



CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

Gabinete do Ministro

Setor de Autarquias Sul, Quadra 5, Bloco A, lotes 9 e 10, Ed, MultiBrasil - Bairro Asa Sul - Brasília/DF, CEP 70070-050
Telefone: 61 2020-7242/7241 - www.cgu.gov.br

OFÍCIO Nº 5809/2025/GM/CGU

A Sua Excelência o Senhor

Deputado CARLOS VERAS

Primeiro-Secretário da Câmara dos Deputados

Câmara dos Deputados

Edifício Anexo I, Térreo - Câmara dos Deputados

Brasília, DF

Assunto: Resposta ao Ofício 1º SEC/RI/E Nº 06/2025, que encaminha o Requerimento nº 278/2025.

Referência: Caso responda este Ofício, indicar expressamente o Processo nº 00190.102925/2025-61.

Senhor Primeiro-Secretário,

1. Cumprimentando-o cordialmente, faço referência ao expediente recebido, que encaminha o Requerimento de Informação nº 278/2025, de autoria do Dep. Gustavo Gayer, para que sejam prestadas informações a respeito "do posicionamento da Pasta em relação à notícia do aumento de denúncias de assédio nos ministérios do governo".
2. Em atendimento, encaminho, em anexo, a Nota Informativa 326 (3590149), formulada pela Assessoria para Assuntos Parlamentares e Federativos, deste Gabinete do Ministro, que contempla respostas aos questionamentos apresentados no mencionado Requerimento de Informação.
3. Isto posto, coloco-me à disposição para demais informações ou esclarecimentos que considere necessários, bem como o Chefe da Assessoria para Assuntos Parlamentares e Federativos, Sr. Ademir Pedro Vilaça Júnior (aspar@cgu.gov.br, 2020-7241/7202).

Anexos: I - Nota Informativa 326 (3590149)

Atenciosamente,

VINÍCIUS MARQUES DE CARVALHO

Ministro de Estado da Controladoria-Geral da União



Documento assinado eletronicamente por **VINICIUS MARQUES DE CARVALHO, Ministro de Estado da Controladoria-Geral da União**, em 15/04/2025, às 19:40, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.

A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://super.cgu.gov.br/conferir> informando o código verificador 3591222 e o código CRC 1CC6C518

Referência: Caso responda este Ofício, indicar expressamente o Processo nº 00190.102925/2025-61

SEI nº 3591222



CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

NOTA INFORMATIVA Nº 326/2025/ASPAR/GM

À propósito do Ofício nº 6/2025, encaminhado pela Primeira-Secretaria da Câmara dos Deputados, contendo o Requerimento de Informação nº 278 de 2025, de autoria do deputado Gustavo Gayer, que formulou quesitos a serem respondidos por esta Controladoria-Geral da União acerca de denúncias de assédio em Diretoria do Ministério da Justiça, bem como no âmbito do governo federal, cumpre informar o que se segue:

Item 1. Quais medidas o governo federal está tomando para investigar as denúncias de assédio na Diretoria de Cidadania e Alternativas Penais (Dicap), do Ministério da Justiça?

O Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (SisCor) foi criado pelo Decreto no 5.480/2005 com o objetivo de organizar, coordenar e harmonizar as atividades de correição no âmbito do Poder Executivo Federal, compreendendo as atividades relacionadas à prevenção e apuração de irregularidades.

A Corregedoria-Geral da União, como unidade integrante da Controladoria-Geral da União, exerce a atividade de órgão central do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, e tem entre suas principais metas a supervisão da atividade correcional no plano federal, além da instauração extraordinária de procedimentos disciplinares diante de condições específicas. Observa-se que a competência concorrente deve ser encarada como suporte normativo para uma eficiente e efetiva realização do dever de apuração de ilícitos administrativos face ao interesse público, valendo frisar, nesse sentido, que, pelo lado da CGU, ela figura como meio excepcional para a efetivação de medidas necessárias ao exercício de suas funções como órgão central do sistema de correição.

Ressalta-se que embora a CGU possa instaurar investigações e processos disciplinares em razão da prática de ilícito administrativo ocorrido em qualquer órgão público federal, esta competência, embora concorrente, tem um caráter residual, no sentido de que poderá ser exercida quando presentes certas condições prescritas em norma, visando a manutenção da regularidade do exercício da atividade correcional no plano federal. Dessa forma, ressalta-se que os processos são tratados no âmbito da Corregedoria do Ministério da Justiça e a CGU atua apenas na existência das condições que justifiquem a avocação do processo.

Item 2. Dado o caráter repetitivo das acusações de práticas abusivas, quais providências estão sendo adotadas para garantir que a apuração seja rápida, transparente e eficiente?

A Controladoria-Geral da União (CGU) tem implementado uma série de procedimentos para garantir que as sanções sejam aplicadas de forma célere e eficaz, contribuindo para a redução da impunidade e a promoção de um ambiente de trabalho mais seguro na administração pública. Entre as principais ações destaca-se o fomento à estruturação de unidades de correição, com a criação ou o fortalecimento de estruturas internas dedicadas à apuração de irregularidades e aplicação de sanções disciplinares. Esse processo envolve a alocação de recursos, a definição e fluxos de trabalho e o monitoramento contínuo do desempenho dessas unidades.

Paralelamente, a CGU tem promovido a capacitação continua de servidores que atuam em processos administrativos disciplinares, oferecendo treinamentos técnicos específicos para membros de comissões processantes, com foco em temas como investigação, coleta de provas e elaboração de relatórios robustos e juridicamente fundamentados. Além disso, a CGU tem investido no desenvolvimento de sistemas informatizados que facilitam o gerenciamento e o acompanhamento processos disciplinares. Esses

sistemas permitem maior transparência, organização e controle sobre prazos, etapas e resultados, assegurando maior eficiência e rastreabilidade nas apurações. Essas iniciativas conjuntas refletem o compromisso da CGU em fortalecer a resposta institucional aos casos de assédio, promovendo a integridade e a segurança no ambiente de trabalho no serviço público.

Item 3. O que o governo está fazendo para garantir que as vítimas de assédio dentro do Ministério da Justiça e de outras pastas recebam o suporte necessário e que suas denúncias sejam tratadas com seriedade e celeridade?

O governo federal tem se empenhado em criar um ambiente de trabalho seguro e respeitoso, reconhecendo a importância de abordar questões de assédio de forma integrada. Esse compromisso é parte de uma evolução cultural mais ampla, que tem sido impulsionada por um crescente movimento social em torno de temas como gênero, raça e discriminação. Esse contexto reflete a necessidade de atuação do governo de forma comprometida em não apenas ouvir, mas também agir de forma efetiva para que as vítimas tenham o suporte necessário e que a impunidade não tenha espaço em suas estruturas.

Para assegurar que as vítimas de assédio recebam o suporte necessário, o governo implementou diversas ações estruturadas. O Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio (PFPEAD), instituído pelo Decreto nº 12.122/2024, coordenado pelo Ministério da Gestão e Inovação, é um marco nesse processo. Ele estabelece, dentre outros pontos, a construção de redes de acolhimento, compostas por unidades de gestão de pessoas, ouvidorias, comissões de ética e assessorias de participação social e diversidade, e demais componentes organizacionais. Essas redes têm a função de realizar uma primeira escuta das situações, prestar informações e orientar as vítimas sobre como proceder o registro.

Em contribuição ao PFPEAD, a Controladoria Geral da União, desenvolveu um formulário específico para as temáticas de assédio moral, assédio sexual e discriminação, o que facilita o registro da denúncia na Plataforma Fala.BR, utilizada no âmbito das Ouvidorias do Poder Executivo Federal. Além disso, a CGU ampliou a segurança do acesso ao Fala.BR, implementando duas mudanças significativas: a exigência do login único GOV.BR para acessar a plataforma e a integração com o sistema e-PAD, responsável pelos processos administrativos disciplinares no âmbito da corregedoria. Essas melhorias reforçam a confiabilidade do sistema, incentivando os cidadãos a exercerem seu direito de denúncia com maior proteção e segurança. A Plataforma Fala.BR garante a integridade dos registros, impedindo a exclusão de denúncias e dispondo de mecanismos de proteção ao denunciante. Essas iniciativas visam criar um ambiente acolhedor e seguro, promovendo a confiança das vítimas em buscar ajuda e denunciar situações de assédio, assegurando que suas denúncias sejam tratadas com o devido compromisso.

Além disso, as ouvidorias setoriais do Sistema Federal de Ouvidorias atuam como porta de entrada para o registro de denúncias, oferecendo orientação sobre como formalizar os relatos e acompanhando as denúncias apresentadas. Essas iniciativas impulsionam relações de trabalho respeitadas e a confiança das vítimas em buscar ajuda e denunciar situações de assédio, o que pode incidir no aumento de relatos.

Item 4. O governo tem criado mecanismos adequados para proteger quem denuncia e garantir que não haja retaliações?

A Controladoria-Geral da União (CGU) atua como o órgão central do Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo Federal (SisOuv) e, entre suas diversas atribuições, disponibiliza a Plataforma Fala.BR. Essa ferramenta incorpora mecanismos e funcionalidades em conformidade com a legislação vigente, especialmente a Lei nº 13.608, de 2019, e o Decreto nº 10.153, de 2019.

Um dos principais recursos é a pseudonimização, que restringe o acesso aos elementos de identificação do denunciante, permitindo que os dados não possam ser associados a um indivíduo, exceto por meio de informações adicionais mantidas separadamente com a ouvidoria setorial competente. Além disso, a Plataforma Fala.BR permite a rastreabilidade, identificando os acessos de agentes públicos que visualizaram o conteúdo da denúncia.

Sublinha-se que cabe a cada órgão e entidade adotar medidas para que o recebimento de denúncias ocorra exclusivamente por meio de suas unidades de ouvidoria, e, ainda, providenciar o pronto encaminhamento às unidades de ouvidoria no caso de recebimento por outros meios. Os procedimentos de ouvidoria para o tratamento de denúncias são regulamentados por normativo específico da CGU, contido na Seção IV do

Quanto à retaliação, sem prejuízo da criação de políticas internas antirretaliação pelos órgãos e entidades, a CGU é responsável por receber e investigar casos de retaliação praticados por agentes públicos de órgãos e entidades do Executivo Federal, conforme estabelecido pelo Decreto nº 10.153, de 2019, que dispõe sobre as salvaguardas de proteção à identidade dos denunciante de ilícitos e irregularidades praticados contra a administração pública.

Nos termos do referido decreto, fica estabelecida a proteção contra retaliações a denunciantes, bem como medidas de reparação e incentivo à realização de denúncias, como: reforço ao papel da ouvidoria como centralizadora do recebimento de denúncias; criação de marcos processuais claros para fins de concessão de garantias contra retaliação; criação de procedimento centralizado na CGU para recebimento e apuração de denúncias de retaliação; possibilidade de a CGU adotar medidas acautelatórias e determinar medidas protetivas para fazer cessar a retaliação ao eventual risco ao denunciante.

Item 5. O governo já identificou falhas nos processos internos de prevenção ao assédio nos ministérios, especialmente no Ministério da Justiça, no Ministério dos Direitos Humanos e no Ministério das Mulheres? Se sim, quais são as medidas que estão sendo tomadas para corrigir essas falhas e evitar que novos casos de assédio aconteçam?

A Controladoria-Geral da União (CGU), por meio da Ouvidoria-Geral da União (OGU), atua na orientação e regulamentação da atuação das unidades de ouvidoria e tem promovido o desenvolvimento de medidas de prevenção e enfrentamento ao assédio, com foco na capacitação das unidades setoriais do SisOuv. Além de ações de monitoramento pontual, são realizadas iniciativas abrangentes, envolvendo todas as unidades federais, incluindo os ministérios. Especificamente no Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania (MDHC), foi realizado, em setembro de 2024, pela Ouvidoria-Geral da União, uma orientação técnica específica para equipe de Ouvidoria sobre o tratamento de denúncias de assédio e discriminação.

Ao longo da gestão ações continuadas de gestão nesse tema são realizadas, com por exemplo, em março de 2023, a CGU publicou o Guia Lilás, que reúne diretrizes para a prevenção e o tratamento de casos de assédio moral, assédio sexual e discriminação no âmbito da Administração Pública Federal. Desde então, diversas ações de sensibilização e capacitação foram realizadas, alcançando mais de 7,6 mil pessoas apenas no ano de 2024.

Adicionalmente, a CGU tem ampliado a disseminação de informações sobre o tema por meio de palestras, transmissões ao vivo, rodas de conversa e oficinas. O Guia Lilás, atualizado em novembro de 2024, foi disponibilizado em versão digital (PDF) para amplo acesso, e impresso para a Rede de Acolhimento das Setoriais do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação (PFEPAD).

No âmbito da agenda de integridade, há uma dedicação a difundir boas informações sobre o tema, preparando as unidades de acolhimento e de ouvidoria para bem acolher e tratar relatos e denúncias sobre o tema.

Item 6. O que está sendo feito para garantir que as denúncias de assédio no Ministério da Justiça e em outras pastas, como o Ministério dos Direitos Humanos e o Ministério das Mulheres, sejam tratadas de maneira uniforme e com a devida seriedade, sem favorecimentos ou omissões?

O tratamento de denúncias de assédio no âmbito do Governo Federal adota uma abordagem integrada que abrange desde o recebimento das denúncias até a apuração e eventual responsabilização. Em relação aos procedimentos iniciais, as ouvidorias desempenham função central, uma vez que além do acolhimento, recebem as manifestações e analisam previamente as informações. A atuação dessas unidades é regida por dispositivos legais que estabelecem orientações e procedimentos específicos para garantir um tratamento adequado, além de serem acompanhadas pela CGU, no âmbito do SisOuv.

A CGU, por meio da Ouvidoria-Geral da União (OGU), monitora o tratamento dispensado às manifestações de ouvidoria nas diversas unidades setoriais, incluindo o Ministério da Justiça, o Ministério dos Direitos Humanos e o Ministério das Mulheres. Caso sejam identificadas inconformidades, a CGU atua de forma pontual, solicitando esclarecimentos ou orientando a reabertura de demandas quando

necessário.

Um dos mecanismos importantes para garantir a rastreabilidade e a integridade das denúncias é a Plataforma Fala.BR, uma vez que os registros não podem ser excluídos. Ademais, o painel público de ouvidorias disponibiliza, em transparência ativa, as principais métricas sobre a atuação das ouvidorias, incluindo o tempo de resposta, conforme estabelecido pela Lei nº 13.460/2017, o número de denúncias habilitadas – aquelas encaminhadas para as unidades apuratórias - e os casos arquivados, com suas respectivas justificativas.

Adicionalmente, a edição e disseminação do “Guia Lilás: prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal” tem por objetivo apresentar orientações para a análise dos relatos que chegam à Administração, a partir de uma matriz de avaliação da gravidade de condutas. Essas medidas visam garantir que todas as denúncias sejam tratadas uniformemente, com o devido compromisso pelos órgãos e entidades.

Item 7. Como o governo se posiciona em relação ao aumento das denúncias de assédio em ministérios com um histórico de atuação na defesa dos direitos humanos, das mulheres e da igualdade?

Quando o governo investe em políticas de escuta qualificada, acolhimento seguro e garantia de encaminhamentos efetivos, cria-se um ambiente mais propício para que vítimas se sintam encorajadas a relatar situações de assédio. Ou seja, mais denúncias podem ser, na verdade, um sinal de que os canais estão funcionando, que há transparência e que o silêncio está sendo rompido.

Nesse sentido, o governo se posiciona reafirmando seu compromisso com o enfrentamento ao assédio e à discriminação, promovendo espaços institucionais seguros, fortalecendo estruturas como as ouvidorias e comissões de ética, e estimulando a cultura da responsabilização e da prevenção. O foco está em garantir que todas as pessoas tenham seus direitos respeitados, especialmente em instituições cuja missão é justamente proteger esses direitos.

Item 8. O que está sendo feito para assegurar que as políticas de direitos humanos, que deveriam ser exemplares, sejam implementadas com a mesma seriedade dentro do próprio governo?

A implementação de políticas públicas específicas de direitos humanos fogem ao escopo desta Controladoria-Geral da União.

Item 9. Quais ações o governo planeja tomar para garantir um ambiente de trabalho mais seguro e respeitoso para todos os servidores públicos?

O governo federal está comprometido em promover um ambiente de trabalho mais seguro e respeitoso para todos os servidores públicos, envolvendo diversos atores governamentais. A criação do Grupo de Trabalho Interministerial para a construção do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e a promulgação dos Decretos nº 12.174 e nº 12.122, ambos de 2024, são marcos importantes nesse processo. O primeiro decreto estabelece garantias trabalhistas a serem observadas na execução de contratos administrativos na administração pública federal, incluindo cláusulas que tratam da recepção e do tratamento de denúncias de discriminação, violência e assédio no ambiente de trabalho. Considerando que o governo federal conta com mais de 70 mil terceirizados atuando nas instituições, conforme informações da [Agência Brasil](#), essa medida é fundamental para assegurar um ambiente de trabalho seguro para todos. O segundo decreto, institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD), que orienta as organizações a institucionalizarem a prevenção e o enfrentamento dessas questões.

O PFPEAD tem como objetivo combater todas as formas de violências decorrentes das relações de trabalho, em especial o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação.

A criação do PFPEAD representa uma ação estruturada para garantir um ambiente de trabalho mais seguro, respeitoso e inclusivo para todos os servidores públicos. O programa se baseia em um conjunto de diretrizes e ações concretas, com a participação ativa dos órgãos e entidades da administração pública, que

devem implementar planos setoriais específicos para o combate a esses comportamentos nocivos.

O PFPEAD é composto por um Plano Federal, estabelecido pela Portaria MGI nº 6.719/2024, e por Planos Setoriais que devem ser elaborados pelos órgãos e entidades da administração pública federal, direta, autárquica e fundacional. Os Planos Setoriais têm como objetivo a implementação e o monitoramento das ações do programa. É um documento em que cada órgão ou entidade define quais ações de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação pretende implementar em suas unidades, bem como as formas de monitoramento dessas ações.

O modelo de implementação dos planos setoriais permite que cada órgão desenvolva suas próprias ações específicas. Isso garante que as soluções adotadas sejam personalizadas, mas sempre dentro de uma estrutura nacional, garantindo uniformidade e coerência nas ações do governo federal.

A CGU presta fundamental apoio aos sistemas e funções de integridade (Sitai, SisOuv, Siscor e SCI), cuja atuação é de extrema relevância para a construção coordenada dos Planos Setoriais.

Item 10. O governo tem investido em treinamentos, campanhas de conscientização e aprimoramento das políticas internas de combate ao assédio em todos os ministérios?

O governo federal vem implementando uma série de medidas estruturadas por meio do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD) para fortalecer a política de combate a essas práticas na administração pública.

A CGU, por sua vez, tem promovido capacitações, reuniões, publicação e distribuição de materiais.

O Guia Lilás, em sua segunda versão de novembro de 2024, apresenta orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. O novo documento traz questões de gênero e raça como algo central nessa temática, além de aprofundar um pouco mais a atuação da Corregedoria e inserir novos repertórios para que gestores e pessoas que atuam na Administração Pública possam debater sobre o assunto.

Essa segunda edição é fruto de um debate técnico que aconteceu ao longo da construção do Programa Federal de enfrentamento aos assédios. A produção do guia envolveu aprendizados com órgãos, como o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e o Ministério da Igualdade Racial (MIR), aprofundando a discussão sobre racismo e outras formas de discriminação no serviço público. As novidades do guia, coordenado pela Ouvidoria-Geral da União (OGU), foram baseadas nessa agenda de assédio, como as questões de gênero e raça. Essa versão aprofunda o debate sobre discriminação, trazendo capacitismo, LGBT, LGBTQIfobia, gordofobia e do racismo.

O guia incorpora ainda uma matriz de avaliação da violência, que auxiliará ouvidorias, redes de acolhimento e corregedorias na análise de casos, além de abordar mediação de conflitos e “conversas difíceis”. O tema está sendo tratado com a perspectiva de que nem todo conflito é um assédio, mas pode constituir um comportamento inadequado, e eventualmente corrigido através de mediação, de um espaço de vocalização institucional.

A CGU reconhece que a mudança cultural nas organizações públicas não ocorre da noite para o dia: requer diálogo contínuo e comprometimento a longo prazo. O Guia se propõe a ser um aliado essencial para toda a administração pública (servidores, empregados públicos, trabalhadores, gestores, ouvidorias e corregedorias, entre outros atores), oferecendo apoio e orientação valiosos durante conversas difíceis e tomadas de decisão.

Também merecem destaque as diversas ações de capacitação que o governo federal tem realizado nas unidades de ouvidorias do SisOuv, destacadamente, sob o guarda-chuva do “Guia Lilás na Prática”. Além do apoio que essas mais de 300 unidades de ouvidorias recebem para estarem aptas a receber, a fazer uma primeira análise e a encaminhar para apuração, nas corregedorias, as denúncias de assédio sexual.

Complementando essas iniciativas, a página das ouvidorias no portal Gov.BR concentra materiais de apoio e orientações para aprimorar a atuação dos órgãos no tratamento de denúncias e na promoção de ambientes de trabalho respeitosos. De igual forma, a Escola Nacional de Administração Pública (Enap) disponibiliza trilha de aprendizagem no tema de enfrentamento aos assédios e discriminação.

Esses esforços integram uma estratégia abrangente para consolidar uma cultura organizacional pautada

pelo respeito e pela igualdade em todos os ministérios.

Item 11. O governo possui algum plano para monitorar e avaliar periodicamente a implementação de políticas internas de prevenção ao assédio nas pastas envolvidas, como o Ministério da Justiça, o Ministério dos Direitos Humanos e o Ministério das Mulheres? Se sim, quais são os parâmetros e prazos estabelecidos para essa avaliação?

Sim, o Decreto nº 12.122, de 2024, prevê a instituição de um comitê gestor com a finalidade de promover, apoiar e acompanhar a implementação do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, que foi instituído pela Portaria Conjunta CGU/MGI nº 79, de 2024.

Por sua vez, a Portaria MGI nº 6.719, de 2024, estabelece o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, suas Autarquias e Fundações. De acordo com essa portaria, os órgãos e entidades deverão aprovar e publicar, ou revisar, seus planos específicos de prevenção e enfrentamento das práticas de assédio e discriminação.

Além disso, os órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional devem apresentar relatórios anuais ao comitê gestor, contendo informações sobre o desenvolvimento das ações de seus planos setoriais de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação.

A sistemática de avaliações e demais especificações está em fase de construção pelo comitê gestor, do qual a CGU faz parte. Essas medidas visam garantir um monitoramento eficaz e uma avaliação contínua das políticas implementadas, assegurando que as ações sejam efetivas e que um ambiente de trabalho seguro e respeitoso seja promovido em todas as pastas envolvidas.

Item 12. Diante do aumento das denúncias, o governo está disposto a criar um mecanismo de acompanhamento externo e independente para garantir que as investigações sejam feitas de forma imparcial e transparente?

A Controladoria-Geral da União (CGU) tem participado de discussões que buscam modernizar o regime disciplinar da Administração Pública Federal, tornando-o mais aderentes à realidade atual e capaz de lidar com os desafios contemporâneos, incluindo questões sensíveis como o assédio e discriminação. Espera-se, assim, oferecer maior clareza e efetividade na condução de apurações disciplinares, além de reforçar as ferramentas de prevenção e conscientização no ambiente institucional.

A proposta inclui ajustes normativos que promovam celeridade e rigor nos processos, garantindo a proteção das vítimas e a responsabilização de condutas inadequadas, bem como a criação de diretrizes mais claras sobre comportamentos esperados no serviço público.

Item 13. Haverá algum tipo de punição ou responsabilização pública para aqueles que forem identificados como responsáveis por atos de assédio no âmbito desses ministérios? Quais serão?

Sim. Os atos de assédio não possuem previsão expressa como ilícito funcional na Lei nº 8.112/90, que institui o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Entretanto, a partir de entendimentos já consolidados pela Advocacia-Geral da União e pela Controladoria-Geral da União, junto ao Parecer nº 0015/2023/CONSUNIAO/CGU/AGU, à Nota Técnica nº 3285/2023/CGUNE/DICOR/CRG e à Nota Técnica nº 93/2024/CGUNE/DICOR/CRG, os atos de assédio sexual e moral podem ser tipificados no art. 117, IX e art. 132, V, da Lei nº 8.112/90, quando presentes os elementos caracterizadores de cada tipo, sendo passíveis de pena de demissão.

Item 14. O governo garantirá que não haja impunidade em casos de assédio dentro das suas próprias estruturas?

O governo está comprometido em garantir que não haja impunidade em casos de assédio dentro de suas estruturas. O primeiro passo nesse processo é reconhecer o que constitui assédio e o que não o é, promovendo a sensibilização dos gestores e capacitando a administração pública para acolher as vítimas de forma adequada. É fundamental orientar sobre o devido registro de denúncias, assegurando que as vítimas se sintam apoiadas ao buscar ajuda.

As ouvidorias públicas são primordiais nesse contexto, pois são responsáveis por receber e analisar previamente as informações contidas nos relatos. Elas devem verificar se os dados apresentados são suficientes para que os registros possam avançar para as áreas de apuração. Essas áreas, por sua vez, atuam de acordo com ritos específicos, garantindo o respeito à ampla defesa e ao contraditório. Essa abordagem estruturada propicia que todas as denúncias sejam tratadas com seriedade, promovendo um ambiente de trabalho seguro e respeitoso, onde comportamentos inadequados sejam devidamente investigados e responsabilizados.

Item 15. Por fim, solicita-se o fornecimento de informações complementares que o senhor Ministro da CGU entenda como pertinentes, sobre as ações que está tomando para lidar com as denúncias e reforçar a responsabilidade no combate ao assédio no ambiente de trabalho

A Controladoria-Geral da União (CGU) tem adotado diversas ações para fortalecer a responsabilidade e a integridade no combate ao assédio e à discriminação no ambiente de trabalho. Uma das principais iniciativas foi a participação na elaboração do Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, que instituiu o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação. O programa estabelece diretrizes e mecanismos para prevenir e tratar essas condutas no âmbito da administração pública federal, reforçando a necessidade de um ambiente organizacional seguro e respeitoso.

Além disso, para regulamentar e implementar o Programa, foram editadas a Portaria Conjunta MGI/CGU nº 79/2024, que criou o Comitê Gestor do Programa e a Semana de Mobilização sobre o tema, e a Portaria MGI nº 6.719/2024, que instituiu um Plano Federal de ações estratégicas para prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação.

Outro marco importante foi o lançamento, em novembro de 2024, da 2ª edição do Guia Lilás, um material fundamental para orientar gestores e servidores sobre a prevenção e o tratamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no setor público. A nova edição do guia incorporou atualizações normativas, melhores práticas e exemplos de casos concretos, além de diretrizes para aprimorar a atuação das ouvidorias e orientar os servidores.

Com o objetivo de capacitar os profissionais envolvidos no tratamento dessas manifestações, a CGU promoveu diversas formações em 2024. No âmbito do Programa de Formação Continuada em Ouvidoria (PROFOCO), foram realizadas oficinas, seminários e cursos com temas específicos sobre assédio e discriminação, incluindo os módulos "Jornada da Denúncia de Assédio Sexual: da Ouvidoria à Corregedoria", que abordaram o acolhimento e o tratamento dessas denúncias. Além disso, foi lançado o curso "Educação Étnico-Racial e Protocolo de Acolhimento e Tratamento de Denúncias de Racismo", voltado para servidores de ouvidorias públicas. Ao longo do ano, essas iniciativas contaram com mais de 7,6 mil servidores de todas as esferas capacitados.

A CGU também aprimorou os mecanismos de denúncia e transparência no tratamento de casos de assédio e discriminação. Na Plataforma Fala.BR, foram implementados formulários específicos para denúncias dessa natureza, facilitando o registro e a análise dos casos, o que resultou em maior agilidade e qualidade no encaminhamento das manifestações. A integração da plataforma com o sistema ePAD (Sistema de Apuração de Denúncias das Corregedorias) trouxe mais eficiência e transparência ao acompanhamento dessas denúncias.

O fortalecimento do Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo Federal (SisOuv) também foi uma prioridade, com a publicação da Portaria Normativa nº 116/2024, que padronizou e otimizou o funcionamento das ouvidorias. Essa medida resultou em maior integração entre as unidades e na redução de esforços duplicados, promovendo o uso mais eficiente dos recursos públicos.

Além disso, a CGU investiu em inovação cidadã, utilizando metodologias participativas para avaliar e aprimorar os serviços públicos. Além disso, foram realizados eventos ao vivo recorrentes, como as edições do "De olho no Fala.BR", para divulgar atualizações do sistema e capacitar agentes de ouvidoria. Também houve a realização de diálogos setoriais e encontros com as unidades do Sistema de Ouvidoria, permitindo maior troca de experiências e alinhamento estratégico.

A supervisão técnica e o monitoramento das unidades setoriais seguiram com a continuidade das avaliações do Ciclo Avaliativo do SisOuv, que em 2024 realizou 82 avaliações e expediu mais de 1.100 recomendações. Além disso, foi iniciado o 2º Ciclo de Autoavaliação de Maturidade do SisOuv,

permitindo que as unidades avaliem seu nível de desenvolvimento e identifiquem pontos de melhoria.

Essas iniciativas refletem o compromisso da CGU com a criação de um ambiente de trabalho mais ético, inclusivo e livre de assédio e discriminação, garantindo que as denúncias sejam tratadas com a seriedade e a eficiência necessárias, além de reforçar a participação social e a transparência no setor público.



Documento assinado eletronicamente por **ADEMIR PEDRO VILACA JUNIOR, Chefe da Assessoria para Assuntos Parlamentares e Federativos**, em 15/04/2025, às 19:05, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.

A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://super.cgu.gov.br/conferir> informando o código verificador 3590149 e o código CRC D583EB4C

Referência: Processo nº 00190.102925/2025-61
SEI nº 3590149