

CONTROLADORIA-GERAL
DA UNIÃO

GUIA LILÁS NA PRÁTICA

POR QUE ESTAMOS FALANDO DISSO?

Contexto

- » Responde à legislação "A Administração Pública deve se guiar pelo princípio da igualdade, da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho, da proibição de todas as formas de discriminação, do direito à saúde e da segurança no trabalho."
 - ↳ Constituição Federal.
 - ↳ Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (2002)
 - ↳ Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (1969)
- » Responde às determinações do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD) (Decreto no 12.122, de 30 de julho de 2024)
- » Responde à Convenção n. 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), da qual o Brasil é signatário. Trata-se de um instrumento legal acordado pelos governos, empregadores e trabalhadores e inclui, além do abuso físico, assédio sexual, maus-tratos verbais, bullying, coação, ameaças; falta de recursos, negação de acesso aos serviços e privação de liberdade.

Porque é importante

POR QUE
ESTAMOS
FALANDO
DISSO?



COMO ATUAR?

Assegurar **relações profissionais saudáveis** e promover **ambientes de trabalho respeitosos e éticos** é essencial para o bem-estar físico e mental. Para enfrentar o assédio moral, sexual e discriminação, **SEGUIMOS ALGUNS PILARES:**

Visibilidade:

A Administração deve ter mecanismos e sistemas de monitoramento e geração de dados com sistematização de relatórios para acompanhamento e tomada de decisão.

Universalidade:

As mudanças devem impulsionar o bem-estar de **TODAS** as pessoas

Prevenção:

Atividades de capacitação, letramento e sensibilização são importantes para a prevenção de assédio moral e sexual e de todas as formas de discriminação.

Compromisso institucional:

A **ALTA GESTÃO** tem o **COMPROMISSO** de enfrentar todas as formas de assédio e discriminação em sua instituição.

Resolutividade:

Procedimentos para a denúncia de casos e suspeitas e, para sua apuração devem ser bem definidos para que o acolhimento à vítima seja assertivo.

Foco na vítima:

Todo o trabalho está centrado no **APOIO** e no acolhimento à vítima.

Confidencialidade:

As identidades devem ser protegidas para evitar exposição, revitimização e retaliações.

(No caso de um processo de responsabilização, a identidade da vítima e das testemunhas não podem ser ocultadas do investigado ou acusado.)

ASSÉDIO MORAL, ASSÉDIO SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO



Trabalho



Qualidade de vida
e inserção social



- Assédios e
- discriminações são
- problemas coletivos e
- individuais que
- impactam a
- convivência entre
- colegas de trabalho,
- violam a dignidade e a
- integridade das
- pessoas, a
- salubridade do
- ambiente, a saúde
- física e mental da
- pessoa trabalhadora e
- a sua produtividade.

Tanto homens quanto mulheres
sofrem com essas violências
no ambiente de trabalho, sendo as

MULHERES

as mais afetadas por
essa forma de violência.

A Organização Internacional
do Trabalho (OIT) destaca que

O GÊNERO, A RACA E A ETNIA

também são fatores
de discriminação.

Hierarquia no trabalho:

relação chefe ↔ subordinado

técnicos ↔ administrativos

maiores orçamentos ↔
menores orçamentos

escolarizados ↔
não escolarizados

e assim por diante...

ASSÉDIOS E DISCRIMINAÇÃO

=
EXERCÍCIO DE
PODER

Hierarquia na sociedade:

homens ↔ mulheres

brancos ↔ não brancos

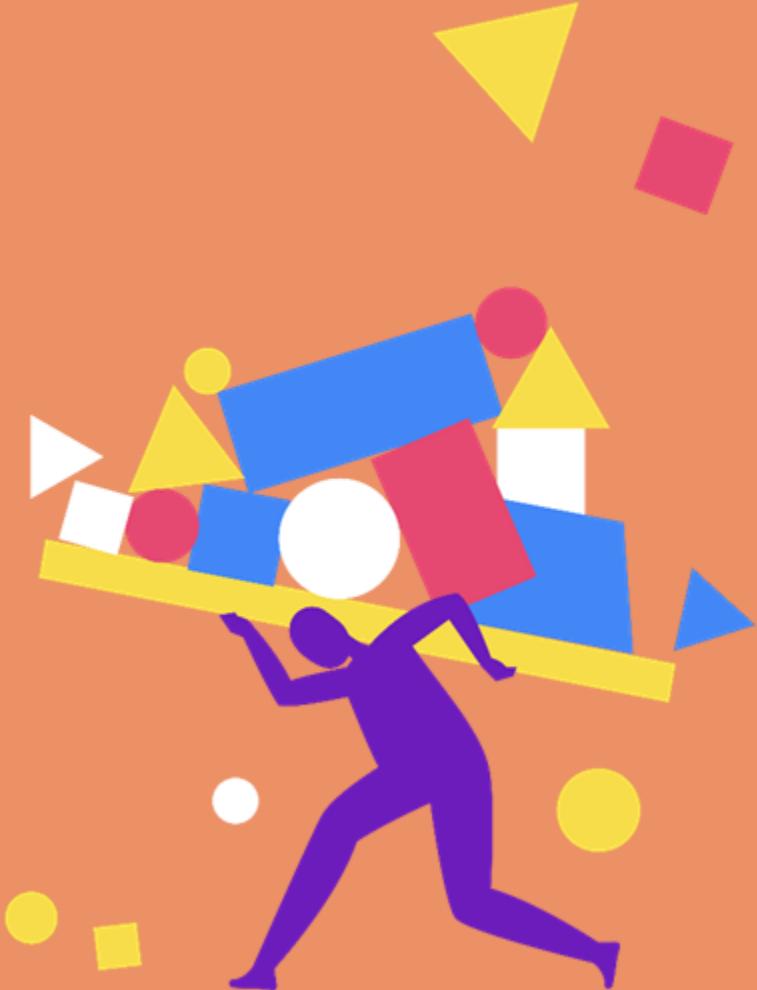
centros ↔ periferias

e assim por diante...



É importante que hajam esforços para minimizar efeitos violentos dessa assimetria, assim como espaço para acolher os conflitos que eventualmente surjam.

Uma ferramenta para identificação das microvioleâncias cotidianas aos casos mais graves





Apesar de ser comum o uso do termo “assédio” para se referir a um conjunto diverso de situações de assédio moral e sexual, **é preciso falar sobre uma graduação da potencial violência de atitudes diversas e também sobre termos diferentes para estas condutas inadequadas.**



Além de ser relevante para um processo de apuração administrativa (ou criminal), quando colocamos numa espécie de régua estas situações, percebemos o quanto **é importante as instituições públicas atuarem nos níveis mais brandos dessas violências, num esforço de prevenir situações mais graves e com danos por vezes irreversíveis.**



E esta nomeação propicia um monitoramento mais robusto das situações, podendo gerar relatórios mais certeiros para tomadas de decisões e para a atuação institucional nestes ambientes.

Não é necessário que a pessoa que relata uma conduta inadequada saiba como classificá-la corretamente, mas **o trabalho de apuração é facilitado quando nomeamos as ações que em geral fazem parte de uma apuração sobre casos de assédios.**

COMO IDENTIFICAR ESTE PROBLEMA

ASSÉDIO SEXUAL

Régua da violência

Não ofensivo

Opiniões corriqueiras em temas como cabelo e roupa.

Constrangedor e levemente ofensivo

Comentários que afirmam ou sugiram distinções de gênero desfavoráveis às pessoas.

Ofensivo

Práticas insensíveis às questões de gênero, raça, idade e deficiência.

Bastante ofensivo

Comportamentos ou comentários intencionalmente humilhantes e/ou insultantes.

Assédio Sexual

Comportamentos transgressores ou agressivos e fisicamente intrusivos.

Violência mais grave

Comportamento envolvendo coerção, violência, ameaça ou agressão física.

EXEMPLOS:

- Elogios educados à aparência.
- Interações informais, mas respeitosas, entre colegas.

EXEMPLOS:

- "Piadas" que exploram papéis opressivos de gênero e raça.
- Opiniões que reforçam algum tipo de inferioridade das mulheres.
- Objetificação de mulheres.

EXEMPLOS:

- Negar injustificadamente oportunidades de trabalho e promoções a uma mulher que acaba de ter filhos ou engravidar.
- Negar oportunidades de trabalho a pessoas com deficiência pela necessidade de adaptação do ambiente.

EXEMPLOS:

- Chamar a uma pessoa por apelidos discriminatórios ou inferiorizantes de forma reiterada.
- Convidar insistente mente um colega para jantar mesmo depois de muitas recusas.
- Flertes não consentidos.

EXEMPLOS:

- Sugerir que uma pessoa pode ser punida caso não concorde em fazer sexo com o agressor.
- Fazer massagens não solicitadas, toques não consentidos.

EXEMPLOS:

- Tentar beijar alguém à força.
- Agarrar as partes sexuais de alguém.

COMO IDENTIFICAR ESTE PROBLEMA

ASSÉDIO MORAL

Régua da violência



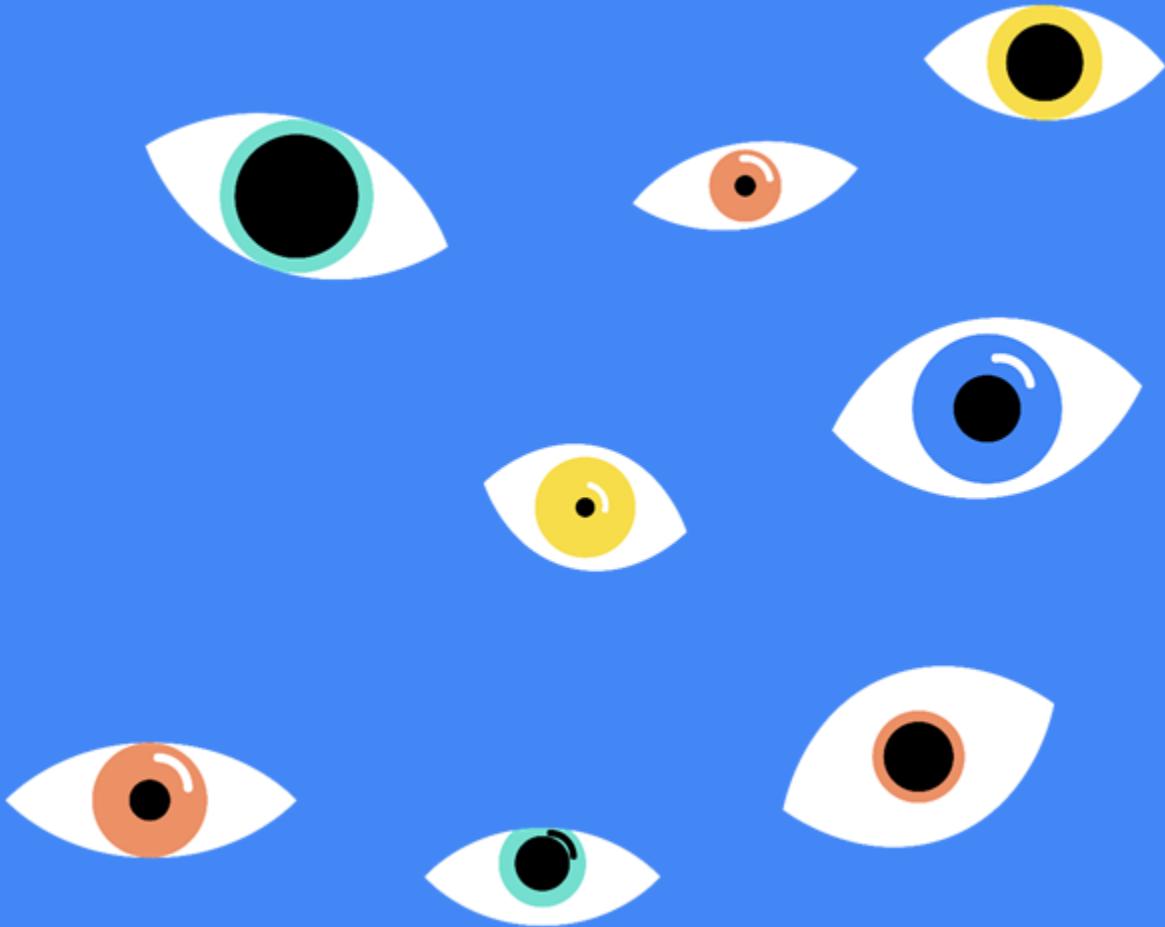
COMO IDENTIFICAR ESTE PROBLEMA

DISCRIMINAÇÃO

Régua da violência



O QUE É ASSÉDIO MORAL?





Quem pode ser uma vítima:

- Servidor(a)
- Empregado(a)
- Estagiário(a)
- Terceirizado(a)
- Aluno (a)
- Qualquer pessoa que trabalhe na Administração Pública Federal, independentemente do vínculo jurídico
- Qualquer pessoa que tenha contato ou que utilize os serviços públicos na administração pública federal

Assédio moral no ambiente de trabalho

EXPÕE A PESSOA A:

Intimidação

Humilhação

Constrangimento

Agressividade

Menosprezo

...causando **SOFRIMENTO PSÍQUICO OU FÍSICO**, que interfere negativamente na vida pessoal e profissional.

ATENTE-SE!

Atitudes de assédio moral podem ocorrer **durante a jornada de trabalho e fora dela**, se elas estiverem relacionadas à relação desenvolvida no âmbito profissional. Por exemplo, em deslocamento para eventos, em eventos de trabalho, em viagens de trabalho.



É comum a **pessoa assediada** integrar algum grupo que **já sofre discriminação social** (mulheres, pessoas com deficiência, pessoas idosas, negras, minorias étnicas, população LGBTQIA+, dentre outros), mas não se restringe a eles.

COMO RECONHECER UMA SITUAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL?

Aqui destacamos algumas situações que, conforme o contexto, de forma isolada ou se somado no tempo, podem configurar assédio.

VEJA ATITUDES DE COLEGAS OU SUPERIORES QUE PODEM SER CONSIDERADAS ASSÉDIO MORAL:

- **Privar do acesso** aos instrumentos necessários para realizar o seu trabalho;
- **Sonegar informações** ou fornecer informações que induzam ao erro;
- Controlar a frequência e o tempo de utilização de **banheiro**;
- **Contestar** sistematicamente as suas decisões e criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto, em especial na frente de outras pessoas;
- Entregar, de forma permanente, **quantidade superior de tarefas** comparativamente a seus colegas;
 - Exigir a execução de tarefas **urgentes** de forma permanente e desnecessária;
 - Atribuir, de propósito e com frequência, **tarefas inferiores ou superiores**, distintas das suas atribuições;
- **Segregar** a pessoa assediada no ambiente de trabalho, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação;
- **Agredir** verbalmente, gritar, dirigir gestos de desprezo, ou ameaçar com outras formas de violência física e/ou emocional;
- Criticar a **vida privada**, as preferências ou as **convicções pessoais ou políticas**;
- **Comentários sugestivos** sobre roupas, corpo, penteado, aparência de uma pessoa ou qualquer aspecto de sua pessoa ou bens pessoais;
- Realizar um **controle** excessivo e desproporcional apenas sobre a pessoa assediada;
- Espalhar **boatos** ou fofocas ou fazer **piadas**, procurando desmerecer ou constranger uma pessoa perante seus superiores, colegas ou subordinados;

COMO RECONHECER UMA SITUAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL?



CONTRA MULHERES, HÁ OUTRAS FORMAS DE ASSÉDIO:

- Fazer insinuações ou afirmações de **incompetência** ou incapacidade da pessoa pelo fato de ser mulher;
- Questionar a **sanidade mental** da pessoa pelo fato de ser mulher;
- Apropriar-se das **ideias** de mulheres, sem dar-lhes os devidos créditos e reconhecimento;
- Tratar mulheres de forma **infantilizada e/ou condescendente**, com apresentação de explicações e/ou opiniões não solicitadas;
- Dificultar ou impedir que as **gestantes** compareçam a consultas médicas fora do ambiente de trabalho;
- Emitir **críticas** ao fato de a mulher ter engravidado;
- Desconsiderar recomendações **médicas** às mulheres e gestantes na distribuição de tarefas;
- **Desconsiderar** sumária e repetitivamente a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento;
- **Interromper** constantemente mulheres no ambiente de trabalho e/ou em atividades relacionadas ao trabalho;
- Interferir no planejamento familiar das mulheres, sugerindo que **não engravidem** e;
- Proferir **piadas** de cunho sexista.



Alguns casos de assédio moral não decorrem de má conduta pessoal, mas sim de falhas na gestão, resultando de comportamentos que podem causar dano ou sofrimento a outros. Nesses casos, é necessário implementar medidas individuais de responsabilização para enfrentar a conduta nociva.

Nesse sentido, se o assédio ocorre devido a uma abordagem inadequada por parte do gestor, que acredita estar incentivando a equipe ou alcançando metas de desempenho, isso se configura como um problema também de gestão, e não apenas de conduta. Para corrigir essa situação, é crucial **investir no desenvolvimento de habilidades gerenciais**.

QUALQUER CONVERSA DIFÍCIL É ASSÉDIO MORAL?



EXEMPLOS DE CONVERSAS DIFÍCEIS:

- Dar retorno a um colega sobre um desempenho insatisfatório;
- Receber feedback sobre áreas de melhoria em seu próprio desempenho;
- Resolver diferenças entre colegas de trabalho;
- Abordar mal-entendidos ou comunicação inadequada que causaram tensão;
- Informar a equipe sobre mudanças significativas na estrutura da organização;
- Discutir relocações, fusões ou aquisições;
- Abordar casos de assédio no local de trabalho;
- Conversar com um funcionário sobre uma queixa de discriminação;
- Abordar desigualdades de desempenho entre membros da equipe.

X **Não!** Conversas difíceis são atos de gestão, que envolvem tópicos delicados, sensíveis ou emocionalmente carregados. Essas conversas podem ser desafiadoras devido à natureza dos assuntos discutidos, à presença de emoções intensas ou à existência de conflitos subjacentes.

RECAPITULANDO: AQUI NÃO É ASSÉDIO!

- Cobranças de trabalho firmes, desde que realizadas de maneira respeitosa;
- Críticas construtivas;
- Avaliações de desempenho realizadas por colegas ou superiores, desde que não seja feita de forma a causar situação vexatória na pessoa avaliada;
- Atribuição de tarefas aos subordinados, no interesse da Administração;
- Conflitos esporádicos com colegas ou chefias - divergências sobre determinado tema comunicadas de forma direta e respeitosa.

E COMO FAZER UMA CONVERSA DIFÍCIL?

No ambiente de trabalho, interações complexas são inevitáveis, especialmente em contextos diversificados e dinâmicos. Essas conversas difíceis, que envolvem tópicos delicados e emocionalmente carregados, como retornos corretivos, conflitos interpessoais, reestruturações organizacionais, ou questões de assédio e discriminação, são essenciais para o desenvolvimento profissional e a manutenção de relações saudáveis.

Compreendendo as Conversas Difíceis

Preparação para a Conversa

Lidando com Conflitos

Conclusão

Cada conversa difícil é uma oportunidade de aprendizado e crescimento. Ao desenvolver essas habilidades, contribuímos para um ambiente de trabalho mais saudável e inclusivo, onde o respeito mútuo e a comunicação clara são prioridades.

Benefícios de Enfrentar Conversas Difíceis

Gerenciamento de Emoções

Conflitos fazem parte das relações humanas e de trabalho. Agora você já sabe que nem toda situação de atrito ou discordância é assédio moral.

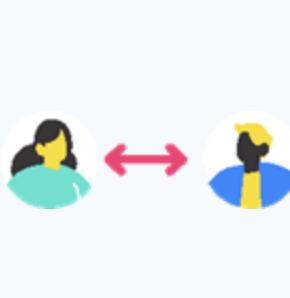
TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral pode ocorrer entre todas as pessoas de uma organização, independente da hierarquia.



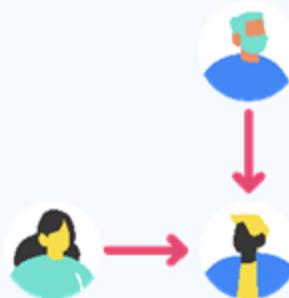
Assédio moral vertical:

Relação de hierarquia descendente ou ascendente entre agressor(a) e assediado(a).



Assédio moral horizontal ou “bullying hexagonal”:

Entre pessoas de mesma hierarquia.



Assédio moral misto ou “bullying misto”:

Assédio coordenado de superiores hierárquicos e de colegas de trabalho com os quais não possui relação de subordinação.



Assédio organizacional ou institucional:

São condutas abusivas amparadas por estratégias organizacionais ou por métodos gerenciais para conseguir o cumprimento de metas ou a adesão a políticas institucionais a qualquer custo. Um dos exemplos é a gestão por estresse, quando a pressão para atingir objetivos e melhorar desempenho extrapola as condições normais de trabalho. As consequências são o comprometimento da saúde física e emocional dos envolvidos, esgotamento físico, mental, sentimento de incapacidade, depressão, ansiedade, insônia, entre outras descompensações.



Assédio moral organizacional



De acordo com a resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020, assédio moral organizacional é o “processo contínuo de **condutas abusivas ou hostis**, amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais”.

Como isso pode acontecer?

Quando há a intenção de atingir o(a) trabalhador(a) por meio de estratégias organizacionais de constrangimento, explícitas ou sutis, com o suposto objetivo de melhorar a produtividade, ou com a intenção de reforçar o controle ou demonstrar poder.

Como é?

Processo contínuo de hostilidades, estruturado por meio da política organizacional ou gerencial.

Para quê?

- Para tentar aumentar a produtividade;
- Diminuir custos;
- Reforçar o controle;
- Excluir trabalhadores que a organização não deseja manter em seu quadro.

Quem pode sofrer esse tipo de assédio?

Pode ser direcionado a todo o grupo ou a integrantes de determinado perfil (gestantes, por exemplo).

Alguns exemplos de comportamentos que podem configurar assédio organizacional:



Exigência de “prendas”



Distribuição de troféus depreciativos



Comemorações desiguais

Esses comportamentos não só criam um ambiente de trabalho hostil e desrespeitoso, mas também afetam a moral e o bem-estar dos trabalhadores, contribuindo para um clima de medo e insegurança, característico do assédio moral organizacional.

MAS COMO FICA O AMBIENTE DE TRABALHO?

E não é só a pessoa assediada que se prejudica.
O ambiente como um todo piora:

A imagem institucional do serviço público fica prejudicada perante a sociedade

As condições do trabalho são degradadas com redução da produtividade e do nível de criatividade de servidores, empregados, terceirizados e estagiários

Aumento das doenças profissionais, de acidentes de trabalho e de danos aos equipamentos

Alteração constante de lotação ou posto de trabalho

Piora da produtividade

Aumento do absentismo e da rotatividade

ASSÉDIO MORAL



DISCRIMINAÇÃO

QUAL A DIFERENÇA?

O assédio moral pode ser **MOTIVADO** por discriminação, como machismo, etarismo, racismo, capacitismo ou LGBTfobia.

A discriminação tem origem na **DIFERENÇA** entre pessoas. É toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional ou origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero.

O assédio moral pode **REFORÇAR** uma discriminação, ou ocorrer de forma concomitante a uma prática discriminatória.

Em quaisquer dos casos, as condutas devem ser relatadas, denunciadas e apuradas.



O QUE É
DISCRIMINAÇÃO?

DISCRIMINAÇÃO É:

distinção | exclusão
restrição ou
preferência

BASEADA EM:

sexo | gênero | idade
orientação sexual | deficiência |
raça
cor | religião | origem social
convicção filosófica ou política
ascendência nacional ou étnica

identidade e expressão de gênero

Que tenha por
objeto anular ou
restringir o
reconhecimento,
gozo ou exercício,
em igualdade de
condições, de
direitos humanos e
liberdades
fundamentais nos
campos político,
econômico, social,
cultural ou em
qualquer outro
campo da vida
pública ou privada.
→ (art. 1º, I, da Lei
12.288/2010)



“ Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Entre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, está o de promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.”

› art. 5º da Constituição Federal
e art. 3º, IV, CF/1988

Há condutas discriminatórias que poderão configurar crime de injúria racial, crime de preconceito ou crime de perseguição. São exemplos de condutas discriminatórias:

- Pagar **salário menor** a uma mulher que desempenhe as mesmas funções de um homem;
- Não contratar ou não promover uma pessoa **em razão** de sua cor, deficiência, idade, orientação sexual ou gênero;
- **Ofender ou agredir** em razão de sua orientação sexual ou identidade de gênero (homofobia e transfobia);
- Recusar-se a utilizar o **pronome correto** ao se dirigir a uma pessoa;
- Isolar ou excluir pessoas com deficiência de espaços sem **acessibilidade**;
- Não contratar, não promover, exonerar mulheres de cargos de chefia por motivos de **gravidez ou licença maternidade**;
- Preterir pessoas devidamente qualificadas para o trabalho em razão de sua **idade**.

O QUE ESPERAR DE UM AGENTE PÚBLICO EM CASOS DE DISCRIMINAÇÃO?

Garantir que toda(o) e qualquer cidadã(o) tenha seus direitos e liberdades respeitados; que exerça suas prerrogativas funcionais para garantir os legítimos interesses dos usuários dos serviços públicos e o bom funcionamento das instituições; e respeitar os direitos humanos em todas as suas ações, promovendo a igualdade, a inclusão e o respeito à diversidade.

A seguir, algumas explicações sobre cada um dos tipos de discriminação:

Discriminação em função de Raça / Etnia /cor (racismo):

Discriminação racial refere-se ao tratamento desigual a indivíduos e grupos com base em sua raça ou etnia. Comportamentos ou falas de distinção, exclusão, restrição ou preferência por determinada raça, nacionalidade, ascendência, cor ou etnia são consideradas discriminação racial, conforme o Estatuto da Igualdade Racial . afetam profundamente a coesão social e a desenvolvimento humano em qualquer sociedade



A Constituição Federal de 1988 estabelece, em seu art. 5º, XLII, que o crime de racismo é inafiançável e imprescritível.

A lei no 7.716/1989 define como crimes a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional e, recentemente, a lei no 14.532/2023 equiparou o crime de injúria racial ao racismo, sem prejuízo de sanção na esfera penal. Tais condutas também são objeto de responsabilização administrativo-disciplinar.

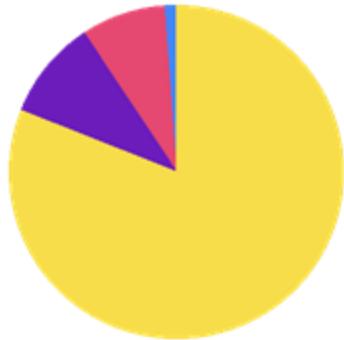
É considerado racismo pela lei 7.716/89: recusa de fornecimento de bens ou serviços; impedimento ou limitação a uma atividade econômica; recusa de acesso a locais públicos ou abertos ao público; condicionamento ou limitação de direitos; emissão de declarações que visam ameaçar ou insultar um indivíduo ou um grupo por razões de raça.

E como essa violência pode se manifestar no ambiente de trabalho?

São exemplos desses comportamentos discriminatórios à raça, cor ou etnia no mundo do trabalho:

- **Racismo Estrutural:** persistência na disparidade de oportunidades de gratificações e funções entre servidores e empregados públicos negros e brancos¹³;
- **Racismo Institucional:**
- **Ausência** de pessoas negras em cargos de liderança;
- **Racismo Recreativo:** uso de humor hostil, apelidos ou piadas de teor racista feitos por colegas ou superiores, bem como estereotipação da estética de pessoas negras;
- **Racismo algorítmico:** tecnologias de reconhecimento facial ou por sensores cujos algoritmos são baseados em estereótipos raciais que produzem vantagens em prol de um grupo hegemônico.

O Racismo em dados das ouvidorias públicas federais



De agosto de 2023 até o fim do mês de setembro de 2024 foram recebidas 706 manifestações de ouvidoria com o assunto Racismo. Sendo 478 denúncias (81%), 57 reclamações (9,7%) e 48 solicitações (8,1%). As demais manifestações (sugestão e elogio) foram responsáveis por 1,2% das manifestações.



A coleta de dados para análises estatísticas no FalabBR ainda é um desafio. Foi apenas em agosto de 2023 que foi criado o assunto específico para racismo no canal.



É importante ressaltar o grande número de denúncias recebidas nas Unidades de Ensino, entre os 20 órgãos que receberam mais manifestações com este assunto, 13 são Universidades.

Entre os principais temas estão denúncias de racismo em locais de trabalho, escolas e órgãos públicos, exigência de punições aos responsáveis, e críticas à impunidade em casos de racismo. Também surgem demandas por justiça, igualdade racial, e ações governamentais concretas para combater o racismo estrutural. Questões como discriminação em concursos públicos, bullying contra crianças negras, e a subrepresentação de mulheres negras em cargos públicos são frequentemente levantadas.

Gordofobia

- A gordofobia é o preconceito, discriminação ou aversão dirigida a pessoas com corpos gordos ou acima do peso.

E como essa violência pode se manifestar no ambiente de trabalho?

- Pessoas gordas frequentemente enfrentam exclusão em ambientes de trabalho, sendo vistas como **inadequadas para certos cargos**, especialmente aqueles que envolvem representação ou contato com o público. A imagem corporal é muitas vezes considerada incompatível com a ideia de profissionalismo, levando à marginalização.
- O preconceito constante relacionado ao peso causa **insegurança, baixa autoestima e aumento do estresse** entre os trabalhadores gordos. Esse ambiente hostil prejudica a confiança e o bem-estar mental.

- A discriminação pode se manifestar em **promoções negadas, salários menores ou a falta de reconhecimento**.

As pessoas gordas muitas vezes são preteridas em processos de contratação ou progressão na carreira, com base em estereótipos que associam o peso à falta de disciplina, produtividade ou competência.

- **Comentários pejorativos, piadas, e práticas de exclusão** ou desconsideração do peso corporal são formas comuns de microagressões, que contribuem para a criação de um ambiente de trabalho hostil e tóxico.

Capacitismo

- Capacitismo é a discriminação e o preconceito direcionados a pessoas com deficiência, baseado na crença de que a deficiência é uma característica inferior.

E como essa violência pode se manifestar no ambiente de trabalho?

- **Barreiras de Acessibilidade:**

A falta de adaptações físicas e digitais de acesso ao ambiente de trabalho. Isso inclui a ausência de rampas, banheiros acessíveis ou sistemas de tecnologia assistiva.

- **Estigmatização e Estereótipos:**

A presença de estigmas e estereótipos que subestimam as habilidades das pessoas com deficiência. Comentários e atitudes que tratam essas pessoas como menos capazes ou que pressupõem que não podem desempenhar funções complexas.

- **Desigualdade de Oportunidades:**

Barreiras na contratação, promoção e desenvolvimento profissional. A falta de oportunidades equitativas para treinamento, aperfeiçoamento e acesso a projetos desafiadores limita o crescimento do profissional com deficiência.

- **Microagressões:**

Comentários ou comportamentos sutis que, embora não intencionais, reforçam preconceitos e criam um ambiente hostil. Exemplos incluem perguntas invasivas sobre a deficiência ou tratamento paternalista.

- **Falta de Políticas Inclusivas:**

Falta de diretrizes sobre ajustes razoáveis e a ausência de práticas inclusivas em recrutamento e gestão de pessoal.

- **Ambiente de Trabalho Hostil:**

Clima organizacional que não valoriza a diversidade e a inclusão, onde atitudes capacitistas são toleradas ou mesmo incentivadas. Isso pode resultar em exclusão social e profissional das pessoas com deficiência.

- **Falta de Suporte e Recursos:**

Insuficiência de suporte, como assistências tecnológicas ou serviços de suporte, que poderia facilitar a realização das funções de trabalho e a participação plena das pessoas com deficiência.

Etarismo

- O etarismo é um fenômeno social complexo que se manifesta por meio da discriminação com base na idade.

E como essa violência pode se manifestar no ambiente de trabalho?

- Trabalhadores mais velhos frequentemente veem sua vasta experiência e conhecimento serem **ignorados ou subestimados**, com empregadores e colegas preferindo ideias e contribuições de trabalhadores mais jovens, considerados mais atualizados ou inovadores.

- **Exclusão de Oportunidades de Promoção:** com a justificativa de que estão “próximas da aposentadoria” ou que não seriam capazes de se adaptar a cargos de liderança em ambientes dinâmicos.

- **Dificuldade de Recolocação no Mercado de Trabalho:** barreiras para conseguir novos empregos, especialmente em setores que valorizam a juventude. Empregadores podem assumir que pessoas mais velhas têm menos disposição para aprender novas tecnologias ou seguir o ritmo das mudanças no mercado.

- **Estereótipos de Ineficiência:** há a crença errônea de que os mais velhos são menos produtivos, têm mais dificuldades em se adaptar às mudanças, e podem até mesmo representar um “custo” maior devido à saúde ou à necessidade de treinamento.

- **Pressão para Aposentadoria**

- Precoce:** incentivados a se aposentar mais cedo, com a justificativa de abrir espaço para novas gerações, mesmo que ainda tenham a capacidade e o desejo de continuar suas carreiras.
Falta de Oportunidades de Capacitação: muitas empresas não oferecem oportunidades de requalificação ou treinamento para trabalhadores mais velhos, reforçando a percepção de que eles estão “ultrapassados” e não precisam mais se atualizar.

Discriminação em função de sexo/gênero/orientação sexual

- Referem a comportamentos baseados nos conceitos de sexo ou gênero das pessoas, caracterizando a desigualdade de direitos entre elas.

Machismo: atitudes, crenças, práticas ou sistemas que consideram o masculino superior ao feminino

Misoginia: aversão, desprezo ou ódio às mulheres. Gera discriminação sistemática, privação de direitos e oportunidades e até formas mais extremas de violência de gênero.

LGBTQIA+fobia: aversão, discriminação ou preconceito direcionado a pessoas que fazem parte da comunidade LGBTQIA+ (lésbicas, gays bissexuais, trans/travestis, intersexuais e outras identidades de gênero, sexualidades e expressões de gênero). Inclui manifestações de ódio, intolerância, exclusão e violência baseadas na orientação sexual, identidade de gênero, expressão de gênero ou características sexuais.

E como essa violência pode se manifestar no ambiente de trabalho?

- Desigualdade de oportunidades**, com mulheres e comunidade LGBTQIA+ sendo sub-representadas em cargos de liderança e tendo menos oportunidades de desenvolvimento na carreira;
- Comentários e piadas** sexistas, que criam um ambiente hostil para as mulheres e comunidade LGBTQIA+;
- Salários menores** pagos a uma mulher que desempenhe as mesmas funções de um homem;
- Não contratar, não promover ou exonerar mulheres** de cargos de chefia por motivos de gravidez ou licença maternidade;
- Não contratar ou não promover uma pessoa em razão de sua **orientação sexual ou gênero**;
- Exclusão** deliberada de servidores ou funcionários da comunidade LGBTQIA+ de eventos corporativos ou atividades sociais do órgão ou entidade.

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?



CONDUTAS
que podem ser
consideradas “condutas
impróprias de natureza
sexual” ou
ASSÉDIO SEXUAL

Insinuações

Contatos físicos

forçados como
condição para dar ou
manter o emprego

Prejudicar

o rendimento profissional
da pessoa com comentários
ou investidas sexuais

Influir

nas promoções ou na
carreira da pessoa

**Humilhar, insultar
ou intimidar**

a vítima de maneira sexual.

PODE VIR POR MEIO DE:

Mensagens escritas | Gestos | Cantadas Piadas | Insinuações | Chantagens ou ameaças



Precisa ser literal?

NÃO. A abordagem pode ser sutil ou explícita.

Precisa ter contato físico?

NÃO. Basta ter perseguição indesejada, investida não consentida.

O que caracteriza?

O não consentimento da pessoa assediada. Tudo que é conduta sexual desagradável, ofensivo e impertinente pela vítima.



A cantada ou comentários desrespeitosos de cunho sexual no ambiente de trabalho são a segunda forma mais comum de assédio sexual contra mulheres.

Fonte: Pesquisa "Visível e Invisível", do Fórum Brasileiro de Segurança Pública



O assédio sexual também é um tipo penal. De acordo com o Código Penal (art. 216-A), assédio sexual é:

“O ato de constranger alguém para obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.”

O CNJ determinou ainda que se trata de uma infração disciplinar grave e que é atentatória à dignidade do cargo qualquer ato ou comportamento do(a) magistrado(a), no exercício profissional ou em razão dele.

CONSENTIMENTO

Não é não



A ausência do “não” justifica avanços indesejados, coloca-se a responsabilidade sobre a vítima, ignorando as nuances das interações sociais, de desproporção de poder, entre outras disparidades.

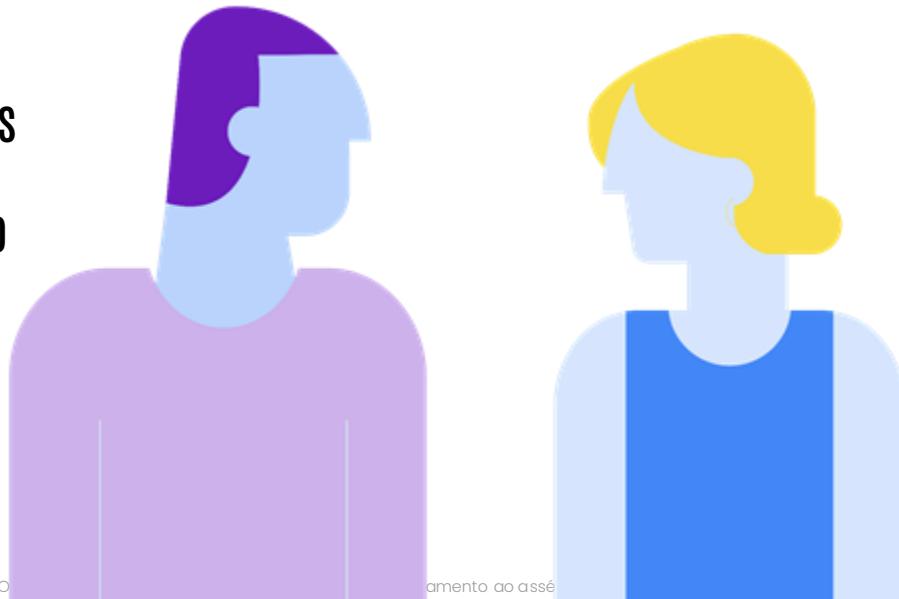
O consentimento
não é a
**AUSÊNCIA
DE RECUSA,**
mas sim a
**PRESENÇA DE
CONSENTIMENTO
AFIRMATIVO**
e livremente expresso.

COMO SABER SE HÁ CONSENTIMENTO?

- » Mantenha uma comunicação clara
- » Respeite os sinais verbais e não-verbais
- » Considere o contexto
- » Esteja preparado para um **NÃO** como resposta

É **direito** de toda pessoa **não aceitar conviver com cantadas, gracejos, toques ou outros comportamentos que causem incômodo, mesmo que a sociedade julgue como natural e inofensivo.**

Fonte: Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação - MPF, 2016, p.17



Em última análise, o consentimento é um processo contínuo e dinâmico, que **PODE SER REVOGADO** e que requer comunicação aberta, respeito mútuo e sensibilidade às necessidades e limites da outra pessoa.



São condutas de conotação sexual **UM ÚNICO ATO** de investida com teor sexual indesejado pela vítima, em que ocorra a intimidação com incitações sexuais inoportunas, mesmo que não seja repetido. Entre eles:



- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Contato físico não desejado;
- Solicitação de favores sexuais;
- Convites impertinentes;
- Pressão para participar de “encontros” e saídas;
- Exibicionismo de cunho sexual;
- Criação de um ambiente pornográfico;



- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- Promessas de tratamento diferenciado;
- Chantagem para permanência ou promoção no emprego;
- Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego;
- Perturbação e ofensas;



- Comentários e observações insinuantes e comprometedoras sobre a aparência física ou sobre a personalidade da pessoa assediada;
- Contato físico não solicitado e além do formal, com intimidade não construída, como toques, beijos, carícias, tapas e abraços;
- Insistência em qualquer um dos comportamentos anteriores, especialmente se houver uma relação de hierarquia ou diferença de gênero.

**Isso não é
assédio sexual:**

Elogios sem conteúdo sexual; Paqueras e flertes, desde que a pessoa que inicia a investida se responsabilize por garantir que há consentimento.



Pode haver assédio sexual de...



HOMENS
CONTRA MULHERES



MULHERES
CONTRA HOMENS



HOMENS
CONTRA HOMENS



MULHERES
CONTRA MULHERES

Mas...



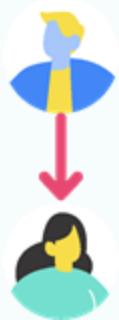
- Segundo a empresa de gestão de recursos humanos Mindsight, em estudo de 2021, mulheres são 3x mais vítimas de assédio do que homens, em particular as mulheres negras.

- A população LGBTQIA+ também é vulnerável.



LEMBRETE: A Administração Pública não deve esperar um crime ser cometido para agir contra o assédio!

Resumindo:



Assédio sexual

pode ocorrer entre chefe e subordinado (assédio sexual vertical).



Crime de importunação sexual

pode ocorrer entre colegas sem hierarquia (assédio sexual horizontal).

E na legislação...

Assédio sexual vertical (esse é crime!)

Ocorre quando uma pessoa se vale da sua condição de superioridade hierárquica ou de ascendência inerentes ao exercício de cargo ou função para constranger alguém com objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual. Essa forma clássica de assédio é caracterizada como crime.

Descrita no art. 216-A do Código Penal, bem como no art. 215-A, importunação sexual, Senado Federal, 2017, p. 18

Assédio sexual horizontal – ou importunação

A pessoa que assedia trabalha com a assediada, sem hierarquia.

Um exemplo é o constrangimento entre colegas de trabalho.

Não é “crime de assédio” previsto no Código Penal brasileiro, mas pode ser entendido como o crime de importunação sexual previsto no mesmo Código Penal, em seu art. 215-A. Pode ser punido administrativamente, civilmente e penalmente (1 a 5 anos de prisão).

O que acontece com a pessoa assediada?



Desestabilização emocional e sentimento de vergonha

Desligamentos

Diminuição da produtividade

Afastamentos por doenças, especialmente mentais

Significativa redução da autoestima

Danos à integridade física e psicológica e culpa pelo questionamento da própria conduta

Aumento das doenças profissionais, do absenteísmo, dos acidentes de trabalho

Privação da autonomia

Comprometimento permanente da saúde fisico-psíquica em função da pressão psicológica sofrida

Desconforto, irritabilidade, desânimo, sentimento de impotência, ira, ansiedade e quadros depressivos

Auto Isolamento

Problemas de hiperatividade e hipervigilância, que podem causar insônia, pesadelos, enxaquecas, problemas digestivos e cutâneos

Se você se reconhece numa situação de assédio moral, sexual ou discriminação, O QUE VOCÊ PODE FAZER?

- 1** Anotar detalhadamente todas as situações de assédio moral: data, horário, local, nome do agressor, nome de testemunhas, descrição dos fatos;
- 2** Coletar provas, como documentos, e-mails, testemunhas e prints de mensagens e toda forma de comunicação por meio da qual se propagou o assédio;
- 3** Indicar colegas ou superiores que possam ser testemunhas das situações vividas;
- 4** Denunciar aos órgãos competentes situações de assédio moral contra si ou contra colegas, conforme protocolo deste Guia;
- 5** Dividir o problema com colegas de trabalho ou superiores hierárquicos de sua confiança, buscando ajuda, se possível;
- 6** Buscar apoio com familiares e amigos e profissionais de saúde, quando for o caso.

BOAS PRÁTICAS

para a que a administração pública seja um espaço seguro e livre de assédio:

- Cobrar compromisso e engajamento da alta administração
- Difundir as informações deste Guia para pessoas servidoras, empregadas e estagiárias, e terceirizadas
- Propor ações de sensibilização, capacitação, prevenção e tratamento do assédio, garantindo os recursos necessários a essas atividades
- Apurar de forma célere as denúncias de assédio
- Incentivar as boas relações de trabalho nas organizações
- Promover um ambiente de trabalho solidário e cooperativo
- Promover espaços de avaliação do clima organizacional e das relações sociais do órgão, entidade ou empresa
- Buscar meios de prover atendimento às pessoas servidoras, empregadas, estagiárias e terceirizadas que apresentem mudanças de comportamento
- Promover capacitação e treinamento para facilitar o reconhecimento de assédio
- Ofertar capacitação continuada a servidores e gestores sobre violências de gênero, racismo e outras formas de discriminação
- Realizar campanhas sistemáticas de sensibilização sobre estereótipos, micro agressões, atitudes machistas cotidianas, comportamentos racistas, etaristas e LGBTfóbicos, linguagem ofensiva, entre outros
- Treinar as equipes de gestão de pessoas sobre acolhimento humanizado e sigiloso de pessoas vítimas de assédio e discriminação
- Treinar as equipes de ouvidoria ou equivalente sobre o protocolo de recebimento de denúncias e os respectivos encaminhamentos

Entendi as
situações de
assédio moral,
sexual e de
discriminação.



QUAL SERÁ MINHA
JORNADA NA REDE
DE ACOLHIMENTO, NA
OVIDORIA E NA
CORREGEDORIA?

Como a administração pública deve prevenir os assédios?

- ambiente de trabalho livre de constrangimento e violência
- informações acessíveis e recorrentes
- medidas de prevenção em materiais como código de ética e contratos com terceiros
- Campanhas sobre boas práticas nas relações de trabalho;
- Comitês de Prevenção e Enfrentamento
- Capacitação de gestores, servidores e terceirizados;
- Confidencialidade, privacidade, proteção e acolhimento às pessoas que denunciam;
- Alterações de lotação, se desejo da vítima, durante apurações;
- Produção de dados (diagnóstico e relatórios sobre a qualidade de vida e bem-estar de servidores e terceirizados);
- Ouvidoria com atendimento empático, objetivo e centrado no acolhimento da vítima;
- Apurações com lisura e confidencialidade e punição das violações confirmadas.

SE VOCÊ FOR A VÍTIMA

- As situações de violência no ambiente de trabalho costumam acontecer quando não há testemunhas em volta, o que dificulta a obtenção de provas. Por medo, constrangimento ou vergonha, a vítima costuma silenciar diante da repetição da conduta. Aconteceu com você?
- Veja medidas que devem ser observadas para evitar novos atos ou guardar provas:
 - Procure a Rede de Acolhimento da sua instituição para ter acolhimento e orientação.
 - Anote TUDO: dia, local, nome de envolvidos e testemunhas, motivos alegados e conteúdo das conversas;
 - converse com quem presenciou a situação;
 - Evite ficar a sós com a pessoa assediadora. Procure sempre ter a presença de outras pessoas;
 - Reúna todas as provas possíveis, tais como gravações, fotos, e-mails, bilhetes, fotos de mensagens, presentes e testemunhas;
 - É fundamental falar com alguém de sua confiança, não se isole. Busque uma rede de apoio que ajude a lidar com o ocorrido;
 - Ao optar por denunciar a situação, procure a Ouvidoria do seu órgão ou entidade.
- Dependendo da gravidade da situação, do nível de violência, faça um boletim de ocorrência na Delegacia de Atendimento Especial à Mulher (DEAM) da sua cidade ou em qualquer delegacia comum;
- No caso de violência contra mulheres, é possível você receber orientação no telefone ligue 180.
- Em caso de terceirizado ou empregado público, registre a denúncia na Superintendência Regional do Trabalho e no Ministério Público do Trabalho (MPT).

Como a administração pública deve acolher relatos de assédio sexual, assédio moral e discriminação?

ACOLHIMENTO



atendimento inicial que se presta a alguém escutando demandas e demonstrando postura que proporcione segurança, compreensão, respeito e cuidado.

Fluxo do atendimento de assédio e discriminação

PESSOA ASSEDIADA OU QUE PRESENCIOU ASSÉDIO/ DISCRIMINAÇÃO PROCURA ACOLHIMENTO

A REDE DE ACOLHIMENTO (GESTÃO DE PESSOAS, OUVIDORIA, SIASS (SUBSISTEMA INTEGRADO DE ATENÇÃO À SAÚDE DO SERVIDOR), GESTOR, COMISSÃO DE ÉTICA, UNIDADE SETORIAL DE INTEGRIDADE E OUTRAS UNIDADES QUE FAÇAM SENTIDO NO ÓRGÃO, CONFORME O PFPEAD) ACOLHE, OUVE E ORIENTA A PESSOA AFETADA.

É necessária a medida cautelar?

Se sim

O GESTOR TOMA MEDIDAS CAUTELARES CABÍVEIS * (GESTOR EM DIÁLOGO COM A UNIDADE DE GESTÃO DE PESSOAS)

Se não

A PESSOA AFETADA DECIDE DENUNCIAR? (PESSOA)

PROCURA A OUVIDORIA PARA REGISTRAR A DENÚNCIA OU REGISTRA DIRETAMENTE NO FALA.BR EM FORMULÁRIO ESPECÍFICO (PESSOA)

A REDE DE ACOLHIMENTO DEVERÁ:

1

Prestar esclarecimentos e informações sobre o tema;

2

Acolher pessoas afetadas por assédio ou discriminação no ambiente de trabalho;

3

Buscar soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e de discriminação no trabalho;

4

Orientar a pessoa para atendimento especializado, quando for o caso.

Cada órgão e entidade poderá instituir Comissão de Apoio ao Acolhimento com representação direta dos servidores, tendo por princípio a diversidade na sua composição.

A participação nas atividades desenvolvidas pelos membros das Comissões de Apoio ao Acolhimento, quando houver, será considerada prestação de serviço público relevante, não remunerada, devendo respeitar a jornada de trabalho do cargo público.



Ao registrar a denúncia é gerado o número único de protocolo (NUP). Com ele é possível acompanhar o andamento da manifestação. A manifestação passará por uma análise da ouvidoria, que verifica se há elementos mínimos de autoria e materialidade no relato. Com a presença desses elementos, a manifestação segue para a unidade correcional. Nesta unidade, é realizada a apuração, podendo ser instaurado um Procedimento Administrativo Disciplinar (PAD). nestes casos não há informação de prazo de resposta do desfecho do caso.

O QUE ACONTECE NA OUVIDORIA

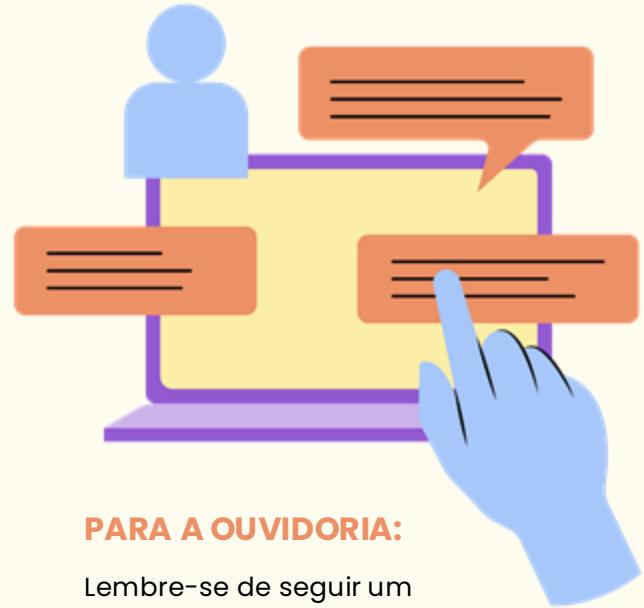
Como registrar uma denúncia:

PARA A VÍTIMA:

Você consegue ter clareza se o que você viveu foi assédio? procure a orientação da Ouvidoria da sua unidade organizacional. Se sentir segurança para registrar seu relato, faça uma denúncia no FalaBR: fala.br.cgu.gov.br

PARA OS GESTORES PÚBLICOS:

Ao ser procurado por alguém de sua equipe com este tipo de relato, lembre-se de exercitar a escuta ativa e o acolhimento. Fundamental não duvidar da vítima e orientá-la quanto aos procedimentos de registro de denúncia na Ouvidoria.



PARA A OUVIDORIA:

Lembre-se de seguir um protocolo de acolhimento e registro de denúncia, com empatia, sigilo, orientando a realização de uma denúncia de qualidade, que possa resultar em uma investigação e apuração de fato.

Onde denunciar:

A DENÚNCIA DEVERÁ SER
REALIZADA
PREFERENCIALMENTE POR
MEIO DA PLATAFORMA
FALA.BR.

ACESSE A OPÇÃO
“OVIDORIA INTERNA”,
“DENÚNCIA”, ASSUNTO
“ASSÉDIO SEXUAL”,
“ASSÉDIO MORAL” OU
“DISCRIMINICÃO”
DISPONÍVEL NO ENDEREÇO
FALABR.CGU.GOV.BR

- A denúncia pode ser direcionada ao órgão onde ocorreu o fato ou à CGU, com os assuntos “assédio moral”, “assédio sexual” ou “discriminação” ou “racismo”.
- A denúncia poderá ser também recebida presencialmente pela equipe de Ouvidoria do órgão ou entidade responsável, ou ainda na CGU.
- O denunciante pode preferir receber o acolhimento em outra unidade, como a área de gestão de pessoas ou a unidade setorial de integridade. É importante que, ao final do acolhimento, seja realizado o registro no Fala.BR.
- Todas as denúncias de assédio ou discriminação recebidas pelos diferentes meios, por qualquer pessoa que exerce atividade pública, deverão ser encaminhadas à unidade de ouvidoria de seu órgão ou entidade.
- As denúncias de assédio sexual e de discriminação também podem ser apresentadas na Delegacia da Polícia Civil do seu estado, quando a situação relatada configurar crime.

Sempre que necessário, a unidade de Ouvidoria poderá solicitar uma **complementação da denúncia**, quando entender que há necessidade de alguma informação adicional. Cabe destacar que apenas em denúncias identificadas isso é possível. Esse processo deve ser realizado com o **mínimo de desgaste ou de constrangimento para o assediado ou discriminado**, considerando a situação sensível pela qual está passando.

Existe denúncia falsa?

Os denunciantes devem considerar a premissa de que os fatos denunciados são verdadeiros. Se forem dadas informações falsas ou enganosas, de modo leviano, deve ser afastada a proteção ao denunciante e aplicadas as devidas consequências administrativas e, dependendo do caso, penais.

O QUE ACONTECE NA CORREGEDORIA

Como a apuração é feita dentro da corregedoria?

Ao receber uma denúncia, representação ou qualquer outra forma que configure uma notícia de infração disciplinar, é dever da autoridade correcional realizar a imediata apuração. Entretanto, essa “imediata apuração” não significa a instauração direta de processo administrativo disciplinar, já com vistas à aplicação de sanção.

1

Juízo inicial de admissibilidade

- Análise da denúncia
- indicação de instauração da investigação ou não

2

Investigação

- colher de elementos
- apresentar conclusões

3

Sugestão à autoridade competente:

- a) arquivamento
- b) ajuste de conduta
- c) processo administrativo disciplinar

MAIORES
INFORMAÇÕES:
[Portal de Corregedorias](#)

Garantias ao denunciante:

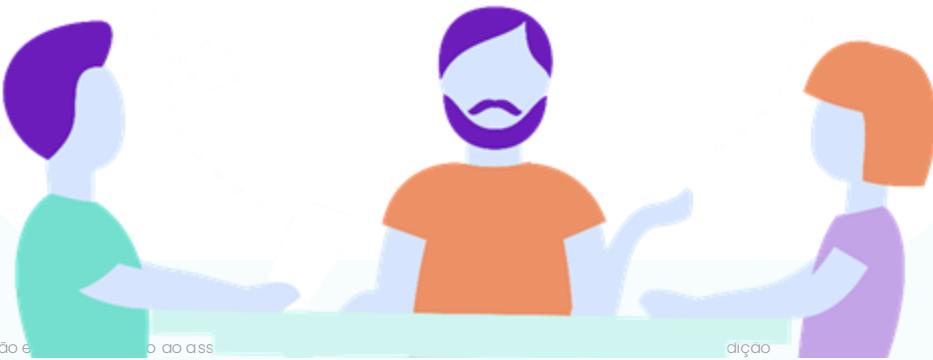
- Privacidade
- Sigilo sobre as informações prestadas
- Disponibilização de tempo necessário para a escuta ativa
- Eventual registro da manifestação
- Estabelecimento de uma relação de confiança que preze pela empatia e pelo respeito
- Ambiente de escuta acolhedor

ESCUTA ATIVA

Demonstração de interesse, compreensão e valorização do que o denunciante está relatando, com cuidado e sem postura julgadora e perguntas excessivas para evitar uma possível revitimização.

É importante reconhecer fatores estruturais, circunstanciais e as situações de vulnerabilidades reveladas pelos marcadores sociais de gênero, classe, raça, idade, impedimento ou deficiência, religião e etnia.

O atendimento deverá ser realizado, preferencialmente, em dupla, para que o registro das informações possa ser feito sem prejuízos ao acolhimento do denunciante. Sempre que possível, com a presença de uma mulher, buscando uma maior solidariedade.



Depois dessa conversa...

-  A ouvidoria deve transmitir orientações sobre como o registro da denúncia ocorre e seus possíveis desdobramentos, respeitando sempre a vontade e os limites externados pelo denunciante.
-  O registro formal da denúncia deverá ser realizado diretamente na Plataforma Fala.BR. Este registro poderá ser realizado individualmente ou com apoio do atendimento da unidade de Ouvidoria.
-  Os registros devem ser realizados de modo detalhado e responsável e observando a segurança das informações e dos meios utilizados para registrá-las.
-  Os atendimentos serão documentados no Fala.BR para que os dados quantitativos e qualitativos sejam sistematizados, permitindo o acompanhamento adequado do caso e gerando periodicamente estatísticas e relatórios sobre a situação de assédio moral, sexual e discriminação na Administração Pública federal, a fim de que sejam feitos periodicamente aperfeiçoamentos na política de enfrentamento ao assédio.

3 proteções e garantias após a denúncia:

1

Reclamação: inserida no sistema, a sua denúncia precisará ser tratada pela unidade de Ouvidoria, e, caso o tratamento não lhe pareça adequado, é possível realizar uma reclamação diretamente à Ouvidoria-Geral da União da Controladoria- Geral da União (CGU), que é responsável por monitorar e supervisionar todas as ouvidorias do Poder Executivo federal.

2

Confidencialidade:

protocolos de atendimento da Ouvidoria são desenhados para garantir a proteção da identidade de quem denuncia. É importante ressaltar que, como nos casos de assédio em que o denunciante é a própria vítima, sua identidade provavelmente deverá ser revelada ao longo do processo de apuração do fato denunciado.

3

Retaliação:

quando a identidade do denunciante é revelada, ele poderá estar sujeito a ato de retaliação, isto é, ato destinado a prejudicá-lo profissionalmente, economicamente, em sua vida privada ou, em casos mais graves, atentando contra a sua integridade física. Veja na próxima página como a CGU pode protegê-lo nesses casos.

O que pode ser considerado retaliação?

- Demissão arbitrária;
- Ameaças;
- Alteração injustificada de funções ou atribuições;
- Imposição de sanções, de prejuízos remuneratórios ou materiais de qualquer espécie;
- Retirada de benefícios, diretos ou indiretos;
- Negativa de fornecimento de referências profissionais positivas.

Nesses casos, é importante o apoio institucional necessário para cessar o ato de retaliação. Relate tais ações para a CGU, órgão que tem competência para receber e apurar denúncias. A CGU tem poderes para determinar a suspensão dos efeitos de qualquer ato praticado em retaliação, mesmo antes do final do processo de apuração.

PROTÓCOLO DE DENÚNCIAS PARA OVIDORIAS

O que faz o Protocolo?

Padroniza procedimentos de atuação para uma situação específica num âmbito determinado.

Tem por objetivo servir como instrumento de suporte para a construção de espaços de trabalho seguros e livres de violência, assédio e discriminação.

DENUNCIANTE

OUVIDORIA SETORIAL

CORREGEDORIA

1 Registro de denúncia

CIDADÃO REGISTRA A DENÚNCIA EM FORMULÁRIO ESPECÍFICO NO FALA.BR

A denúncia poderá ser registrada com ou sem identificação do denunciante.

Para as denúncias com identificação do denunciante haverá a possibilidade de o denunciante:

- Responder pedido de consentimento
- Responder pedido de complementação
- Receber resposta conclusiva ou arquivamento

Para denúncias não identificadas (COMUNICAÇÃO) não haverá possibilidade de envio de pedido de consentimento ou complementação e recebimento de resposta em razão da natureza do instrumento.

O REGISTRO PODE SER ANÔNIMO OU IDENTIFICADO. NAS DENÚNCIAS ANÔNIMAS NÃO É REGISTRADA NENHUMA INFORMAÇÃO DE NOME, E-MAIL, TELEFONE OU OUTRO DADO CADASTRAL DO DENUNCIANTE – NO ENTANTO, NESSES CASOS O DENUNCIANTE NÃO TERÁ ACESSO ÀS INFORMAÇÕES SOBRE O ANDAMENTO E OS DESDOBRAMENTOS DO PROCESSO.

2 Triagem de manifestações

ANALISTA DA OUVIDORIA REALIZA A TRIAGEM

Verificação da existência de INABILITACAO EXPLICITA:

✓ Teor duplicado de um mesmo manifestante, nessa situação, deve-se informar o protocolo da primeira manifestação recebida na justificativa para o arquivamento das manifestações repetidas;

✓ Falta de precisão, texto confuso, sem sentido ou sem especificação da demanda;

✓ Falta de urbanidade/ civilidade;

✓ Manifestação imprópria ou inadequada, materializada por afirmações preconcebidas; questionamentos vazios acerca dos atos praticados pela administração pública; ataques à honra ou à conduta de agentes públicos; e outras insinuações de injúria, sem, contudo, em nenhum dos casos, expor ou apresentar elementos sobre os atos ilícitos supostamente praticados;

✓ Manifestação encaminhada com cópia para diversos órgãos, apenas para conhecimento; ou

✓ Perda de objeto

✓ Verificação de competência (casos visuais de competência diversa)

✓ Distribuição aos analistas

3 Análise preliminar

ANALISTA DA OUVIDORIA VERIFICA COMPETÊNCIA DA CGU

Verificação de competência e análise mais detalhada

✓ Em caso de competência de outro órgão ou entidade que não utiliza o Fala.BR, procede ao encerramento com registro da justificativa no sistema e envio de resposta conclusiva à pessoa denunciante

✓ Em caso de competência de outro órgão ou entidade que utiliza o Fala.BR, solicita consentimento da pessoa denunciante para encaminhamento da denúncia

• Se houver consentimento, o analista efetua o encaminhamento à Ouvidoria do Órgão competente

• Não havendo consentimento ou decurso do prazo (20 dias), o analista efetua a pseudonimização e encaminhamento para a ouvidoria competente para o tratamento da questão.

✓ Em caso de COMPETÊNCIA DA CGU, procede à consulta de precedentes.

Check list de ELEMENTOS MÍNIMOS para conhecimento da denúncia:

✓ A(s) vítima(s) está/estão minimamente identificada(s); Em caso de assédio sexual, a vítima deve estar nominalmente identificada;

✓ Há uma descrição compreensível do(s) fato(s) ocorrido(s)?

✓ Existem evidências do(s) fato(s), como registros de conversas em aplicativos, imagens ou testemunhas?

✓ O(s) autor(es) do assédio estão perfeitamente identificados?
OBS: SERÃO OBJETO DE APURAÇÃO

PELÔ COU OATO PRATICADO POR AGENTE PÚBLICO NO EXERCÍCIO DE CARGO COMMISSIONADO EXECUTIVO - CCE OU FUNÇÃO COMMISSIONADA EXECUTIVA - FCE A PARTIR DO NÍVEL 13, NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL DIRETA, AUTÁRQUICA E FUNDACIONAL ABRANGIDAS PELO DECRETO Nº 10.829, DE 5 DE OUTUBRO DE 2021, OU QUE EXERÇA ATIVIDADE DE DIREÇÃO, DE CHEFIA OU DE ASSESSORAMENTO EQUIVALENTE OU SUPERIOR, NO ÂMBITO DAS DEMAIS INSTITUIÇÕES INTEGRANTES DO SISOUV.

✓ É possível enquadrar o(s) conduta(s) assediadora(s) em norma?

✓ A ocorrência do(s) fato(s) está delimitada no tempo?

Em caso de necessidade de complementação de informações indispensáveis, solicita ao denunciante – PEDIDO DE COMPLEMENTAÇÃO

✓ Se o denunciante não responder dentro do prazo de 20 dias há o ARQUIVAMENTO AUTOMÁTICO NO SISTEMA

✓ Se o denunciante complementar verifica se estão presentes ELEMENTOS MÍNIMOS

para análise do órgão apurador (CORREGEDORIA)

• Se sim – tramita para a corregedoria

• Se não – resposta conclusiva

– Em caso de não conhecimento da denúncia, procede ao encerramento com registro de justificativa(s) no sistema e envio de resposta conclusiva à pessoa denunciante

4 Tramitação para a corregedoria

E INFORMAÇÃO AO DENUNCIANTE – RESPOSTA CONCLUSIVA

Satisfeto o rol de elementos necessários na denúncia, o analista procede ao encerramento com envio de resposta conclusiva à pessoa denunciante e encaminhamento para área de apuração.

5 Informa à ouvidoria o resultado da apuração

COM DESDOBRAMENTO DAS JUSTIFICATIVAS

- ✓ Apurada: procedente ou parcialmente procedente
- ✓ Apurada: improcedente
- ✓ Encaminhada pela unidade de apuração para outro órgão/entidade

OUVIDORIA (DEVOLUTIVA)

6 Reabertura da manifestação

De posse da informação prestada pela Corregedoria, a ouvidoria reabre a manifestação para identificar ao denunciante sobre a conclusão do processo.

7 Resposta conclusiva

INFORMA O RESULTADO DA APURAÇÃO À PESSOA DENUNCIANTE

O QUE MAIS VOCÊS ENCONTRAM NO GUIA:

Glossário

Termos e conceitos trazidos ao longo do guia para consulta

Referências Bibliográficas

Materiais utilizados na elaboração deste guia

Dinâmica de Estudos de Caso

Uma ferramenta prática para

- Discussão em Pequenos Grupos
- Simulação de Papéis
- Debate Guiado com Perguntas-Chave,
- Dinâmica de Ponto de Vista

Obrigada!

**Controladoria Geral da União
Ouvidoria-Geral da União**

Para baixar o guia

