

“Não seremos coniventes com comportamentos inadequados e inaceitáveis que contrariem esta política”, afirmou a secretária-executiva, Vânia Vieira, em evento de lançamento

A Controladoria-Geral da União (CGU) lançou, nesta sexta-feira (18/08), em Brasília (DF), a Política de Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação. O evento reuniu dirigentes, servidores e colaboradores no auditório do Órgão Central, sendo também transmitido via Teams. A secretária-executiva, Vânia Vieira, apresentou o documento e dados relacionados ao tema. O evento contou ainda com uma mesa de debate, composta pela advogada especializada em gênero, Mayra Cotta, a advogada e sócia fundadora da Gema - Compliance em Equidade, Thayná Yaredy, e a Ouvidora-Geral da União, Ariana de Souza, que fez a mediação.

Durante a apresentação da Política, a secretária Vânia Vieira enfatizou que é preciso estar atento a qualquer sinal de assédio ou discriminação e agir de forma imediata para tomar as medidas apropriadas diante da situação. Segundo ela, é fundamental buscar maneiras de garantir que as vítimas sejam prontamente acolhidas e tenham seus direitos respeitados ao decidir denunciar ou não. “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. Queremos ser referência e inspiração para outros órgãos e entidades federais”, ressaltou a secretária.

Ela também afirmou que a Política é a expressão do compromisso da CGU em criar um ambiente de trabalho saudável e produtivo para todos os integrantes da Casa, promovendo uma cultura de respeito, igualdade e bem-estar e combatendo o assédio moral, o assédio sexual e todas as formas de discriminação.

[Acesse a política na íntegra](#)

Na ocasião, Vânia Vieira apresentou ainda alguns dados produzidos pela Ouvidoria-Geral da União (OGU), Corregedoria-Geral da União (CRG) e Secretaria de Integridade Pública (SIP) sobre denúncias, apuração e prevenção de casos de assédio sexual e moral na Administração Pública Federal. Na área correcional, no período de 2015 a 2019, 42,1% das penas aplicadas foram de suspensão, 31,6% de demissão e 26,3% de advertência. Já os dados referentes ao período de 2020 a 2023 apontam uma mudança qualitativa na penalização dos agentes assediadores da Administração Pública Federal, sendo 51,2% das penas aplicadas de demissão, 41,5% de suspensão e 4,9% de advertência. “Isso mostra a atuação da nossa Corregedoria-Geral da União”, destacou.

No campo das ações preventivas adotadas por órgão do Executivo federal, segundo levantamento realizado pela SIP, 70% dos órgãos e entidades da Administração Pública Federal afirmam que já divulgaram o [“Guia Lilás”](#), elaborado pela CGU neste ano. E as ações realizadas ou previstas em 2023 para o enfrentamento ao assédio e à discriminação se concentram em quatro tipos principais: campanhas ou ações de conscientização; divulgação de canais de denúncia; fornecimento de materiais educativos; e divulgação da legislação e de políticas públicas relacionadas ao tema.

Ainda de acordo com o levantamento da SIP, em relação procedimentos específicos para receber e tratar denúncias de assédio sexual, 58% dos órgãos afirmam não ter procedimentos específicos; 54% informam que não têm outras medidas para prevenir e enfrentar o assédio sexual, além das previstas na Lei 14.540/2023; e 57% informam que as medidas e procedimentos que possuem não constam do Plano de Integridade.

Para a ouvidora-geral da União, Ariana de Souza, é preciso tornar as informações sobre o assunto mais claras e organizadas para servidores e colaboradores. Segundo ela, a interlocução com especialistas sobre o tema robusteceu a publicação dessa política referencial, não só internamente, como também em toda a Esplanada.

Especialistas

Durante a mesa de debate, a advogada especializada em gênero, Mayra Cotta, afirmou que a prevenção e o enfrentamento ao assédio e à discriminação devem fazer parte de uma ampliação da compreensão do que se entende por integridade. “Estamos discutindo esses temas em outras chaves também pertinentes, mas um chefe hoje no serviço público que usa da sua função para constranger ou extorquir uma servidora, pratica um desvio e uma lesão à Administração Pública tão grave quanto um ato de corrupção”, frisou.

A especialista disse ainda que é preciso incorporar o risco de assédio e discriminação nas matrizes de risco tradicional de compliance e de sistemas de integridade. “O enfrentamento ao assédio é um problema de integridade da Administração Pública. Os casos de assédio e discriminação devem servir de aprendizado para o fortalecimento institucional”, defendeu.

Já a advogada e sócia fundadora da Gema - Compliance em Equidade, Thayná Yaredy, destacou que as condutas delimitadas à discriminação racial corroboram com atitudes culturais corriqueiras. “Essa política deve ser efetivamente aplicada para que tenha ferramentas de execução de ponta a ponta. É fundamental o comprometimento ético nacional e populacional para que essa cultura de mudança seja possível e que não percamos de vista a importância da participação nesse processo de construção e de decisão. A diversidade melhora os espaços”, ressaltou.

Política

O objetivo da nova política é 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.

Segundo o documento, 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 Controladoria, incluindo as superintendências regionais, sendo coordenada pela Ouvidoria-Geral da União.

A coordenação do trabalho 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 do projeto. As ações constantes no plano de ação serão revistas anualmente e comporão item próprio no Plano de Integridade da CGU.

A nova política é destinada a todos os servidores, estagiários e terceirizados que compõem as equipes da CGU. Os princípios adotados são a universalidade, o compromisso institucional, a abordagem centrada na vítima, a prevenção, a resolutividade, a confidencialidade, o respeito à diversidade e igualdade. Já os eixos que nortearam o trabalho tratam da prevenção, acolhimento, apuração, responsabilização e monitoramento.

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](#)

Fonte: CGU, em 21.08.2023.