

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

**Política de Enfrentamento ao
Assédio Moral, ao Assédio Sexual
e à Discriminação da
Controladoria-Geral da União**



agosto • 2023

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

Setor de Indústrias Gráficas (SIG), Quadra 02, Lotes 530 a 560
Edifício Sohest - Brasília - DF / CEP: 70610-420
cgu@cgu.gov.br

VINÍCIUS MARQUES DE CARVALHO

Ministro da Controladoria-Geral da União

VÂNIA LÚCIA RIBEIRO VIEIRA

Secretária-Executiva

CLÁUDIO TORQUATO DA SILVA

Secretário-Executivo Adjunto

RONALD DA SILVA BALBE

Secretário Federal de Controle Interno

RICARDO WAGNER DE ARAÚJO

Corregedor-Geral da União

ANA TÚLIA DE MACEDO

Secretária Nacional de Acesso à Informação

ARIANA FRANCES CARVALHO DE SOUZA

Ouvidora-Geral da União

IZABELA MOREIRA CORREA

Secretária de Integridade Pública

MARCELO PONTES VIANNA

Secretário de Integridade Privada

Diagramação: Assessoria de Comunicação Social • Ascom / CGU

Foto da capa e ilustrações internas baseadas em: <https://www.freepik.com>

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

Copyright © 2023 Controladoria-Geral da União



CONTEÚDO

MENSAGEM DO MINISTRO	4
1. INTRODUÇÃO	6
2. ABRANGÊNCIA	7
3. REFERÊNCIAS	8
4. DAS DEFINIÇÕES	9
5. DA FINALIDADE	12
6. DOS PRINCÍPIOS	13
7. DAS DIRETRIZES DA CULTURA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO	15
8. DAS RESPONSABILIDADES	17
9. DOS EIXOS	18
10. ORIENTAÇÃO PARA DENÚNCIAS	19
11. CONSIDERAÇÕES FINAIS	20

MENSAGEM DO MINISTRO

Na Controladoria-Geral da União (CGU), assumimos o firme compromisso de estabelecer um ambiente de trabalho livre de assédio moral, assédio sexual e de todas as formas de discriminação para as pessoas que fazem parte da nossa instituição.

É responsabilidade da alta administração, de todos os gestores e todas as gestoras nos empenharmos em liderar pelo exemplo, respeitando os princípios éticos e profissionais e adotando uma postura de total intolerância em relação ao assédio moral, assédio sexual e à discriminação no âmbito da CGU.

Vivemos em uma sociedade em transformação, em que antigos hábitos e costumes tolerados ou minimizados pelo silenciamento de pessoas vulnerabilizadas e de coletividades já não são aceitos.

Precisamos assumir nossa responsabilidade como lideranças de uma instituição que se orgulha pelo seu papel de garantidora do uso adequado dos recursos públicos. E não há como falar deste tema sem tratar da parte mais essencial e fundamental para nossa existência: as pessoas que constituem cada uma das unidades organizacionais que compõem a CGU.

Em nossa instituição, como órgão de controle interno do Poder Executivo federal e como indutora de instituições – públicas e privadas – mais comprometidas e maduras quanto ao tema da integridade, temos o dever de liderar o processo de transformação que a sociedade contemporânea anseia.

Isso implica contribuir para a construção de ambientes de trabalho mais justos, equânimes e diversos. Porque uma organização é formada por pessoas e suas relações. E se a troca, a construção e os diálogos não podem ser francos e abertos porque há formas excludentes de tratamento, a contribuição coletiva se apequena e as pessoas mais oprimidas são vulnerabilizadas, tendo seu potencial humano e profissional comprometido.

Devemos estar atentos e atentas a qualquer sinal de assédio ou discriminação, agindo imediata e concretamente para e tomar as medidas apropriadas diante da situação. Além disso, é nosso dever buscar constantemente maneiras de garantir que as vítimas sejam prontamente acolhidas e tenham seus direitos respeitados ao decidir denunciar ou não.

Acreditamos firmemente que, ao enfrentarmos de forma dura todas as formas de assédio e discriminação, ao abrir espaços para revisão de práticas e relações interpessoais em âmbito institucional, podemos criar um ambiente de trabalho saudável para todas as pessoas que integram a CGU, promovendo uma cultura de respeito, igualdade e bem-estar.

A alta administração da CGU e suas lideranças reafirmam a sua responsabilidade de combater o assédio moral, o assédio sexual e todas as formas de discriminação. Ao implementarmos medidas de prevenção, acolhimento, apuração, responsabilização e monitoramento, garantiremos a plena realização do direito de trabalhar em um ambiente justo, equânime, diverso, seguro e respeitoso para todas as pessoas que atuam na CGU e que mantém relações com a instituição, independentemente de sua posição, identidade de gênero, orientação sexual, raça, etnia ou qualquer outra característica pessoal.

MINISTRO VINÍCIUS DE CARVALHO

Agosto de 2023

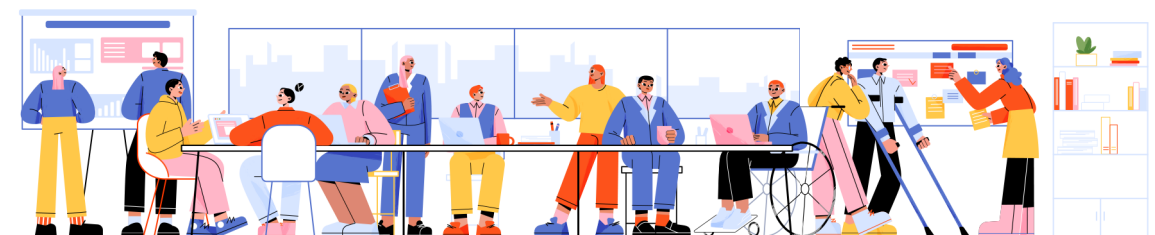
1. INTRODUÇÃO

A presente Política tem por objetivo estabelecer diretrizes, princípios e responsabilidades, bem como definir os eixos de atuação e procedimentos, visando orientar, divulgar e implementar mecanismos de prevenção, acolhimento, tratamento e análise de relatos e denúncias referentes a casos de assédio moral, assédio sexual e a todas as formas de discriminação na CGU, bem como mecanismos de investigação dos casos, responsabilização dos envolvidos e remediação e restauração do ambiente de trabalho, de forma a proporcionar um espaço justo, equânime, diverso, seguro, respeitoso, saudável, ético e livre de condutas inadequadas.

Reconhecemos que o **assédio moral**, o **assédio sexual** e **todas as formas de discriminação**, baseadas em raça, etnia, cor, sexo, identidade e expressão de gênero, orientação sexual, aparência física, idade, religião, deficiência, opinião política e origem econômica e social são inaceitáveis em qualquer circunstância, pois violam os direitos fundamentais da pessoa humana e prejudicam a saúde física e mental das vítimas.

Além disso, reconhecemos que a pessoa assediada integra, muitas vezes, algum grupo que já sofre discriminação, tais como mulheres, pessoas com deficiência, pessoas idosas, negras, minorias étnicas, população LGBTQIAP+, dentre outros. O assédio é uma prática que se aproveita da desigualdade de poder presente nas relações de trabalho, bem como da posição social de certos grupos.

Esta política de enfrentamento e combate aos assédios e à discriminação é destinada a todos os servidores e servidoras, estagiárias e estagiários, terceirizados e terceirizadas que compõem as equipes da CGU. Não seremos coniventes com comportamentos inadequados e inaceitáveis que contrariem esta política e tomaremos medidas incisivas para prevenir, identificar e responsabilizar as pessoas que praticarem tais atitudes.



2. ABRANGÊNCIA

Esta política se aplica a todas as pessoas, servidoras e servidores, terceirizadas e terceirizados, estagiárias e estagiários que trabalham na CGU.



3. REFERÊNCIAS

- a) Os fundamentos da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, a proibição de todas as formas de assédio e de discriminação, bem como o direito à segurança, à saúde, ao trabalho e à honra, previstos nos arts. 1º, incisos III e IV; 3º, IV; 5º, incisos X; 6º; 7º, inciso XXII; 39, § 3º; e 170, caput, da Constituição da República Federativa do Brasil;
- b) O direito a um mundo do trabalho livre de violência e assédio, nos termos da Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho – OIT;
- c) A promoção da integridade no serviço público, apoiada em valores positivos de conduta, consubstanciada no Guia Lilás, aprovado pela Portaria Normativa CGU nº 58, de 07 de março de 2023; e
- d) O Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e a Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal, instituído pela Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023.

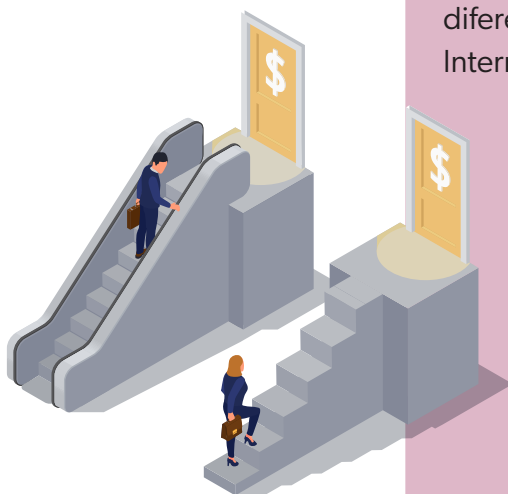
4. DAS DEFINIÇÕES

ASSÉDIO MORAL: conduta abusiva que expõe pessoas ou grupos a situações hostis e de humilhação, constrangimento, intimidação, agressividade e menosprezo, causando-lhes sofrimento psíquico ou físico, interferindo negativamente tanto na sua vida pessoal quanto na sua vida profissional e degradando o clima de trabalho. Tais violências são frequentemente direcionadas a mulheres, especialmente em razão de gravidez, do período de amamentação e da responsabilidade familiar, a servidores(as) terceirizados e pessoas negras e LGBTQIAP+, e podem se manifestar por meio de comportamentos inapropriados, microagressões e na criação de ambientes intimidatórios, hostis e tóxicos. O assédio moral pode ocorrer entre colegas, no mesmo nível hierárquico, ou entre chefe e subordinado.



ASSÉDIO SEXUAL: comportamento ou atitude sob forma verbal, não verbal ou física, de teor íntimo e sexual, considerado desagradável, indesejado, ofensivo e impertinente pela vítima. O assédio sexual se caracteriza pelo não consentimento da pessoa assediada. Trata-se de conduta que é tipificada como crime pelo ato de constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. (Código Penal, art. 216-A). O assédio sexual pode se manifestar por meio de mensagens escritas, gestos, cantadas, piadas, insinuações, chantagens ou ameaças; ou seja, de maneira sutil ou explícita, não sendo o contato físico requisito para a configuração do assédio sexual, bastando que ocorra a perseguição indesejada. É direito de toda pessoa não aceitar conviver com cantadas, gracejos, toques ou outros comportamentos que, de alguma forma, causem incômodo, mesmo que para as outras pessoas ou para a sociedade isso pareça natural e inofensivo.

IMPORTUNAÇÃO SEXUAL: praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro, caracterizado por crimes sexuais contra vulnerável. (Lei nº 13.718/2018).



DISCRIMINAÇÃO: toda forma de tratamento desigual ou injusto, como distinção, exclusão, restrição ou preferência, fundamentada em algum tipo de preconceito. Toda discriminação tem origem na diferença entre pessoas. A Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) compreende a discriminação como toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outro que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão. A discriminação ou o preconceito devido a raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional é crime, conforme o Art. 140 do Código Penal e a Lei 7.716/89. A injúria racial, antes tratada como um delito menos grave no Código Penal, foi equiparada ao crime de racismo pela Lei 14.532/23. Além disso, desde junho de 2019, o Supremo Tribunal Federal (STF) equiparou a LGBTfobia aos crimes raciais

VÍTIMA: pessoa diretamente impactada pela conduta alegada.



DENUNCIANTE: pessoa que apresenta a(s) denúncia(s), podendo ser a vítima ou quem tenha conhecimento do fato.

REGISTRO DA DENÚNCIA: registro das informações, materialidades e envolvidos no sistema de ouvidorias Fala.Br, link <https://falabr.cgu.gov.br/>.



ACOLHIMENTO: procedimento de escuta qualificada, sem emissão de julgamentos por parte dos profissionais que acolhem, com a efetivação de registro dos fatos e realização de encaminhamentos necessários, com respeito à intimidade, à vida privada e ao sigilo das informações recebidas. Como procedimento complexo que visa à efetividade do atendimento à demanda, inclui tanto a escuta como os encaminhamentos necessários à saúde e integridade da vítima e à denúncia.

SAÚDE NO TRABALHO: processo de construção contínua, que busca assegurar os meios e condições para a construção de uma trajetória em direção ao bem-estar físico, mental e social, considerada a especificidade do ambiente de trabalho.

APURAÇÃO INFORMADA POR TRAUMA: apuração capacitada em técnicas de condução de entrevista com pessoas que possam ter experienciado o trauma, dada a especificidade destas situações.

5. DA FINALIDADE

Instituir a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e a Discriminação no âmbito da Controladoria-Geral da União, a fim de promover um ambiente de trabalho digno, justo, equânime, diverso, seguro, respeitoso para todos por meio da conscientização e da mudança de cultura e de comportamento das pessoas que integram a CGU e da adoção de mecanismos que possibilitem a prevenção à prática de condutas inapropriadas e inaceitáveis; o acolhimento, tratamento e análise de relatos e denúncias recebidas referentes a casos de assédio moral, assédio sexual e a todas as formas de discriminação; e o desenvolvimento de mecanismos de apuração e investigação dos casos, devida responsabilização dos envolvidos, bem como de remediação e restauração do ambiente de trabalho afetado.

6. DOS PRINCÍPIOS

UNIVERSALIDADE: a CGU deve estabelecer padrões de conduta profissional e promover mudanças organizacionais que priorizem a saúde, o bem-estar, a segurança e o desenvolvimento de todas as pessoas da organização.



COMPROMISSO INSTITUCIONAL: a alta gestão da CGU deve se comprometer com o enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual e a discriminação, desenvolvendo ações de natureza estratégica que sejam refletidas nos níveis tático e operacional da organização.

ABORDAGEM CENTRADA NA VÍTIMA: os mecanismos de enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual e a discriminação devem ser centrados no apoio e no acolhimento à vítima. ao longo do processo de recebimento de relato ou denúncia de casos de assédio e discriminação buscam-se soluções que possam reparar os danos infligidos à(s) vítima(s). Para tanto, é crucial dar ouvidos à sua vontade e respeitar suas decisões ao longo do processo. É imperativo informar a vítima sobre as opções disponíveis e oferecer apoio para que ela possa tomar suas próprias decisões.



PREVENÇÃO: compromisso com realização de ações de prevenção ao assédio moral, ao assédio sexual e a discriminação, promovendo atividades continuadas de capacitação, letramento e sensibilização.

RESOLUTIVIDADE: Os procedimentos para a denúncia de casos e suspeitas, bem como para a apuração, devem ser bem definidos e amplamente divulgados às pessoas da CGU, com vistas à celeridade, ao controle dos atos e à preservação da vítima.



CONFIDENCIALIDADE: as identidades de denunciantes e testemunhas devem ser protegidas a fim de evitar exposição e/ou retaliações, com o envolvimento mínimo de pessoas capacitadas para o tratamento da denúncia, para encorajar a vítima a denunciar e para preservar a sua intimidade, sem medo de represálias.

RESPEITO À DIVERSIDADE E IGUALDADE: A garantia de que todas as pessoas, independentemente de sua origem, gênero, orientação sexual ou qualquer outra característica, sejam protegidas, respeitadas e que se sintam representadas nas equipes que trabalham nos Eixos desta Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e a Discriminação na CGU.



7. DAS DIRETRIZES DA CULTURA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO

Devem ser garantidos a todos os integrantes da CGU a capacitação e o letramento sobre os comportamentos que são ou não enquadráveis no que toca aos conceitos de assédio moral, assédio sexual e discriminação, seja para avaliar condutas alheias, seja para pautar condutas próprias. Ademais, devem ser asseguradas as melhores condições possíveis para que eventuais ocorrências de assédio ou discriminação sejam adequadamente relatadas e tratadas.

Para tal, a CGU deverá garantir a observância do que segue:

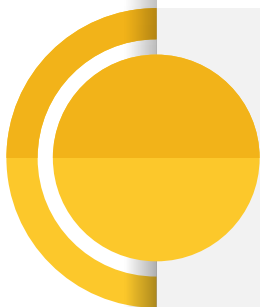
- Construção de um ambiente laboral inclusivo, em que os servidores executem suas tarefas com sinergia produzindo uma cultura de convivência que inclua a diversidade;
- Tratamento das situações trazidas ao conhecimento dos gestores através de relatórios com histórico que permitam a visualização macro das ocorrências e propositura de ações;
- Disponibilização de materiais educativos sobre o tema;
- Permanente promoção de eventos de capacitação, esclarecimento e conscientização sobre o tema, voltado ao corpo funcional e aos dirigentes;
- Aprimoramento e expansão de práticas de análise do clima organizacional, dos riscos psicossociais e, especialmente, do absenteísmo, com ênfase em mudanças repentinas nos padrões normalmente observados e em áreas dados estatisticamente discrepantes;
- Práticas administrativas e gerenciais aplicadas de forma isonômica, com tratamento justo e respeitoso, com igualdade e equilíbrio de gênero nas lideranças;
- Apoio psicológico às pessoas vitimadas, ou que assim se entendam;
- Reparação a quem foi submetida ao comportamento inadequado, na medida proporcional aos danos causados;
- Promoção do contraditório e ampla defesa;
- Responsabilização de quem praticou as condutas inadequadas, após o devido processo apuratório;
- Consistência, proporcionalidade e adequação sancionatória, em linha com os processos disciplinares estabelecidos;

- Utilização da Plataforma Fala.BR como canal de recebimento e encaminhamento de denúncias, reforçando o sigilo;
- Orientação permanente ao corpo funcional sobre como buscar apoio e reunir provas;
- Observância do sigilo do atendimento prestado às vítimas;
- Apoio a gestores que precisem lidar diretamente com condutas problemáticas;
- Intervenções no ambiente de trabalho para restaurar a confiança institucional;
- Recebimento de manifestações e reclamações sobre comportamento inadequado para que seja possível lidar com questões antes que se tornem violações tipificadas ou desvios legais;
- Promoção da centralização de informações para elaboração de medidas preventivas efetivas, lidando diretamente com as questões problemáticas identificadas;
- Comunicação expressa do compromisso institucional para correção de falhas, no sentido de não permitir que novos casos ocorram; e
- Prática da escuta qualificada em denúncias, com orientações claras de elementos probatórios para encaminhamento da denúncia, com a observância da gradação de condutas, analisada pelo contexto em que ela acontece, do histórico de relacionamento entre os envolvidos e da combinação entre o tom do que é dito e das ações não-verbais.

8. DAS RESPONSABILIDADES



SECRETARIA-EXECUTIVA: Coordenar no âmbito da CGU as ações de implementação desta Política e gerir o Programa de Integridade da CGU, materializado pelo conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e à aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta.



OUVIDORIA-GERAL DA UNIÃO: Capacitar servidores e lideranças na temática; realizar o acolhimento; receber, preparar e encaminhar os relatos e denúncias; coordenar a Rede de Acolhimento da CGU; divulgar os canais adequados de denúncias; implementar e disseminar campanhas educativas sobre as condutas e os comportamentos que caracterizam o assédio sexual.



SECRETARIA DE INTEGRIDADE PÚBLICA: Apoiar e coordenar a realização de estudos a respeito do tema de modo a subsidiar a definição, a implementação, a avaliação e o aprimoramento das iniciativas.



DIRETORIA DE GESTÃO CORPORATIVA: Incluir as temáticas cobertas por esta Política na trilha de capacitação de servidores e gestores; monitorar o clima organizacional e propor melhorias; buscar identificar a ocorrência de condutas de assédio e discriminação; proporcionar escuta qualificada; dar orientações e possíveis encaminhamentos, de forma independente à realização da denúncia; intervir, antecipadamente, para evitar que queixas e reclamações se tornem casos de assédio e discriminação; apoiar gestores nos casos de assédio e discriminação; desenhar as atribuições e procedimento de rotinas comuns às unidades da CGU de maneira clara, buscando construir um ambiente saudável e transparente.



CORREGEDORIA-GERAL DA UNIÃO: Apurar e julgar fato irregular; realizar a escuta qualificada; apurar a denúncia informada por trauma, envolvendo dirigente, ex-dirigente, servidores estatutários, empregados terceirizados ocorrido no âmbito do trabalho, quando existirem elementos de autoria, materialidade e fundamentação.

9. DOS EIXOS



10. ORIENTAÇÃO PARA DENÚNCIAS

O procedimento de apuração de situação de assédio moral, de assédio sexual e de discriminação é iniciado pela formalização da denúncia.

O registro da denúncia deverá ser realizado por meio da **Plataforma Fala.BR**, disponível no endereço <https://falabr.cgu.gov.br>, acessando a opção “denúncia”, com o respectivo assunto: “assédio sexual”, “assédio moral” e “discriminação.” Poderá ser também recebida presencialmente (e posteriormente registrado no Fala.BR), em atendimento realizado pela equipe de Ouvidoria Interna da CGU, que guardará a confidencialidade, fornecerá as orientações necessárias ao registro da denúncia, e informará sobre os programas de acolhimento da CGU, promovidos pela COGEP.

Caso o/a denunciante se sinta mais confortável em receber o acolhimento em outra unidade, como por exemplo a área de gestão de pessoas (COGEP) ou sua chefia imediata, é importante que, ao final do acolhimento, seja realizado o registro da denúncia na Plataforma Fala.BR.

A Ouvidoria Interna da CGU realizará **análise preliminar** da denúncia registrada, para garantir a existência dos elementos mínimos para apuração, podendo entrar em contato com o/a denunciante, para complementação de informações, se necessário.

A Corregedoria Interna da CGU receberá então a denúncia para investigação e apuração disciplinar, podendo realizar diligências, convocar testemunhas, entre outras possibilidades, conforme Manual de Processo Administrativo Disciplinar.

11. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Será implementada a **rede de prevenção e acolhimento**, composta por profissionais capacitados para lidar com os casos de assédio moral, de assédio sexual e de discriminação dentro da CGU. A rede terá representantes de todas as unidades da CGU, incluindo as superintendências regionais, sendo coordenada pela Ouvidoria-Geral da União.

A Coordenação desta Política é de responsabilidade da Secretaria-Executiva da CGU, que realizará junto às unidades envolvidas a criação de plano de ação que materialize as diretrizes e os eixos descritos nesse documento. As ações constantes no plano de ação serão revistas anualmente e comporão item próprio no Plano de Integridade da CGU.

CONTROLADORIA-GERAL
DA UNIÃO