

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

**Plano Setorial de
PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO
do Assédio e da Discriminação na
Controladoria-Geral da União**



Imagem gerada com auxílio de inteligência artificial.

Brasília • 2024

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

Setor de Autarquias Sul, Quadra 03, Lote 5/6, Edifício MultiBrasil Corporate
Brasília/DF - CEP 70070-030

cgu@cgu.gov.br

VINÍCIUS MARQUES DE CARVALHO
Ministro da Controladoria-Geral da União

EVELINE MARTINS BRITO
Secretária-Executiva

RONALD DA SILVA BALBE
Secretário Federal de Controle Interno

RICARDO WAGNER DE ARAÚJO
Corregedor-Geral da União

ANA TÚLIA DE MACEDO
Secretária Nacional de Acesso à Informação

ARIANA FRANCES CARVALHO DE SOUZA
Ouvidora-Geral da União

IZABELA MOREIRA CORREA
Secretária de Integridade Pública

MARCELO PONTES VIANNA
Secretário de Integridade Privada

Diagramação: Assessoria de Comunicação Social • Ascom / CGU

Permitida a reprodução desta obra, de forma parcial ou total, sem fins lucrativos, desde que citada a fonte ou endereço da internet no qual pode ser acessada integralmente em sua versão digital.

Copyright © 2024 Controladoria-Geral da União



CONTEÚDO

MENSAGEM DO MINISTRO E DA SECRETÁRIA EXECUTIVA	4
COMPROMISSO INSTITUCIONAL	5
APRESENTAÇÃO	7
FINALIDADE, OBJETIVOS E DIRETRIZES DO PLANO SETORIAL	8
SUBSÍDIOS PARA ELABORAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DO PLANO SETORIAL	9
CONCEITOS E DEFINIÇÕES	10
DO ASSÉDIO	10
DA DISCRIMINAÇÃO.....	10
ESTRUTURA DO PLANO SETORIAL	11
DA PREVENÇÃO	11
I - AÇÕES DE FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO	11
II - AÇÕES DE SENSIBILIZAÇÃO.....	11
III - AÇÕES DE PROMOÇÃO DA SAÚDE E PREVENÇÃO DE RISCOS E AGRAVOS	12
DO ACOLHIMENTO	12
I - REDE DE ACOLHIMENTO E ATENÇÃO PSICOSSOCIAL.....	13
II - CANAIS DE ACOLHIMENTO	13
III - MEDIDAS ACAUTELATÓRIAS.....	14
DO TRATAMENTO DE DENÚNCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO	15
I - Registro da Denúncia	15
II - Proteção da Pessoa Denunciante.....	15
DAS INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES	16
DOS CONTRATOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE MÃO DE OBRA	18
DA GOVERNANÇA, COMUNICAÇÃO E MONITORAMENTO	19
DA GOVERNANÇA	19
COMUNICAÇÃO E ENGAJAMENTO	19
COMUNICAÇÃO.....	19
ENGAJAMENTO.....	19
DO MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO	20

MENSAGEM DO MINISTRO E DA SECRETÁRIA EXECUTIVA

Na Controladoria-Geral da União (CGU), norteamos nossas ações em prol de um ambiente laboral mais colaborativo e harmonioso, por meio da promoção de relações de trabalho mais respeitadas. Assumimos o compromisso de fortalecimento de uma cultura de equidade, com ações de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação nos espaços institucionais.

Alinhados ao Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD), buscamos enfrentar todas as formas de violência decorrentes das relações de trabalho. De modo articulado, buscamos acolher as pessoas envolvidas e combater o assédio e a discriminação por meio de ações de sensibilização, formação e responsabilização, bem como estimular o aprimoramento da gestão e da governança em todos os espaços e relações de trabalho.

Considerando a complexidade do tema, recebemos esta pauta como missão institucional e assumimos a responsabilidade de aprimorar os espaços de diálogo e colaboração, considerando as diversidades das pessoas que compõem a CGU e as especificidades de atuação institucional das áreas.

Entendemos que a sociedade exige uma atenção para riqueza da diversidade humana. Reconhecer essa riqueza é contribuir para criar oportunidades para pessoas e coletividades historicamente marginalizadas, agir para a redução de assimetrias de acesso, aprimorar condições de inclusão e permanência no trabalho.

Nosso compromisso ético é promover um ambiente de trabalho seguro, respeitoso, diverso e inclusivo para todas as pessoas. Essa postura não apenas reflete nossos valores, mas também constitui uma estratégia que otimiza esforços e recursos, ampliando o alcance de nossos objetivos e resultados institucionais.

Como lideranças, cientes de nossa responsabilidade, não compactuamos com assédio e discriminação em circunstância alguma e reiteramos nosso compromisso para que todos os casos sejam apurados com justiça e rigorosamente responsabilizados.

Aprimorar nossos conhecimentos, entendimentos e práticas são responsabilidades de cada pessoa e área que compõe nossa instituição e a tornam uma organização de excelência para que, juntos, sejamos referência à sociedade brasileira, com uma visão contemporânea que se reflete em suas práticas e em um ambiente de trabalho colaborativo, saudável, sem assédio ou discriminação.

Sigamos juntos nessa construção de um futuro melhor, mais inclusivo, diverso e respeitoso.

Novembro de 2024

Vinicius Marques de Carvalho

Eveline Martins Brito

COMPROMISSO INSTITUCIONAL

Nós, dirigentes da Controladoria-Geral da União (CGU), reconhecemos a importância e o dever da nossa atuação nas ações de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação, assim como no acolhimento das vítimas e denunciantes e no devido tratamento de denúncias.

Assumimos o compromisso de promover ativamente um ambiente institucional onde todas as pessoas se sintam seguras e respeitadas, reconhecendo que nossas ações servirão de exemplo para um amplo o engajamento, ao cultivar e disseminar os valores de integridade, cooperação e empatia elencados no Planejamento Estratégico 2024-2027 da CGU.

Para isso, reafirmamos o nosso compromisso em valorizar a diversidade dentro da Controladoria-Geral da União, em todas as suas manifestações, seja de gênero, raça, origem social, idade, orientação sexual, deficiência, entre outras. Entendemos a diversidade como uma questão social, cultural e humana, essencial para a construção de sociedades justas e inclusivas, onde todas as pessoas se sintam pertencentes e respeitadas. Compreender, pois, a multiplicidade de histórias, origens e perspectivas é o primeiro passo para prevenir e combater situações de assédio e discriminação em um ambiente de trabalho.

Reconhecemos, portanto, a importância de equipes plurais, em que todas as pessoas sejam acolhidas, respeitadas e representadas. Dessa forma, trabalharemos para construir um ambiente mais equitativo, onde as oportunidades sejam acessíveis e onde a inclusão seja um aspecto central e norteador da nossa cultura organizacional.

Estabelecemos, assim, o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação da CGU como sustentação dos nossos propósitos em cultivar uma instituição responsável, aberta e inclusiva, tornando-se referência em prevenção e combate do assédio e da discriminação na Administração Pública Federal.

Nesse sentido, trabalharemos na promoção de um ambiente de trabalho mais seguro e acolhedor para todas as pessoas que fazem parte da CGU, de forma que possam expressar suas preocupações, reconhecer e denunciar quaisquer comportamentos abusivos ou discriminatórios, sem medo de retaliações.

Entendemos que a implementação de ações contínuas, de formação, sensibilização e conscientização é fundamental para que todas as pessoas compreendam a importância de uma convivência baseada no respeito e saibam identificar e combater atitudes que possam comprometer a segurança e o bem-estar no ambiente organizacional.

Assim, envidaremos esforços na manutenção da saúde mental de todas as pessoas que trabalham na CGU, uma vez que os impactos psicológicos decorrentes do assédio e discriminação podem ser duradouros na integridade emocional das trabalhadoras e dos trabalhadores. Por isso, comprometemo-nos a fomentar práticas de apoio que considerem a dimensão psicossocial e promovam um acolhimento efetivo às vítimas, reduzindo o estigma associado à denúncia e ao pedido de ajuda.

Além disso, priorizaremos a manutenção e o aprimoramento de canais seguros e acessíveis para a denúncia e o acompanhamento de casos de assédio e discriminação, assegurando protocolos claros e amplamente divulgados para orientar as apurações de tais ocorrências.

Por fim, nós, Secretários e Secretárias da Controladoria-Geral da União, abaixo assinamos este compromisso, reafirmando nossa responsabilidade em combater todas as formas de assédio e discriminação e em promover um ambiente de trabalho ético, inclusivo, seguro e respeitoso para todas as pessoas que trabalham na CGU ou se relacionam com a instituição.

RONALD DA SILVA BALBE

Secretário Federal de Controle Interno

RICARDO WAGNER DE ARAÚJO

Corregedor-Geral da União

ANA TÚLIA MACEDO

Secretária Nacional de Acesso à Informação

ARIANA FRANCES CARVALHO DE SOUZA

Ouvidora-Geral da União

IZABELA MOREIRA CORREA

Secretária de Integridade Pública

MARCELO PONTES VIANNA

Secretário de Integridade Privada

APRESENTAÇÃO

Este documento dispõe sobre o Plano Setorial da Controladoria-Geral da União (PSEAD/CGU) para implementação do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD).

O PFPEAD foi criado pelo [Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024](#), e instituído pela [Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024](#), aplicando-se aos órgãos e às entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

O Comitê Gestor do PFPEAD, criado por meio da [Portaria Conjunta MGI/CGU nº 79, de 10 de setembro de 2024](#), de natureza deliberativa, coordena e supervisiona as atividades do Programa, promovendo a articulação, o monitoramento e a efetividade dos planos em âmbito nacional.

No âmbito da CGU, foi instituído o Núcleo Gestor do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, por meio da [Portaria Normativa CGU nº 180, de 24 de outubro de 2024](#). O Núcleo Gestor atua como instância de governança estratégica e colaborativa, de monitoramento e avaliação das ações relacionadas ao Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio da CGU (PSEAD/CGU).

As secretarias da CGU devem trabalhar de forma colaborativa e em diálogo constante em todas as etapas do PSEAD/CGU, assegurando as diretrizes do PFPEAD e a implementação de estratégias efetivas de enfrentamento do assédio e da discriminação.

As iniciativas do PSEAD/CGU são projetadas para serem transversais e intersetoriais, alinhando-se ao Plano de Integridade da CGU e às ações do Comitê de Equidade, Diversidade e Inclusão (CEDIN/CGU). Essa convergência e sincronia fortalecem a abordagem da prevenção e do enfrentamento do assédio e da discriminação para que as iniciativas sejam abrangentes e eficazes, contribuindo para a criação de um ambiente de trabalho mais seguro e respeitoso.

FINALIDADE, OBJETIVOS E DIRETRIZES DO PLANO SETORIAL

Este Plano Setorial observa as diretrizes e orientações estabelecidas no Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD), e possui a finalidade de criar ambientes de trabalho livres de violência, respeitando os direitos humanos e a dignidade de todas as trabalhadoras e trabalhadores.

O plano busca enfrentar todas as formas de violências decorrentes das relações de trabalho, com foco especial no assédio moral, assédio sexual e discriminação.

O objetivo central do PFPEAD é estabelecer diretrizes para a promoção de ações eficazes de prevenção, acolhimento, apuração, responsabilização e autocomposição de conflitos, visando à construção de ambientes de trabalho livres de assédio, discriminação e demais tipos de violência.

As diretrizes gerais do PFPEAD na Administração Pública Federal são as seguintes:

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

O PSEAD/CGU visa a garantir um ambiente de trabalho seguro e inclusivo para todos os servidores, servidoras, colaboradores e colaboradoras, fortalecendo a integridade organizacional da CGU, traduzida pela consistência entre as ações e políticas adotadas e os valores declarados no Plano Estratégico 2024-2027, dentre os quais estão a transparência, a responsividade e a empatia.

Para tanto, as ações do PSEAD/CGU se concentram na identificação e atuação sobre as causas da discriminação e do assédio, promovendo uma cultura organizacional que valorize o respeito, a diversidade, a inclusão, a equidade, a integridade e, assim, colabore para uma ambiência organizacional sustentável e indutora de resultados que materializem a Missão e a Visão da CGU.

SUBSÍDIOS PARA ELABORAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DO PLANO SETORIAL

Como subsídio para uma adequada e consistente implementação deste Plano Setorial, faz-se necessário identificar dados e informações existentes e esparsos sobre o tema no âmbito desta CGU e organizá-los, de forma a possibilitar seu uso estratégico no aprimoramento das ações de prevenção, acolhimento, apuração, responsabilização e autocomposição de conflitos decorrentes de assédio e discriminação.

Na CGU, serão utilizados dados, devidamente anonimizados, originados de levantamentos realizados junto aos integrantes do Órgão, tais como Pesquisa de Clima Organizacional, Pesquisa de Desenvolvimento Institucional, relatórios do Programa Acolher e insumos do painel Correição em Dados e da Plataforma Fala.BR.

Essa estratégia contribui para um melhor direcionamento e foco das iniciativas, seja no acolhimento ou na prevenção, por meio de ações formativas e de sensibilização, seja no tratamento das denúncias, sempre evitando a revitimização e garantindo a responsabilização dos autores.

A CGU é órgão do Poder Executivo Federal sediado no Distrito Federal, com superintendências em todos os estados da federação, as Controladorias Regionais da União nos Estados. A implementação de uma política, plano ou diretriz em um órgão do porte da CGU, com unidades geograficamente dispersas pelo território nacional, é um desafio, principalmente por conta das desigualdades regionais. Contudo, trata-se também de uma oportunidade, porquanto a transversalidade do PFPEAD seja tratada como estratégia e condição de efetividade.

A capilaridade da CGU proporciona que o Plano Setorial alcance o público interno da CGU em todas as Unidades Federativas e que mais profissionais conheçam conceitos como diversidade, equidade e inclusão e saibam diferenciar práticas aceitáveis daquelas que são inaceitáveis no ambiente de trabalho, como assédio e discriminação. Certamente, esses trabalhadores da CGU serão multiplicadores de boas práticas, replicando orientações e sendo modelo de conduta no trato com órgãos parceiros, jurisdicionados, cidadão etc.

A CGU, como órgão central de sistemas estruturantes da administração pública federal, desempenha um papel central na promoção da integridade e da ética no serviço público. Por meio da Corregedoria-Geral da União (CRG), a CGU supervisiona o Sistema de Corregedoria do Poder Executivo Federal (SisCor), atuando como órgão central desse sistema. Nesse contexto, a CRG é responsável por padronizar os procedimentos relacionados à atividade correcional e propor medidas destinadas à repressão de faltas ou irregularidades cometidas por servidores contra o patrimônio público, incluindo a proteção da moralidade administrativa, frequentemente violada em casos de assédio e discriminação no âmbito do serviço público. O combate a essas práticas se fortalece com ações transversais, como a coleta, análise e incorporação de boas práticas derivadas da autoavaliação das unidades integrantes do Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação (SITAI), baseadas no Modelo de Maturidade em Integridade Pública (MMIP).

No âmbito do Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo Federal (SISOUV), coordenado pela Controladoria-Geral da União (CGU) por meio da Ouvidoria-Geral da União (OGU), são promovidas iniciativas que incluem capacitações e a disseminação de orientações voltadas ao enfrentamento do assédio.

Todas essas iniciativas reforçam o papel estratégico da CGU na implementação de políticas públicas voltadas à prevenção e repressão de condutas que comprometem a integridade no serviço público.

CONCEITOS E DEFINIÇÕES

DO ASSÉDIO

A definição, de modo mais objetivo possível, do que seja efetivamente uma conduta tida como assédio moral, sexual ou discriminação é fundamental para dar-se o adequado tratamento a estas ocorrências, o que inclui aplicar ao infrator a devida sanção disciplinar.

Neste sentido, definiu-se como assédio moral as condutas graves que impliquem: a) uso indevido das prerrogativas/poderes/ferramentas do cargo com o intuito de causar grave humilhação, afronta à dignidade ou dano à saúde psicológica da vítima; b) prática de condutas graves, consideradas escandalosas nos termos da lei, o que também envolve a prática de alguma conduta tipificada no código penal como gravemente ofensiva à vítima; e c) situação de ofensa física.

Tem-se adotado a concepção de que o assédio sexual restará configurado quando constada a existência de condutas de natureza sexual, não consentidas, que impliquem utilização do cargo para obtenção de vantagem sexual ou 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.

DA DISCRIMINAÇÃO

Já a discriminação resta conceituada como sendo aquelas condutas tidas como graves que impliquem: a) conduta tipificada como crime (racismo, injúria racial, homofobia e transfobia); b) conduta grave que seja direcionada diretamente a uma pessoa ou conjunto determinado de pessoas, que se vale de uma condição específica da vítima (etnia, orientação sexual ou de gênero etc.) com intenção discriminatória, tendo como intuito ou resultado causar humilhação, grave constrangimento ou dano psicológico.

ESTRUTURA DO PLANO SETORIAL

A estrutura do plano setorial está organizada em três eixos principais:

- I **Prevenção:** iniciativas voltadas para a formação, sensibilização e promoção à saúde;
- II **Acolhimento:** iniciativas destinadas à organização de redes e canais de acolhimento; e
- III **Tratamento de Denúncias:** diretrizes, orientações e protocolos que visem evitar a revitimização e a retaliação.

DA PREVENÇÃO

As iniciativas de prevenção do assédio e da discriminação são fundamentais para construir uma cultura organizacional que promova o reconhecimento, a valorização e o respeito à diversidade. Pretende-se, assim, garantir a participação, a representação, a acessibilidade, a equidade, a justiça e os direitos de todas as pessoas e grupos sociais.

Essas iniciativas estimulam a sensação de valorização das pessoas que trabalham no órgão e ajudam a internalizar a compreensão de conceitos essenciais, como diversidade, equidade e inclusão, para que os profissionais saibam identificar que práticas são aceitáveis e quais são inaceitáveis no ambiente de trabalho.

As iniciativas de prevenção são constituídas pelo conjunto de ações:

- I - Formação e de capacitação;
- II – Sensibilização; e
- III - Promoção da saúde e prevenção de riscos e agravos.

I - Ações de formação e capacitação

As ações de formação e capacitação voltadas para a prevenção do assédio e da discriminação são essenciais para promover um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e inclusivo, na medida em que proveem formação e capacitação aos trabalhadores sobre os conceitos relacionados ao tema, fornecendo ferramentas para reconhecer, prevenir e combater comportamentos inapropriados nas diversas formas de assédio e discriminação.

Além disso, elas reforçam a importância da equidade e do respeito às diferenças, sensibilizando as equipes para a diversidade e incentivando a criação de uma cultura organizacional ética e sustentável, aderente aos valores descritos no Mapa Estratégico da CGU 2024-2027.

II - Ações de sensibilização

As ações de sensibilização compõem os esforços para construir um ambiente de trabalho saudável e inclusivo, pois colaboram para o entendimento e a empatia em relação aos impactos do

assédio e da discriminação, os quais extrapolam o dia a dia do trabalho e podem provocar disfunções e transtornos também no âmbito da vida pessoal.

Sensibilizar não é apenas transmitir informações; é promover reflexões que incentivem e valorizem condutas desejáveis, ao mesmo tempo em que desestimulem comportamentos indesejáveis que possam contribuir para casos de assédio e discriminação.

Como condição de eficácia e efetividade, as ações devem contemplar todos os níveis hierárquicos desta instituição e vínculos funcionais, dos estratégicos aos operacionais, valendo-se de abordagens específicas para cada público, a fim de que toda a organização esteja alinhada com os valores do serviço público, com a integridade organizacional e com o enfrentamento do assédio e da discriminação.

III - Ações de promoção da saúde e prevenção de riscos e agravos

As ações de promoção da saúde e prevenção de riscos e agravos visam promover o bem-estar da força de trabalho e prevenir o adoecimento decorrente de situações de assédio e discriminação.

A CGU está atenta aos riscos decorrentes de hostilidades e quebras de confiança associados às relações de trabalho, que comprometem a qualidade de vida do trabalhador, o desempenho organizacional e a convivência social.

A gestão do trabalho precisa ocorrer de maneira a compatibilizar o cumprimento das atribuições institucionais, a execução de demandas e entrega de resultados com a diversidade das pessoas, suas capacidades e os recursos disponíveis.

Quando práticas de exclusão ou abuso de poder se apresentam no ambiente de trabalho comprometem a saúde dos indivíduos em seus aspectos físico, mental e emocional, e podem causar transtornos psicossociais, tais como, estresse crônico, ansiedade, depressão e outras consequências graves.

Assim, o apoio psicológico, as rodas de conversa e as práticas de autocuidado são cruciais para o acolhimento emocional em situações de assédio e discriminação, bem como superar as dificuldades associadas à gestão das diversidades associadas ao trabalho.

As iniciativas institucionais devem ir além da resposta a incidentes de assédio e discriminação consumados, incluindo medidas formativas, que proporcionem o conhecimento necessário para a identificação de condutas inaceitáveis, bem como apoio na construção e manutenção de um ambiente de trabalho saudável, livre de hostilidades, onde todos se sintam seguros e respeitados.

DO ACOLHIMENTO

Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser noticiada por qualquer pessoa que se perceba alvo de assédio ou discriminação no trabalho ou que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar referidas práticas.

Com isso, objetiva-se que o interlocutor, quem quer que seja, receba escuta qualificada, esclarecimentos e informações adequadas, bem como acolhimento e apoio emocional.

As iniciativas materializam o atendimento às diretrizes de transversalidade e universalidade que devem permear a implementação do Plano e fazem parte do escopo da Rede de Acolhimento e Atenção Psicossocial da CGU.

I - Rede de Acolhimento e Atenção Psicossocial

A Rede de Acolhimento e Atenção Psicossocial corresponde a espaços institucionais na CGU responsáveis pela primeira escuta em situações de assédio e discriminação, pela prestação de informações e esclarecimentos, além de orientação e acolhimento às partes envolvidas.

A Rede tem, entre suas finalidades, buscar soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e de discriminação no trabalho, contribuindo para a construção de um ambiente de segurança psicológica e de bem-estar emocional além de capacitar pontos focais e promover a troca de experiências entre os participantes da Rede, com recursos de apoio para lidar com situações sensíveis.

A atuação da Rede é pautada pela lógica do cuidado com pessoas expostas a riscos psicossociais. A escuta e o acolhimento visam à atenção humanizada e centrada na necessidade da pessoa, respeitando seu tempo de reflexão e decisão e fortalecendo sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha.

A Rede de Acolhimento e Atenção Psicossocial está sob coordenação conjunta das seguintes unidades:

- (i) Ouvidoria-Setorial da CGU (OUVCGU), da Ouvidoria-Geral da União;
- (ii) Serviço de Atenção Psicossocial (SAP) da Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas - COGEP, da Diretoria de Gestão Corporativa;
- (iii) Secretaria Executiva da Comissão de Ética; e
- (iv) Assessoria Especial de Participação e Diversidade (AEPD).

A partir desta coordenação conjunta, com a atuação de pontos focais e integrantes das unidades com atribuições específicas associadas às temáticas deste Plano,

cabe à Rede realizar o atendimento de qualquer pessoa que passar por alguma situação que possa ser caracterizada como possível assédio ou discriminação.

Os pontos focais atuarão como facilitadores e articuladores da temática, orientando e direcionando as demandas para os canais e recursos institucionais pertinentes.

A Rede subsidiará com informações todas as pessoas acerca das possibilidades de encaminhamento e das alternativas de suporte e orientação disponíveis no que tange ao enfrentamento a situação de assédio ou discriminação.

Em atenção às diretrizes do PFPEAD, em especial à universalidade como condição de eficácia, a Rede contará com apoio institucional para sua atuação permanente, com recursos materiais, financeiros e atuação das pessoas que a compõem.

II - Canais de Acolhimento

O acolhimento das vítimas de assédio ou discriminação ocorre pelos seguintes canais institucionais, observadas suas atribuições específicas:

- I – Ouvidoria Setorial, nos canais e formas existentes, por meio da Plataforma Fala.BR, atendimento individualizado, de forma presencial ou virtual;

- II – Serviço de Atendimento Psicossocial, por meio do Programa Acolher/Ação Converse Comigo;
- III - Comissão de Ética, por meio do endereço eletrônico comissaodeetica@cgu.gov.br; e
- IV – Pontos focais da Rede de Acolhimento e Atenção Psicossocial.

III - Medidas Acautelatórias

Tendo em vista a preservação da integridade física e mental das partes envolvidas em situações de assédio ou discriminação, medidas acautelatórias poderão ser estabelecidas, independentemente da apuração correcional.

Medidas acautelatórias são atos de gestão, podendo ser sugeridas, a depender do caso e da anuência das pessoas afetadas, a alteração da unidade de desempenho de sua atribuição ou do regime de trabalho. Além disso, elas poderão ser propostas pela Rede de Acolhimento, envolvendo o encaminhamento para acolhimento profissional.

Quando for o caso, a Rede de Acolhimento e Atenção Psicossocial poderá propor medidas acautelatórias, de forma a preservar a saúde e a integridade das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, independentemente da atividade correcional, inclusive para prevenir ações de retaliação e revitimização.

DO TRATAMENTO DE DENÚNCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

I - Registro da Denúncia

Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser denunciada por qualquer pessoa, identificada ou não, que se perceba alvo ou que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho.

Na CGU, a Ouvidoria Setorial é a área competente para a realização da triagem e análise prévia de denúncias, nos termos da [Portaria Normativa CGU nº 116, de 18 de março de 2024](#), e da [Portaria CGU nº 1.037, de 3 de maio de 2021](#).

O registro da denúncia consiste na formalização do relato da ocorrência, via canal “Ouvidoria Interna” da Plataforma Fala.BR, para fins de apuração pelas unidades competentes.

O registro da denúncia não é consequência necessária do acionamento da Rede de Acolhimento e Atenção Psicossocial. É garantida à pessoa denunciante autonomia para decidir se e quando deseja realizar o registro. A formalização de denúncia não é condição excludente do acolhimento, que pode acontecer a qualquer momento, conforme necessidade ou desejo da pessoa denunciante.

São resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento de manifestação de assédio ou discriminação.

II - Proteção da Pessoa Denunciante

A proteção à pessoa denunciante deve ser compreendida como uma garantia mínima a ser assegurada a quem, de boa-fé, registra uma denúncia.

A preservação da identidade da pessoa denunciante, dos elementos que permitam sua identificação, bem como o sigilo dos dados contidos na denúncia são assegurados durante o processo apuratório. Apenas têm acesso aos dados do denunciante as pessoas com necessidade de conhecê-los para fins de tratamento e apuração da denúncia.

DAS INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES

O assédio e a discriminação no trabalho são infrações administrativas/disciplinares que devem ser apuradas e punidas com rigor. Tais medidas são necessárias para evitar a reincidência dessas condutas e disseminar uma cultura de respeito no ambiente laboral, além de reprimir os infratores.

A definição de penalidade para os casos de assédio e discriminação deverá considerar a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais, podendo inclusive resultar na aplicação da pena de demissão.

Os procedimentos administrativos disciplinares para apuração de tais condutas deverão observar as raízes discriminatórias e estruturais atinentes às práticas de assédio ou discriminação. Em relação à apuração da conduta de discriminação, a comissão processante deverá, sempre que possível, ser composta preponderantemente por mulheres, pessoas negras, indígenas, idosas, LGBTQIA+ ou com deficiência.

Importante ressaltar que importunações e atos impróprios que não configurem assédio sexual podem ser enquadrados em violação aos deveres de “observar as normas legais e regulamentares”, de “tratar com urbanidade as pessoas” e de “manter conduta compatível com a moralidade administrativa”, previstos no [art. 116, incisos III, IX e XI, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#), infrações de natureza leve ou intermediária, que, a depender das circunstâncias do caso, podem resultar em penalidades de advertência ou de suspensão.

Em relação às denúncias sobre assédio moral, sexual, outras condutas de natureza sexual e a discriminação, elas serão processadas pela Corregedoria-Geral da União – CRG, após a triagem feita pela Ouvidoria, para apuração da responsabilidade disciplinar.

Ademais, as declarações da vítima de assédio ou discriminação deverão ser qualificadas como meio de prova de alta relevância, sem deixar de observar os direitos individuais da pessoa denunciada.

Além da perspectiva disciplinar, ressalta-se que condutas de assédio e discriminação podem constituir também infrações éticas, definidas pelo [Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal](#).

De forma complementar, aplica-se o [Código de Conduta Profissional do Servidor da CGU](#), a seus servidores, inclusive aqueles em exercício nos órgãos setoriais de controle interno e nos demais órgãos da Administração Pública; aos servidores não integrantes de carreira, mas que se encontrem em exercício nesse órgão e, também, aos estagiários, terceirizados e prestadores de serviços na instituição.

De acordo com as definições incorporadas por este Plano e o entendimento técnico produzido pela Corregedoria-Geral da União - CRG, impõe-se o enquadramento das condutas de assédio ou discriminação como infrações disciplinares graves, em face das quais se obriga a autoridade competente à aplicação de penalidade expulsiva, sem qualquer margem de discricionariedade para dosimetria diversa.

As atribuições da Comissão de Ética e da CRG em matéria de assédio e discriminação devem ser exercidas de forma coordenada, observadas as competências legais de cada unidade, tendo como diretriz, além da efetividade, a máxima preservação da pessoa que sofreu o assédio ou discriminação, para evitar sua revitimização.

DOS CONTRATOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE MÃO DE OBRA

As empresas contratadas pela Administração Pública Federal para a prestação de serviços com regime de dedicação exclusiva de mão de obra deverão cumprir as diretrizes estabelecidas no Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, conforme estabelecido pela Portaria MGI n.º 6.719, de 13 de setembro de 2024.

Em consonância com esta diretriz, as empresas contratadas pela CGU deverão adotar procedimentos e práticas que previnam e enfrentem situações de assédio e discriminação, promovendo um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para seus trabalhadores.

Os editais de licitação desta Controladoria e os contratos com empresas prestadoras de serviços executados com regime de dedicação exclusiva de mão de obra devem incluir cláusulas específicas que assegurem o compromisso das prestadoras de serviços no desenvolvimento de políticas de enfrentamento do assédio e da discriminação em suas relações de trabalho, que incluam formação e capacitação de seus trabalhadores sobre o tema, além de garantir mecanismos de denúncia e acompanhamento de possíveis casos.

O objetivo é criar um compromisso conjunto entre a Administração Pública e os prestadores de serviços para a promoção de um ambiente de trabalho livre de assédio e discriminação.

DA GOVERNANÇA, COMUNICAÇÃO E MONITORAMENTO

DA GOVERNANÇA

O Núcleo Gestor do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação da Controladoria-Geral da União (NG-PSEAD/CGU), estabelecido pela Portaria Normativa CGU nº 180, de 24 de outubro de 2024, é a instância de governança estratégica e colaborativa, de monitoramento e avaliação do PSEAD/CGU.

A governança do PSEAD/CGU adotará princípios de Gestão Ágil e Gestão de Riscos para identificar, analisar e mitigar riscos que podem afetar os objetivos da CGU no que diz respeito ao enfrentamento do assédio e da discriminação. Esse processo envolve estratégias para reduzir a probabilidade ou o impacto de eventos negativos e aproveitar oportunidades.

O processo de gestão de riscos, a ser articulado pelo NG-PSEAD/CGU, deve prever etapas que visam a racionalizar esforços e investimentos. Isso inclui identificação, análise, avaliação e priorização de riscos a serem tratados, com definição de medidas preventivas, implementação de iniciativas, monitoramento contínuo e avaliação e revisão periódicas para garantir a eficácia do Plano.

O NG-PSEAD/CGU poderá instituir grupos técnicos de trabalho, de caráter temporário e com objetivos definidos, formados por pessoas que atuem em prevenção, formação, estudos ou atuação nos temas de que tratam este Plano, podendo convidar representantes de outros Órgãos e entidades, públicas ou privadas, e da sociedade civil, na forma definida em seu regimento interno.

COMUNICAÇÃO E ENGAJAMENTO

A comunicação e o engajamento são cruciais para uma cultura organizacional de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação, visando à efetividade do PSEAD/CGU e o engajamento de todas as pessoas que compõem a CGU.

COMUNICAÇÃO

As iniciativas de comunicação devem ser transversais, desde os processos informativos, de sensibilização e mobilização, até a disseminação do próprio Plano. As estratégias, quando utilizadas de forma contínua, integrada e adaptável, atendendo aos requisitos legais e éticos, corroboram para promover um ambiente saudável, seguro e inclusivo para todas as pessoas.

A partir das finalidades no PSEAD/CGU e das iniciativas estabelecidas, a comunicação deve abordar os diferentes públicos da CGU.

ENGAJAMENTO

O engajamento institucional pressupõe o envolvimento ativo de todas as pessoas que compõem a CGU: lideranças, servidores, prestadores de serviço, estagiários, independentemente de sua área de atuação ou vínculo funcional.

Gestores e líderes engajados são referência de conduta ao se comprometerem com o cumpri-

mento das diretrizes do Plano em suas práticas cotidianas. Servidores, terceirizados e estagiários, conscientes do significado e impactos do assédio e discriminação nas relações de trabalho, contribuem para o aprimoramento institucional, das práticas e a construção de relações e ambientes mais seguros e respeitosos.

Diversificar e integrar canais e abordagens de comunicação é essencial para atingir os diferentes públicos. A Assessoria Especial de Comunicação Social (ASCOM) da CGU deve viabilizar campanhas internas que comuniquem, articulem e ressaltem permanentemente o compromisso da organização com a prevenção de assédio e discriminação.

As iniciativas serão implementadas em conjunto com as unidades responsáveis pelo Plano, de modo a manter o público interno informado, orientado e sintonizado com os temas relacionados.

A ASCOM apoiará as iniciativas das unidades que promoverão capacitações e treinamentos, visando à formação contínua, para que todas as pessoas que compõem a CGU saibam o que constitui assédio e discriminação e como proceder caso presenciem ou sofram tais ações, bem como, compreendam de que forma incorporar a diversidade e a inclusão em suas rotinas de trabalho.

DO MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

O processo de monitoramento e avaliação deve assegurar a interação entre o planejamento e a execução do PSEAD/CGU. Na CGU, o aprimoramento e o desenvolvimento de iniciativas e práticas na implementação do Plano serão aferidos com base em dados e evidências, com ciclos de monitoramento semestrais e avaliações anuais.

Os ciclos de monitoramento e avaliação são parte da estratégia de transparência e integridade do Plano, na medida em que contribuem para internalização dos aprendizados nos processos de trabalho, para o aprimoramento de iniciativas, a retroalimentação permanente do processo de implementação, incluindo os ajustes necessários.

As definições de estratégia e metodologia de monitoramento e avaliação do PSEAD/CGU estão sob a responsabilidade do Núcleo Gestor, por meio de Grupo de Trabalho específico a serem instituídos.

EQUIPE

Adriana Barbosa Lima

Aline Luiza Rezende Regina Santana

Aline Rodriguero Dutra

Ariana Frances Carvalho de Souza

Cassio Mendes David de Souza

Daniel Mol Marcolino

Daniella Correa da Anunciaçã

Danilo Shimabukuro Lins

Fabio Felix Cunha da Silva

Fabio Silveira de Oliveira

Felipe Brandt

Fernanda Stheffane Ribeiro dos Santos

Gabriel de Luccas Ruiz

Geysa Maria Bacelar Pontes Melo

Gustavo Rezende Soares

Henrique de Oliveira Andrade

Henrique Fernandes Nascimento

Iara Azevedo Vitelli Viana

Íris Maria de Oliveira Formiga

Isis Santos de Barros Melo

Jeizyane Nayara da Silva Barrozo

Jonathas Nunes de Jesus

Jonitas Matos dos Santos Duarte

Julia Heide Pires Rocha Ribeiro

Katia Maria Oliveira Aragã

Karen Daniele de Araújo Pimentel

Karla Camila Menezes Vieira

Karolini Souza Barbosa de Sá

Kátia Gonçalves Sousa

Keilla Eudoksa Vasconcelos Leite

Laíza Selau da Silva

Maira Hanashiro

Maria Alice Rodrigues

Maria Eduarda Gino de França

Maria Fernanda Colaço Alves

Maria Francisca Santos Abritta Moro

Maria Izabel de Andrade

Maria Luiza Viegas Rodrigues Medaets

Naiara Pontes Diniz de Oliveira

Nara de Oliveira Caiafa Duarte

Orlando Vieira de Castro Junior

Roberta Guerra Holder Belfort

Roberto Vieira Medeiros

Rodrigo Lofrano Alves dos Santos

Simone Ferreira Magalhaes

Simone Gama Andrade

Taiane Baptista Gonçalves de Oliveira

Tiago Chaves Oliveira

Vitor Cesar Silva

Viviane Alice Rocha Aurélio

www.cgu.gov.br

 [cguonline](#)

 [cguonline](#)

 [cguoficial](#)

 [cguonline](#)

 [cguoficial](#)

CONTROLADORIA-GERAL
DA UNIÃO

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO