

Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação

na Administração Pública Federal
direta, autárquica e fundacional

**Sugestões para
a construção de
Planos Setoriais**



Organização e elaboração: Patricia Vieira da Costa e Cláudia Couto Rosa Lopes (MGI)
Revisão: Daniela Gorayeb (MGI) e Ariana Frances (CGU)
Diagramação: Isabela Mota (Ascom/MGI)

© Reprodução autorizada desde que citada a fonte

Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos
Secretaria de Relações de Trabalho
Esplanada dos Ministérios, Bloco C, 9º andar
70046-900 Brasília-DF
Telefone: (61) 2020-8549

Site: <https://www.gov.br/gestao/pt-br>

Esta publicação foi elaborada pela Secretaria de Relações de Trabalho do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos e emendada pelo Comitê Gestor do PFPEAD, em reunião realizada em dezembro de 2024.

Conteúdo

1. Apresentação	p. 04
2. Antecedentes	p. 05
3. O PFPEAD	p. 06
4. O que é o Plano Setorial?	p. 08
5. Para que serve o Plano Setorial?	p. 08
6. O que fundamenta o Plano Setorial?	p. 08
7. A quem se destina o Plano Setorial?	p. 09
8. Quem precisa elaborar o Plano Setorial?	p. 10
9. Quando deve ser criado o Plano Setorial?	p. 10
10. Existe penalidade em caso de não instituição de Plano Setorial?	p. 11
11. Qual a unidade responsável pela construção do Plano Setorial?	p. 11
12. O que incluir no Plano Setorial?	p. 12
13. Fontes consultadas	p. 16

1. Apresentação

Esta publicação tem o objetivo de apoiar órgãos e entidades públicas federais na construção de seus Planos Setoriais de implementação e monitoramento do **Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD)**. O documento traz uma contextualização sobre o PFPEAD, seguida de esclarecimentos, sugestões e dicas para a elaboração de Planos Setoriais.

Não se trata de um conjunto de regras ou determinações sobre o conteúdo desses Planos – até porque cada órgão ou entidade tem a liberdade de desenvolver seu Plano Setorial da maneira que julgar mais adequada à sua organização e às suas características.

Órgãos e entidades que tenham maturidade em termos de ações ou de estratégias de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação poderão aproveitar iniciativas em curso e conformar Planos Setoriais com maior nível de sofisticação.

Já os órgãos ou entidades que ainda não tenham tido chance de avançar encontrarão nesta publicação uma espécie de guia informal para iniciar a construção de um Plano. Nesse caso, sugere-se construir um Plano Setorial simples, porém robusto, buscando o comprometimento da alta gestão, bem como o engajamento de todos os níveis da organização.

Um Plano Setorial simples que conte com o empenho de toda a organização pode se tornar um instrumento poderoso de transformação. No futuro, conforme o órgão ou entidade ganhe mais experiência na prevenção e no enfrentamento ao assédio e à discriminação, o Plano Setorial pode ser revisto. **O importante é começar!**

2. Antecedentes

O Poder Executivo federal precisa atuar para que seus órgãos e entidades cumpram seu dever institucional em meio a uma cultura laboral baseada no respeito mútuo e na dignidade humana, prevenindo situações de assédio e discriminação.

Os efeitos prejudiciais sentidos em ambientes de trabalho onde existem situações de discriminações, violências, danos e assédio moral são inúmeros, impactando todos os envolvidos (organização, equipes e agentes públicos) e a sociedade como um todo.

Daí a necessidade de criação de um programa de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação no serviço público federal no Brasil. Para tanto, o governo federal instituiu, por meio do Decreto nº 11.534, de 19 de maio de 2023, um Grupo de Trabalho Interministerial (GTI).

O tema do assédio e da discriminação é um dos mais sérios e mais complexos na gestão pública. Além de sua natureza multicausal, é um problema que não comporta solução fácil ou definitiva. Tendo em vista essa complexidade e a interdisciplinaridade do tema, buscou-se construir soluções de maneira articulada entre parceiros que observam a questão sob perspectivas diversas.

Coordenado pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI), na figura da Secretaria de Relações de Trabalho, o GTI contou também com representantes da Advocacia-Geral da União, da Controladoria-Geral da União (CGU) e dos ministérios dos Direitos Humanos e da Cidadania; da Igualdade Racial; da Justiça e Segurança Pública; das Mulheres; da Saúde; e do Trabalho e Emprego.

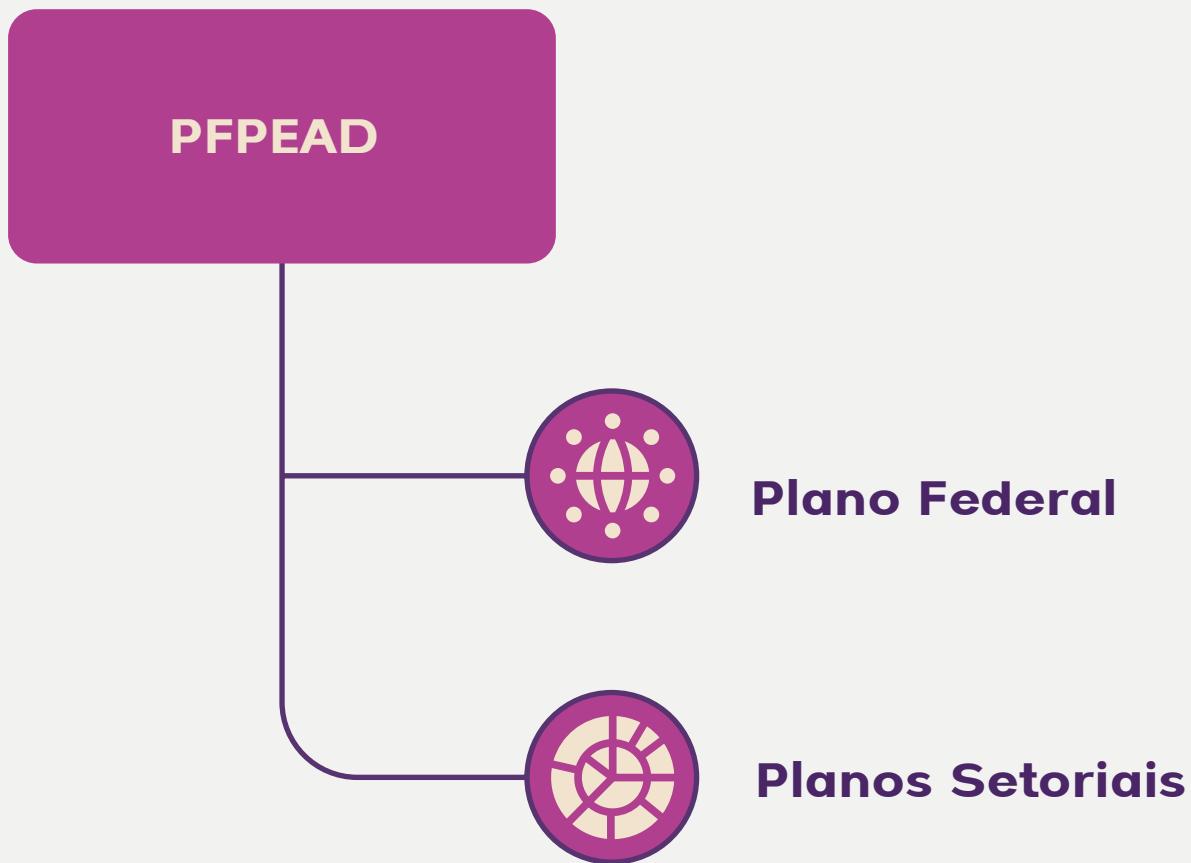
O relatório final do GTI foi entregue em fevereiro de 2024. A partir daí, o governo federal deu início à elaboração de um decreto para estabelecer um programa de combate ao assédio e à discriminação no Poder Executivo federal.

O resultado desse processo foi a publicação de uma norma balizadora pensada em perspectiva multidimensional: o Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, que instituiu o **Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD)**, no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional.

3. O PFPEAD

O PFPEAD foi criado para prevenir e enfrentar todas as formas de violência decorrentes das relações de trabalho no serviço público, em especial o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação.

O PFPEAD é constituído do **Plano Federal** e de **Planos Setoriais** de implementação e monitoramento. O Plano Federal estabelece diretrizes para promoção de ações de prevenção, acolhimento, apuração, responsabilização e autocomposição de conflitos para a construção de ambientes de trabalho livres de assédio e discriminação. Já os Planos Setoriais, a serem criados por cada um dos órgãos e entidades do Poder Executivo federal, serão detalhados ao longo deste documento.



Tanto o Plano Federal quanto os Planos Setoriais se organizam em torno de três eixos: prevenção, acolhimento e tratamento de denúncias.

O Plano Federal

O Plano Federal, instituído pela Portaria MGI n° 6.719, de 13 de setembro de 2024, visa 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 agentes públicos.

Outro objetivo é fomentar a gestão humanizada nos espaços institucionais (físicos ou virtuais), com foco na avaliação da cultura organizacional, para assegurar que as ações de prevenção promovam a mudança cultural desejada.

Também há o intuito de definir e estruturar instâncias para promover acolhimento, escuta ativa, orientação e acompanhamento das pessoas afetadas, de modo a mitigar os riscos psicossociais da violência no trabalho.

Deve-se, ainda, assegurar às pessoas denunciantes o sigilo dos dados pessoais e a proteção contra eventuais ações praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar; e assegurar que os procedimentos administrativos correacionais não promovam a revitimização.

Por fim, o Plano tem o objetivo de garantir a efetividade do PFPEAD, por meio da integração entre os órgãos e entidades.

A governança do Plano Federal envolve um Comitê Gestor (instituído pela Portaria Conjunta MGI/CGU N° 79 de 10 de setembro de 2024) composto por todos os órgãos membros do GTI, acrescidos dos ministérios da Educação e dos Povos Indígenas.

O Comitê Gestor, que tem natureza deliberativa, vai acompanhar a implementação dos Planos Setoriais dos órgãos e entidades, dar orientações, promover estudos, disseminar boas práticas, propor capacitações, entre outras atividades.

Além disso, os órgãos e entidades formarão a Rede Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (RFPEAD). A finalidade dessa Rede é promover, apoiar e acompanhar a implementação do Plano Federal, realizando a articulação interinstitucional necessária para o desenvolvimento das atividades nele previstas. Esse arranjo institucional visa uma implementação eficiente e adaptável do PFPEAD, atendendo às diversas necessidades e contextos em todo o país, com centralização de diretrizes e descentralização de execução.

4. O que é o Plano Setorial?

O Plano Setorial é um documento em que cada órgão ou entidade define quais ações de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação pretende implementar em suas unidades, bem como as formas de monitoramento dessas ações.

5. Para que serve o Plano Setorial?

O objetivo do Plano Setorial é fomentar ambientes de trabalho livres de violência, em que os direitos humanos e a dignidade das trabalhadoras e dos trabalhadores sejam respeitados.

Para isso, sugere-se promover uma cultura organizacional que valorize o respeito, a inclusão, a igualdade, a diversidade, a equidade, a acessibilidade e a integridade.

Deste modo, espera-se reduzir riscos de assédio moral, assédio sexual e discriminação.

6. O que fundamenta o Plano Setorial?

O Plano Setorial é o principal instrumento de implementação do PFPEAD, que, como dito anteriormente, foi instituído pelo Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024.

As diretrizes para a elaboração do Plano Setorial constam do Anexo I da Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, que institui o Plano Federal.

O monitoramento do Plano Setorial será feito por meio de relatório anual de informações sobre o desenvolvimento das ações, a ser elaborado por cada órgão ou entidade, a partir de orientações a serem dadas pelo Comitê Gestor.

7. A quem se destina o Plano Setorial?

O Plano Setorial aplica-se:

 **às servidoras públicas e aos servidores públicos do Poder Executivo federal**

 **às empregadas públicas e aos empregados públicos da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional¹²**

Terceirizadas(os)

No caso de trabalhadora terceirizada ou trabalhador terceirizado, as empresas prestadoras de serviços deverão observar as diretrizes do Plano Federal e do Plano Setorial. Os editais e os contratos devem conter cláusulas em que as empresas assumam compromisso com o desenvolvimento de políticas de enfrentamento do assédio e da discriminação. Já a Administração deve promover ações de prevenção e acolhimento, além de encaminhar eventuais denúncias às empresas prestadoras de serviços.

¹ O Plano Setorial destina-se a todas(os) as(os) servidoras(es) alcançadas(os) pelo Sistema de Pessoal Civil (Sipec). No caso de empregadas(os) públicas(os), isso inclui: contratadas(os) pela Lei nº 10.225/2001 (Lei do Emprego), que criou empregos no Hospital das Forças Armadas (HFA); empregadas(os) transpostas(os) de Ex-Territórios Federais; e funcionárias(os) que trabalhavam em empresas públicas extintas no governo Collor e que depois foram incorporadas(os) ao serviço público como anistiadas(os).

² No caso de empregadas(os) de empresas estatais, sua eventual inserção na Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional em geral ocorre por investidura em cargo comissionado (Lei nº 8.112/1990). É nessa qualidade de comissionadas(os) que elas(es) se inserem nos Planos Setoriais.

Empresas estatais

O PFPEAD também prevê que as empresas estatais estabeleçam ações de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação, além de instrumentos de acompanhamento e controle. As empresas estatais, contudo, não fazem parte do Plano Federal, e deverão estabelecer suas próprias iniciativas e procedimentos, independentemente do Plano Federal e do Comitê Gestor.

8. Quem precisa elaborar o Plano Setorial?

Todos os órgãos e entidades da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional precisam elaborar seus Planos Setoriais. Esses documentos devem ser instituídos por meio da publicação de portaria assinada pela autoridade máxima do órgão ou entidade. Dicas sobre o conteúdo dessa portaria seguem adiante, na seção 12 desta publicação.

Quanto à organização da portaria, sugere-se tratar, no corpo da norma, de aspectos gerais (como justificativa, diretrizes, eixos de atuação e governança). Já as ações previstas no Plano Setorial podem ser listadas no anexo da portaria, explicando que se trata de um conjunto inicial de ações, que podem ser modificadas e complementadas ao longo da implementação do Plano. Deste modo, o órgão ou entidade terá flexibilidade para fazer adaptações nas ações ao longo do tempo, sem a necessidade de republicação frequente da portaria.

9. Quando deve ser criado o Plano Setorial?

Os órgãos e entidades da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional tiveram até 29 de janeiro de 2025 para instituir seus Planos Setoriais (120 dias contados da publicação da Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024).

10. Existe penalidade em caso de não instituição de Plano Setorial?

Não há sanção prevista no Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, ou na Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, em caso de não instituição do Plano Setorial. Existe, contudo, a **possibilidade de apontamentos de órgãos de controle como a Controladoria-Geral da União (CGU) e o Tribunal de Contas da União (TCU)**.

Caso o órgão ou entidade já tenha iniciado o processo de elaboração, mas não tenha conseguido finalizar o Plano Setorial no prazo citado no item 9, sugere-se que dê prosseguimento aos trabalhos de modo a garantir sua criação o mais rápido possível. Se houver indagação dos órgãos de controle, o órgão ou entidade poderá apresentar suas justificativas para o atraso.

11. Qual a unidade responsável pela construção do Plano Setorial?

Não existe uma regra que determine qual unidade dentro de cada órgão ou entidade ficará responsável por coordenar o processo de elaboração do Plano Setorial.

O processo de elaboração pode ser liderado por unidades de gestão de pessoas, ouvidorias, comissões de ética, assessorias de participação social e diversidade, assessorias especiais de controle interno, ou por outras áreas. A decisão é discricionária.

É importante que o processo envolva a maior quantidade possível de atores do órgão ou entidade. Deste modo, todas as pessoas estarão cientes do processo, reduzindo o risco de duplicação ou sobreposição de esforços. Também é fundamental que a Secretaria Executiva ou unidade equivalente seja informada sobre o processo de elaboração dos Planos Setoriais e respalde os esforços.

Cada órgão ou entidade tem a liberdade de definir como conduzir os trabalhos, incluindo (ou não) o estabelecimento de um Grupo de Trabalho formal.

12. O que incluir no Plano Setorial?

Sugere-se iniciar o Plano Setorial de implementação e monitoramento explicando muito brevemente o contexto em que ele se insere, abordando o PFPEAD e o Plano Federal.

Em seguida, caso seja do interesse do órgão ou entidade, pode-se apresentar as diretrizes que norteiam o PFPEAD (art. 5º do Decreto nº 12.122/2024) e o Plano Federal (art. 3º da Portaria MGI nº 6.719/2024³). Essas diretrizes podem ser acrescidas de outras, que se adequem à cultura organizacional do órgão ou entidade em questão.

O modo mais simples de estruturar as ações que comporão o Plano Setorial é apresentar sua organização em torno dos **três eixos** já mencionados anteriormente:

- ★ **prevenção**, com ações de formação, de sensibilização e de promoção à saúde;
- ★ **acolhimento**, com ações para organização de redes e canais de acolhimento; e
- ★ **tratamento de denúncias**, com o estabelecimento de diretrizes e de orientações que evitem a revitimização e a retaliação.



É importante estabelecer uma estrutura de governança para o Plano Setorial. Alguns órgãos ou entidades podem julgar útil criar uma espécie de Comitê Gestor interno, para apoiar e monitorar a implementação de seus Planos Setoriais.

Ao iniciar a construção do Plano Setorial, deve-se ter em mente que será necessário não só implementar, mas também monitorar todas as ações que venham a ser incluídas. Por isso, aconselha-se o emprego de metodologia de planejamento que permita mensurar as etapas de implementação. Como dito anteriormente, os órgãos e entidades deverão apresentar relatório anual de informações sobre o desenvolvimento das ações dos seus Planos Setoriais ao Comitê Gestor do PFPEAD.

É bastante provável que existam ações no Plano de Integridade do seu órgão ou entidade que possam ser aproveitadas no Plano Setorial. Daí a importância da participação da unidade responsável pela gestão da integridade na construção dos Planos Setoriais.

Seguem alguns exemplos de ações que podem compor cada um dos eixos. Lembramos que essas ações são apenas sugestões. Cada órgão ou entidade pode e deve criar suas próprias ações, adaptadas às suas realidades.

Eixo Prevenção	Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades previstas
	Capacitar 100% dos servidores com ao menos um curso da EV.G ⁴ da Enap no ano	Elevação do nível de letramento sobre assédio e discriminação	Até dez/25	Gestão de Pessoas	Condutas que configurem assédio moral; discriminação em função de raça, gênero, idade ou orientação sexual	Não implementação pela área de Gestão de Pessoas; baixa adesão por parte dos servidores
	Realizar palestras de divulgação do Guia Lilás	Elevação do nível de letramento sobre assédio e discriminação	Até mai/25	Todo o órgão	Condutas que configurem assédio moral interpessoal, institucional, vertical, horizontal e misto; assédio sexual; discriminação em função de raça, gênero, idade ou orientação sexual	Baixa adesão devido à falta de credibilidade quanto à efetividade da ação
	Capacitar 100% das lideranças com, no mínimo, 2 cursos na temática por ano	Elevação do nível de letramento sobre assédio e discriminação	Até dez/25	Gestão de Pessoas	Condutas que configurem assédio moral; discriminação em função de raça, gênero, idade ou orientação sexual	Baixa adesão das lideranças; falta de comprometimento da alta gestão
	Desenvolver campanhas educativas para comunicação inclusiva	Elevação do nível de letramento sobre assédio e discriminação	Até dez/25	Assessoria de Comunicação	Clima organizacional inadequado; discriminação; absenteísmo e rotatividade de pessoas	Falta de canais de comunicação acessíveis e dificuldade no uso da linguagem simples

⁴ A Escola Nacional de Administração Pública (Enap) oferece cursos sobre prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação em seu ambiente de cursos à distância, a Escola Virtual.Gov (EV.G). São recomendados os seguintes cursos: <https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1115> / <https://www.escolavirtual.gov.br/curso/836> <https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1289> / <https://www.escolavirtual.gov.br/curso/924>

Eixo Acolhimento	Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades previstas
	Criar espaço de acolhimento com equipe multidisciplinar	Propiciar atendimento qualificado	Até dez/25	Gestão de Pessoas e Ouvidoria (possíveis parcerias com órgãos que possuam iniciativas)	Condutas que configurem assédio moral interpessoal, institucional, vertical, horizontal e misto; assédio sexual; discriminação em função de raça, gênero, idade ou orientação sexual	Falta de patrocínio da alta gestão
	Atuar em parceria com instituições de prestação de serviços em saúde para a oferta de serviços de saúde qualificados	Propiciar atendimento psicológico qualificado	Até dez/25	Todo o órgão ou entidade (e órgãos parceiros)	Absenteísmo em razão de assédio ou discriminação; discriminação no trabalho	Não adesão de instituições para prestação de serviços; ausência de público devido à falta de credibilidade quanto à efetividade da ação
	Mapeamento de medidas acautelatórias (medidas a serem tomadas antes de procedimento apuratório)	Definir um rol de opções para gestores agirem assertivamente para cessar violências	Até jun/25	Gestão de Pessoas, Ouvidoria e unidade correicional	Insegurança de gestores em agir de imediato em determinadas situações; atraso/ dificuldade na atuação para cessar a violência devido à ausência de rol de medidas adaptadas a cada organização	Dificuldade no debate interno para construir medidas acautelatórias de referência

Eixo Tratamento de Denúncias	Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades previstas
	Lançar campanha de divulgação dos canais de recebimento de denúncias (fluxos e Ouvidoria)	Melhorar níveis de conhecimento dos fluxos e canais existentes para denúncias; incentivar que a pessoa denuncie	Até jul/25	Ouvidoria e áreas correio-nais	Subnotificação de casos de assédio e discriminação; alto índice de arquivamento de denúncias devido a relatos incompletos	Falta de patrocínio da alta gestão; restrições orçamentárias; conteúdos sem a profundidade e/ou clareza necessária
	Capacitar dirigentes para a aplicação de medidas acautelatórias	Proporcionar segurança às vítimas após denúncia	Até dez/25	Ouvidoria e áreas correio-nais	Retaliações a pessoas denunciantes/vítimas; adoecimento da servidora/do servidor; insegurança dos gestores na adoção de medidas acautelatórias	Falta de patrocínio da alta gestão; restrições orçamentárias; baixa qualidade da capacitação; baixa adesão de dirigentes

O uso de comunicação não violenta foi apontado pelo GTI como questão central na elaboração e na implementação de Planos Setoriais. O uso de **linguagem simples e inclusiva**⁵ também é visto como fundamental. Isso permite alcançar mais pessoas, independentemente de sua idade, identidade de gênero, raça, orientação sexual, religião ou outras características.

Essas medidas também evitam reforçar estereótipos, preconceitos ou discriminação. Sugere-se o uso de comunicação não violenta e de linguagem simples e inclusiva em todos os processos, desde o acolhimento às vítimas até a correição, quando existir.

⁵ Manual de linguagem simples: como planejar, desenvolver e testar textos que funcionam. Disponível em: https://www.gov.br/gestao/pt-br/acesso-a-informacao/estrategia-e-governanca/estrutura-de-governanca/Manualdelinguagensimples_comoplanejardesenvolverestartextosquefuncionam.pdf

13. Fontes Consultadas

Decreto nº 11.529, de 16 de maio de 2023.

Institui o Sistema de Integridade, Transparéncia e Acesso à Informação.

Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/D11529.htm.

Decreto nº 11.534, de 19 de maio de 2023.

Institui Grupo de Trabalho Interministerial. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/D11534.htm.

Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024.

Institui o Programa Federal. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/decreto/D12122.htm.

Guia Lilás. Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Brasília: Controladoria-Geral da União, 2023.

Disponível em https://www.gov.br/previdencia/pt-br/noticias/2023/julho/Guia_prevencao_assedio_discriminacao.pdf.

Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023.

Institui Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14540.htm.

Portaria MGI nº 3.276, de 4 de julho de 2023.

Designa os Integrantes do Grupo de Trabalho Interministerial. Disponível em <https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-mgi-n-3.276-de-4-de-julho-de-2023-494229441>.

Portaria Conjunta MGI/CGU Nº 79 de 10 de setembro de 2024.

Institui o Comitê Gestor do Programa Federal. Disponível em <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-conjunta-mgi/cgu-n-79-de-10-de-setembro-de-2024-587501230>.

Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024.

Institui o Plano Federal. Disponível em <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mgi-n-6.719-de-13-de-setembro-de-2024-587538760>.

Portaria MGI nº 8.800, de 13 de novembro de 2024.

Designa representantes do Comitê Gestor. Disponível em <https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-mgi-n-8.800-de-13-de-novembro-de-2024-595979034>.

Portaria Normativa AGU Nº 154, de 14 de novembro de 2024.

Institui o Programa AGU sem Assédio e sem Discriminação. Disponível em <https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-normativa-agu-n-154-de-14-de-novembro-de-2024-596259285>.

Programa Federal de Ações Afirmativas. Modelo de Plano de Ação. Brasília: MPI, MMULHERES, MDH e MIR, 2024.

Disponível em https://www.gov.br/igualdaderacial/pt-br/assuntos/copy2_of_noticias/ModelodePlanodeAoPFAA.pdf.

Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação

na Administração Pública Federal
direta, autárquica e fundacional

MINISTÉRIO DA
GESTÃO E DA INOVAÇÃO
EM SERVIÇOS PÚBLICOS

