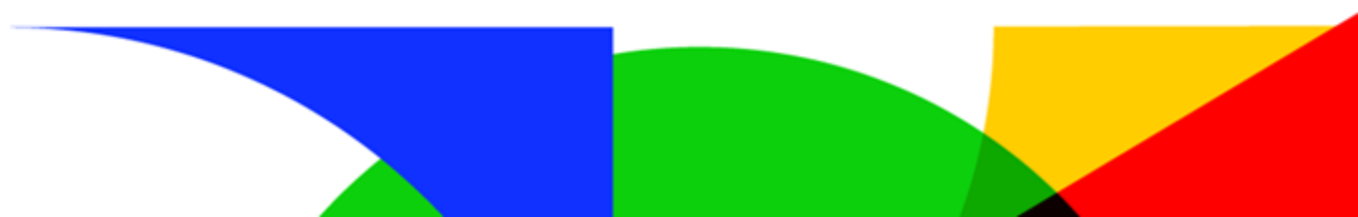


Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação

MCTI



Assessor Especial de Controle Interno (AECI)

Competências

Assessorar Ministra e
prestar orientação técnica gestores

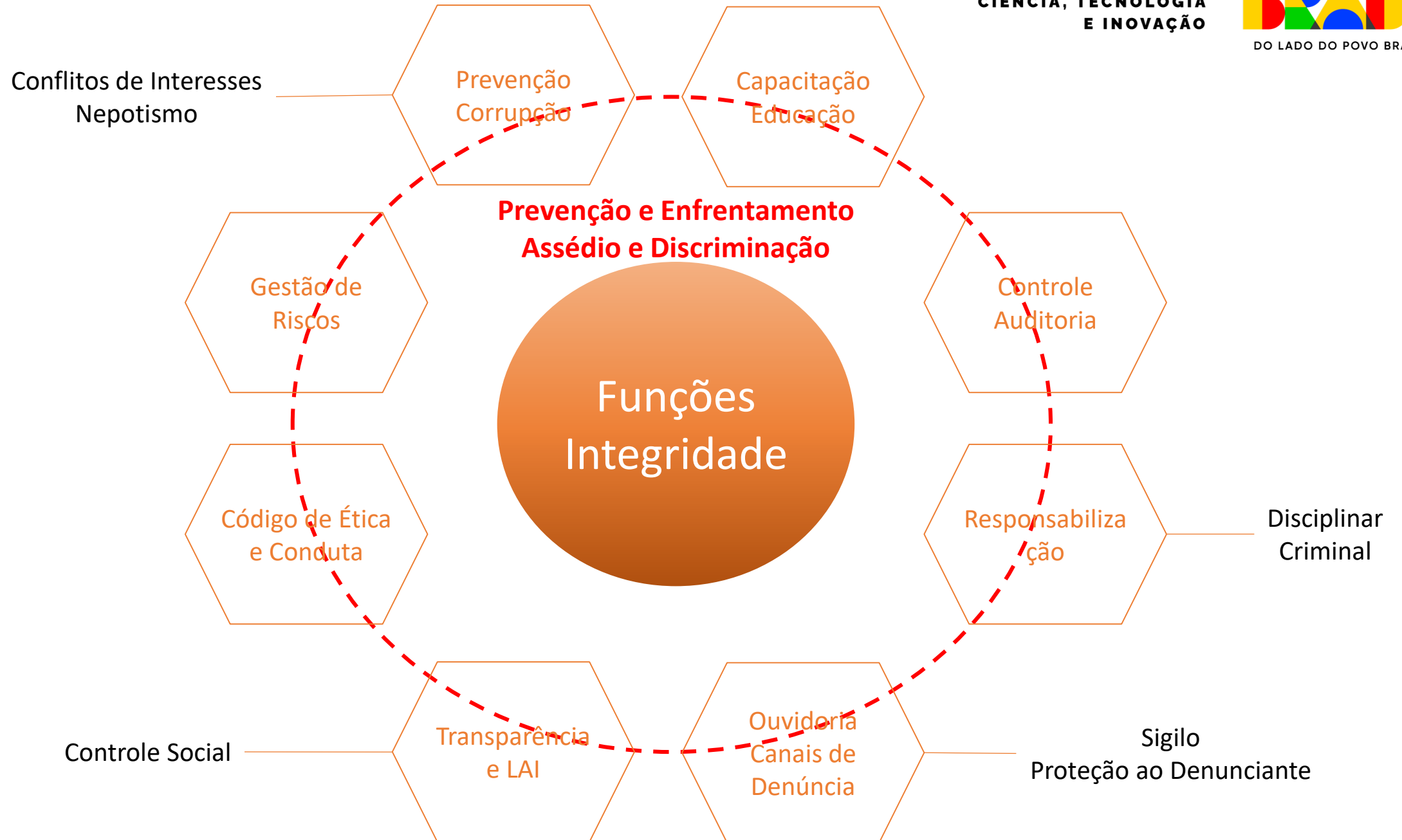
Controle

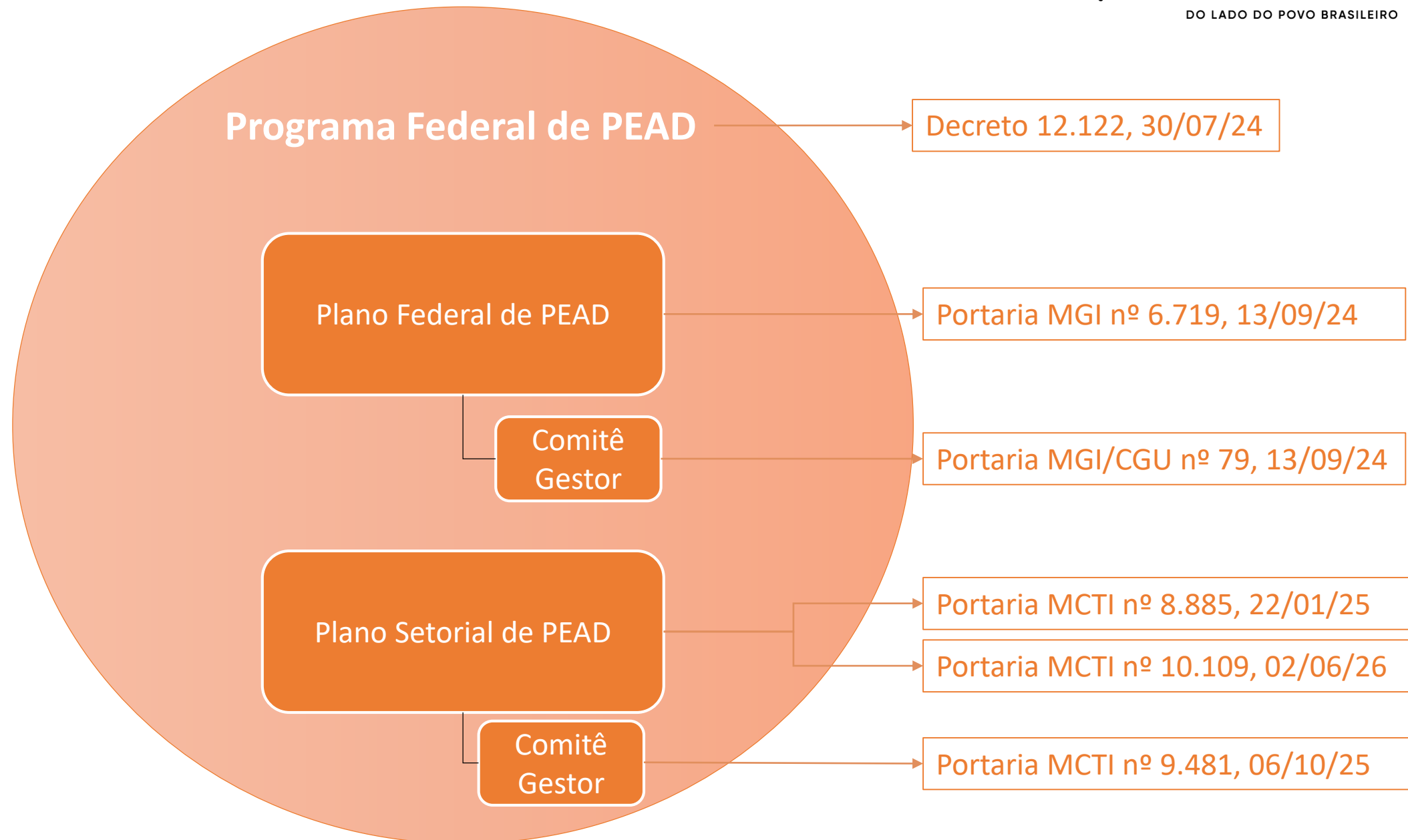
Gestão de Risco

Transparência

Integridade







Objetivos Principais do PSPEAD

Prevenção

Controles e mecanismos para mitigar a ocorrência de assédio e discriminação.

Acolhimento

Fornecer escuta ativa, orientação e acompanhamento para vítimas e denunciante.

Gestão humanizada

Assegurar um ambiente de trabalho seguro, diverso e agradável.

Sigilo

Discrição e proteção de vítimas e denunciante

Não Revitimização

Os processos não reexpor vítimas às situações ofensivas.



Prevenção

```
graph LR; A[Prevenção] --> B[Ações de Formação]; A --> C[Ações de Sensibilização]; A --> D[Ações de Promoção da Saúde];
```

Ações de Formação

Inclusão das temáticas de prevenção do assédio e da discriminação no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), principalmente para gestores.

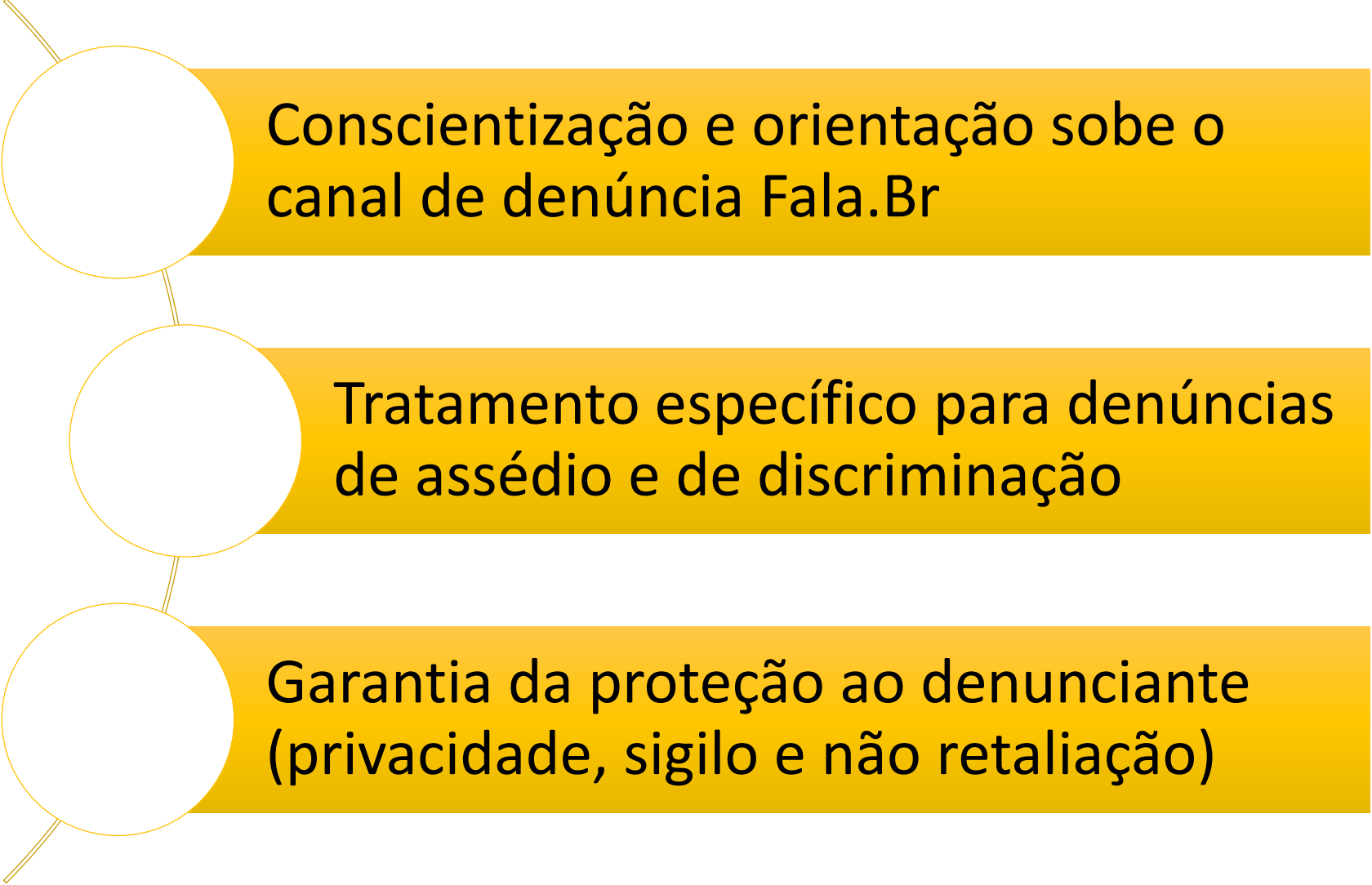
Ações de Sensibilização

Realização de campanhas, materiais informativos, eventos, ações culturais, artísticas, lúdicas e outras formas de comunicação para conscientizar colaboradores do MCTI sobre como identificar casos de assédio e discriminação e sobre os efeitos nocivos dessas práticas.

Ações de Promoção da Saúde

Área de Gestão de Pessoas irá estruturar políticas de prevenção e promoção de saúde dos colaboradores, definindo protocolos, mecanismos, fluxos e marcadores sistêmicos. Previsão de formação de parcerias com entidades externas para esta promoção.

Denúncia

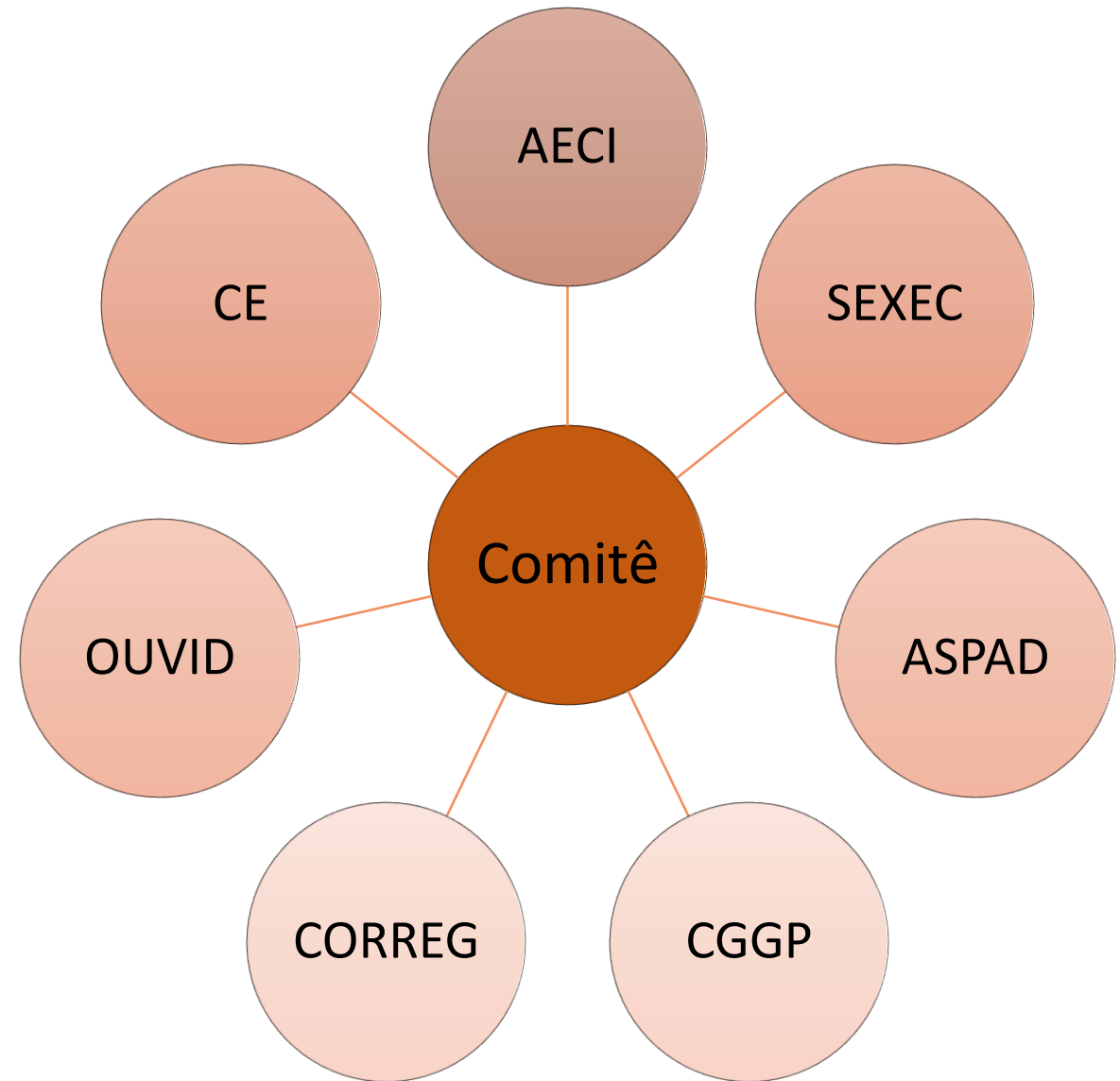


Conscientização e orientação sobre o canal de denúncia Fala.Br

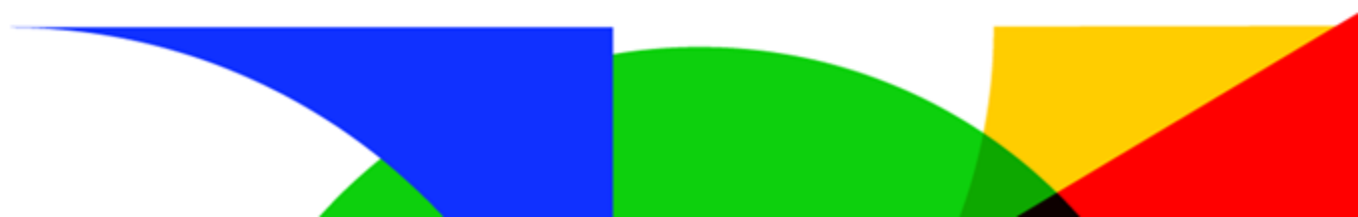
Tratamento específico para denúncias de assédio e de discriminação

Garantia da proteção ao denunciante (privacidade, sigilo e não retaliação)

Comitê Técnico de Transparência e Integridade



PORQUE FALAR DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO?



Mais de 5,2 mil violações de racismo e injúria racial foram registradas pelo Disque 100 em 2024

Divulgação dos números acontece no Dia Nacional de Zumbi e da Consciência Negra, celebrado nesta quarta-feira (20)

Notícias do TST

Número de ações sobre assédio sexual na Justiça do Trabalho cresce 35% entre 2023 e 2024

Em 2024, foram mais de 8 mil novos casos. Para presidente do TST, crescimento reflete a luta das mulheres contra essa forma de violência de gênero no mercado de trabalho

Notícias do TST

Em cinco anos, Justiça do Trabalho julgou mais de 450 mil casos de assédio moral

No Dia Nacional de Combate ao Assédio Moral no Trabalho (2/5) saiba o que o Judiciário Trabalhista vem fazendo para combater a prática

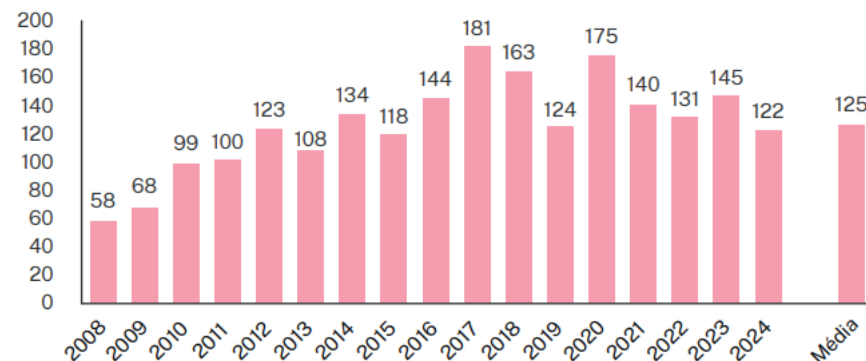
Pesquisa revela que 75% das mulheres já sofreram assédio sexual

Crime acontece principalmente em espaços públicos e transportes

Preconceito e discriminação atingem 70% dos negros, aponta pesquisa

Desigualdade racial é realidade percebida pela maioria dos brasileiros

Gráfico: Dados dos Assassinatos de pessoas trans e no Brasil entre 2008 e 2024¹²⁵ - TGEU



[Semina: Ciências Sociais e Humanas](#)

versão On-line ISSN 1679-0383

Semin., Ciênc. Soc. Hum. vol.39 no.2 Londrina jul./dez. 2018

Artigo

Considerações sobre o assédio moral como fator contribuinte para os episódios depressivos no trabalho: a violência velada e o adoecimento mental do trabalhador

Considerations about moral harassment as a contributory factor to depressive episodes at work: veiled violence and mental illness of workers

Mário Lázaro Camargo; Natália de Sousa Almeida; Edward Goulart Júnior

Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho

Assédio moral e saúde mental do trabalhador

Mobbing and the worker's mental health

Autoria

SCIMAGO INSTITUTIONS RANKINGS

MINISTÉRIO DA
CIÊNCIA, TECNOLOGIA
E INOVAÇÃO

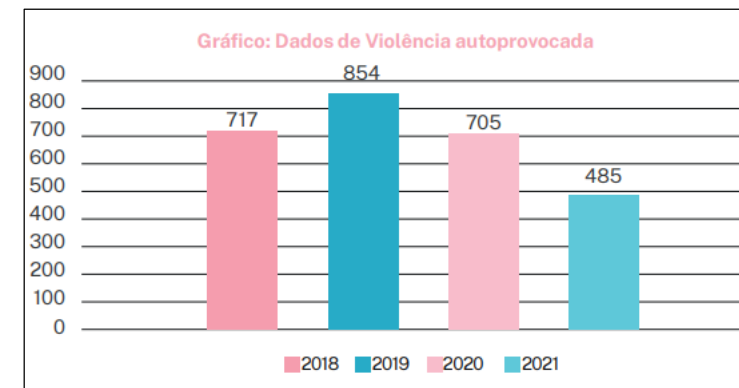
GOVERNO DO
BRASIL
DO LADO DO POVO BRASILEIRO

Workplace Bullying and Suicidal Ideation: A 3-Wave Longitudinal Norwegian Study

[Morten Birkeland Nielsen](#)^{1,✉}, [Geir Høstmark Nielsen](#)^{1,✉}, [Guy Notelaers](#)¹, [Ståle Einarsen](#)¹

► [Author information](#) ► [Article notes](#) ► [Copyright and License information](#)

PMCID: PMC4605166 PMID: [26378852](#)



Saúde Mental

Depressão
Angústia
Estresse
Crise de Ansiedade



Saúde Física

Gástricos
Cardíacos
Neurológicos



Relações Sociais

Isolamento
Baixa interação com equipe
Replicação de comportamentos



Desempenho

Capacidade reduzida
Aumento de erros e acidentes



Institucional

Comprometimento da imagem
Dificuldade de reter talentos



COMO IDENTIFICAR ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO?

ASSÉDIO SEXUAL

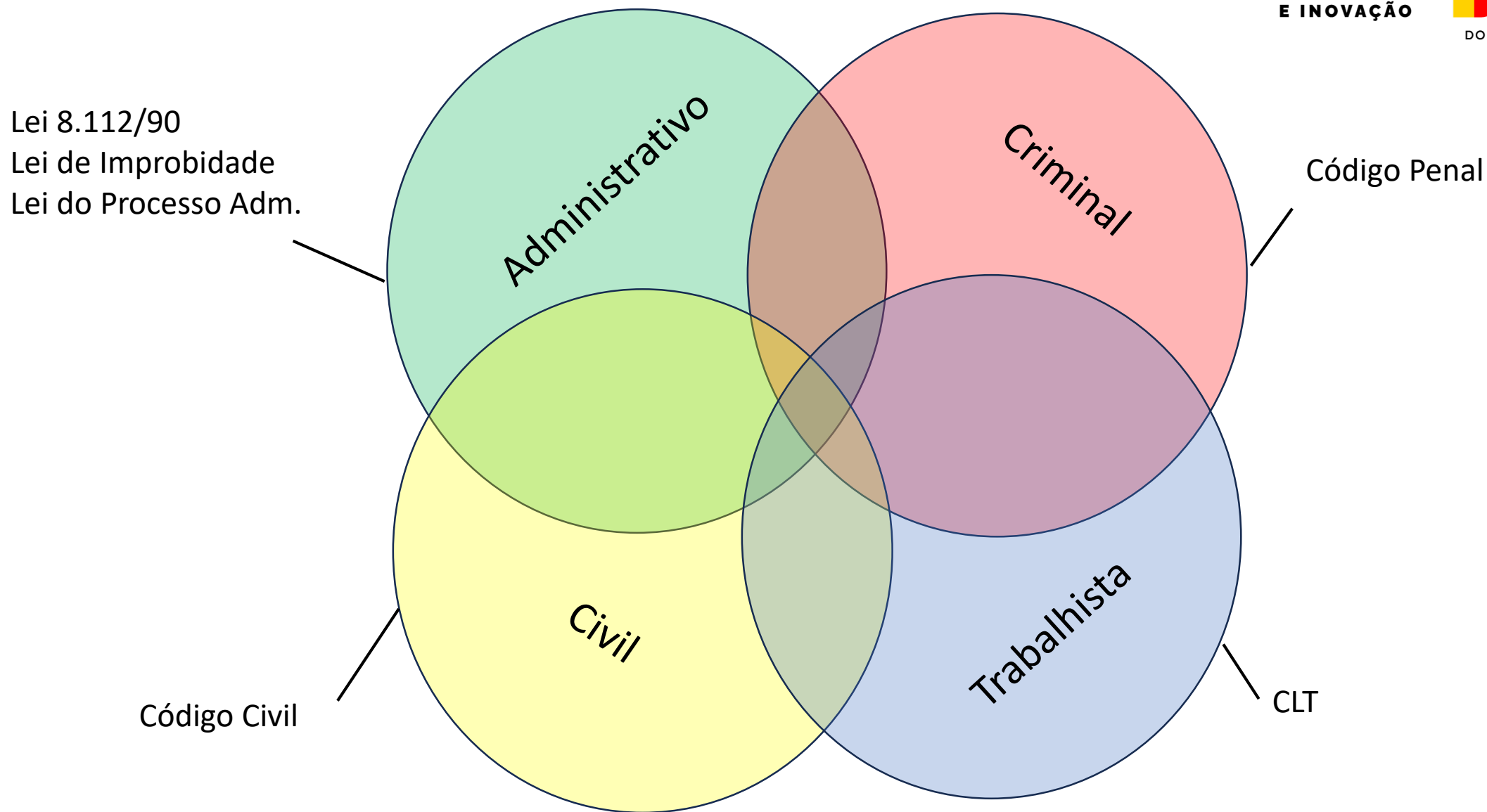


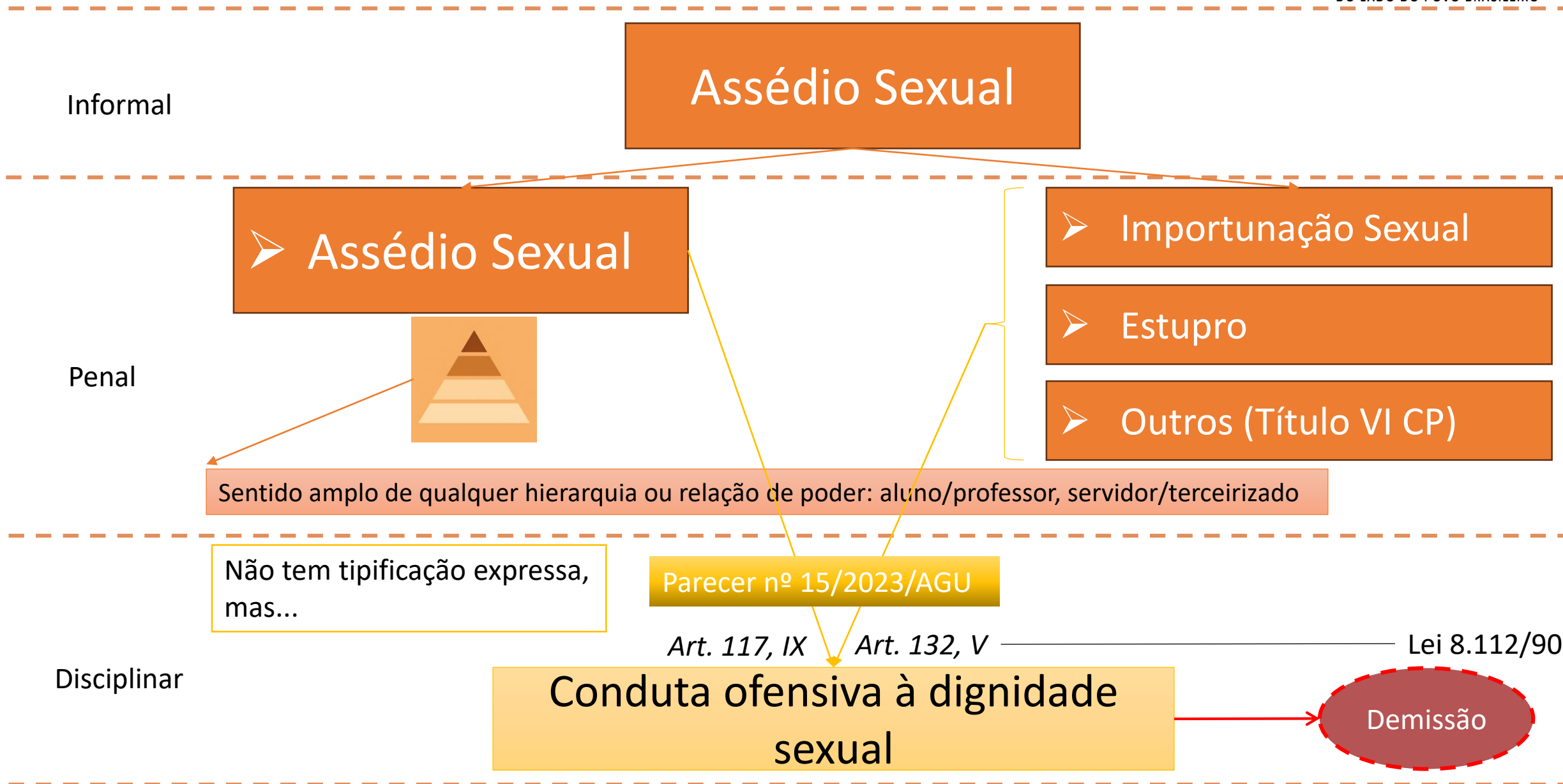
O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

Condutas de natureza sexual, **não consentidas**, de forma verbal, não verbal, por contato físico ou outros meios que tenham como efeito causar constrangimento e prejuízo a bens jurídicos relevantes, tais como a dignidade, a intimidade, a privacidade, a honra e a liberdade sexual de outro agente público ou de usuário de serviço público. Ou seja, expressão destinada a representar condutas graves, de maior grau de reprovabilidade, que devem necessariamente resultar na aplicação de penalidades expulsivas.

Esferas de Responsabilização

MINISTÉRIO DA
CIÊNCIA, TECNOLOGIA
E INOVAÇÃO





Esferas de Responsabilização

MINISTÉRIO DA
CIÊNCIA, TECNOLOGIA
E INOVAÇÃO



Lei 8.112/90

Assédio (art. 117, IX c/ art. 132 V)

Demissão

Outros Condutas (art. 117 V
art. 116 XI e IX)

Advertência

Suspensão

TAC (não é penalidade)

Administrativo

Criminal

Código Penal

Art. 216-A Assédio Sexual

Detenção de 1 a 2 anos

Art. 215-A Importunação Sexual

Reclusão de 1 a 5 anos

Código Civil

Art. 186, 927, 932 e 933

*Reparação pelo agressor e
empregador
(responsabilidade objetiva do
estado)*

Civil

Trabalhista

CLT

Art. 223-C

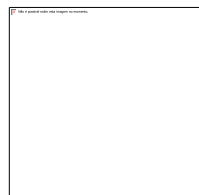
Art. 482, B, J e K

Empregador: indenização

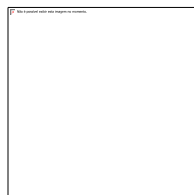
Empregado: demissão por justa causa

Pode responder em mais de uma esfera **ao mesmo tempo**.

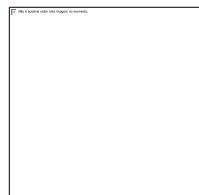
Quem pode ser vítima?



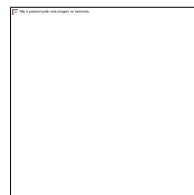
Servidor efetivo
Comissionado



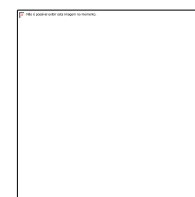
Empregado
Terceirizado



Aluno
Professor



Estagiário



Qualquer pessoa que tenha
contato ou que utilize os
serviços públicos na
administração pública federal.

Elementos

- I - Sujeito Ativo e passivo da conduta
- II – Conduta deliberada do agressor
- III – Constrangimento da vítima
- IV – Resistência da vítima (ausência de consentimento)
- V – Não necessita de reiteração

- ☐ Consuma-se ainda que os favores sexuais não sejam entregues
- ☐ Independe de sexo ou orientação sexual

PRESCRIÇÃO

❖ Depende do tipo de pena aplicada

Demissão, cassação de aposentadoria, destituição de cargo em comissão

5 Anos

Suspensão

2 Anos

Advertência

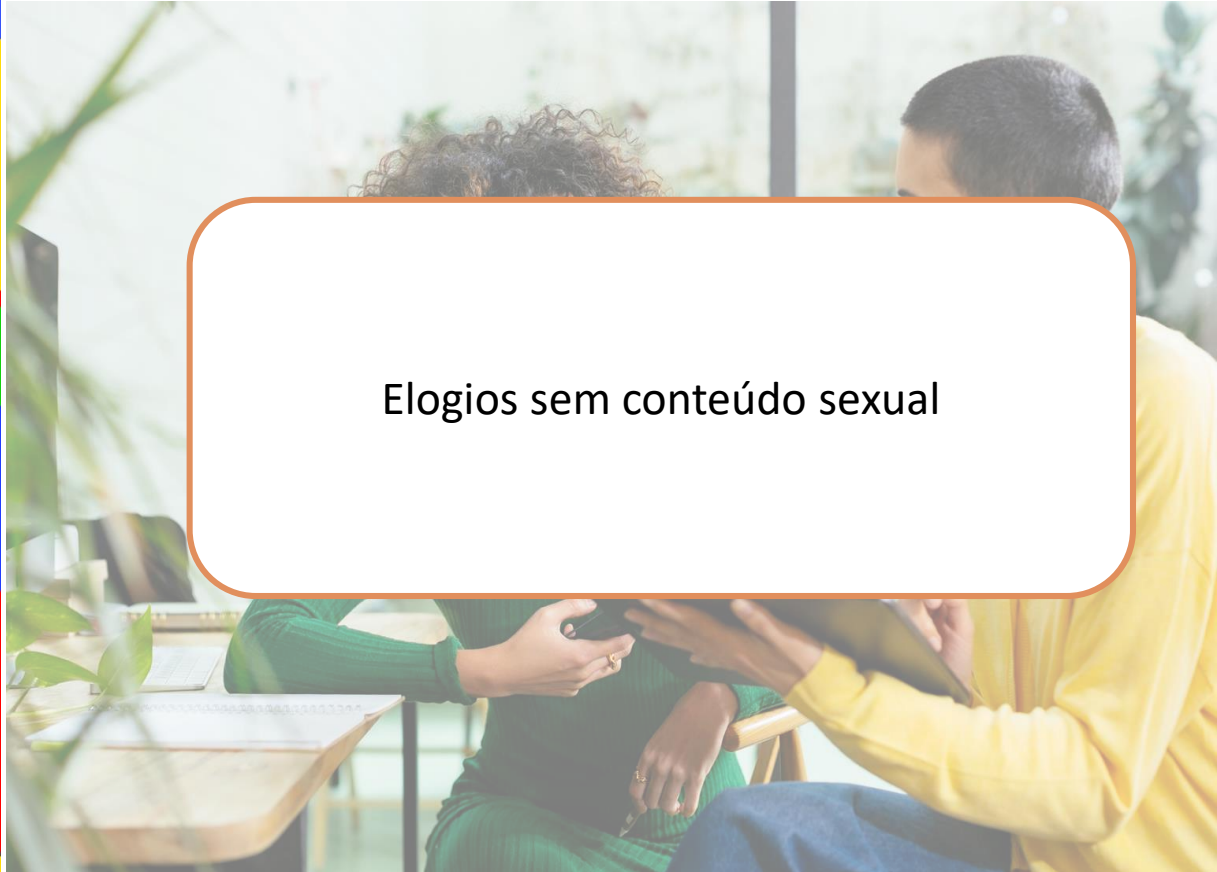
180 dias

Da data de ciência da autoridade competente (e não da ocorrência do fato)

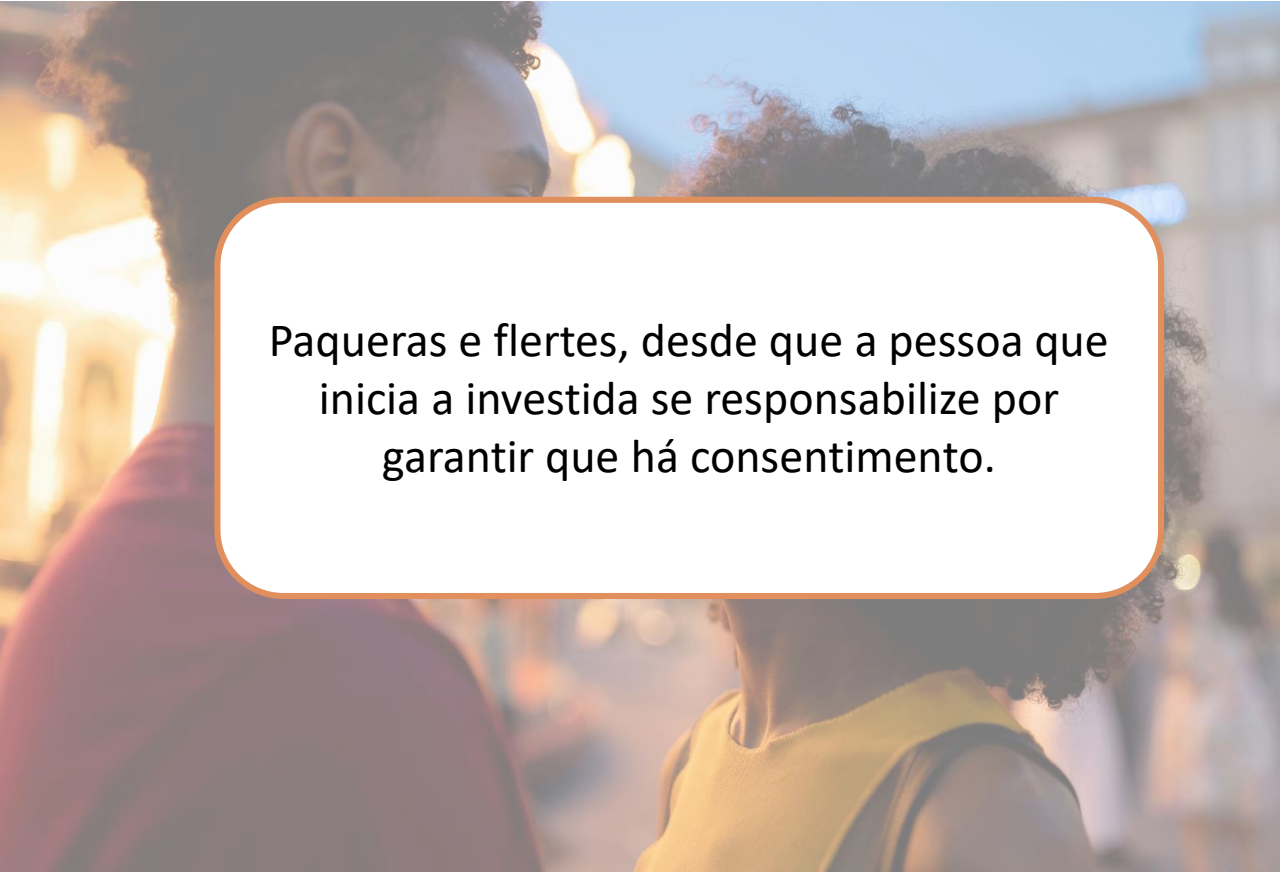
Exemplos

- Conversas indesejadas sobre sexo
- Piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual
- Contato físico indesejado
- Solicitação de favores sexuais
- Convites impertinentes
- Pressão para participar de "encontros" e saídas
- 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

O QUE 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.

Como evitar problemas

Comunicação clara



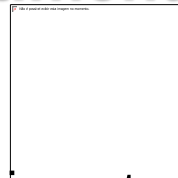
Certifique-se que a outra pessoa está confortável e deseja continuar a interação.

Considere o contexto



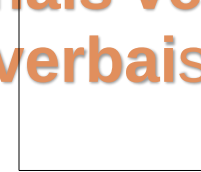
Considerando o ambiente,
o dinamismo ou

Não presumo consentimento prévio



Consentimento deve ser
obtido em cada interação e
**pode ser revogado a
qualquer tempo.**

Observe sinais verbais e não verbais



Palavras, tom de voz, linguagem corporal e expressões faciais.

Não é não



Esteja preparado para
aceitar um "não" como
resposta.



MINISTÉRIO DA
CIÊNCIA, TECNOLOGIA
E INOVAÇÃO



ASSÉDIO MORAL



O QUE É ASSÉDIO MORAL?

Conduta praticada no ambiente de trabalho, por meio de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham a pessoa a situações humilhantes e constrangedoras, capaz de causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física, degradando o clima de trabalho e colocando em risco a vida profissional.

Esferas de Responsabilização

MINISTÉRIO DA
CIÊNCIA, TECNOLOGIA
E INOVAÇÃO



Lei 8.112/90

Assédio (Art. 132, V)
Demissão

Outras Condutas
(Art. 117, IX e XV)

Advertência

Suspensão

TAC (não é penalidade)

Administrativo

Criminal

Código Penal

Calúnia, Injúria, Difamação,
Constrangimento ilegal

Reclusão e Detenção

Código Civil

Art. 186, 927, 932 e 933

*Reparação pelo agressor e
empregador
(responsabilidade objetiva do
estado)*

Civil

Trabalhista

CLT

Art. 223-C

Art. 482, B, J e K

Empregador: indenização
Empregado: demissão por justa
causa

Pode responder em mais de uma esfera **ao mesmo tempo**.

Elementos do Assédio Moral

- Abalo da vítima
- Intenção (dolo)
- Recorrência

Não se tiver esses elementos,
fica por isso mesmo?

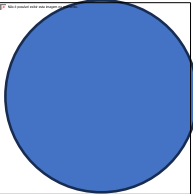
Condutas
inadequadas

Sanções

Administrativas
Éticas

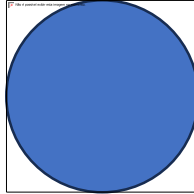
Tipos de Assédio Moral

Assédio Moral Vertical



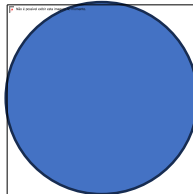
Relação de hierarquia descendente ou ascendente entre agressor(a) e assediado(a).

Assédio Moral Horizontal



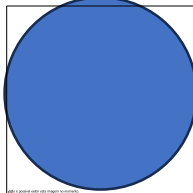
Praticado por pessoa da mesma hierarquia

Assédio Moral 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

Exemplos

Atentando contra a dignidade

- Pressionar para que a pessoa não exerça direitos trabalhistas ou estatutários.
- Fazer comentários excessivos ou desconcertantes sobre corpo, roupas, aparência ou bens pessoais
- Atribuir tarefas vexatórias ou humilhantes.
- Invadir a privacidade por meio de escutas, leitura de mensagens ou e-mails.
- Criticar preferências pessoais, políticas ou aspectos da vida privada.

Degradação proposital das condições de trabalho

- Retirar ou designar recursos (mobiliário, computador) inferiores.
- Controle de forma excessiva.
- Turnos e escalas de modo punitivo.

Isolamento e recusa de comunicação

- Negar ou sonegar informações essenciais ao desempenho das funções.
- Não atribuir tarefas à pessoa, deixando-a ociosa e exposta.

Violência verbal e física

- Agredir verbalmente (xingamentos).
- Gritar.
- Ameaçar com violência física e/ou emocional;
- Agressão física.

O que não configura como Assédio Moral?

A
A
O

Cobranças de Trabalhos

Ainda que firmes, desde que feitas de forma respeitosa

Atribuição de tarefas aos subordinados

Desde que respeitando a legislação

Críticas Construtivas

Feitas de forma respeitosa com o intuito de contribuir para melhoria do trabalho

Escalas de Trabalho

A chefia pode definir escala de trabalho, desde que não esteja sendo realizado com efeito punitivo.

Conflitos esporádicos

Com colegas ou chefias - divergências sobre determinado tema comunicadas de forma direta e respeitosa

Avaliação de Desempenho

Realizadas por colegas ou superiores, desde que não seja feita de forma a causar situação vexatória na pessoa avaliada

Como evitar problemas

Regra clara



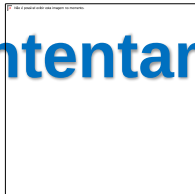
Estabelecer condições e regras previamente para toda a equipe.

Cordialidade



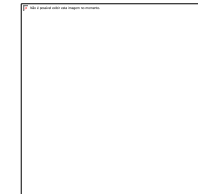
Controlar tom de voz, evitar palavrões, saudar as pessoas.

Sinalizar descontentamento



Informe gestores e colegas sobre práticas ou situações

Gestão



Buscar o gestor para solução de conflitos.

DISCRIMINAÇÃO



O QUE É DISCRIMINAÇÃO?

Toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, 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, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável”.

DISCRIMINAÇÃO RAÇA E COR RACISMO

Sistema de crenças que afirma **superioridade de uma raça em relação a outra**. Qualquer atitude ou tratamento dado a pessoa ou a grupos minoritários que **cause constrangimento, humilhação, vergonha, medo ou exposição indevida**, e que usualmente não se dispensaria a outros grupos em razão da **cor, etnia, religião ou procedência**.

Lei 14.532/2023

Art. 2ºA Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro, em razão de raça, cor, etnia ou procedência nacional”

Pena: reclusão, de 2 a 5 anos, e multa.

DISCRIMINAÇÃO GÊNERO

MACHISM

O



Atitudes que consideram o masculino superior ao feminino.

MISOGINI

A

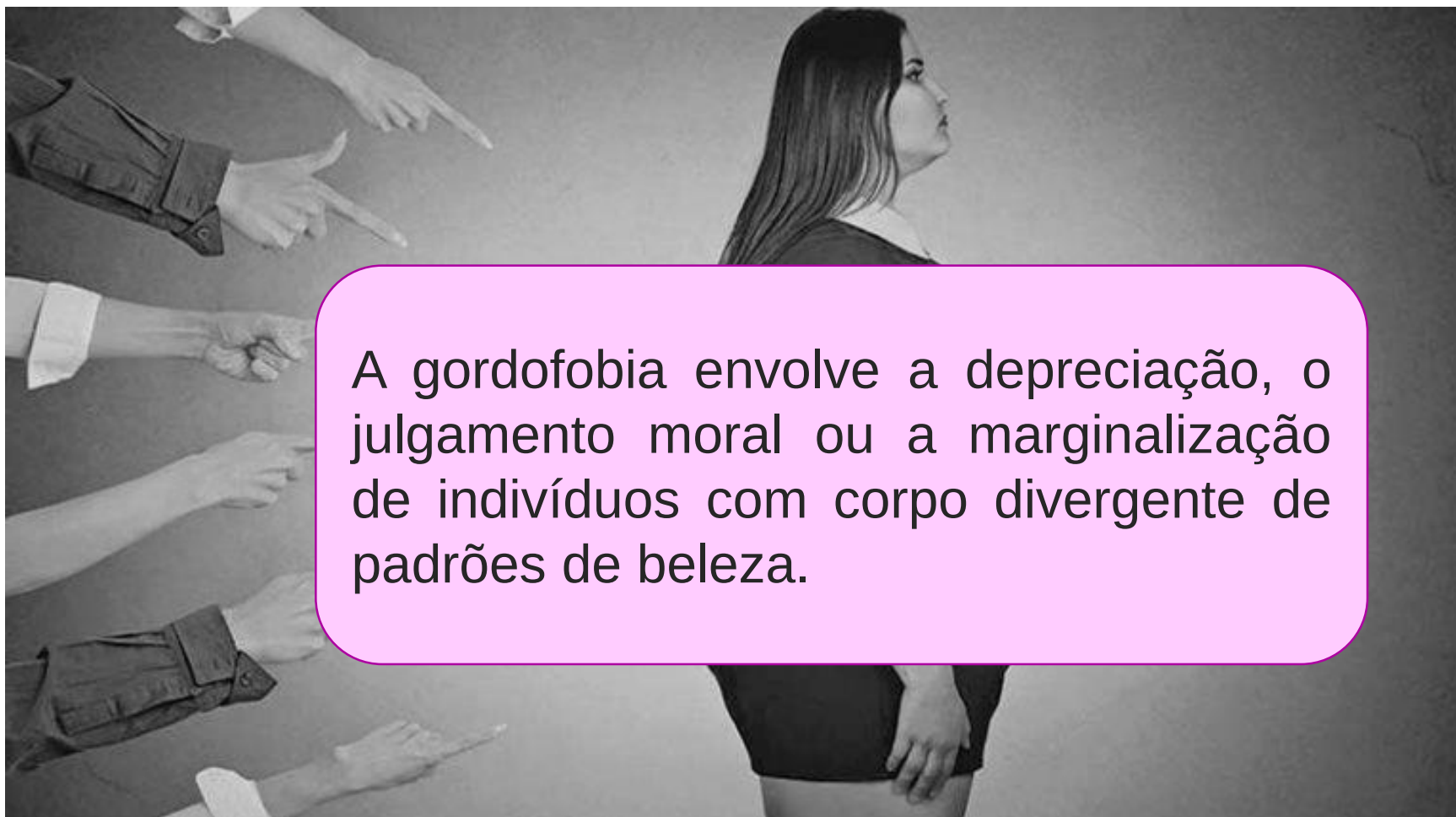
A misoginia é a aversão, desprezo ou ódio às mulheres.



DISCRIMINAÇÃO SEXO, GÊNERO E ORIENTAÇÃO SEXUAL LGBTQIA+fobia

A LGBTQIA+fobia é a 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).

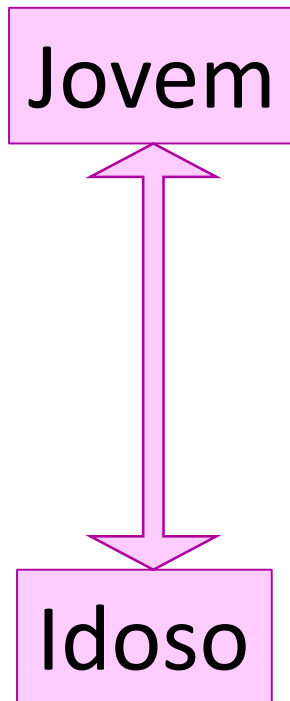
DISCRIMINAÇÃO FORMA CORPORAL GORDOFOBIA



A gordofobia envolve a depreciação, o julgamento moral ou a marginalização de indivíduos com corpo divergente de padrões de beleza.

DISCRIMINAÇÃO IDADE ETARISMO

Atribuir características negativas ou positivas a uma pessoa com base unicamente na sua idade cronológica.

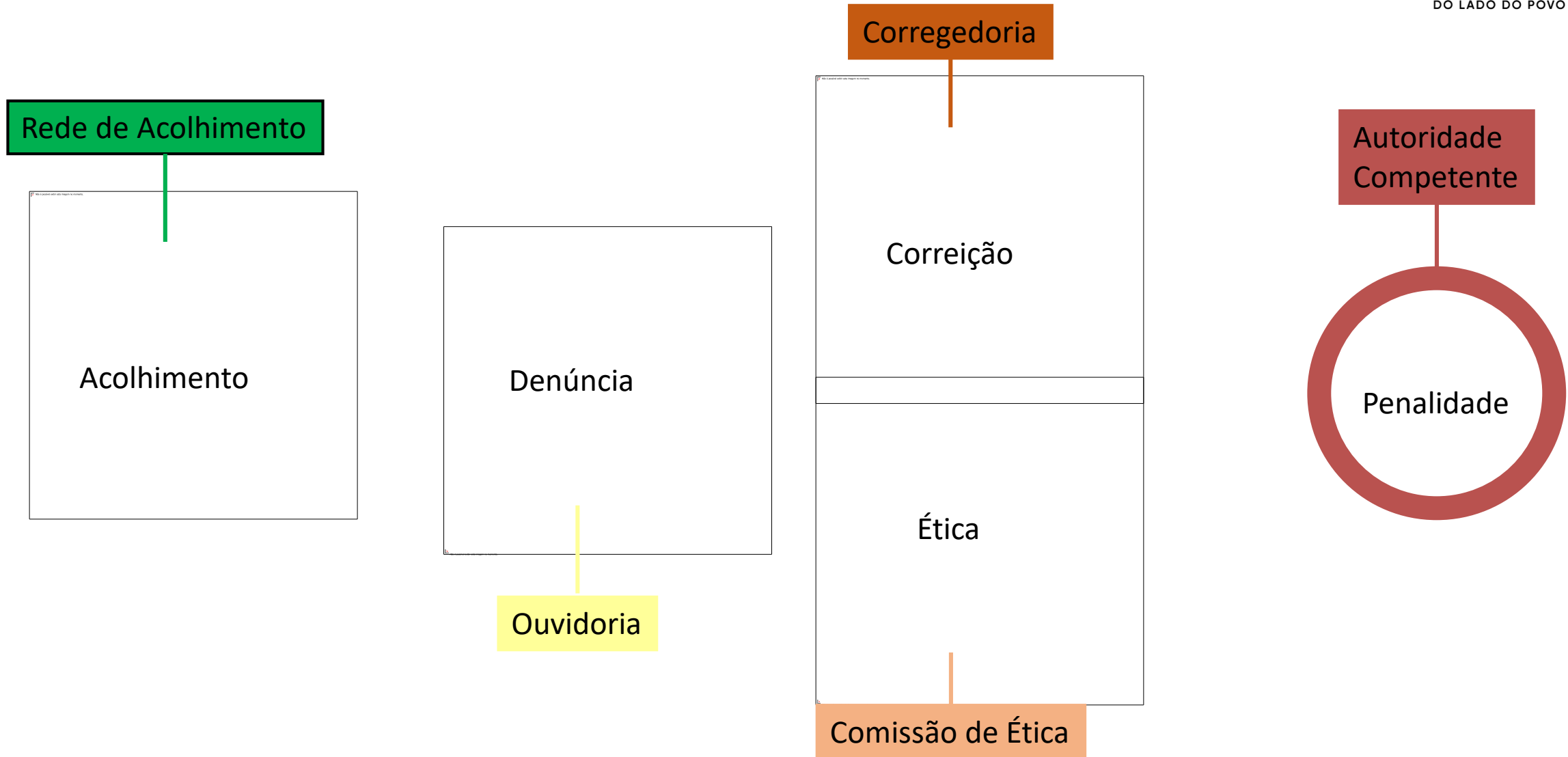


DISCRIMINAÇÃO CONDIÇÃO FÍSICA CAPACITISMO



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

O QUE FAZER NESSAS SITUAÇÕES?



As fases não precisam ser sequenciais e há elementos necessários para avanço de determinadas etapas.

REDE DE ACOLHIMENTO

Objetivos da Rede de Acolhimento

- 🎧 **Ampliar os canais de escuta:** Disponibilizar espaços seguros para que vítimas, testemunhas e denunciante sejam ouvidos.
- 👤 **Preparar gestores e acolhedores:** Capacitar representantes e lideranças para atuar com empatia, respeito e responsabilidade.
- 👤 **Orientar sobre direitos e caminhos possíveis:** Fornecer informações sobre acolhimento, suporte, medidas acautelatórias e denúncia.
- ❓ **Acolher com escuta ativa e cuidado:** Oferecer apoio inicial sem julgamentos, respeitando o tempo e as necessidades da pessoa acolhida.
- 🔒 **Garantir sigilo, imparcialidade e proteção:** Assegurar confidencialidade, respeito e prevenção à revitimização.

Quem pode procurar a Rede de Acolhimento?

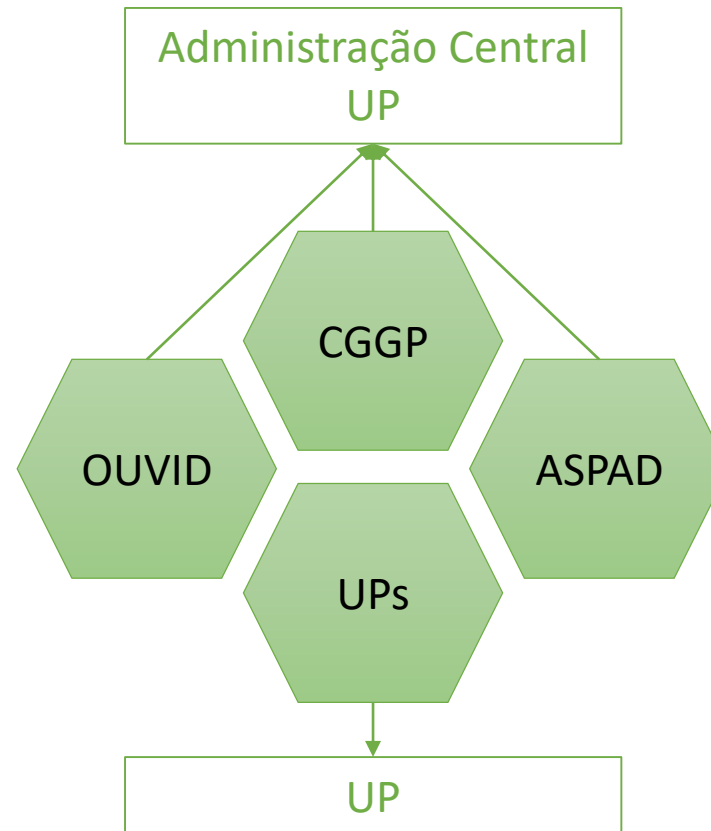
- **Qualquer pessoa** que possua algum vínculo de trabalho, estudo ou pesquisa com o MCTI:



- ✓ Servidor(a)
- ✓ Empregado(a)
- ✓ Comissionado(a)
- ✓ Estagiário(a)
- ✓ Bolsista
- ✓ Terceirizado(a)
- ✓ Aluno(a)
- ✓ Professor(a)

- Sejam elas vítimas, testemunha ou outros interessados.
- Pode ser acolhido(a) mais de um colaborador(a).
- Pode levar pessoa de confiança.

Rede de Acolhimento



Protocolo

comissões
de Apoio

Propor medidas **acautelatórias**

Pode procurar qualquer um da Rede

Onde encontrar a Rede de Acolhimento

gov.br

Governo Federal

Órgãos do Governo

Acesso à Informação

Legislação

Acessibilidade

Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação

Assuntos

Acesso à Informação

Composição

Centrais de Conteúdo

Canais de Atendimento

Sistemas e Plataformas

Serviços

Institucional

Ações e Programas

Auditorias

Convênios e Transferências

Dados Abertos

Ferramentas e aspectos tecnológicos

Gestão Documental e Processo Eletrônico

Governança, Gestão e Integridade

Informações Classificadas

Licitações e Contratos

LGPD | Privacidade e Proteção de Dados Pessoais

Participação Social

Perguntas Frequentes

Receitas e Despesas

Sanções Administrativas

Serviço de Informação ao Cidadão

Governança de Dados

Indicadores Nacionais de CT&I

Comissão de Ética

Corregedoria

Plano Plurianual (PPA)

Integridade

Programa de Integridade

O Decreto nº 9.203/2017, que dispõe sobre a política de governança da administração pública federal, estabelece em seu art. 19 que órgãos e entidades da administração pública devem instituir um programa de integridade com o objetivo de promover a adoção de medidas e ações institucionais destinadas à prevenção, à detecção, à punição e à remediação de fraudes e atos de corrupção.

Anteriormente instituído pela Portaria MCTI nº 6.108/2022, o Programa de Integridade da Pasta de Ciência, Tecnologia e Inovação demandava atualização em virtude das alterações na estrutura organizacional do Ministério, notadamente as promovidas pelo Decreto nº 11.493/2023.

Para viabilizar essa adequação, o Ministério promoveu uma ampla articulação com gestores e servidores do Órgão, colhendo sugestões, críticas, observações, acréscimos e supressões. Esse processo participativo permitiu a construção de um instrumento totalmente alinhado à realidade institucional e apto a mitigar com eficiência os riscos de fraudes e de corrupção.

Como resultado desse esforço, foi instituído o novo Programa de Integridade do MCTI por meio da Portaria MCTI nº 10.179, de 9 de julho de 2026, consolidando a reformulação do programa, a reavaliação dos riscos e o reestabelecimento do plano de integridade da Pasta.

Comitê Técnico de
Transparência e
Integridade

Plano Setorial de
Prevenção e
Enfrentamento do
Assédio e da
Discriminação

Rede de Acolhimento

Conheça os Representantes da Rede de Acolhimento do MCTI:



Helyne Gomes de Paiva - MCTI

Helyne Gomes de Paiva é Assistente em Ciência e Tecnologia desde 2013 e atualmente exerce a função de Coordenadora do Serviço de Informação ao Cidadão do Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação (MCTI). Suas atividades são voltadas à promoção da transparência, do acesso à informação e do fortalecimento do diálogo entre a administração pública e a sociedade. Atua também no acolhimento de pessoas que desejam ser ouvidas. Administradora, com especialização em Gestão Pública, é uma mulher branca, loira, goiana e estatura mediana.

- **E-mail:** helyne.paiva@mcti.gov.br
- **Telefone:** (61) 2033-7072
- **Unidade:** MCTI - Brasília.



Igor Gabriel Reis de Oliveira é Analista em Ciência, Tecnologia e Inovação, em exercício na Assessoria Especial de Controle Interno do MCTI (AECI/MCTI). Advogado, mestre em direito (UFG) e especialista em Gestão Pública, possui formação jurídica pela PUC-GO, obtida por meio do PROUNI. Homem negro, pessoa LGBTQIAPN+, goiano e pai de uma adolescente com Deficiência Auditiva, atua com compromisso com a ética, os direitos humanos, a escuta qualificada e a promoção de ambientes institucionais seguros, respeitosos e inclusivos. Na Rede de Acolhimento, dedica-se ao acolhimento humanizado e à orientação das pessoas atendidas.



Bárbara de Aguiar Costa - CBPF

Bárbara de Aguiar Costa Cardoso é Técnica em Ciência e Tecnologia, atuando na área de Desenvolvimento Tecnológico e Instrumentação Científica no Centro Brasileiro de Pesquisas Físicas (CBPF). Mulher parda, esposa e mãe de duas crianças, de 5 e 8 anos, participa desde 2017 de iniciativas voltadas ao acolhimento e à promoção de ambientes institucionais mais seguros, respeitosos e inclusivos, tendo atuado ao longo desse período em comissões internas e na Unidade Setorial de Ouvidoria. Atualmente, integra a Comissão de Equidade de Gênero, contribuindo para o fortalecimento do diálogo e da igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho. Na Rede de Acolhimento, pauta sua atuação na escuta atenta e acolhedora, oferecendo orientação e apoio às pessoas atendidas de forma ética, respeitosa e humanizada.

- **E-mail:** boosta@cbpf.br
- **Telefone:** (21) 2141-7123
- **Unidade:** Centro Brasileiro de Pesquisas Físicas - CBPF



Denise Coutinho de Alcântara Costa - CBPF

Denise Coutinho de Alcântara Costa é Assistente em Ciência, Tecnologia e Inovação no Centro Brasileiro de Pesquisas Físicas (CBPF), onde atua na Coordenação de Desenvolvimento Tecnológico (COTEC) e colabora com a Coordenação de Ações Institucionais (COINS). Graduada em Biblioteconomia pela UNIRIO e pós-graduada em Tecnologia da Informação e Gestão de Negócios pela UERJ, desenvolve suas atividades com foco na valorização dos direitos humanos, no fortalecimento de práticas institucionais inclusivas e na promoção do respeito à diversidade. Mulher branca e pessoa com deficiência física, integra a Unidade Setorial de Ouvidoria, o Serviço de Informação ao Cidadão (SICI) e a Rede de Acolhimento, atuando no acolhimento, na escuta e na orientação das pessoas atendidas. Por meio desse trabalho, contribui para a construção de relações institucionais mais humanas, acessíveis e respeitosas, comprometidas com a equidade, a inclusão e a eliminação de qualquer forma de discriminação.

- **E-mail:** denise@cbpf.br
- **Telefone:** (21) 2141-7114
- **Unidade:** Centro Brasileiro de Pesquisas Físicas - CBPF



Regla Del La Caridad - CEMADEN

Sou **Regla Somoza**: mulher negra cisgênero, mãe de duas filhas e brasileira naturalizada. Minha trajetória acadêmica estende-se da Engenharia em Hidrografia e Oceanografia (1999) na Academia Naval de Cuba, passando pelo mestrado em Meteorologia (2010) ao Doutorado em Sensoriamento Remoto (2015) no INPE.

Desde 2014, atuo na linha de frente do monitoramento de desastres no Brasil, como servidora Federal, Tecnologista em C&T no CEMADEN, onde minhas responsabilidades incluem a previsão de ameaças de eventos extremos e a emissão de alertas antecipados de riscos hidrometeorológicos. Assim como, pesquisa interdisciplinar nas áreas de oceanografia, riscos de desastres hidrológicos e costeiros, gestão de riscos de desastres com foco em gênero e raça.

Em paralelo à minha produção técnica, sou uma gestora-pesquisadora em Gestão Pública e Equidade. Com formação no programa LideraGOV 4.0

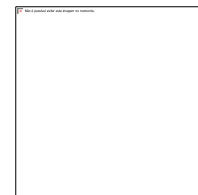
- A Rede de Acolhimento do MCTI é composta atualmente por 42 representantes capacitados, distribuídos entre a Administração Central e as Unidades de Pesquisa, formando uma rede diversificada e preparada para atuar na escuta, orientação e acolhimento de pessoas afetadas por situações de assédio ou discriminação.
- **Independente da lotação ou local de exercício, qualquer vítima ou denunciante poderá buscar acolhimento com qualquer representante da Rede de Acolhimento.**

Rede de Acolhimento

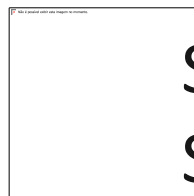
Administração Central do MCTI



Tel: (61) 2033—8111



acolhimento@mcti.gov.br

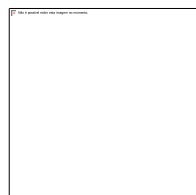


Sala 155 no Bloco E

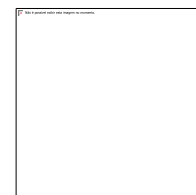
Sala 110 na 507 Norte

Comitê Gestor

Coordenado pela AECI



Tel: (61) 2033-7622



integridade@mcti.gov.br

OUVIDORIA





OUVIDORIA

A Ouvidoria é o **principal canal de comunicação** entre pessoas e o Órgão.

Pessoas

Interno: qualquer colaborador (servidores, empregados, terceirizados, estagiários, bolsistas, alunos).

Externos: usuários dos serviços públicos ou cidadãos.



Reclamação

Manifeste sua insatisfação com o serviço público



Solicitação

Solicite a adoção de providências por parte de uma Ouvidoria



Denúncia

Comunique uma irregularidade, um ato ilícito ou uma violação de direitos na administração pública



Elogio

Expresse se você está satisfeito com um atendimento público



Sugestão

Envie uma ideia ou proposta de melhoria para os serviços públicos

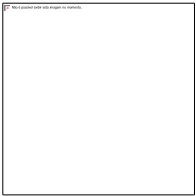


Simplifique

Sugira alguma ideia para desburocratizar o serviço público

Manifestações De Ouvidoria

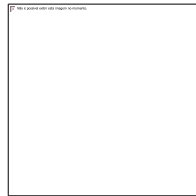
Canais de Atendimento



Presencial

Sala da Ouvidoria ou de suas representações nas UPs

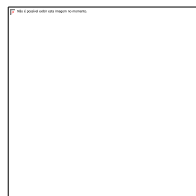
Sala 191 Bloco E
Esplanada-Brasília/DF



Virtual

Telefone, aplicativo de reunião virtual

(61) 2033-8522



Plataforma

Fala.br

<https://falabr.cgu.gov.br>

Fala.Br



Controladoria-Geral
da União

Início

Órgãos

Site da LAI

Dados Abertos ▾

Manual

Perguntas Frequentes



Entrar

FalaBR

Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação

Boas-vindas ao Fala.BR

O Fala.BR é a sua plataforma para **registros de manifestações** como denúncias, elogios, reclamações e sugestões e **pedidos de acesso a informação**.



Manifestação de Ouvidoria

Apresente sugestões, elogios, solicitações, reclamações e denúncias à Administração Pública - [Saiba Mais](#).



Cidadãos

Registre denúncias, elogios, reclamações, sugestões e solicitações para as instituições da administração pública.



Servidores Públicos

Canal destinado a servidores e trabalhadores das instituições federais para registro de manifestações.



Acesso à Informação - LAI

Canal para envio de pedidos a órgãos e instituições da Administração Pública - [Saiba Mais](#).

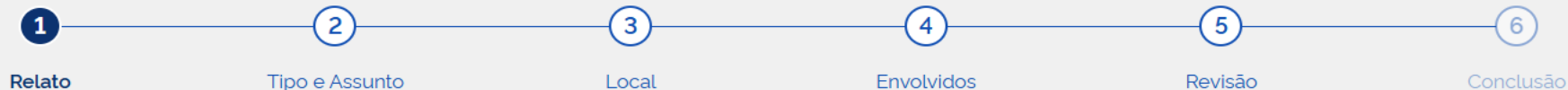


Pedido de Acesso à Informação

Envie um pedido de informação.
Solicitação gratuita, sem exigência de justificativa.



Fala.Br



Ouvidoria

Utilize o campo abaixo para registrar sua manifestação: denúncia, reclamação, elogio, sugestão ou solicitação de providências. Para concluir o registro, será necessária autenticação no Gov.BR. As denúncias podem ser feitas de forma anônima, sem autenticação, garantindo a proteção da sua identidade, pois nem o endereço eletrônico (IP) é coletado. No entanto, denúncias anônimas não permitem acompanhamento ou interações futuras com a ouvidoria, como complementos de informações ou recebimento de respostas. Ao final, as informações inseridas serão exibidas para revisão antes do registro no sistema.

Relato

Escreva aqui seu registro 

Registre seu relato. É importante que seja claro e objetivo, mas completo com informações que facilitarão a análise. Indique o órgão e o agente responsável, o tema, o serviço relacionado, a data, o local, as condutas praticadas, e tudo mais que possa ajudar a entender o caso.

Caso a sua manifestação seja uma denúncia, você poderá optar por não se identificar nos próximos passos

Digite seu relato

ANÔNIMO

É possível realizar, mas **não será possível acompanhamento** ou interações futuras, como recebimento de respostas.

AUTENTICADO

Permite acompanhamento e recebimento de respostas. Ainda que autenticado pelo sougov.br, **o tratamento é impessoal e sigiloso.**

DENÚNCIA – Ato que indica a prática de irregularidade ou de ilícito cuja solução dependa da atuação dos órgãos apuratórios competentes.

- **Infrações disciplinares, conflito de interesse;**
- **Atos de corrupção, fraudes, superfaturamentos;**
- **Má utilização de recursos públicos;**
- **Atos que venham ferir a ética e a legislação;**
- **Violação de direitos;**
- **Assédio (moral e sexual).**

ANÁLISE PRELIMINAR



- ✓ Relevância
- ✓ Autoria
- ✓ Materialidade

Não há juízo de valor acerca dos fatos narrados e sim avaliação de existência de elementos de convicção sobre a aptidão da denúncia para dar início aos procedimentos de apuração pelas instâncias competentes.

Análise Preliminar

- Teor duplicado;
- Texto confuso ou sem precisão;
- Falta de urbanidade;
- Manifestação encaminhada com cópia para diversos órgãos, apenas para conhecimento; e
- Perda de objeto.

Complemento Informações

- Ouvidoria solicita informações complementares
- Manifestante tem 20 dias para responder contados do recebimento;

Encaminhamento Apuratório

- Encaminhamento aos órgãos de controle
- Interno: Comissão de Ética, Corregedoria e Auditoria Interna
- Externo: CGU, TCU, MP ou Polícia

**Encaminhamento à CGU
para gestores de função 1.13
ou superior.**

Proteção ao denunciante

Decreto 10.153/2019

- ✓ **Prazo de Sigilo:** A identidade do denunciante será protegida por 100 anos pela unidade de ouvidoria responsável pela denúncia (conforme Lei nº 12.527/2011);
- ✓ **Elementos Preservados:** Nome, endereço e qualquer outra informação que possa identificar o denunciante serão mantidos em sigilo;
- ✓ **Pseudonimização:** A ouvidoria deve pseudonimizar os dados do denunciante antes de encaminhar a denúncia para os órgãos de apuração; e
- ✓ **Proteção de Dados:** Os órgãos que tiverem acesso às informações do denunciante devem adotar medidas para protegê-las contra acessos não autorizados.

Não Retaliação

Decreto 10.153/2019

MINISTÉRIO DA
CIÊNCIA, TECNOLOGIA
E INOVAÇÃO



Compete à Controladoria-Geral da União:

- ✓ receber e apurar as denúncias relativas às práticas **de retaliação** contra denunciante praticadas por agentes públicos e instaurar e julgar os processos para responsabilização administrativa resultantes de tais apurações;
- ✓ Suspende atos administrativos praticados em retaliação a denunciante.

Não Retaliação

Decreto 10.153/2019

A Controladoria-Geral da União destaca que: o ato de denunciar demonstra a confiança do cidadão na Administração Pública, pois ele espera que o ato ilícito que está sendo denunciado seja devidamente investigado e punido. Por outro lado, essa confiança é honrada pela Administração Pública por meio das regras de proteção à identidade dos denunciantes.

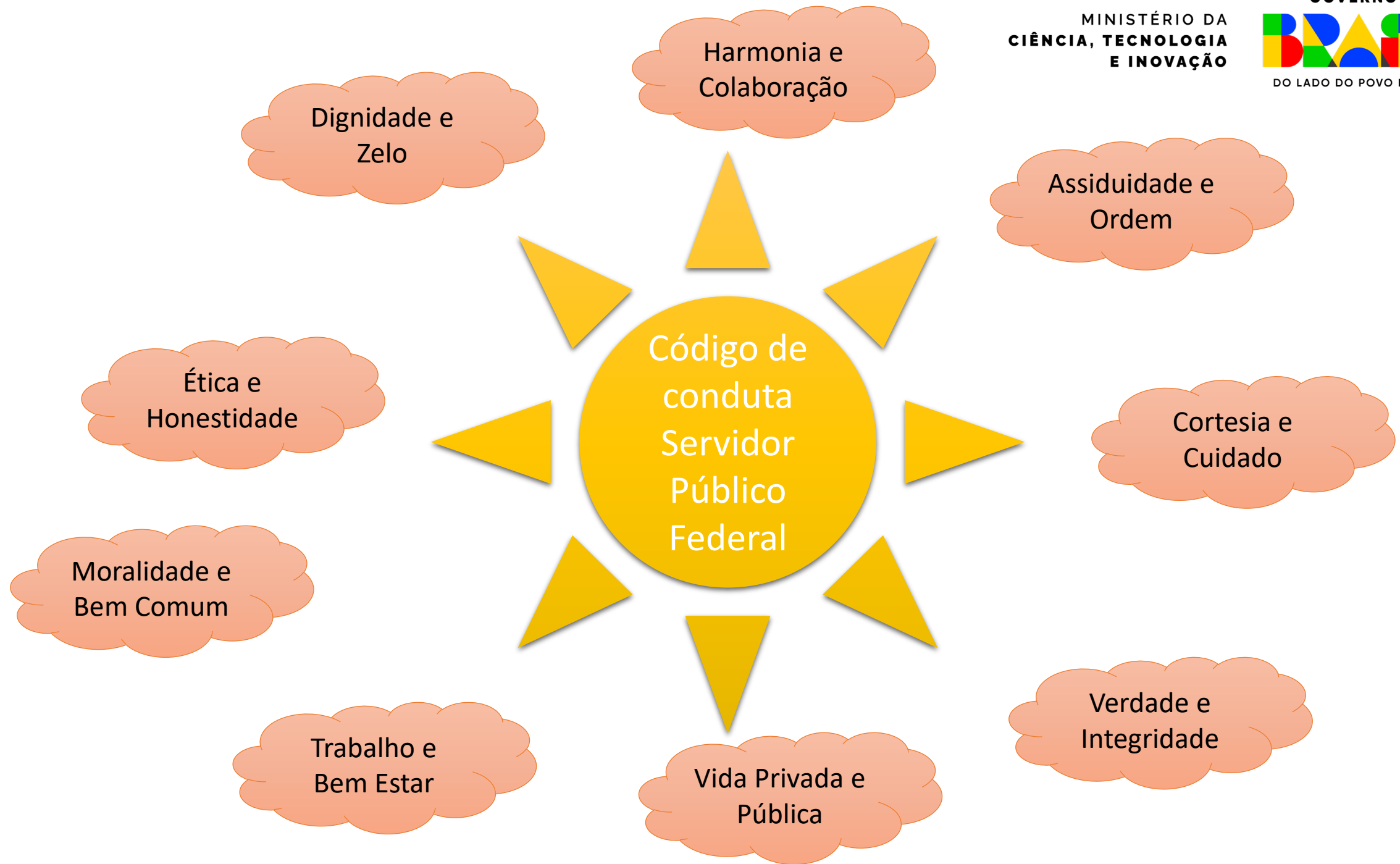
COMISSÃO DE ÉTICA



- A **Comissão de Ética (CE)** funciona como um conselho que orienta e fiscaliza a conduta dos colaboradores.
 - Analisa as situações com base no Código de Ética, que é como um guia de "boas práticas" para o serviço público.



gov.br/mcti/etica



Correição x Ética

CORREGEDORIA:

Apuração de faltas cometidas em razão do trabalho, com base na Lei nº 8.112/1990 e na Lei nº 8.429/1992, que aborda a prática de atos de improbidade administrativa.

- Servidores públicos
- Empregados públicos
- Anistiados
- Comissionados

COMISSÃO DE ÉTICA:

Responsável por apurar fato ou conduta em desacordo com as normas éticas pertinentes e aplicar a censura ética. De acordo com o Decreto nº 1.171/1994, a conduta ética perpassa toda a vida do servidor em seus aspectos pessoais e profissionais.

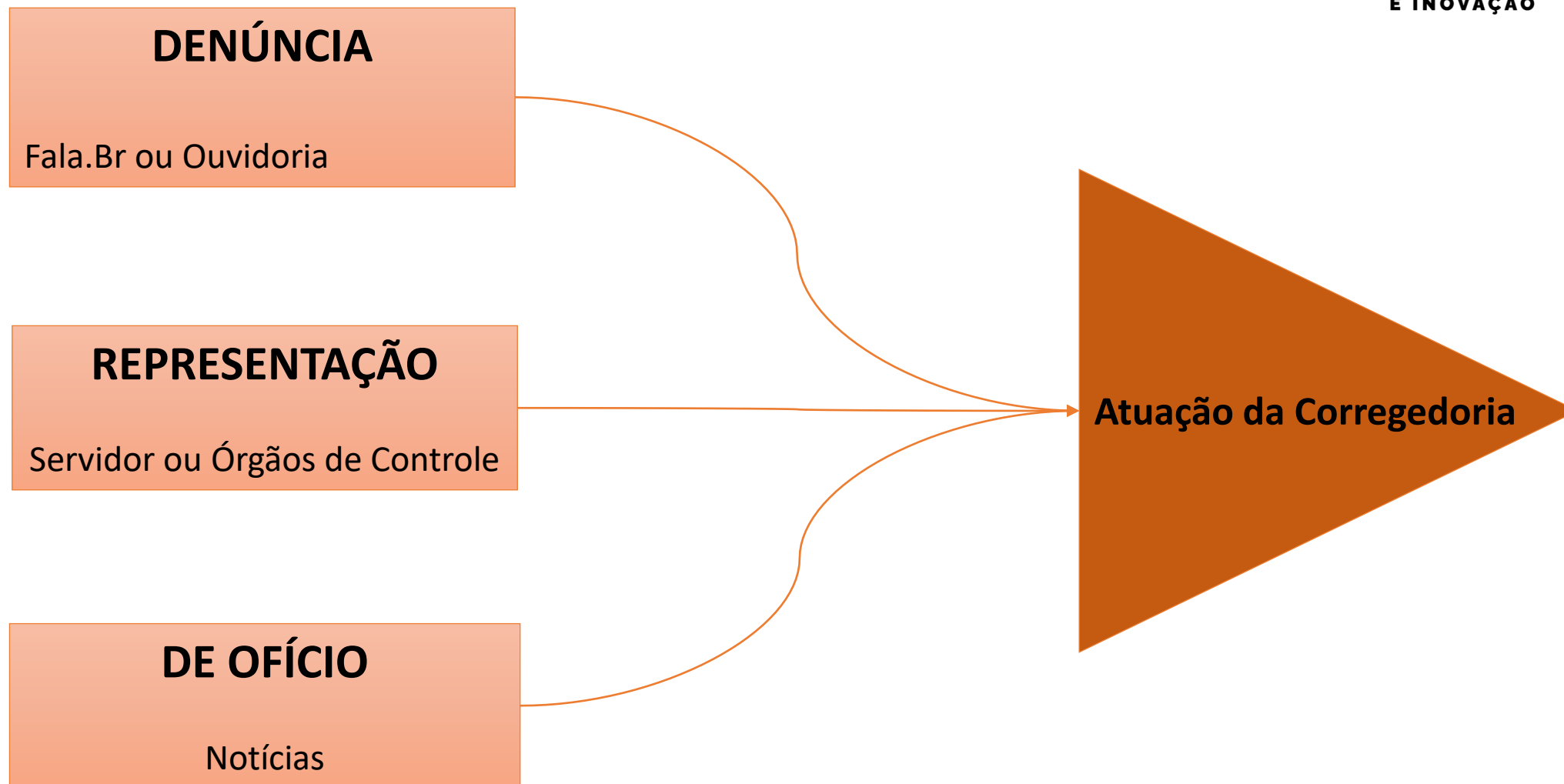
- Servidores públicos
- Empregados públicos
- Anistiados
- Comissionados
- Empregados Terceirizados
- Bolsistas
- Estagiários

CORREGEDORIA





FUNÇÃO DA CORREIÇÃO: é relacionada à prevenção e apuração de irregularidades praticadas por agentes públicos na esfera administrativa.

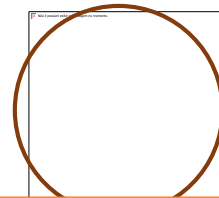


É permitida a instauração de processo administrativo disciplinar (*motivada por investigação prévia*) com base em denúncia anônima, em face do poder-dever de autotutela imposto à Administração. (*Súmula 611 – STJ*).

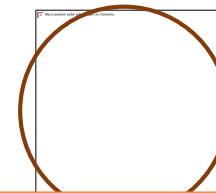


Uma mesma denúncia pode ser apurada paralelamente pela Comissão de Ética e Corregedoria, cabendo à Comissão de Ética realizar o recorte ético dos fatos e atitudes denunciados e à Corregedoria o recorte da conduta administrativa.

Processos Correcionais e Possíveis Consequências



Processos



Sanções

1. Arquivamento

2. Advertência

3. Suspensão

4. Demissão

5. TAC

Até 30 dias

- Investigação Preliminar Sumária (IPS)
- Sindicância
- Processos Administração Disciplinar (PAD)

Denúncia Caluniosa



Código Penal - Art. 339: Dar causa à instauração de inquérito policial, de procedimento investigatório criminal, de processo judicial, de processo administrativo disciplinar, de inquérito civil ou de ação de improbidade administrativa contra alguém, imputando-lhe crime, infração ético-disciplinar ou ato ímprobo de que o sabe inocente.

MITOS E VERDADES

ATUAÇÃO DA CORREGEDORIA

⊘ Mito:

A Corregedoria **fiscaliza** atos e conduta de servidores

✓ Verdade:

A Corregedoria atua **por demanda** (representação / denúncia) ou por notícia com repercussão nacional

Fundamentação Jurídica:

Decreto nº 5.480/2005 (Sistema de Correição)

⊘ Mito:

A Corregedoria **audita Prestação de Contas** de agentes públicos e de processos de licitações

✓ Verdade:

As auditorias são realizadas pela **CGU** e pelo **TCU**

Fundamentação Jurídica:

Lei nº 8.443/92 (Lei Orgânica do TCU)

Lei nº 10.180/2001 (Sistema de Controle Interno)

ATUAÇÃO DA CORREGEDORIA

❌ Mito:

A Corregedoria **avalia previamente** a legalidade dos processos licitatórios e de contratações

✅ Verdade:

Essa avaliação é realizada pelos **órgãos de assessoramento jurídico** (CONJUR, CJU)

Fundamentação Jurídica:

Decreto nº 14.133/21 (NLLC)

❌ Mito:

A Corregedoria **auxilia os fiscais de contato**

✅ Verdade:

O auxílio aos fiscais e gestores são feitos pelos **órgãos de assessoramento jurídico e de controle interno**, de forma a prevenir riscos na execução contratual

Fundamentação Jurídica:

Lei nº 14.133/21 (NLLC)

ATUAÇÃO DOS SERVIDORES

⊘ Mito:

Pesquisadores/Tecnologistas **não**
podem ser designados como
gestor ou fiscal de contratos

✓ Verdade:

Podem ser designados como
gestores/fiscais, por se tratar de **encargo**
público irrecusável



Fundamentação Jurídica:

Lei nº 8.112/1990, art. 116, inciso IV
Instrução Normativa SG/MP nº 05/2017, art. 43

⊘ Mito:

Pesquisadores/Tecnologistas **não**
podem realizar atividades
administrativas

✓ Verdade:

Como servidores públicos, se convocados para
realizar tais atividades, **não poderão recusar**,
salvo de ilegais, sob pena de incorrer na violação
de dever de cumprimento de ordens superiores



Fundamentação Jurídica:

Lei nº 8.112/1990, Lei nº 8.691/93 (Carreira e C&T e Editais de Concurso)

ATUAÇÃO DOS SERVIDORES

⊘ Mito:

Pesquisadores e Tecnologistas não podem participar de **comissões disciplinares**

Fundamentação Jurídica:

Lei nº 8.112/1990, art. 116, inciso IV, art. 149

⊘ Mito:

Servidores e colaboradores **podem escusar-se** de responder a solicitações da Corregedoria e de participar de oitivas de processos disciplinares

Fundamentação Jurídica:

Lei nº 8.112/1990, Lei nº 9.784/99 e Código Penal

✓ Verdade:

Podem ser designados em comissões disciplinares, por se tratar de encargo público irrecusável

✓ Verdade:

Quando solicitados a dar informações ou convocados para serem ouvidos nos proc disciplinares, **têm a obrigação de atender**, sob pena de incorrer nas violações: dos deveres de lealdade às instituições, de prestar informações e de obediência à ordem legal

ATUAÇÃO DOS SERVIDORES

⊘ Mito:

Bolsistas devem realizar **quaisquer atividades** demandadas por **qualquer servidor** do órgão

 **Fundamentação Jurídica:**

Lei nº 8.112/1990

⊘ Mito:

Servidor em estágio probatório **não** poderá ser exonerado sem o devido **processo administrativo disciplinar**

 **Fundamentação Jurídica:**

Lei nº 8.112/1990, Lei nº 11.784/08

✓ Verdade:

Bolsistas estão vinculados a projetos, coordenadores e planos de trabalho específicos, **não devendo responder a atividades estranhas a esses**, salvo de houver algum instrumento de parceria entre projetos

✓ Verdade:

Servidor em estágio probatório **poderá ser exonerado** se não atingir a pontuação necessária em sua **avaliação de desempenho**, garantindo-lhe a ampla defesa (recursos), que será avaliado pelo setor de gestão de Pessoas

ATUAÇÃO DOS SERVIDORES

 **Mito:**

Há hierarquia entre cargos das carreiras de C&T - Pesquisador, Tecnologista, Analista em C&T, Assistente em C&T, Técnico, Auxiliar e Auxiliar-Técnico.

 **Verdade:**

- **Não há hierarquia** entre os cargos, nem de acordo com o nível acadêmico.
- A hierarquia se estabelece entre os servidores e as chefias, pessoas designadas pela Ministra de Estado ou pela Direção da UP.
- Também não há hierarquia entre **servidores e terceirizados**



Fundamentação Jurídica:
Lei nº 8.691/1993 (Carreira e C&T)

ATUAÇÃO DOS SERVIDORES

⊘ Mito:

Os servidores podem **prestar serviços técnicos** especializados a outras instituições livremente

⊘ Mito:

Servidores da carreira de C&T e colaboradores podem **divulgar seus projetos** livremente

✓ Verdade:

Os servidores podem prestar serviços técnicos especializados a instituições públicas ou privadas, desde que observem a **Lei de Conflito de Interesses**, o Marco Legal da Inovação e às normas internas.

✓ Verdade:

Servidores da carreira de C&T e colaboradores **somente podem divulgar seus projetos após autorização** da UP, observando os normativos internos.

Fundamentação Jurídica:

Lei nº 8.112/90

Lei nº 12.813/13

Lei nº 13.243/2016 e Decreto nº 9.283/2018

❌ Mito:

Pesquisadores e Tecnologistas
estão dispensados do **controle de
frequência**

✅ Verdade:

Estão dispensados do controle eletrônico, mas
têm dever de assiduidade e pontualidade. A
Direção pode implementar controle.
Designados em funções de confiança declinam
da prerrogativa

 Fundamentação Jurídica:

Decreto nº 1.590/1995, art. 6º, § 8º, Portaria MCTI nº 6.398/2022, art. 10, INSTRUÇÃO NORMATIVA SGP/MPDG N. 2, de 12/09/2018, Lei nº 8.112/1990, art. 116, inciso X,

❌ Mito:

O gestor é **obrigado** a implantar e selecionar os servidores que participarão do **PGD**

✅ Verdade:

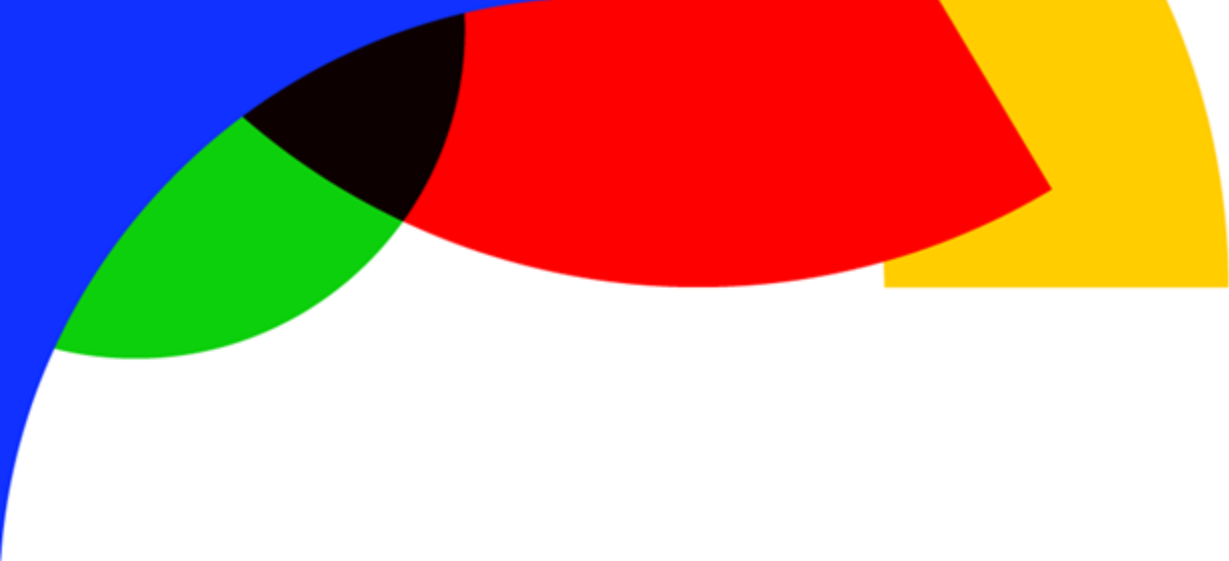
A implantação e a participação dos servidores no PGD é um **ato discricionário do gestor**. Não se trata de um direito adquirido dos servidores

 Fundamentação Jurídica:

Decreto nº 11.072/2022

Instrução Normativa Conjunta SSEGES/SGPRT/MGI nº 24/2023

Portaria MCTI nº 8.474/2024 e Portaria SEXEC/MCTI nº 8.494/2024



MINISTÉRIO DA
**CIÊNCIA, TECNOLOGIA
E INOVAÇÃO**

