

# Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação PFPEAD

UFRJ – Universidade Federal do Rio de Janeiro  
Novembro de 2024

---

OUVIDORIA-GERAL DA UNIÃO  
CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

# Contexto

Surgiu a necessidade de formalizar orientações e diretrizes de saúde física e mental para a Administração Pública federal.

Temas como prevenção do assédio e da discriminação; promoção de relações saudáveis e respeitadas no ambiente público, sejam presenciais ou remotos, entraram na pauta de vários órgãos com a instituição do GTI pelo MGI



# Linha do Tempo - GTI

Instituição do Grupo de Trabalho Interministerial (10 órgãos)  
Decreto nº 11.534/2023

Maio/2023

Início dos trabalhos do GTI

Junho/2023

Entrega do Relatório final das atividades do GTI ao MGI

Fevereiro/2024

# Linha do Tempo – PFPEAD



# **Estrutura do Programa PFPEAD**



## DECRETO Nº 12.122, DE 30 DE JULHO DE 2024 – O PFPEAD

“Institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional”.

**Finalidade:** enfrentar todas as formas de violências decorrentes das relações de trabalho, em especial o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação

# Ações Propostas pelo PFPEAD

- Utilizar **estratégias educativas** que abordem a formação e a sensibilização de agentes públicos;
- Implementar uma **gestão humanizada** nos espaços institucionais, físicos ou virtuais;
- Realizar **avaliação permanente do ambiente organizacional**;





## Ações Propostas pelo PFPEAD

- Destinar espaços e criação de mecanismos para promover o **acolhimento**, a **escuta ativa**, a **orientação** e o **acompanhamento das pessoas afetadas** por assédio e discriminação;
- **Proteger as pessoas denunciantes** contra ações praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar;
- Garantir o **sigilo dos dados pessoais** dos envolvidos nas denúncias em relação a terceiros, até a decisão final do processo;

# Ações Propostas pelo PFPEAD

- Realizar procedimentos administrativos disciplinares que resguardem a vítima, em todas as suas fases, com vistas a **evitar a revitimização**; e
- Estruturar instâncias que garantam a efetividade do Programa, com vistas a **promover a integração entre as ações dos órgãos e das entidades** da administração pública federal direta, autárquica e fundacional



# Conhecendo o Plano Federal do PFPEAD



## PORTARIA MGI nº 6.719, DE 13 DE SETEMBRO DE 2024

“Institui o **Plano Federal** de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, suas Autarquias e Fundações.”

**Finalidade:** estabelecer **diretrizes** para promoção de ações eficazes de prevenção, acolhimento, apuração, responsabilização e autocomposição de conflitos para construção de ambientes de trabalho livres de assédio, discriminação e demais tipos de violência.

- Os órgãos e entidades da Administração Pública federal deverão criar os respectivos **planos setoriais** de combate aos assédios e discriminação
- Quem tiver planos específicos em vigor, deverá revê-los à luz das diretrizes da Portaria
- A aprovação e a publicação dos planos deverão acontecer até a **primeira quinzena de janeiro de 2025** (120 dias da publicação da Portaria)
- **A CGU apoiará a construção dos planos setoriais, utilizando os sistemas de Ouvidorias e Corregedoria**





Os órgãos e entidades são estruturas fundamentais da **Rede Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (RFPEAD)**, e deverão disseminar as diretrizes deste PFPEAD e elaborar seus planos específicos de sensibilização e de enfrentamento do assédio e da discriminação.

Os **planos específicos de cada órgão e os planos de integridade**, no que concerne à temática de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação, **deverão estar adequadamente conectados**, para garantir maior robustez e eficiência das abordagens pretendidas.

As ações de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação no âmbito dos **planos de integridade** serão aquelas estabelecidas nos planos específicos de prevenção de cada órgão. Caso ações desse tipo já estejam previstas nos planos de integridade, essas deverão ser revisitadas para fins de **adequação ao PFPEAD**.

A **atuação em rede** visa à cooperação e ao compartilhamento de experiências, à disseminação de boas práticas e à colaboração mútua, para a construção de ambientes de trabalho livres de assédio, discriminação e todo tipo de violência.



## DIRETRIZES GERAIS

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



# COMPOSIÇÃO DA REDE FEDERAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO

- I - Comitê Gestor do Plano Federal;
- II - Comitês Estaduais de Acompanhamento do Plano Federal; e,
- III - Órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.



# FERRAMENTAS DE PREVENÇÃO

- **Ações de Formação**

As ações de formação e de capacitação deverão abordar temas relacionados ao assédio, à discriminação e suas repercussões jurídicas e gerenciais, à gestão participativa e humanizada, à comunicação não violenta e à intervenção da espectadora e do espectador, considerando, quando pertinente, as diferentes realidades do trabalho presencial e do teletrabalho. Deverá, obrigatoriamente, contemplar o letramento étnico-racial, de gênero, e demais formas de discriminação e suas interseccionalidades.





## FERRAMENTAS DE PREVENÇÃO

- **Ações de Sensibilização**

Deverão ser realizadas por meio de campanhas, materiais informativos, eventos, ações culturais, artísticas, lúdicas ou outras formas de comunicação e expressão

# FERRAMENTAS DE PREVENÇÃO

- **Ações de promoção da saúde e prevenção de riscos e agravos.**

O órgão central do SIPEC, por meio das unidades do SIASS, deverá estruturar políticas de prevenção e promoção da saúde das pessoas que exercem atividade pública, **definindo protocolos, mecanismos, fluxos e marcadores sistêmicos.**

O objetivo é identificar e monitorar situações de **absenteísmo e adoecimento** decorrentes de possíveis situações de assédio e discriminação no trabalho, além de orientar as equipes de saúde e segurança do SIPEC.



# REDE DE ACOLHIMENTO

## Constituição

- Todas as unidades de gestão de pessoas
- As ouvidorias
- As Secretarias-executivas das Comissões de Ética setoriais
- As Assessorias de Participação Social e de Diversidade
- As gestoras e os gestores
- As unidades do SIASS, quando houver, dentre outras que existirem na instituição.
- E outras unidades que fizerem sentido para a instituição, como comitês, colegiados ...





## REDE DE ACOLHIMENTO

### Finalidade

- Prestar esclarecimentos e informações sobre o tema;
- Acolher pessoas afetadas por assédio ou discriminação no ambiente de trabalho;
- Buscar soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e de discriminação no trabalho;
- Orientar a pessoa para atendimento especializado, quando for o caso.

## CANAIS DE ACOLHIMENTO

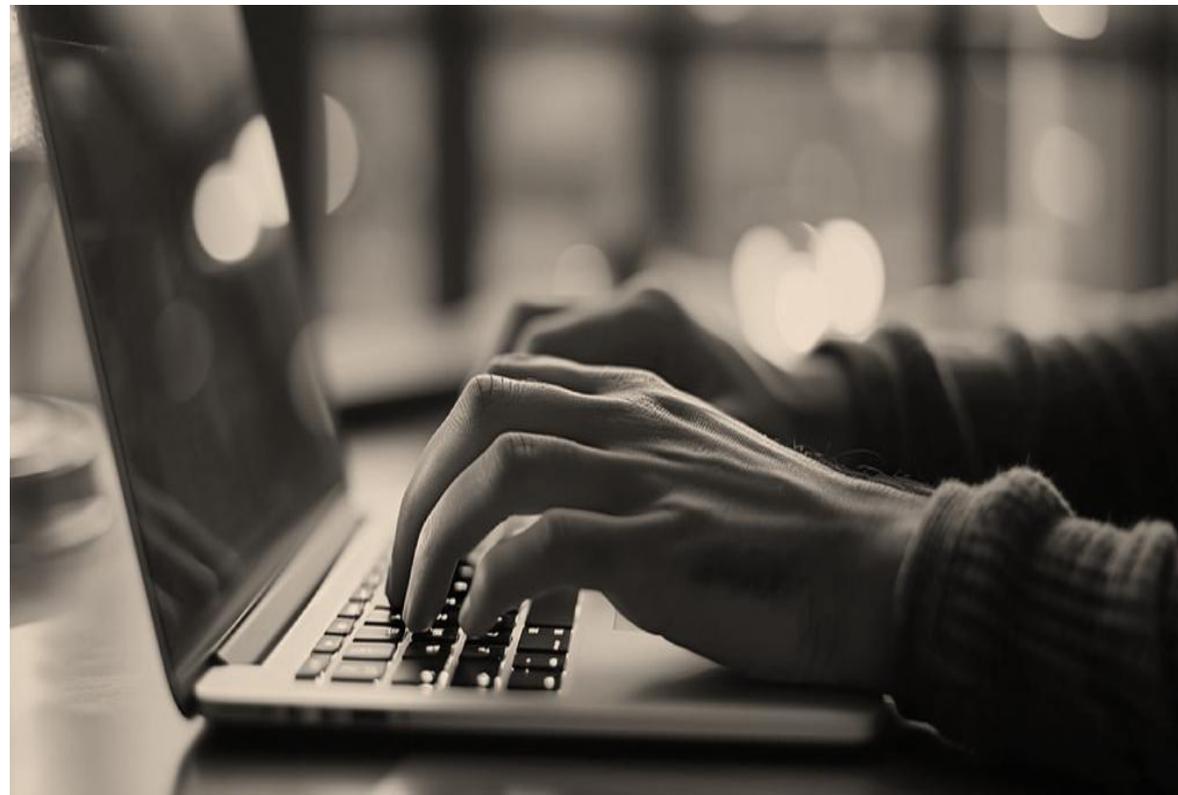
- Os órgãos e entidades do SIPEC manterão **canais permanentes de acolhimento e escuta**, por meio da Rede de Acolhimento, devendo torná-los conhecidos nos ambientes de trabalho.
- As pessoas que exercem atividade pública afetadas por assédio ou discriminação deverão ser atendidas em ambiente adequado, presencial ou virtual e com acessibilidade, sendo permitido seu atendimento no órgão ou entidade de escolha da pessoa, devendo ter, preferencialmente, na equipe de atendimento, a presença de pessoa do mesmo gênero e/ou raça.



## MEDIDAS ACAUTELATÓRIAS

As medidas acautelatórias configurarão **atos de gestão para preservar a integridade física e mental da pessoa afetada**, independentes da atividade correcional, como **alteração da unidade de desempenho de sua atribuição ou deferimento de teletrabalho**

A **unidade de gestão de pessoas** responsável, frente aos riscos psicossociais relevantes, orientada pelas informações do formulário de avaliação de risco e desde que com anuência da pessoa afetada por assédio ou discriminação, **poderá adotar ações imediatas que não constituem penalidade.**



# DENÚNCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

## QUEM PODE FAZER

- Qualquer pessoa, identificada ou não, que se perceba **alvo de assédio ou discriminação** no trabalho; e
- Qualquer pessoa, identificada ou não, que **tenha conhecimento de fatos** que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho.





## DENÚNCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

### PAPEL DA OUVIDORIA E DA REDE DE ACOLHIMENTO

A pessoa denunciante deverá buscar os canais de atendimento das Ouvidorias, seja de forma presencial ou por meio da plataforma Fala.BR., para o registro da denúncia.

A Rede de Acolhimento **deve orientar** a pessoa sobre a possibilidade do registro de denúncia na Plataforma Fala.BR.

# DENÚNCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

## PAPEL DA OUVIDORIA E DA REDE DE ACOLHIMENTO

Caso a pessoa afetada pelo assédio ou discriminação não se sinta em condições de registrar o ocorrido, a **Rede de Acolhimento poderá acionar a Ouvidoria para que a sua equipe possa fazê-lo**, se assim for o desejo da pessoa afetada.

Todas as denúncias de assédio ou discriminação recebidas pelos diferentes meios, por qualquer pessoa que exerce atividade pública, deverão ser encaminhadas à unidade de ouvidoria de seu órgão ou entidade.





## DENÚNCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

### PAPEL DA OUVIDORIA E DA REDE DE ACOLHIMENTO

A Ouvidoria deverá constituir tratamento específico, inclusive na plataforma do Fala.BR., com identidade própria denominada Ouvidoria Interna da Servidora, do Servidor, da Trabalhadora e do Trabalhador no Serviço Público, que atuará na **orientação, acolhimento e tratamento, com foco nas demandas internas oriundas das relações de trabalho.**

## PROTEÇÃO DA PESSOA DENUNCIANTE

Deverá ser assegurada à pessoa denunciante e às testemunhas proteção contra ações ou omissões praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar.

**A ocorrência da prática de atos de retaliação deverá ser registrada no Fala.BR., devendo fazer menção à denúncia anterior, e encaminhada à Controladoria-Geral da União para o devido processamento.**

A prática de ações ou omissões de retaliação à pessoa denunciante configurará falta disciplinar grave e sujeitará o agente à demissão a bem do serviço público (Lei nº 13.608/2018, com redação dada pelo art. 15 da Lei 13.964/2019).





## PROTEÇÃO DA PESSOA DENUNCIANTE

### Constituem exemplos de atos de retaliação:

- A demissão arbitrária;
- Alteração injustificada de funções, atribuições ou local de trabalho;
- Imposição de sanções;
- Imposição de prejuízos remuneratórios ou materiais de qualquer espécie; e
- Retirada de benefícios, diretos ou indiretos, entre outros.

# INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES

As denúncias, notícias e manifestações sobre assédio moral, assédio sexual, outras condutas de natureza sexual e a discriminação serão processadas pela unidade correcional para conhecer da responsabilidade disciplinar, quando constituírem violações a deveres ou proibições previstas na legislação aplicável.

Com observância aos direitos individuais da pessoa denunciada, as declarações da vítima de assédio ou discriminação serão qualificadas como meio de prova de alta relevância.

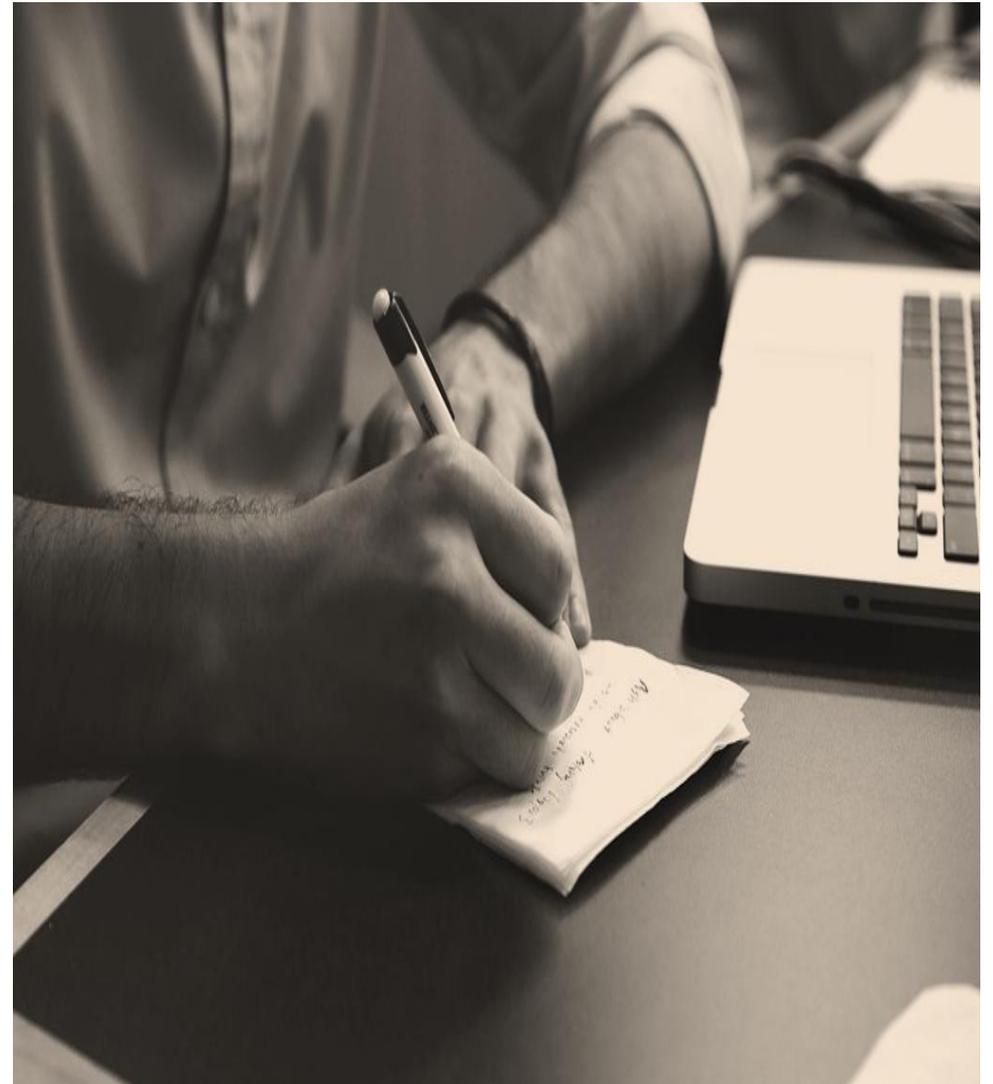
Todo **tratamento e apuração da denúncia** de assédio ou discriminação deverá ser **pautado na não revitimização**, com atenção especial aos momentos de oitiva, que deverão ocorrer sem a presença da suposta pessoa agressora, devendo ser devidamente justificados pela comissão de processo administrativo disciplinar em casos contrários.



## INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES

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.

Caso a denúncia de assédio ou discriminação seja arquivada, em qualquer tipo de procedimento administrativo, a pessoa denunciante deverá ser informada, pelo meio de contato indicado, com linguagem simples e respeitosa.



# Quais são os Papéis das Ouvidorias na Agenda dos Assédios?



- Acolher
- Orientar
- Realizar a preparação para a apuração
  
- Dialogar com demais funções de integridade no SITAI
- Apoiar a construção e execução dos Planos setoriais



**É fundamental o diálogo das ouvidorias com as unidades de correccionais**

# [em construção] Matriz para facilitar a análise dos casos da temática para as equipes de ouvidorias

## ANÁLISE PRÉVIA - Portaria Normativa CGU nº 116/24, Arts. 33 e 34\*

TEOR DA DENÚNCIA

**COMPETÊNCIA**

finalidades e atribuições definidas em lei, regimento ou estatuto, atribuição, alçada;

**AUTORIA (Agente público ou privado)**

qualidade ou condição de autor, imputação de um comportamento a uma pessoa;

**MATERIALIDADE (EVIDÊNCIAS)**

qualidade daquilo que é material, palpável, conjunto de elementos e circunstâncias que evidenciam a prática de um ato;

**COMPREENSÃO**

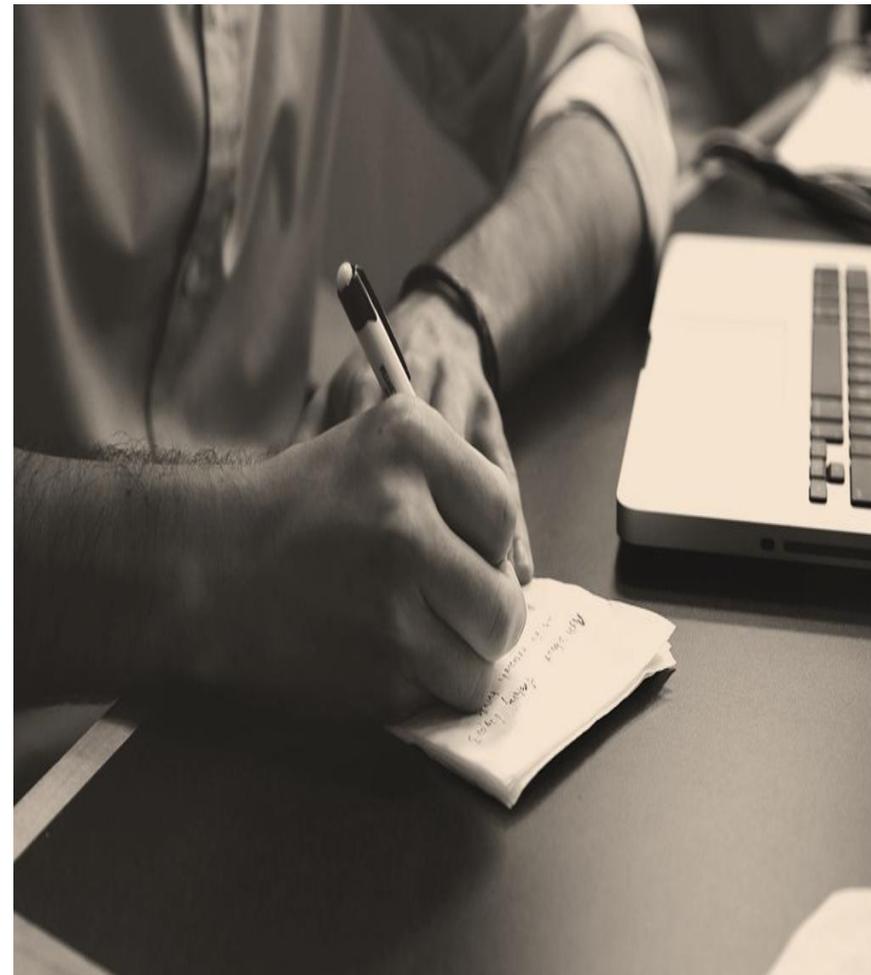
faculdade de entender, de perceber o significado de algo, entendimento

Conclusão

# A Questão da Retaliação

Os mecanismos das ouvidorias públicas para evitar a retaliação passam por:

- Dever do sigilo;
- Sistema Fala.Br como mecanismo de pseudonimização;
- Normativos:
  - Lei nº 12.527/11 (Lei de Acesso à Informação)
  - Lei 13.460/2017 (Código de Defesa dos Direitos do Usuário dos Serviços Públicos)
  - Decreto 10.153/2019 (Proteção ao denunciante)

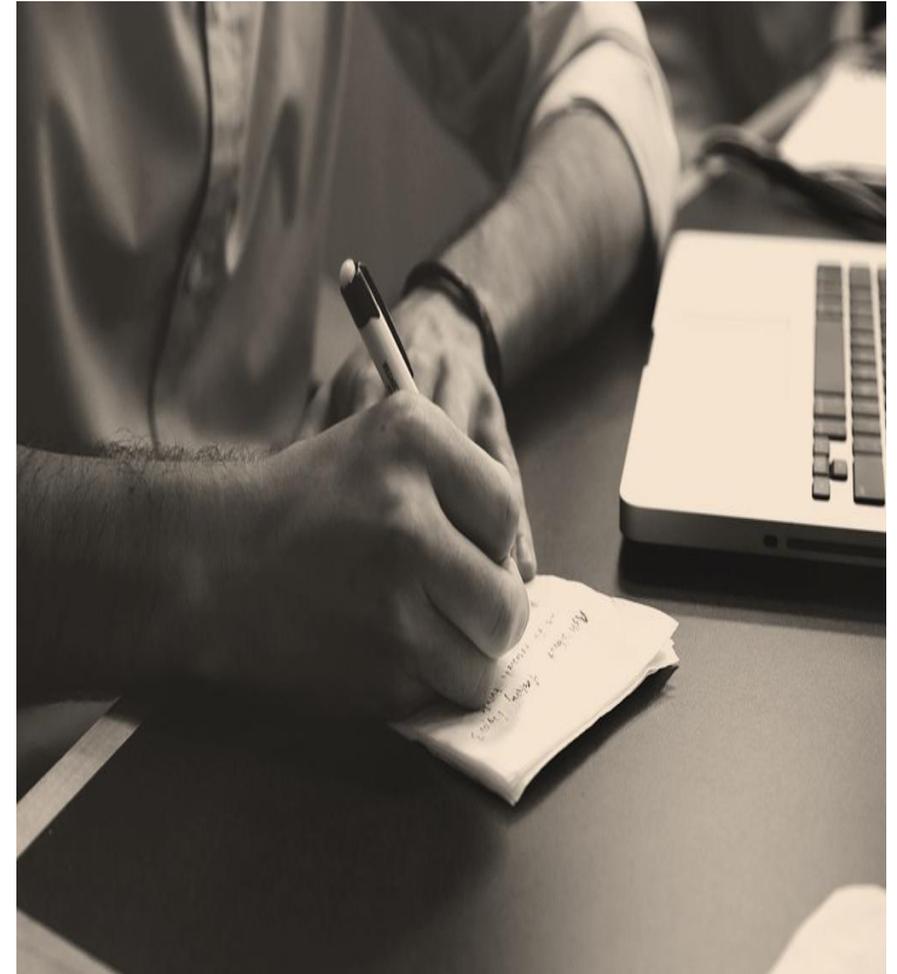


# Sistema Antirretaliação

Cabe **exclusivamente à CGU** o recebimento, o tratamento e a apuração de denúncias de retaliação no âmbito do Poder Executivo Federal, sem prejuízo de medidas adotadas no âmbito das próprias organizações.

## Na apuração da retaliação, a CGU pode:

- instaurar e julgar os processos para responsabilização administrativa resultantes de tais apurações;
- adotar ou determinar, de ofício, as medidas de proteção previstas no caput do [art. 4º-C da Lei nº 13.608, de 2018](#);
- suspender atos administrativos praticados em retaliação ao direito de relatar.



# Papel da CGU no PFPEAD

## Participação da CGU no GTI

- Acompanhamento de todas as reuniões
- Apresentação do panorama das ouvidorias do Sistema Federal de Ouvidorias (SisOuv)
- Participação dos grupos menores do GTI, para elaboração do eixo de acolhimento e acompanhamento do eixo de responsabilização.

# Ações Técnicas Realizadas pela CGU

- Disseminação da agenda de assédio por meio de capacitações, lives e oficinas para mais de 8 mil servidores



- Aprimoramento dos formulários de denúncias de assédios e de discriminação no Fala.BR.

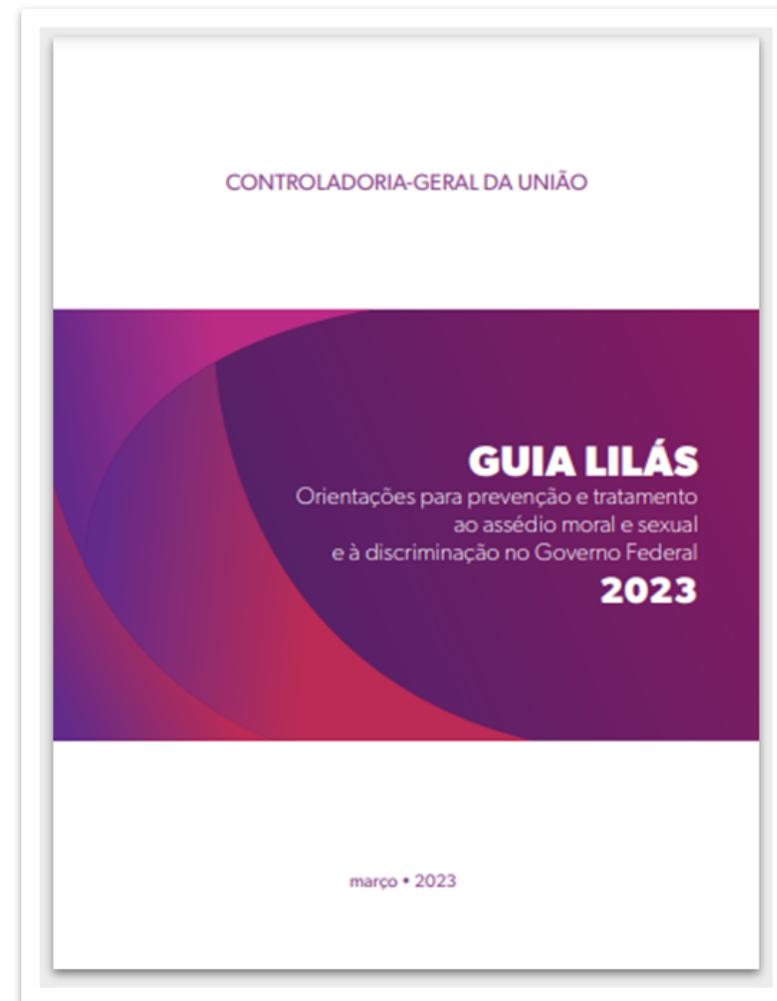
# Ações Técnicas em Andamento

- **Revisão do Guia Lilás**, abordando questões de gênero e raça, que são essenciais para o enfrentamento dos assédios e discriminações. Previsão de entrega do Guia para novembro, acompanhado de um enxoval de comunicação que envolve peças curtas, pílulas de conteúdo sobre o assunto, padronização de aulas, para serem utilizadas pelas ouvidorias e pelos NAOPS.



# Ações Técnicas em Andamento

- **Ampliação das capacitações**, para que as unidades da administração federal direta e indireta da administração pública elaborem os seus planos de enfrentamento aos assédios e discriminação
- **Elaboração de trilhas de capacitação** sobre a temática de assédios e discriminação, envolvendo a difusão do Guia Lilás, com a realização de eventos e oficinas com a temática de igualdade racial.



# Recomendação básica para SISOUV

- Todas as equipes de ouvidoria devem realizar este curso básico
- Este curso pode ser listado com ação em todos os planos setoriais



The screenshot shows the website interface for the course. At the top, the logo 'EV.G Uma iniciativa ENAP Desde 2018' is on the left, and navigation links for 'Cursos', 'Trilhas', 'Institucional', 'Ajuda', 'Parceiros', 'ARIANA', and 'PT-BR' are on the right. The main heading is 'Prevenção e Enfrentamento do Assédio Sexual e Moral' with a 'Curso Aberto' tag. The text describes the course content and registration. An illustration shows a person sitting on the ground being pointed at by three hands from above. A small illustration of a woman holding a scale of justice is at the bottom left.

**EV.G** Uma iniciativa  
ENAP  
Desde 2018

Cursos Trilhas Institucional Ajuda Parceiros ARIANA PT-BR

## Prevenção e Enfrentamento do Assédio Sexual e Moral

Curso Aberto

Neste curso, você conhecerá os elementos caracterizadores e as causas estruturantes do assédio moral e também sexual. Além disso, são apresentadas informações que contribuem para a prevenção e o combate ao assédio na Administração Pública, por meio da indicação de ferramentas e estratégias de enfrentamento. O curso tem como base o Programa de Auxílio à Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual da Procuradoria-Geral Federal (PGF). Faça já sua inscrição e colabore com uma cultura institucional de respeito e segurança.



# **Cardápio de Conteúdos sobre a Temática**

# Criamos uma Página com várias opções de conteúdos

The screenshot displays the 'Cardápio de Conteúdos' (Content Menu) page on the Ouvidorias.gov website. At the top, the gov.br logo is on the left, and navigation links for 'Órgãos do Governo', 'Acesso à Informação', 'Legislação', and 'Acessibilidade' are in the center. A blue button for 'Entrar com o gov.br' is on the right. Below the navigation, the breadcrumb path reads: 'Ouvidorias > Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo Federal > Catálogo de Conteúdos'. The main heading is 'Cardápio de Conteúdos'. Underneath, the section is titled 'USO DO FALA.BR'. Two video thumbnails are shown side-by-side, labeled 'Aula 1' and 'Aula 2'. Each thumbnail features the 'prof@o' logo, a 'CCU' icon, and the text 'Intensivo de Sistemas: Fala.BR - Aula 1' and 'Intensivo de Sistemas: Fala.BR - Aula 2' respectively. A red play button is centered on each video. At the bottom of each thumbnail, it says 'Assistir no YouTube' and '26 e 27 de setembro das 14h às 17h'. A 'Copiar link' button is visible in the top right corner of each video player.

# Metodologias de Construção do Plano Setorial

# Caminhos

- Desde o início, com portaria de designação de Núcleo Setorial do PFPEAD
- Diálogos entre SITA e demais unidade, para posterior publicação de portaria

## Como estamos organizando na CGU

- Portaria de Núcleo Gestor do PFPEAD na CGU (2 representantes de cada finalística + ouvidoria setorial + SE + GM + superintendências)
- Análise das ações do Plano de Integridade
- Complementação das ações para ajustar à estrutura do Plano Federal
- Publicação de portaria com texto do Plano
- Acompanhamento da execução pelo Núcleo
- Relatoria do andamento dos trabalhos no Comitê Gestor ao Núcleo e alta liderança

# Mapeamento dos Desafios

## Desafios

- Conhecer o PFPEAD
- Diálogo no âmbito do SITAI, com alta liderança e demais unidades do órgão
- Construção de ações que dialoguem com a realidade de cada órgão
- Apoio com materiais de comunicação

## Desafios

- Necessidade de processo contínuo de aprendizagem sobre a temática
- A percepção equivocada do eventual aumento de denúncias
- Preparação das equipes para lidar com a temática
- Conexão e construção de confiança das pessoas que trabalham na instituição

# Avaliação Final



# Ariana Frances

## Ouvidora-Geral da União

Ouvidoria Geral da União – OGU/CGU

+55 (61) 2020-7259

[cguouvidor@cgu.gov.br](mailto:cguouvidor@cgu.gov.br)

**CONTROLADORIA-GERAL  
DA UNIÃO**

