstas neste Plano não excluem a aplicação de normas e políticas complementares que tratam da matéria.

#### ANEXO II

**PLANO DE AÇÃO DO PLANO SETORIAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO – PSPEAD**  
**SECRETARIA ESPECIAL DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL**

<b>Eixo: Prevenção</b>				
<b>Nº</b>	<b>Descrição da ação</b>	<b>Resultados esperados</b>	<b>Prazo</b>	<b>Áreas envolvidas</b>
1	Elaboração do rol de capacitações relacionadas aos temas assédio, discriminação, diversidade e inclusão, destinado a agentes públicos e gestores, para composição das trilhas de aprendizagem e ações do programa de educação corporativa.	a. Ampliação do conhecimento dos agentes públicos; b. Ambiente de trabalho seguro e pautado pelo respeito	180 dias a contar da data de publicação do PSPEAD	Cogep; Comissão de Ética; Coger
2	Fomentar a participação em ações de formação, sensibilização ou capacitação de, no mínimo, 30% dos agentes públicos e 40% das lideranças da RFB.	a. Nivelamento de conhecimento e envolvimento dos agentes públicos nos temas.	365 dias a contar da data de publicação do PSPEAD	Cogep; Comissão de Ética; Coger
3	Divulgação do Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da RFB.	a. Conhecimento do PSPEAD e dos canais de acolhimento e denúncia por todos os agentes públicos.	90 dias a contar da data de publicação do PSPEAD	CMEDI
4	Elaboração de campanha de conscientização e capacitação sobre assédio moral.	a. Conscientização sobre assédio moral; b. Redução de casos; c. Fortalecimento da cultura de respeito; d. Aumento da confiança nos canais de acolhimento e e. Melhoria na qualidade de vida no trabalho.	180 dias a contar da data de publicação do PSPEAD	Comissão de Ética
5	Criação e divulgação de cartilha acerca das posturas desejadas, com ênfase no tratamento das questões de gênero, assédio sexual, assédio moral e discriminação.	a. Conscientização sobre assédio sexual, assédio moral e discriminação; b. Redução de casos; c. Fortalecimento da cultura de respeito; d. Aumento da confiança nos canais de acolhimento e e Melhoria na qualidade de vida no trabalho.	90 dias a contar da data de publicação do PSPEAD	Comissão de Ética
6	Inclusão do tema da Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no Programa de Integração e Capacitação – PIC.	a. Promover e manter alto nível de integridade e b. Desenvolver a cultura organizacional com base em elevados valores e padrões de conduta.	Até o mês de dezembro de 2025	Cogep
7	Programa de Mentoria para Mulheres.	a. Combater a discriminação de gênero e b. Aumentar a diversidade em cargos de liderança por meio do desenvolvimento e	Até o mês de dezembro de 2025	CMEDI; Cogep

		fortalecimento de competências.		
<b>Eixo: Acolhimento</b>				
Nº	Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas
8	Capacitação específica para a estrutura setorial de acolhimento e equipes de acolhimento.	a. Aprimoramento das habilidades de escuta qualificada; b. Fortalecimento do acolhimento às vítimas e c. Maior eficácia no encaminhamento de casos.	180 dias a contar da data de publicação do do PSPEAD	Divaq
9	Fortalecer a rede de acolhimento, com divulgação ampla do serviço e orientações de acesso.	a. Incentivar o acolhimento e a denúncia.	180 dias a contar da data de publicação do do PSPEAD	Divaq
<b>Eixo: Tratamento de Denúncias</b>				
Nº	Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas
10	Projeto Proteger Integritas - palestras para conscientização e sensibilização sobre a apuração de denúncias de assédio e discriminação.	a. Aprimoramento do conhecimento sobre processo disciplinar; b. Fortalecimento da integridade e c. Confiança nos canais de controle.	180 dias a contar da data de publicação do do PSPEAD	Coger
11	Orientações sobre canais de acolhimento e denúncias.	a. Clareza sobre os procedimentos de acolhimento e denúncia, fortalecendo a confiança nos canais institucionais.	180 dias a contar da data de publicação do do PSPEAD	Ouid

\* Este texto não substitui o publicado oficialmente.