



MINISTÉRIO DA AGRICULTURA E PECUÁRIA

OFÍCIO Nº 1446/2023/GAB-GM/MAPA

Brasília, na data da assinatura eletrônica.

A Sua Excelência o Senhor

Deputado Federal LUCIANO BIVAR

Primeiro-Secretário da Câmara dos Deputados

Câmara dos Deputados - Edifício Principal - Praça dos Três Poderes

70160-900, Brasília/DF

Assunto: Resposta ao Requerimento de Informação nº 2665/2023 - Ofício 1ªSec/RI/E/nº 445.

Senhor Primeiro-Secretário,

1. Dirijo-me a Vossa Excelência a propósito do **Requerimento de Informação nº 2665/2023**, de autoria do Deputado Federal Pedro Aihara, que *"Requer esclarecimentos a esta Casa quanto às denúncias feitas por empregados e empregadas da Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (Embrapa), relacionadas a assédio moral, desmonte das pesquisas, omissão da empresa, deterioração das condições de trabalho e queda da produtividade"*, transmitido meio do Ofício 1ªSec/RI/E/nº 445.
2. Nesse sentido, após consulta à Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária - Embrapa, apresento a manifestação exarada sobre a questão apresentada, consubstanciada na anexa Nota Técnica, da lavra da Gerente-Geral Substituta de Riscos e Controles, devidamente aprovada pela Senhora Presidente da citada Empresa na Carta nº 254/2023-PR.
3. Sendo essa a resposta a encaminhar, coloco as equipes técnicas deste Órgão Ministerial à disposição para os esclarecimentos adicionais pertinentes que eventualmente se fizerem necessários.

Atenciosamente,

IRAJÁ LACERDA

Ministro de Estado da Agricultura e Pecuária Substituto

Anexos: I - Nota Técnica - Embrapa - RIC 2665_2023 (32784120); e

II - Carta nº 254 - Embrapa - RIC 2665_2023 (32784121).



Documento assinado eletronicamente por **IRAJÁ REZENDE LACERDA, Ministro de Estado da Agricultura e Pecuária substituto**, em 20/12/2023, às 19:22, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 4º, § 3º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Autenticado eletronicamente, após conferência com original.

<https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/?codArquivoTeor=2380969>

2380969



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site:

[https://sei.agro.gov.br/sei/controlador_externo.php?](https://sei.agro.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0)

[acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0](https://sei.agro.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **32803869** e o código CRC **C6A99D2E**.

Esplanada dos Ministérios, Bloco D, 8º Andar - (61) 3218-2800
70043-900 Brasília/DF – <http://www.gov.br/agricultura>

Referência: Processo nº 1555260/2023

SEI nº 32803869



Autenticado eletronicamente, após conferência com original.

<https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/?codArquivoTeor=2380969>

2380969



Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária
Ministério da Agricultura e Pecuária
Presidência da Embrapa
Parque Estação Biológica - PqEB, s/n, 1º Andar - Bairro Asa Norte
CEP 70770-901 - Brasília-DF
Telefone: (61)3448-4433
www.embrapa.br

Carta nº 254/2023-PR

Brasília, 14 de dezembro de 2023.

Ao Senhor

SAMOEL DE ALMEIDA BARROS

Chefe da Assessoria Especial de Assuntos Parlamentares e Federativos

Ministério da Agricultura e Pecuária

Brasília - DF

Assunto: Nota Técnica sobre o Requerimento de Informação da Câmara dos Deputados nº 2665/2023

Senhor Chefe,

Encaminhamos com a minha anuência a nota técnica com resposta sobre o Requerimento de Informação da Câmara dos Deputados nº 2665/2023, do Deputado Pedro Aihara (PATRIOTA/MG), que *"Requer esclarecimentos a esta Casa quanto às denúncias feitas por empregados e empregadas da Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (Embrapa), relacionadas a assédio moral, desmonte das pesquisas, omissão da empresa, deterioração das condições de trabalho e queda da produtividade."*

Colocamo-nos à disposição para informações adicionais que porventura se fizerem necessárias.

Atenciosamente,

[assinada digitalmente]

SILVIA MARIA FONSECA SILVEIRA MASSRUHÁ

Presidente



Autenticado eletronicamente, após conferência com original.

http://www.embrapa.br/sei/controlador.php?acao=documento_imprimir_web&acao_origem=arvore_visualizar&id_documento=10775580&infr...



Documento assinado eletronicamente por **Silvia Maria Fonseca Silveira Massruhá, Presidente**, em 15/12/2023, às 11:03, conforme art. 6º, parágrafo 1º do Decreto 8.539, de 8 de outubro de 2015.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site https://sei.sede.embrapa.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0 informando o código verificador **9862968** e o código CRC **BE0708D5**.

Referência: Processo nº 21148.016858/2023-96

SEI nº 9862968

2380969



Autenticado eletronicamente, após conferência com original.

https://seimbrapa.br/sei/controlador.php?acao=documento_imprimir_web&acao_origem=arvore_visualizar&id_documento=10775580&infr...



Gerência-Geral de Riscos e Controles

Nota Técnica

Processo SEI Nº: 21148.016858/2023-96

Identificação do Requerimento: 2665/2023

Assunto: Resposta ao requerimento de esclarecimento quanto às denúncias feitas por empregados e empregadas da Embrapa, relacionadas ao assédio moral, desmonte das pesquisas, omissão da empresa, deterioração das condições de trabalho e queda da produtividade em 04/12/2023.

Em atenção à solicitação oriunda da Câmara dos Deputados, informo que denúncias como as mencionadas, "de assédio moral, desmonte das pesquisas, omissão da empresa, deterioração das condições de trabalho e queda da produtividade", são tratadas no âmbito da Ouvidoria, Comissão de Ética da Embrapa (CEE) e Comissão Permanente de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual (CPPCAM).

Cada um desses órgãos possui em seu regimento interno a forma como as denúncias são recebidas e apuradas, além do trâmite geral previsto pela Norma nº 037.003.001.003, intitulada Processos Correcionais e Procedimentos Especiais, aprovada pela Deliberação nº 8/2023, publicada no BCA 23, de 1º/05/2023.

Em relação às solicitações do Excelentíssimo Senhor Deputado, temos a informar:

- 1. Envie documentos ou informações relacionados às investigações internas conduzidas pela Embrapa em resposta às denúncias de assédio moral, desmonte das pesquisas, omissão da empresa, deterioração das condições de trabalho e queda da produtividade, incluindo relatórios, conclusões e ações tomadas:***

O Excelentíssimo Senhor Deputado requer documentos ou informações relacionados às investigações internas, incluindo relatórios, conclusões e ações tomadas. Contudo, estas informações são sigilosas enquanto possuírem a característica de documentos preparatórios, de acordo com o art. 20 do Decreto nº 7.724/2012 e art. 13 do Decreto nº 6.029/2007:

Decreto nº 7.724/2012



Autenticado eletronicamente, após conferência com original.

<https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/?codArquivoTeor=2380969>

Art. 20. O acesso a documento preparatório ou informação nele contida, utilizados como fundamento de tomada de decisão ou de ato administrativo, será assegurado a partir da edição do ato ou decisão.

Parágrafo único. O Ministério da Fazenda e o Banco Central do Brasil classificarão os documentos que embasarem decisões de política econômica, tais como fiscal, tributária, monetária e regulatória.

Decreto nº 6.029/2007

Art. 13. Será mantido com a chancela de “reservado”, até que esteja concluído, qualquer procedimento instaurado para apuração de prática em desrespeito às normas éticas.

§ 1º Concluída a investigação e após a deliberação da CEP ou da Comissão de Ética do órgão ou entidade, os autos do procedimento deixarão de ser reservados.

§ 2º Na hipótese de os autos estarem instruídos com documento acobertado por sigilo legal, o acesso a esse tipo de documento somente será permitido a quem detiver igual direito perante o órgão ou entidade originariamente encarregado da sua guarda.

§ 3º Para resguardar o sigilo de documentos que assim devam ser mantidos, as Comissões de Ética, depois de concluído o processo de investigação, providenciarão para que tais documentos sejam desentranhados dos autos, lacrados e acautelados.

Art. 14. A qualquer pessoa que esteja sendo investigada é assegurado o direito de saber o que lhe está sendo imputado, de conhecer o teor da acusação e de ter vista dos autos, no recinto das Comissões de Ética, mesmo que ainda não tenha sido notificada da existência do procedimento investigatório.

Parágrafo único. O direito assegurado neste artigo inclui o de obter cópia dos autos e de certidão do seu teor.

Depois da emissão da decisão final e conclusão do processo, este passa a ser público, de acordo com a Lei de Acesso à Informação, Lei nº 12.527/2011:

Art. 7º O acesso à informação de que trata esta Lei compreende, entre outros, os direitos de obter:

§ 3º O direito de acesso aos documentos ou às informações neles contidas utilizados como fundamento da tomada de decisão e do ato administrativo será assegurado com a edição do ato decisório respectivo.

Contudo, no caso da Embrapa, os empregados envolvidos não são servidores públicos regidos pela Lei nº 8.112/1990, são empregados públicos regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e os processos referentes a empregados celetistas possuem restrição de acesso a terceiros devido à proteção dada ao trabalhador no art. 29 da CLT:

§ 4º É vedado ao empregador efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Dessa forma, a Controladoria-Geral da União (CGU) orienta cautela na divulgação dos processos disciplinares fora da seara empresarial, como exposto no Manual de Direito Disciplinar para Estatais, páginas 25 e 26 (<https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/46026>):

3.4. Princípio da publicidade

Por intermédio desse princípio busca-se que a Administração Pública e seus agentes atuem de maneira transparente, permitindo um maior controle dos atos administrativos praticados.

A regra, portanto, é que os atos administrativos sejam públicos e, excepcionalmente, admita-se o sigilo.

A Lei de Acesso à Informação, Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, reforçou a aplicação desse princípio ao tratar o sigilo como exceção, garantindo-se o acesso da população em geral a documentos e informações produzidos no âmbito do serviço público.

Novamente se pode verificar a interrelação entre os princípios, pois se houver



transparência nos atos administrativos, provavelmente os princípios da moralidade e da impessoalidade também serão respeitados.

Ou, ao menos, terão a oportunidade de ser corrigidos, através de um controle social, que somente pode ser efetivado justamente em razão da publicidade.

Quanto à utilização desse princípio no momento da infligência de penalidades disciplinares a empregados públicos, de um lado existe o art. 37, caput, da Constituição Federal, que determina que o princípio da publicidade se aplica às Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista; de outra banda, o art. 29 da CLT dispõe em seu § 4º que “é vedado ao empregador efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social”.

Com isso, a jurisprudência trabalhista inadmitte qualquer publicação de ato que venha a dificultar a reposição do trabalhador no mercado de trabalho e considera que qualquer decisão contrária a essa ideia, poderá resultar na ocorrência de dano moral em virtude da exposição da imagem do trabalhador.

Senão vejamos:

DANO MORAL. ANOTAÇÕES NA CTPS DO MOTIVO DA DISPENSA. A anotação procedida pela reclamada na CTPS do reclamante quanto à justa causa – atitude vedada por lei – revela-se suficiente para causar dano ao ex-empregado, na medida em que, inegavelmente, constitui-se, além do óbvio constrangimento, mais um obstáculo para o trabalhador conseguir novo emprego, acarretando-lhe, assim, inegável prejuízo. De outro lado, o dano, como elemento indispensável à configuração da responsabilidade, resultou da violação da norma jurídica (artigo 29 da CLT) e do prejuízo causado ao reclamante, ainda que não se constitua inverdade a anotação lançada pelo empregador. Nesse contexto, há de ser reconhecida a alegada violação dos artigos 29, § 4º, da CLT e 159 do Código Civil Brasileiro de 1916, conforme alegado. Recurso de revista conhecido e provido. (TST,

Ministro Relator: Lelio Bentes Corrêa, RR 6578593820005035555 657859-38.2000.5.03.5555, DJ 09/06/2006).

(...) tendo o empregador divulgado para todos os demais empregados os motivos pelo qual se deu a dispensa do Reclamante, expondo-o a situação vexatória perante seus semelhantes, verifica-se a ocorrência de um ato ilícito mediante abuso de poder do empregador. Nessas condições, a dispensa do trabalhador é passível de indenização por danos morais decorrentes da má conduta do Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/04/2011.

Se não consta que houve má-fé do empregador, ao imputar falta grave ao empregado, nem qualquer publicidade acerca de qual fato determinou a justa causa, não há se falar em dano moral, a determinar o pedido de indenização. Processo: RR – 59000-34.2007.5.15.0036 Data de Julgamento: 18/11/2009, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04/12/2009.

Assim sendo, não se recomenda a publicação de portarias ou a divulgação ampla de outros expedientes que apliquem penas a empregados públicos, de modo a evitar danos ao celetista e, por via de consequência, resultem na condenação da Administração Pública a ressarcir-lo por eventual prejuízo sofrido.

Ante o exposto, sugere-se que as empresas estatais adotem medida que, ao mesmo tempo em que assegure a publicidade dos seus atos, resguarde a imagem de seus empregados. Para tanto, a recomendação é de que a instauração de procedimentos de natureza disciplinar seja ato público dentro da seara empresarial, mas sem que seu conteúdo traga qualquer disposição sobre a identificação dos empregados investigados.

Nesse sentido, opina-se pela publicação de ato que só faça referência sucinta aos fatos sob apuração, ao prazo estabelecido para a conclusão dos trabalhos, à comissão incumbida de conduzir o procedimento apuratório e ao número do processo a que se refere. Essa, inclusive, é a solução adotada no caso dos



processos disciplinares regidos pela Lei nº 8.112/1990.

Todavia, no caso do encerramento do procedimento com a aplicação de penalidade disciplinar, a publicidade de tal ato deve ser ainda mais cautelosa, considerando o posicionamento já referenciado da jurisprudência especializada. Nada obstante o cuidado necessário, é importante ter em mente que o ato de punição, além de seu caráter repressivo, gera também o efeito pedagógico esperado da sanção, só alcançado se os pares do empregado punido tiverem conhecimento de sua aplicação. Tendo tais considerações em mente, recomenda-se que as empresas estatais tornem pública no âmbito da empresa, a conclusão dos procedimentos disciplinares, bem como seu respectivo resultado, inclusive no caso das penas aplicadas.

Todavia, há de se ter cautela para não haver qualquer referência ao nome dos empregados apenados ou outra informação que possibilite sua identificação.

Entretanto, necessário ressaltar que tais recomendações são meras sugestões de melhoria e a sua não adoção pelas empresas estatais não implica, a priori, em nenhum tipo de nulidade do procedimento que venham a adotar.

2 . Preste informações sobre as medidas adotadas pelo Ministério da Agricultura e Pecuária quanto às aludidas denúncias, incluindo eventual supervisão ou acompanhamento que tenha sido realizado:

Questionamento direcionado ao MAPA.

3 . Informe as ações que pretendem empreender para melhorar as condições de trabalho na Embrapa, a fim de assegurar que a instituição continue desempenhando seu papel de forma íntegra e;

4. Preste qualquer outra informação relevante para esclarecer a situação e garantir a transparência no tratamento dessas alegações.

A Embrapa possui um Sistema de Integridade, composto por estruturas que, a partir das suas competências e atribuições regimentares, promovem a cultura de Integridade, orientando quanto a padrões éticos e de conduta e aos controles existentes, divulgando os canais de denúncia e executando ações preventivas e corretivas relacionadas ao combate à fraude, à corrupção, conflito de interesses e ética.

O Sistema é coordenado pela Gerência de Riscos e Controles (GRC), à qual está vinculada a Supervisão de Integridade (SINT) e tem como componentes a Coordenadoria de Suporte à Atividade Correcional (CSAC), a Auditora Interna (AUD), a Comissão de Ética da Embrapa (CEE), a Comissão Permanente de Prevenção e Combate ao Assédio Moral (CPPCAM), o Grupo de Trabalho Permanente de Conflito de Interesses (GT) e a Ouvidoria (OUV).

A Política de Gestão de Riscos, Integridade, Conformidade e Controles Internos na Embrapa traz as Diretrizes para a Gestão da Integridade na Empresa.



Especificamente em relação ao assédio, a CEE, a CPPCAM e a OUV possuem papel direto no recebimento e tratamento das denúncias dessa natureza.

A Ouvidoria da Embrapa integra o Sistema de Ouvidorias do Poder Executivo Federal (SisOUV), que está estruturado sob a égide da Controladoria Geral de União (CGU) e da Ouvidoria Geral da União. Para o cumprimento de suas missões e atribuições, as Unidades do Sistema operam a Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação (Fala-BR), desenvolvida e mantida pelas Unidades Tecnológicas da CGU. Nesta Plataforma são recebidos e tramitados de todos os Pedidos de Acesso à Informação e todos os tipos de Manifestações de Ouvidoria, entre os quais se situam as Comunicações e Denúncias. Desse modo, todas as Comunicações e Denúncias que assomam à Ouvidoria da Embrapa são, inicialmente, submetidas à análise de admissibilidade ao processo de tramitação sendo, portanto, conhecidas e acolhidas ou não. Nos casos em que esta decisão é negativa, a manifestação é devolvida ao denunciante com as respectivas razões do não conhecimento, ocorrendo o respectivo registro no Sistema Embrapa de Informação (SEI). Ausência de materialidade e da documentação comprobatória dos fatos narrados constituem as principais razões do não conhecimento das Comunicações e Denúncias.

Um segundo grupo de manifestações, engloba as Comunicações e Denúncias que, apesar de acolhidas, não apresentam um nível de materialidade que indique, inequivocamente, que devam ser encaminhadas à análise de admissibilidade para instalação de um processo apuratório. Este grupo de manifestações, conforme as circunstâncias expressas no processo poderá ser encaminhado às Unidades nas quais estejam ocorrendo os fatos, com o objetivo de que sejam fornecidas informações elucidativas e esclarecedoras dos mesmos.

Finalmente, um terceiro grupo de manifestações, que contenham inequívoca documentação comprobatória dos fatos narrados, ou indiquem testemunhas ou onde sejam encontradas as provas, são encaminhados aos órgãos apuratórios. Na Embrapa os órgãos apuratórios são a Coordenadoria de Suporte à Atividade Correcional (CSAC), a Comissão de Ética da Embrapa (CEE) e a Comissão Permanente de Prevenção e Combate ao Assédio Moral.

Maiores detalhes sobre o trabalho desenvolvido pela Ouvidoria da Embrapa podem ser encontrados em seu sítio na Internet da Embrapa, no endereço eletrônico

<https://www.embrapa.br/ouvidoria>.

A Comissão de Ética da Embrapa (CEE) recebe e trata denúncias no âmbito da empresa e, entre suas atribuições, supervisiona a aplicação do Código de Ética da Embrapa e do Código de Conduta da Alta Administração Federal e orienta os empregados a respeito de suas aplicações.

A Embrapa, no ano de 2023, por meio da sua Comissão de Ética (CEE), vem empreendendo série de ações corporativas de Educação e Comunicação, conforme detalhamento na



Autenticado eletronicamente, após conferência com original.

<https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/?codArquivoTeor=2380969>

Tabela 1:

Tabela 1 - Resumo das ações empreendidas pela CEE no ano de 2023.

Data	Unidade	Tema
23 de março	Encontro Nacional com os Representantes Locais de Ética de todas as Regiões do Brasil com a participação da Diretora	Apresentação do Plano de Trabalho da CEE – Biênio 2023/2024
27 de abril	Treinamento aos Colaboradores e/ou Terceirizados da Embrapa (Turma 1). Áreas envolvidas: vigilância, portaria, limpeza, copa e jardinagem.	Palestra sobre o Código de Conduta, Ética e Integridade da Embrapa (Norma 037.009.002.002)
03 de maio	Presidente da Comissão de Ética da Embrapa, Sra. Fernanda Alvares da Silva.	Webinar em comemoração ao Dia Nacional da Ética sobre Código de Conduta, Ética e Integridade da Embrapa. Para todos os empregados e colaboradores
04 de maio	Conselheiro e Ex-Presidente da Comissão de Ética Pública da Presidência da República. Dr. Antônio Carlos Vasconcellos Nóbrega com a abertura do evento realizada pela Diretora Executiva de Pessoas, Serviços e Finanças, Sra. Mara Silvia Rocha Ribeiro.	Palestra sobre “Ética no Serviço Público”. Para todos empregados e colaboradores.
11 de maio	Treinamento aos Colaboradores e/ou Terceirizados da Embrapa (Turma 2). Áreas envolvidas: vigilância, portaria, limpeza, copa e jardinagem.	Palestra sobre o Código de Conduta, Ética e Integridade da Embrapa (Norma 037.009.002.002).
24 de maio	Advogado Criminalista, Dr. Victor Quintiere com a abertura do evento realizada pela Sra. Angélica de P. Galvão Gomes, Diretora-Executiva de Governança e Gestão.	Palestra em comemoração ao Mês da Ética sobre Assédio Sexual e a Lei nº 14.540, de 03 de abril de 2023, que institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual. Para todos empregados e colaboradores.
31 e 1º de junho	Comissão de Ética da Embrapa (CEE)	Participação presencial no XXIII Seminário Ética na Gestão, promovido pela Comissão de Ética 3 Pública da Presidência da República.
28 de setembro	Profº Roberto Medeiros, Doutor em Psicologia Social pela Universidade John Kennedy da Argentina e Professor Titular do Instituto Federal do Paraná (IFPR).	Palestra sobre "Psicologia Positiva nas Relações Humanas". Para todos empregados e colaboradores.
26 de outubro	Coordenador do Gabinete da Presidência, Sr. Daniel Mendes Pinto.	Palestra sobre "Empatia no trabalho, nos relacionamentos e na vida". Para os Representantes Locais de Ética (RLs).
23 de novembro	Dr. Davi Cavalieri, Procurador Federal e Autor do livro "Compliance e Saúde Mental nas Organizações".	Palestra sobre “Saúde Mental no Ambiente de Trabalho”. Para todos empregados e colaboradores.
29 de novembro	Presidente da CEE e Presidente da CPPCAM	Palestra conjunta sobre o papel da CEE e CPPCAM na apuração de denúncias de assédio moral e sexual: recorte ético e recorte administrativo. Para todos empregados e colaboradores.



Representantes Locais de Ética

1: Comissão Permanente de Prevenção ao Assédio Moral da Embrapa

Autenticado eletronicamente, após conferência com original.

<https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/?codArquivoTeor=2380969>

Nota Técnica 980969/1

SEI 21148.916858/2023-96 / pg. 6

2380969

Adicionalmente, em 16 de novembro foi realizada a primeira reunião do processo de integração dos esforços para nivelamento e organização dos fluxos relacionados aos processos de denúncias, envolvendo os diversos setores: Comissão de Ética da Embrapa (CEE), Comissão Permanente de Prevenção e Combate ao Assédio Moral (CPPCAM), Coordenadoria de Suporte à Atividade Correcional (CSAC), Auditoria Interna (AUD), Ouvidoria (OUV) e a equipe responsável pelo Sistema de Integridade da Embrapa. A reunião foi promovida pela Diretoria-Executiva de Gestão e Governança (DEGG).

Maiores detalhes sobre o trabalho desenvolvido pela Comissão de Ética da Embrapa podem ser encontrados em seu sítio na Internet da Embrapa, no endereço eletrônico

<https://www.embrapa.br/codigo-de-etica>.

Outra instância que regimentalmente trata de Assédio Moral na Embrapa é a Comissão Permanente de Prevenção ao Assédio Moral da Embrapa (CPPCAM). A CPPCAM é um colegiado de caráter consultivo e deliberativo, constituída no âmbito da Ouvidoria e tem por competências: 1) receber e apurar denúncia de assédio moral e sexual, mediante a investigação dos fatos, de modo a combater, prevenir e sanear prática de assédio moral e sexual no âmbito da Embrapa; 2) Encaminhar para a autoridade competente o processo de apuração em caso de indícios de prática de falta disciplinar; 3) Encaminhar proposta de medidas que visem à prevenção e o combate ao assédio moral e sexual na Embrapa e; 4) Divulgar no âmbito da Embrapa as decisões da comissão, sob a forma de ementa, com omissão dos nomes dos envolvidos.

Em resumo, a Embrapa está envidando esforços, por meio das suas instâncias constituídas, no sentido de apurar as denúncias de assédio recebidas pelo Sistema de Integridade da Embrapa, além de realizar diversas ações no sentido de prevenir e sanar essas práticas.

[assinado eletronicamente]

DAIVA DOMENECH TUPINAMBÁ

Gerente-Geral Substituta de Riscos e Controles - GRC

Supervisora de Integridade - SINT



Documento assinado eletronicamente por **Daiva Domenech Tupinambá**, Gerente-Geral em exercício, em 07/12/2023, às 09:16, conforme art. 6º, parágrafo 1º do Decreto 8.539, de 8 de outubro de 2015.



Autenticado eletronicamente, após conferência com original.

<https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/?codArquivoTeor=2380969>

Nota Técnica 9809911 - SINT 21148.016858/2023-96 / pg. 7

2380969



A autenticidade do documento pode ser conferida no site
[https://sei.sede.embrapa.br/sei/controlador_externo.php?](https://sei.sede.embrapa.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0)
[acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0](https://sei.sede.embrapa.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0) informando o código verificador **9805611** e o
código CRC **35599831**.

