

PLANO SETORIAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL, AO ASSÉDIO SEXUAL E À DISCRIMINAÇÃO

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO AGRESTE DE PERNAMBUCO

**PLANO SETORIAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO
AO ASSÉDIO MORAL, AO ASSÉDIO SEXUAL E À
DISCRIMINAÇÃO**

UNIVERSIDADE FEDERAL DO AGRESTE DE PERNAMBUCO

Airon Aparecido Silva de Melo
REITOR

Macio Farias de Moura
VICE-REITOR

José Renato Correia Ferro
PRÓ-REITOR DE ADMINISTRAÇÃO

Victor Netto Maia
PRÓ-REITOR DE PLANEJAMENTO

Valdeline Adrianly Cardoso de Oliveira Melo
PRÓ-REITORA DE GESTÃO DE PESSOAS

Joselya Claudino de Araújo
PRÓ-REITORA DE ASSISTÊNCIA ESTUDANTIL

Emanuelle Camilla Moraes de Melo Albuquerque Lima
PRÓ-REITORA DE ENSINO E GRADUAÇÃO

José Romualdo de Sousa Lima
PRÓ-REITOR DE PESQUISA, PÓS-GRADUAÇÃO E INOVAÇÃO

Marcos Pinheiro Franque
PRÓ-REITOR DE EXTENSÃO E CULTURA

Wagner Marques Cordeiro
CHEFE DE GABINETE DA REITORIA

Felipe Rodrigues dos Santos
ASSESSORIA DE GESTÃO DA REITORIA

Eduardo Christini Assmann
PROCURADOR-CHEFE

Flaviano Cassio Roque da Silva
TITULAR DA UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA

Epaminondas Luiz Borges Filho
TITULAR DA OUVIDORIA

GRUPO DE TRABALHO RESPONSÁVEL PELA ELABORAÇÃO DO PLANO SETORIAL

César Auguste Badji (CPPAD)

Epaminondas Luís Borges Filho (Ouvidoria)

Erika Valente de Medeiros (PRPPGI)

Gerlane Bezerra dos Santos (SERVIÇOS TERCEIRIZADOS)

Jaqueline Gomes De Moura (DISCENTE)

João Dionísio Alves Filho (PROAD)

Joselya Claudino de Araújo Vieira (PRAE)

Lucineide Barbosa da Silva (PREG)

Mácio Farias de Moura (REITORIA) - Coordenação

Maria Edilene Vilaça de Souza (UGI)

Mário Sansuke Maranhão Watanabe (PROPLAN)

Paula Rejane Lisboa da Rocha (PREC)

Tailah Ricardo Barbosa Lins (COMISSÃO DE ETICA)

Valdeline Adrianly Cardoso de Oliveira Melo (PROGEPE)

PROJETO GRÁFICO

Capa e Diagramação: Felipe Rodrigues dos Santos

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO	5
2. INSTRUMENTALIDADE	6
3. FINALIDADE	7
4. DIRETRIZES	8
5. AÇÕES PROPOSTAS	9
6. MONITORAMENTO DO PLANO SETORIAL	10
7. RESULTADOS ESPERADOS	11
8. FONTES CONSULTADAS	12
9. ANEXOS	13
9.1 Anexo I - Ações	13
9.2 Anexo II - Fluxo de Atendimento de Denúncias - Assédio Moral e Sexual	17
9.3 Anexo III - Protocolo de Denúncias de Assédio Moral, Assédio Sexual ou Discriminação da Ouvidoria da UFAPE	18

1. APRESENTAÇÃO

O presente plano setorial tem como objetivo propor ações concretas da Universidade Federal do Agreste de Pernambuco (UFAPE) no combate às práticas de assédio e discriminação que possam ocorrer no ambiente institucional, tendo como escopo a implementação e o monitoramento do **Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD)**, no contexto da UFAPE.

Este documento reúne ações para o ano 2025, alinhadas com os eixos previstos no Decreto nº 12.122/2024, com as diretrizes explicitadas na Portaria MGI nº 6719/2024 e com a Resolução CONSU nº 002/2025, que dispõe sobre a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação na Universidade Federal do Agreste de Pernambuco – UFAPE.

Esta Política Interna prevê a designação de uma Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação. Essa comissão será responsável pela implementação e monitoramento da Política Interna, bem como pela elaboração e publicação de relatórios anuais, revisão da Política e dos procedimentos de enfrentamento ao assédio e à discriminação, e também pela execução e acompanhamento do Plano Setorial. Dessa forma, o plano poderá ser ajustado e aprimorado ao longo do tempo, garantindo sua eficácia contínua.

Assim, considerando o prazo estipulado pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) para a aprovação e publicação dos Planos Setoriais dos órgãos e entidades da administração pública federal, este plano foi elaborado, excepcionalmente, com base nas contribuições do Grupo de Trabalho instituído especificamente para elaborar a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação.

As práticas de assédio e discriminação são formas de violência que impactam negativamente a comunidade universitária, afetando a identidade, a dignidade e as relações afetivas e sociais de seus membros. Deste modo, ao propor ações que promovam o respeito à diversidade, a UFAPE reafirma seu compromisso com a criação de ambientes de trabalho e de estudo mais respeitosos, inclusivos e equitativos, fortalecendo a convivência harmoniosa de toda a comunidade universitária.

2. INSTRUMENTALIDADE

Este Plano Setorial é um documento que definirá a implementação das ações de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação pela UFAPE, no decorrer do ano 2025, bem como as formas de monitoramento e avaliação dessas ações.

É fundamental priorizar o desenvolvimento de ações institucionais voltadas à capacitação e à formação sobre assédio e discriminação, com ampla divulgação em todos os setores da instituição. Essas iniciativas devem ser contempladas no Plano de Desenvolvimento de Pessoas da UFAPE, assegurando alinhamento com a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual, ao Assédio Moral e à Discriminação da UFAPE.

3. FINALIDADE

O escopo do presente Plano Setorial é o de fomentar ambientes de trabalho e de estudo livres de violência, em que os direitos humanos e a dignidade de todos os que compõem a comunidade universitária da UFAPE sejam respeitados.

Para alcançar tal propósito, parte-se da premissa de promoção de uma cultura organizacional que valorize o respeito, a inclusão, a igualdade, a diversidade, a equidade, a acessibilidade e a integridade com o objetivo primordial de reduzir riscos de assédio moral, assédio sexual e discriminação.

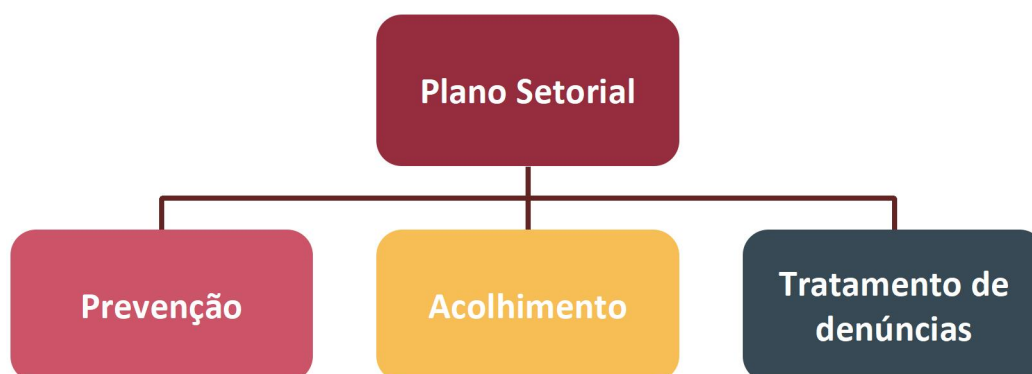
4. DIRETRIZES

Consoante com as diretrizes gerais do Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal, quais sejam: compromisso institucional; universalidade; acolhimento; comunicação não violenta; integralização; resolutividade; confidencialidade; e transversalidade (Portaria MGI nº 6.719/2024), esse Plano Setorial também está inspirado nas diretrizes da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação da UFAPE:

- I.** promoção de um ambiente universitário saudável, respeitoso, democrático, plural e sem discriminação, valorizando a diversidade;
- II.** fortalecimento de uma cultura organizacional pautada por respeito mútuo, equidade de tratamento e garantia da dignidade;
- III.** conscientização e fomentação de campanhas e eventos sobre o tema, com ênfase na conceituação, caracterização e consequências do assédio moral, assédio sexual e atos discriminatórios;
- IV.** divulgação de materiais sobre temas relacionados ao assédio e à discriminação;
- V.** celeridade no atendimento, que deve ser realizado imediatamente - ou o mais breve possível - após a revelação do fato;
- VI.** capacitação interdisciplinar e continuada de membras e membros da comunidade universitária visando à prevenção do assédio e da discriminação;
- VII.** monitoramento das atividades institucionais, de modo a prevenir a degradação das relações interpessoais no ambiente universitário;
- VIII.** incentivo a soluções pacificadoras para problemas de relacionamento ocorridos nas atividades da Instituição, evitando a evolução de pequenos conflitos para violências graves;
- IX.** avaliação periódica dos temas de assédio moral, sexual e atos discriminatórios em levantamentos e nas pesquisas de clima organizacional;
- X.** abrangência e integralidade, devendo comportar avaliação e atenção a todas as necessidades da vítima decorrentes da ofensa sofrida;
- XI.** estabelecimento de mecanismos de informação, referência, contrarreferência e monitoramento;
- XII.** planejamento coordenado do atendimento e do acompanhamento, respeitando as especificidades da vítima ou testemunha e suas famílias; e
- XIII.** priorização do atendimento em razão da idade ou de eventual prejuízo ao desenvolvimento psicossocial, garantindo a intervenção preventiva.

5. AÇÕES PROPOSTAS

As ações do Plano Setorial estão estruturadas e organizadas em torno de **três eixos**:



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

O anexo I apresenta as ações distribuídas nos três eixos, contendo informações detalhadas tais como: descrição da ação, resultados esperados, prazos, áreas envolvidas, riscos tratados e dificuldades previstas.

6. MONITORAMENTO DO PLANO SETORIAL

O monitoramento desse Plano será realizado pela Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação, estrutura de governança responsável pelo apoio e acompanhamento sistemático do Plano Setorial.

Para esse fim, serão realizadas reuniões semestrais para acompanhar e avaliar o cumprimento das ações previstas.

Para o monitoramento, serão utilizados, dentre outros, os seguintes indicadores:

1. Número de eventos realizados, número de inscritos e percentual de participação;
2. Avaliação dos eventos realizados e pesquisas de percepção;
3. Pesquisa de alcance das campanhas: métrica de rede social;
4. Número de denúncias e apurações;
5. Número de atendimentos.

Além do acompanhamento das ações, aplicar-se-á pesquisa de percepção junto à comunidade universitária para identificar: resultados esperados em termos de impacto e mudanças culturais na instituição; resultados alcançados, graus de satisfação e adesão às iniciativas realizadas; potenciais lacunas entre os resultados projetados e os percebidos pela comunidade universitária, e, por fim, todas as sugestões que contribuirão para o aprimoramento de ações futuras.

Os resultados do monitoramento do Plano Setorial serão consolidados em um relatório anual, contendo informações sobre o desenvolvimento das ações realizadas e recomendações fundamentadas nos dados coletados para o próximo ciclo de planejamento. Este relatório será elaborado pela Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação da UFAPE, seguindo as orientações estabelecidas pelo Comitê Gestor do PFPEAD.

Além do mais, o relatório de atividades deverá consignar eventuais alterações interpostas ao presente Plano Setorial pela Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação, com as devidas razões e justificativas.

7. RESULTADOS ESPERADOS

As iniciativas propostas neste Plano Setorial serão implementadas em conjunto com as unidades responsáveis, incluindo comissões específicas criadas para esse fim, bem como as unidades setoriais de integridade. A colaboração entre esses grupos será essencial para garantir a efetividade das ações e o alcance dos objetivos estabelecidos na Política Interna.

Um dos maiores desafios da UFAPE será não apenas manter a comunidade universitária informada, orientada e alinhada com os temas relacionados a assédios e discriminação, mas também conquistar a adesão e o engajamento de todas e de todos na promoção de uma cultura de paz e respeito mútuo. Para isso, será fundamental envolver ativamente discentes, docentes, técnicos e demais colaboradores, incentivando a participação de todos e de todas na construção de um ambiente institucional mais inclusivo e seguro.

Outro desafio significativo será fomentar a adoção da comunicação não violenta em todos os setores da UFAPE, utilizando-a como estratégia para melhorar as relações interpessoais, fortalecer parcerias e promover a cooperação entre os membros da comunidade universitária.

Além disso, espera-se que, em todas as ações e processos, seja priorizada a utilização de uma linguagem simples, clara e inclusiva, capaz de alcançar e envolver um público diversificado, independentemente de idade, identidade de gênero, raça, orientação sexual, religião ou outras características individuais. Essa abordagem contribuirá para evitar a reprodução de estereótipos, preconceitos ou discriminação, desde o acolhimento das vítimas até as etapas de apuração e correção.

8. FONTES CONSULTADAS

Decreto nº 11.529, de 16 de maio de 2023. Institui o Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/D11529.htm.

Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024. Institui o Programa Federal. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/decreto/D12122.htm.

Guia Lilás. Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Brasília: Controladoria-Geral da União, 2023. Disponível em https://www.gov.br/previdencia/pt-br/noticias/2023/julho/Guia_prevencao_assedio_discriminacao.pdf.

Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023. Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14540.htm.

Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024. Institui o Plano Federal. Disponível em <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mgi-n-6.719-de-13-de-setembro-de-2024-587538760>.

Portaria Normativa AGU Nº 154, de 14 de novembro de 2024. Institui o Programa AGU sem Assédio e sem Discriminação. Disponível em <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-normativa-agu-n-154-de-14-de-novembro-de-2024-596259285>.

Resolução CONSU nº 002, de 20 de fevereiro de 2025. Dispõe sobre a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação na Universidade Federal do Agreste de Pernambuco – UFAPE. Disponível em https://ufape.edu.br/sites/default/files/boletins/SR_Boletim_de_Servico_UFAPE_n_020_14_03_2025%20-%20Boletim%20de%20Servi%C3%A7os%20UFAPE%20-%20Boletim%20de%20Servi%C3%A7os%20UFAPE.pdf

9. ANEXOS

9.1 Anexo I - Ações

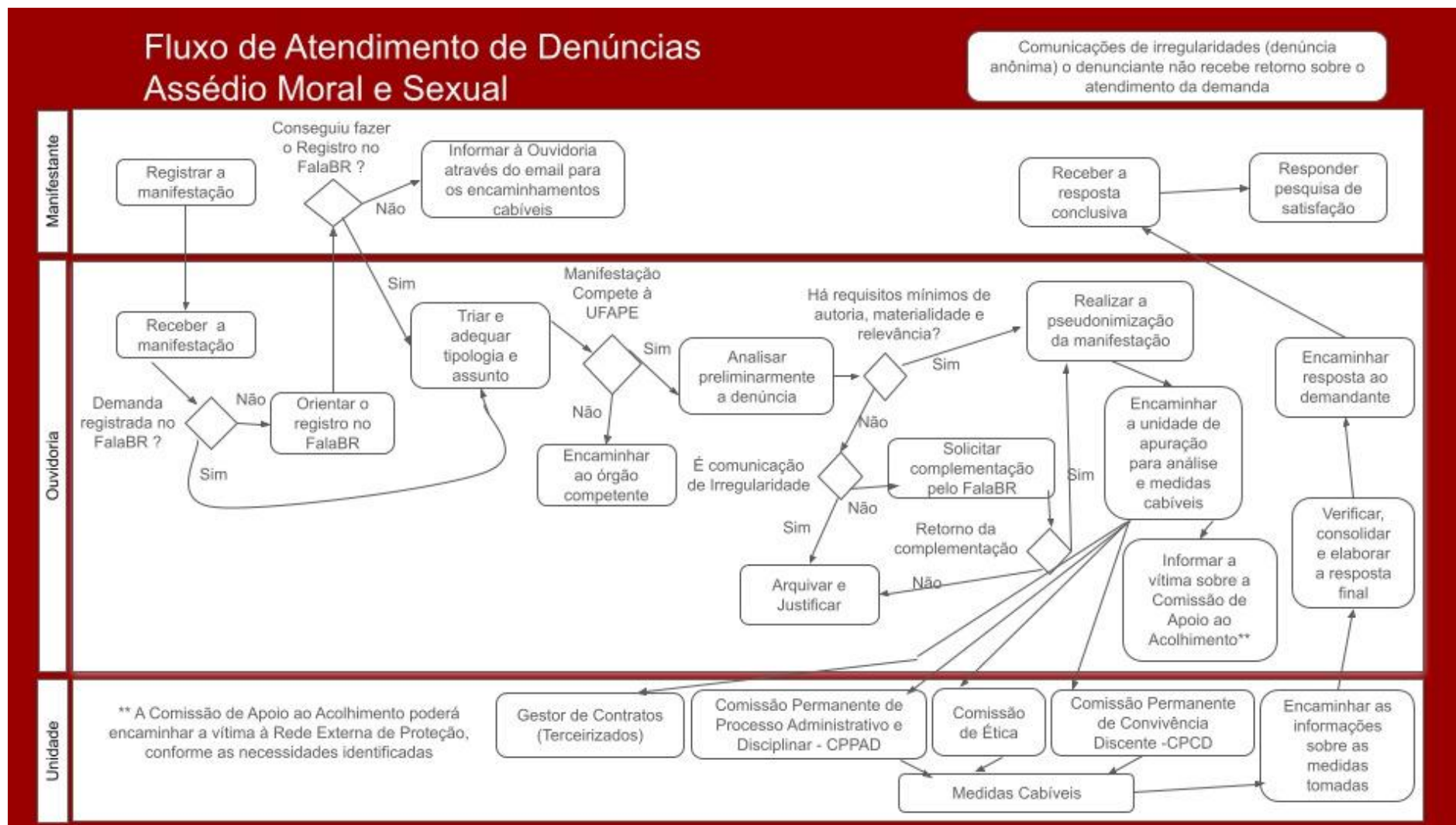
EIXO PREVENÇÃO	DESCRIÇÃO DA AÇÃO	RESULTADOS ESPERADOS	PRAZO	ÁREAS ENVOLVIDAS	RISCOS TRATADOS	DIFICULDADES PREVISTAS
	Capacitar servidoras e servidores de todos os setores com ao menos um curso da Escola Virtual de Governo da Enap, ao ano.	Elevação do nível de letramento sobre assédio e discriminação.	Até dez/25	PROGEPE	Condutas que configurem assédio moral; Condutas que configurem assédio sexual; discriminação nos termos da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação.	baixa adesão por parte dos servidores.
	Realizar palestras de divulgação da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação.	Disseminação da Política Interna para a comunidade universitária.	Até jun/25	Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação.	Condutas que configurem assédio moral; Condutas que configurem assédio sexual; Discriminação nos termos da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação.	baixa adesão por parte dos membros da comunidade universitário.
	Realizar palestras de divulgação do Guia Lilás.	Elevação do nível de letramento sobre assédio e discriminação.	Até mai/25	PROGEPE	Condutas que configurem assédio moral; Condutas que configurem assédio sexual; discriminação nos termos	Baixa adesão devido à falta de credibilidade quanto à efetividade da

					da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação.	ação.
	Inserir as temáticas assédio e discriminação na pauta do Seminário de Técnicos Administrativos em Educação Superior (STAES) e na formação continuada de docentes.	Elevação do nível de letramento sobre assédio e discriminação.	Até dez/2025	PROGEPE/PREG	Condutas que configurem assédio moral; Condutas que configurem assédio sexual; Discriminação nos termos da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação.	Baixa adesão dos servidores.
	Capacitar lideranças com, no mínimo, 2 cursos na temática por ano.	Elevação do nível de letramento sobre assédio e discriminação.	Até dez/25	PROGEPE	Condutas que configurem assédio moral; Condutas que configurem assédio sexual; discriminação nos termos da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação.	Baixa adesão das lideranças.
	Desenvolver campanhas educativas sobre as temáticas assédio e discriminação.	Elevação do nível de letramento sobre assédio e discriminação.	Até dez/25	DCOM	Clima organizacional inadequado; discriminação; absenteísmo e rotatividade de pessoas.	Falta de unificação das mídias oficiais; baixa adesão às mídias oficiais.

EIXO ACOLHIMENTO	DESCRIÇÃO DA AÇÃO	RESULTADOS ESPERADOS	PRAZO	ÁREAS ENVOLVIDAS	RISCOS TRATADOS	DIFICULDADES PREVISTAS
	Instituir uma Comissão de Apoio ao Acolhimento nos termos da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação	Propiciar atendimento qualificado	Até dez/25	Reitoria	Condutas que configurem assédio moral, assédio sexual e discriminação;	Equipe reduzida de profissionais da área de saúde.
	Atuação em parceria com a Rede Externa de Proteção para a oferta de serviços específicos da área de saúde qualificados	Propiciar atendimento psicológico qualificado	Até dez/25	Rede Interna de Proteção	assédio ou discriminação no Âmbito da UFAPE nos termos da Política interna; assédio e discriminação no trabalho	Não acolhimento da demanda pela Rede Externa de Proteção; não adesão do usuário do serviço
	Mapeamento de percepção inicial e final a respeito das temáticas assédio e discriminação	Realização da pesquisa para o dimensionamento da percepção sobre os temas	Até dez/25	PROGEPE	Grau de satisfação dos servidores e de nível de percepção sobre situações de violência.	Insegurança da comunidade universitária em relação ao sigilo/confidencialidade

EIXO TRATAMENTO DE DENÚNCIA	DESCRIÇÃO DA AÇÃO	RESULTADOS ESPERADOS	PRAZO	ÁREAS ENVOLVIDAS	RISCOS TRATADOS	DIFICULDADES PREVISTAS
	Elaborar o fluxo e lançar campanha de divulgação dos canais de recebimento de denúncias	Melhorar níveis de conhecimento dos fluxos e canais existentes para denúncias; incentivar que a pessoa denuncie	Até jul/25	Ouvidoria, CPPAD e CPCD	Subnotificação de casos de assédio e discriminação; alto índice de arquivamento de denúncias devido a relatos incompletos	Restrições orçamentárias; conteúdos sem a profundidade e/ou clareza necessária
	Capacitar os membros das comissões envolvidas	Proporcionar segurança na condução dos procedimentos apuratórios aos membros das comissões	Até dez/2025	PROGEPE	Falta de instrução adequada e atualizada para a condução dos processos apuratórios	Restrições orçamentárias

9.2 Anexo II - Fluxo de Atendimento de Denúncias - Assédio Moral e Sexual



9.3 Anexo III - Protocolo de Denúncias de Assédio Moral, Assédio Sexual ou Discriminação da Ouvidoria da UFAPE

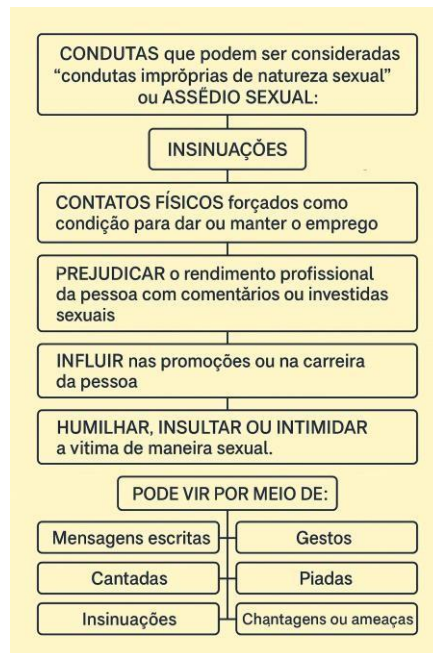
Este protocolo tem como objetivo fornecer orientações sobre denúncias de assédio moral, assédio sexual e discriminação na Ouvidoria da UFAPE. Para isso, estabelece procedimentos padronizados a serem adotados em diferentes situações. Além disso, busca contribuir para a construção de ambientes de trabalho seguros, livres de violência, assédio e discriminação.

O que é Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação?

Assédio Moral é a violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, independentemente de intencionalidade, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, podendo se caracterizar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de causar sofrimento, dano físico ou psicológico (Guia Lilás, 2024).



Assédio Sexual é a conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador (Guia Lilás, 2024).



Discriminação compreende 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 (Guia Lilás, 2024).



PREMISSAS DESTE PROTOCOLO

- Aplicação imediata em casos de assédio ou discriminação;
- Garantia de confidencialidade no relato de assédio ou discriminação e no tratamento da denúncia;
- Apoio na assistência, orientação e acompanhamento das partes envolvidas;
- Prevenção da revitimização da pessoa assediada ou discriminada;
- Permitir a anexação de documentos comprobatórios da denúncia;
- Respeito à expressão de sentimentos, sem julgamentos de valor;
- Uso de linguagem acessível, clara, simples e objetiva na comunicação;
- Compromisso em informar a pessoa denunciante, com precisão, sobre os prazos e as ações previstas neste Protocolo.

DENUNCIANTE

Registro de Denúncia

Cidadã(o) registra a denúncia em formulário específico no Fala.Br (www.falabr.cgu.gov.br)

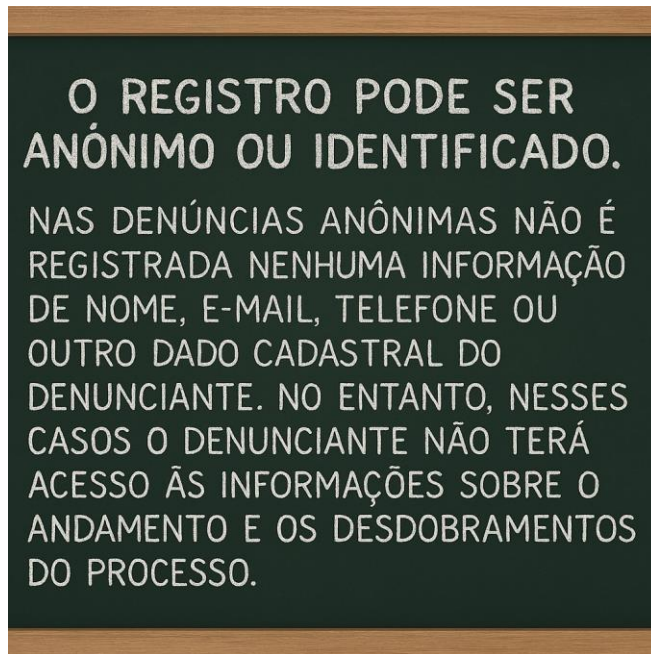


A denúncia pode ser registrada com ou sem a identificação do denunciante.

Denúncias com identificação do denunciante: O denunciante poderá:

- Responder ao pedido de consentimento;
- Responder ao pedido de complementação;
- Receber a resposta conclusiva ou o arquivamento.

Denúncias anônimas (COMUNICAÇÃO): Não será possível o envio de pedidos de consentimento ou complementação, nem o recebimento de respostas, devido à natureza do instrumento.



OUVIDORIA



O primeiro passo é a **Triagem de Manifestações**.

O SERVIDOR DA OUVIDORIA REALIZA A TRIAGEM.

Verificação da existência de INABILITAÇÃO EXPLÍCITA:

- **Teor duplicado** de um mesmo manifestante: Nesse caso, 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 preconceituosas, questionamentos vazios sobre os atos praticados pela administração pública, ataques à honra ou à conduta de agentes públicos, e outras insinuações de injúria, sem, contudo, expor ou apresentar elementos sobre os atos ilícitos supostamente praticados.
- **Manifestação encaminhada com cópia para diversos órgãos**, apenas para conhecimento.
- **Perda de objeto**.

Verificação de competência (casos visuais de competência diversa).

O segundo passo é a **Análise Preliminar**

SERVIDOR DA OUVIDORIA VERIFICA A COMPETÊNCIA DA CGU

A. Verificação de Competência e análise mais detalhada:

- Em caso de **competência de outro órgão ou entidade** que não utiliza o Fala.BR, o servidor 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 o consentimento da pessoa denunciante para encaminhamento da denúncia:
 - Se houver consentimento, o servidor efetua o encaminhamento à Ouvidoria do órgão competente.
 - Não havendo consentimento ou após o decurso do prazo (20 dias), o servidor realiza a pseudonimização e encaminha à Ouvidoria competente para o tratamento da questão.

Em caso de **competência da CGU**, procede à consulta de precedentes.

B. 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?
- É possível **enquadrar a(s) conduta(s) assediadora(s)** em norma?
- A ocorrência do(s) fato(s) está delimitada no tempo?

AVISO !

SERÃO OBJETO DE APURAÇÃO PELA CGU O ATO PRATICADO POR AGENTE PÚBLICO NO EXERCÍCIO DE CARGO COMISSIONADO EXECUTIVO - CCE OU FUNÇÃO COMISSIONADA 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.

C. Em caso de necessidade de complementação de informações indispensáveis, solicita-se ao denunciante o PEDIDO DE COMPLEMENTAÇÃO:

- Se o denunciante não responder dentro do prazo de 20 dias, ocorrerá o **ARQUIVAMENTO AUTOMÁTICO NO SISTEMA**.
- Se o denunciante complementar, verifica-se se estão presentes os **ELEMENTOS MÍNIMOS** para análise pelo Órgão de Apuração:
 - **Se sim**, a denúncia tramita para o Órgão de Apuração.
 - **Se não**, é enviada uma resposta conclusiva.
- Em caso de **não conhecimento da denúncia**, procede-se ao encerramento com registro das justificativas no sistema e envio de resposta conclusiva à pessoa denunciante.

Por fim, o **terceiro passo** é a **tramitação da denúncia** para a Unidade de Apuração.

UNIDADE DE APURAÇÃO

Satisfeitos os requisitos necessários da denúncia, o servidor da Ouvidoria realiza o encerramento, enviando uma resposta conclusiva à pessoa denunciante e encaminhando a denúncia para a Unidade de Apuração.



OUVIDORIA (DEVOLUTIVA)

Reabertura da manifestação

Após receber a informação prestada pela Unidade de Apuração, o servidor da Ouvidoria reabre a manifestação para cientificar o denunciante sobre a conclusão do processo.

Resposta conclusiva

Informa o resultado da apuração à pessoa / denunciante.

BIBLIOGRAFIA

BRASIL. Controladoria-Geral da União. **Guia Lilás: orientações para prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal**. Brasília, DF: CGU, 2024. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/94045>. Acesso em: [10/01/2025].

