

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

RELATÓRIO TEMÁTICO

**Denúncias de Assédio Sexual  
no Sistema de Ouvidorias  
do Poder Executivo Federal (SisOuv)**

2ª EDIÇÃO

Brasília • 2024

# CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

Setor de Autarquias Sul, Quadra 03, Lote 5/6, Edifício MultiBrasil Corporate  
Brasília/DF - CEP 70070-030

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

## VINÍCIUS MARQUES DE CARVALHO

Ministro da Controladoria-Geral da União

## EVELINE MARTINS BRITO

Secretária-Executiva

## 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

## RELATORIA

JOELMA PACHECO ARAÚJO  
WALDEIR MACHADO DA SILVA

## REVISÃO

FERNANDA STHEFFANE RIBEIRO DOS SANTOS  
SIMONE GAMA ANDRADE  
LAURA APARECIDA BIBERG CORRALEIRO

Diagramação: Assessoria de Comunicação Social • Ascom / CGU

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

---

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	<b>4</b>
<b>2. O QUE É O ASSÉDIO SEXUAL?</b> .....	<b>6</b>
2.1. Classificação do Assédio .....	7
2.2 Da responsabilidade do(a) denunciante .....	7
<b>3. OBJETIVO, ESCOPO E PÚBLICO-ALVO</b> .....	<b>9</b>
<b>4. METODOLOGIA</b> .....	<b>10</b>
<b>5. DAS DENÚNCIAS REGISTRADAS NO PLATAFORMA FALA.BR QUE CONTEMPLAM OS REQUISITOS MÍNIMOS DA ANÁLISE PRÉVIA E DOS EVENTUAIS ATOS SUBSEQUENTES A SEREM ADOTADOS PELA CORREGEDORIA COMPETENTE</b> .....	<b>12</b>
<b>6. RESULTADO DAS ANÁLISES QUANTITATIVAS</b> .....	<b>14</b>
6.1 Segmentos demandados – Manifestações enquadradas como “Assédio Sexual” .....	14
6.2 Manifestações concluídas e arquivadas .....	14
6.3 Tipologia das Manifestações recebidas .....	15
<b>7. RESULTADO DAS ANÁLISES QUALITATIVAS</b> .....	<b>16</b>
7.1. Manifestações desconsideradas no estudo .....	16
7.2. Tipos e formas de assédio sexual .....	17
7.3. Gênero dos envolvidos nos relatos de assédio .....	18
7.4. Agentes Públicos envolvidos nos relatos .....	20
7.5. Relatos de Assédio nas Instituições Federais de Ensino .....	21
<b>8. RESULTADOS DA PESQUISA REALIZADA NAS UNIDADES DO SISOUV.</b> .....	<b>23</b>
8.1. Quantidade de denúncias recebidas (Assédio Moral e Assédio Sexual) .....	23
8.2 Local da prática do potencial assédio sexual relatado. ....	23
8.3 - Ações desenvolvidas pela Ouvidoria Setorial associadas ao tema assédio moral e assédio sexual. ....	24
<b>9. COMPARAÇÃO ASSÉDIO MORAL X ASSÉDIO SEXUAL NO GOVERNO FEDERAL</b> .....	<b>26</b>
<b>10. CONCLUSÃO</b> .....	<b>28</b>

# 1. INTRODUÇÃO

O assédio sexual é um tema relevante para ser debatido na administração pública, estando conectado com o direito de qualquer pessoa que trabalhe no setor público ter um ambiente saudável de trabalho. Psicologicamente saudável, seguro. Em razão de seu impacto, o assédio sexual no ambiente de trabalho deve ser debatido de forma transparente e com medidas que demonstrem o compromisso institucional de se evitar ambientes hostis nos órgãos públicos,

O tema apresenta desafios também na questão da preparação apuratória. Na maioria dos casos é difícil a coleta de provas em situações de assédio sexual, uma vez que tais casos podem não deixar vestígios. A violência, por exemplo, pode ser caracterizada por meio de uma atitude sutil, falada ou apenas insinuada, escrita ou explicitada em gestos. Há também casos em que a situação pode ocorrer em forma de coação, de chantagem, existindo apenas a palavra da pessoa assediada contra a do(a) assediador(a).

A vítima também pode encontrar outras dificuldades na formalização de sua denúncia, como a vergonha de se expor, o receio de retaliação e o de ser vista com desconfiança durante o processo de apuração. Adicionalmente, cita-se que muitas vezes a vítima não sabe ao menos a quais instâncias recorrer para relatar os possíveis casos de assédio sexual sofridos.

Nesse sentido, políticas públicas que priorizem ações de prevenção e enfrentamento ao assédio sexual no ambiente de trabalho visam inibir que trabalhadores sejam expostos aos danos do comportamento assediador, que causam sofrimento psíquico.

No intuito de enfrentar esse tipo de violência, foi publicada a Lei nº 14.540/2023, cujo principal objetivo é o estabelecimento de uma série de medidas práticas de combate a crimes de natureza sexual nos órgãos públicos. A referida Lei, foi fruto da Medida Provisória nº 1.140/2022, que tinha como núcleo a criação de campanhas de enfrentamento ao assédio sexual no âmbito dos sistemas de ensino federal, estadual, municipal e distrital. Contudo, da conversão da medida provisória houve ampliação do escopo para toda administração pública e contemplando não só o assédio, mas também outros crimes de violação da dignidade sexual nas instituições governamentais.

Ainda antes da conversão da Medida Provisória em Lei, a Controladoria-Geral da União, em março de 2023, publicou o Guia Lilás, com orientações para prevenção e tratamento ao assédio sexual e moral e à discriminação no Governo Federal, fomentando o debate do tema, considerado estratégico na atual gestão. A ação foi a contribuição da CGU no âmbito de criação do grupo de Trabalho Interministerial, responsável por elaborar a proposta do Plano de Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação na Administração Pública Federal. Coordenado pelo Ministério da Gestão, o grupo foi por meio do Decreto nº 11.534, de maio de 2023, coordenado pelo Ministério da Gestão e Inovação (MGI),

Atualmente em vigor, a Lei nº 14.540/2023 estabelece a implementação de um programa completo de enfrentamento, prevenção e combate a esses tipos de irregularidades. O referido normativo prevê a adoção de ações que envolvem desde treinamento, capacitações e campanhas educativas sobre o tema, até a disponibilização e divulgação de um Canal de Denúncias para o recebimento de possíveis relatos sobre a ocorrência desses casos e a fixação de procedimentos de apuração e aplicação de medidas de responsabilização de agressores(as).

Nesse contexto, as ouvidorias exercem importante papel como local de confiança, acolhimento, formalização da denúncia e de orientação. Importante destacar que não cabe à Ouvidoria emitir parecer sobre a veracidade da denúncia formulada, mas sim proceder com o devido acolhimento, orientação sobre o tema, o registro do relato e encaminhamento para apuração.

Dada a sensibilidade do tema na administração pública, a Ouvidoria-Geral da União (OGU) busca constantemente aprimorar os processos de tratamento de manifestações relacionadas a assédios e discriminações, inclusive por meio de implementação de funcionalidades na Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação - Plataforma Fala.BR, ambiente virtual utilizado pelas unidades de ouvidoria do Poder Executivo federal.

Nessa oportunidade, no exercício das competências de órgão central do Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo Federal (SisOuv) e para contribuir com o desenvolvimento de uma cultura institucional mais consciente dos problemas advindos do assédio sexual, a OGU realizou o presente estudo. com vistas à produção e à disseminação do conhecimento nos temas de sua competência.

## 2. O QUE É O ASSÉDIO SEXUAL?

De acordo com o Guia Lilás, o assédio sexual é definido por lei como o 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 Guia informa ainda que tal violência também pode ocorrer entre colegas na instituição.

De toda forma, qualquer conduta sexual imprópria deve ser repelida do ambiente de trabalho – seja ela classificada, ou não, como assédio sexual propriamente dito. É inegável que a prática de condutas inadequadas de teor sexual, por parte de qualquer agente público, no exercício de suas funções ou com repercussão sobre ela ou sobre outros agentes, contribui em grande medida para a deterioração do ambiente de trabalho. Além disso, distancia a administração pública do objetivo de preservar um ambiente laboral seguro, digno e íntegro, independente do grau de reprovabilidade, alto, médio ou baixo<sup>1</sup>.

Vale esclarecer que a avaliação de conduta inadequada analisa diversas características que vão do contexto em que ela acontece, do histórico de relacionamento entre os envolvidos até a combinação entre o tom do que é dito e das ações não-verbais. Logo, depreende-se que há de se observar a gradação das condutas impróprias, reconhecendo que todas, ainda que consideradas de baixo ou médio grau de reprovabilidade, têm o potencial de acarretar danos à saúde das vítimas e de prejudicar o ambiente de trabalho.<sup>2</sup>

O Guia Lilás também faz menção à Convenção nº 190<sup>3</sup> da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual define assédio sexual como insinuações, contatos físicos forçados que devem caracterizar-se como condição para dar ou manter o emprego, influir nas promoções ou na carreira do assediado, prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima.

Sublinha-se que a prática afeta a dignidade sexual do indivíduo, e esta compõe a dignidade da pessoa humana, é o direito da pessoa ser respeitada em relação à sua identidade de gênero ou orientação sexual e não ser submetida a qualquer violência.

Ressalta-se que, para tipificar o assédio sexual não é necessária a repetição da conduta, bastando um único ato de investida com teor sexual indesejado pela vítima, em que ocorra a intimidação com incitações sexuais inoportunas.

No contexto das relações de trabalho, o assédio pode ocorrer dentro ou fora das instalações físicas da organização. Na segunda hipótese, pode ser praticado em uma carona oferecida ao término da jornada, em uma viagem, durante um curso ou nos locais que sejam frequentados em razão do

1. Não se ignora, neste ponto, que mesmo condutas abstratamente consideradas "mais leves" têm potencial para resultar em danos irreparáveis à saúde mental, psicológica e sexual das vítimas, razão pela qual se destaca a necessidade de extremo zelo e cuidado na apreciação dos fatos, para que cada conduta seja avaliada diante dos elementos do caso concreto, sobretudo à luz do impacto causado às vítimas, devendo-se evitar proceder a categorizações abstratas das condutas, definindo-se, previamente, qual conduta seria leve e qual seria grave. Extraído da Nota Técnica nº 3285/2023/CGUNE/DICOR/CRG, de 16 de outubro de 2023, elaborada pela Corregedoria-Geral da União, sobre o enquadramento disciplinar das condutas de cunho sexual.

2. Nota Técnica nº 3285/2023/CGUNE/DICOR/CRG, de 16 de outubro de 2023, elaborada pela Corregedoria-Geral da União, sobre o enquadramento disciplinar das condutas de cunho sexual.

3. O Estado Brasileiro deu início ao processo de ratificação da Convenção nº 190 da OIT. <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/despachos-do-presidente-da-republica-468754338>

trabalho. Também pode ocorrer por meios eletrônicos, como: e-mails, mensagens de celular, redes sociais e outros.

A Lei nº 8.112/1990 não aborda especificamente o termo assédio sexual. Assim, a conduta do(a) assediador(a) pode ser enquadrada como uma afronta ao dever de moralidade, podendo constituir-se em incontinência de conduta. Desse modo, a prática do assédio sexual pode violar por exemplo, os seguintes deveres:

- Manter conduta compatível com a moralidade administrativa (Lei nº 8.112/90, art. 116, inciso IX);
- Tratar as pessoas com urbanidade (Lei nº 8.112/90, art. 116, inciso II); ou
- Valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública (Lei nº 8.112/1990, art. 117, IX,).
- Já para os trabalhadores celetistas podem constituir justa causa por assédio sexual para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:
- Incontinência de conduta ou mau procedimento (CLT, art. 482, b);
- Ato de indisciplina ou de insubordinação (CLT, art. 482, h); ou
- Ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa (CLT, art. 482, j).

Oportuno registrar que o assédio sexual pode ser cometido por qualquer pessoa, desde que ela se utilize do ambiente ou qualquer relação de trabalho.

## 2.1. Classificação do Assédio

O Guia Lilás faz menção à classificação do assédio sexual com base nas relações de subordinação:

- **Assédio sexual vertical:** É causado por aquela pessoa que se utiliza da condição de superior hierárquico ou ascendência para constranger ou prometer benefício a alguém, com a intenção de conseguir vantagem sexual. Essa forma é tipificada como crime, conforme o art. 216-A do Código Penal brasileiro.
- **Assédio sexual horizontal:** Nesse caso, não existe distinção hierárquica entre assediador(a) e pessoa assediada. Um exemplo dessa categoria de assédio são comportamentos invasivos entre colegas, com conotação sexual, que ofendem a dignidade de outra pessoa.

Destaca-se que o assédio sexual horizontal não é tipificado como crime de assédio no Código Penal. Apesar disso, tal situação pode ser entendida como o crime de importunação sexual previsto no art. 215-A: “Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro”.

## 2.2 Da responsabilidade do(a) denunciante

O recebimento da denúncia de assédio sexual por qualquer unidade integrante do SisOuvserá realizado com presunção de boa-fé. Contudo, caso essa presunção de boa-fé não seja verificada na origem ou no curso das investigações de irregularidade imputada a outrem (denunciado), necessário

considerar que a legislação e a jurisprudência pátrias preveem possibilidades de responsabilização<sup>i</sup> a manifestantes que, no uso de seu direito de representação e apresentação de denúncias, utilizam-na de forma inapropriada.

Posto isso, os denunciantes devem considerar, embasados em motivos razoáveis, à luz das circunstâncias e das informações de que dispunham no momento da denúncia, que os fatos denunciados são verdadeiros.

### 3. OBJETIVO, ESCOPO E PÚBLICO-ALVO

O presente trabalho tem como objetivo estudar os relatos contidos nas denúncias de assédio sexual, além de orientar as unidades do SisOuv sobre o tema. Para isso, foram analisadas informações sobre os casos de assédio sexual recebidos pelas unidades setoriais do SisOuv, por meio da Plataforma Fala.BR.

Para o período estipulado, foram identificadas 1.134 manifestações concluídas ou arquivadas classificadas com o assunto “Assédio Sexual”. Em seguida, foi separada uma amostra de 282 manifestações (25% da população), do tipo denúncia – identificadas e anônimas - classificadas com o assunto “Assédio sexual” na Plataforma Fala.BR. Para esses 282 casos foram realizadas indagações cujas respostas categorizadas permitiram a produção de informação sobre os eixos temáticos de interesse.

Adicionalmente, foram enviados questionários às unidades do SisOuv reportaram o recebimento de 3.580 (três mil quinhentos e oitenta) denúncias de assédio moral no período de 2023 e 795 (setecentos e noventa e cinco) de assédio sexual, perfazendo o total de 4.375 registros, e 199 unidades respondentes.

Em relação ao público-alvo deste estudo, o foco são as unidades setoriais do SisOuv, a quem o órgão central convida à reflexão e ao diálogo sobre o papel a ser desempenhado pelas Ouvidorias no tratamento de denúncias sobre o tema, bem como pessoas interessadas na temática do assédio sexual no setor público.

## 4. METODOLOGIA

Este estudo teve uma abordagem qualitativa e quantitativa, analisando manifestações classificadas com o assunto “Assédio Sexual”, registradas entre 01/01/2023 e 31/12/2023 na Plataforma Fala.BR e endereçadas a unidades de ouvidoria integrantes do SisOuv. A coleta de dados na Plataforma Fala.BR ocorreu em 18/01/2024.

Para o período estipulado, como mencionado acima, foram identificadas 1.134 manifestações concluídas ou arquivadas classificadas com o assunto “Assédio Sexual”. Em seguida, foi separada uma amostra de 282 manifestações (25% da população) e estratificada em 10 grupos referentes à situação da manifestação (Concluída ou Arquivada) e as 5 segmentações:

1. Administração Direta;
2. Demais Autarquias, Fundações, Unidades Descentralizadas e Agências Reguladoras
3. Empresas Estatais;
4. Hospitais Federais;
5. Instituições Federais de Ensino ou Outras<sup>4</sup>.

TABELA 01 –SEGMENTOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

SEGMENTOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL	ARQUIVADA	CONCLUÍDA	TOTAL
Administração Direta	21	46	67
Demais Autarquias, Fundações, Unidades Descentralizadas e Agências Reguladoras	2	10	12
Empresas Estatais	1	5	6
Hospitais Federais	2	16	18
Instituições Federais de Ensino	23	156	179
Total	49	233	282

Fonte: elaboração própria

Outro esforço na confecção deste relatório, foi elaborar as seguintes indagações para a identificação das tendências e dos desafios enfrentados pela administração pública quanto a temática do assédio sexual:

- Qual o tipo de assédio sexual relatado na manifestação?
- Qual é o gênero do (a) denunciado (a)?
- Qual é o gênero da possível vítima?
- De acordo com a denúncia, de que forma foi manifestado o assédio?
- Houve envolvimento de agente público terceirizado? Em posição de vítima ou de assediador (a)?
- Se ocorrido em Instituição de Ensino, a denúncia de assédio envolveu professor como denunciado e aluno como vítima?

4. Na categoria “Outras” foram inseridas autarquias, fundações, agências reguladoras e unidades descentralizadas de tratamento de manifestações de ouvidoria.

Oportuno esclarecer que, eventuais manifestações apresentadas em duplicidade (mesma vítima, mesmo fato e mesmo/a assediador/a) foram desconsiderados, evitando-se gerar número de registro no presente estudo superior ao número de situações fáticas de Assédio sexual.

Ademais, outras situações também motivaram a desconsideração de registros para a presente análise, como por exemplo, nos casos em que o relato não continha os requisitos mínimos previstos na época, na Portaria CGU nº 581/2021, e as manifestações sem a possibilidade de solicitar complementação das informações.

Posteriormente, a equipe de levantamento da OGU/CGU emitiu opinião técnica sobre a análise prévia realizada pelas respectivas unidades integrantes do SisOuv, avaliando se estas realizaram adequadamente a existência dos requisitos mínimos de autoria, de relevância e de materialidade da denúncia, em observância ao disposto no art. 15 da Portaria CGU nº 581/2021, vigente à época<sup>5</sup>.

Após a aplicação dos critérios de seleção e de responder às indagações, o número de relatos que atenderam aos requisitos foi de 151 manifestações.

Cabe explicar que, no que tange às manifestações extraídas do Plataforma Fala.BR, foram utilizadas 2 populações, a saber:

- a) o total - 1.134 manifestações, sob o qual foi realizada a análise quantitativa;
- b) a amostra aleatória de 25%<sup>6</sup> - 282 manifestações, sob a qual foi realizada a análise qualitativa.

No que se relaciona à pesquisa enviada às unidades do SisOUV, de todas as ouvidorias demandadas por este Órgão Central a responderem o formulário, totalizou-se o recebimento de 214 (duzentas e quatorze respostas). Destas, foram desconsideradas as duplicidades, perfazendo o total de 199 (cento e noventa e nove) unidades.

---

5. A Portaria citada foi revogada pela Portaria CGU nº 116, de 18 de março de 2024 e estabelece procedimentos para exercício das competências das unidades setoriais do SisOuv.

6. Nos gráficos podem aparecer variações em decorrência dos arredondamentos

## 5. DAS DENÚNCIAS REGISTRADAS NO PLATAFORMA FALA.BR QUE CONTEMPLAM OS REQUISITOS MÍNIMOS DA ANÁLISE PRÉVIA E DOS EVENTUAIS ATOS SUBSEQUENTES A SEREM ADOTADOS PELA CORREGEDORIA COMPETENTE

Uma das ocorrências observadas no presente estudo diz respeito à proporcionalidade entre o número de denúncias recebidas a título de “assédio sexual” no Plataforma Fala.BR em comparação ao número de manifestações que conseguiram ultrapassar a análise prévia por parte da Ouvidoria (art. 33 da Portaria CGU nº 116/2024).

Adicionalmente, também é possível estabelecer reflexões comparativas entre o número de manifestações encaminhadas pelas Ouvidorias às respectivas Corregedorias, para adoção de medidas cabíveis, e o número de processos de responsabilização (Sindicância e PAD) inaugurados contra denunciados, notadamente em razão do eventual cumprimento do juízo de admissibilidade, a cargo da própria unidade correcional.

Em 2023 estava em vigor a Portaria nº 581/21, a qual, art. 15, estabelecia que na análise prévia das denúncias, observada a competência do órgão ou entidade a que a unidade esteja vinculada, deveria ser avaliada a existência de requisitos mínimos de autoria, materialidade e relevância que amparassem a apuração da denúncia pelo órgão ou entidade.

Com o advento da Portaria CGU nº 116/2024, art. 33, tem-se que: “na análise prévia, observada a competência do órgão ou entidade a que a unidade setorial do SisOuv esteja vinculada, a denúncia deverá ser conhecida na hipótese de conter elementos mínimos descritivos de irregularidade, como autoria, materialidade e compreensão, ou indícios que permitam a administração pública federal inferir tais elementos”.

Nesta análise preliminar, cabe às Ouvidorias, nos termos definidos no § 2º do art. 33 da Portaria CGU nº 116/2024, solicitar ao denunciante eventual complementação de informações, no sentido de ser capaz (ou não) de confirmar a existência dos requisitos mínimos previstos no mesmo normativo e assim prosseguir para o exame correcional.

Nos casos em que a denúncia é feita de forma anônima, o diálogo com o denunciante é prejudicado, e por vezes pode ocasionar o arquivamento da denúncia por não se confirmar a existência dos requisitos mínimos.

De outro lado, ainda que uma denúncia seja considerada “Habilitada”, isso não garante que o seu teor será capaz de inaugurar um processo administrativo de responsabilização do denunciado (notadamente através de sindicância ou de Processo Administrativo Disciplinar - PAD).

Nesse contexto, importante esclarecer as diferenças e os limites de atuação entre a unidade de ouvidoria do órgão ou da entidade e a sua respectiva unidade correcional.

Como citado, caberá à unidade de Ouvidoria receber a denúncia e realizar a análise prévia. Assim, deve-se estar claro que a verificação da existência dos requisitos mínimos associados a uma denúncia, objeto de atuação da unidade de Ouvidoria, não se confunde com a verificação da **veracidade** dos fatos narrados no teor da denúncia.

Pois, a veracidade somente poderá ser proferida por meio do devido processo legal (Sindicância ou PAD), com a disponibilização ao denunciado de seu direito constitucional de contraditório e de ampla defesa<sup>7</sup>, dentre outros, através da realização de diligências cabíveis (a exemplo, vide art. 155<sup>8</sup> a Lei n°8.112/1990).

Portanto, observa-se que o limite de atuação da Ouvidoria no tratamento de quaisquer denúncias recebidas, inclusive de assédio sexual, será, após ser considerada “habilitada” (confirmando-se a existência dos requisitos mínimos), encaminhá-la para conhecimento e adoção das medidas cabíveis pela respectiva unidade correcional do órgão ou da entidade.

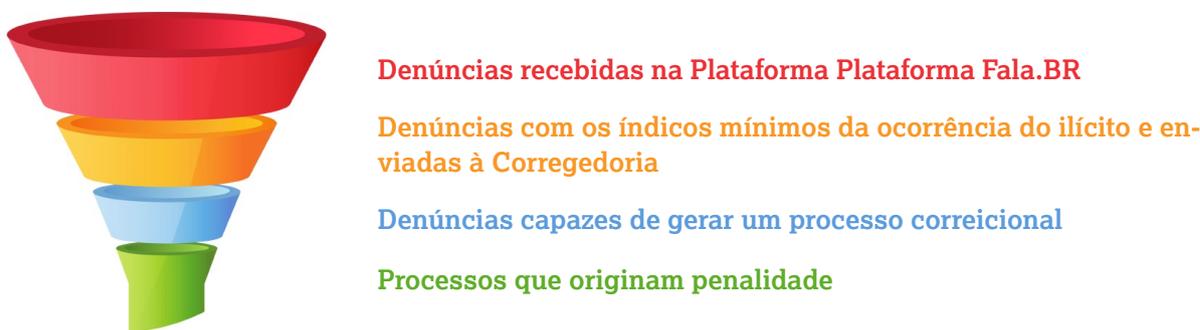
Por sua vez, caberá à **Corregedoria**, quando do recebimento de denúncias consideradas “habilitadas” pela Ouvidoria, realizar o respectivo **juízo de admissibilidade**, nos termos definidos no art. 144<sup>9</sup> da Lei 8.112/1990 e demais normas atinentes<sup>ii</sup>.

Diante desse contexto, e trazendo sua aplicação à amostra verificada no presente estudo, foi possível perceber que o número de processos instaurados nas corregedorias, associados ao tema “Assédio sexual” é consideravelmente inferior ao número de processos que conseguiram, na visão desta equipe da OGU/CGU, evidenciar a existência dos requisitos mínimos previstos no art. 33 da Portaria CGU n° 116/2024.

Portanto, nem todas as denúncias de assédio sexual recebidas pela Plataforma Fala.BR são necessariamente encaminhadas à respectiva Corregedoria. Além disso, nem todas as denúncias recebidas pela Corregedoria são capazes de inaugurar processos administrativo de responsabilização, em especial por não ultrapassar o respectivo juízo de admissibilidade.

A situação de afunilamento pode ser visualmente representada da seguinte forma:

FIGURA 01 –FLUXO DO TRATAMENTO DE DENÚNCIAS DE ASSÉDIO MORAL RECEBIDAS PELO PLATAFORMA FALA.BR



Fonte: elaboração própria

7. Vide Art. 5º, LIV e LV – CF/88.

8. Art. 155. Na fase do inquérito, a comissão promoverá a tomada de depoimentos, acareações, investigações e diligências cabíveis, objetivando a coleta de prova, recorrendo, quando necessário, a técnicos e peritos, de modo a permitir a completa elucidação dos fatos. (Grifo nosso)

9. Art. 144. As denúncias sobre irregularidades serão objeto de apuração, desde que contenham a identificação e o endereço do denunciante e sejam formuladas por escrito, confirmada a autenticidade. Parágrafo único. Quando o fato narrado não configurar evidente infração disciplinar ou ilícito penal, a denúncia será arquivada, por falta de objeto. (Grifo nosso)

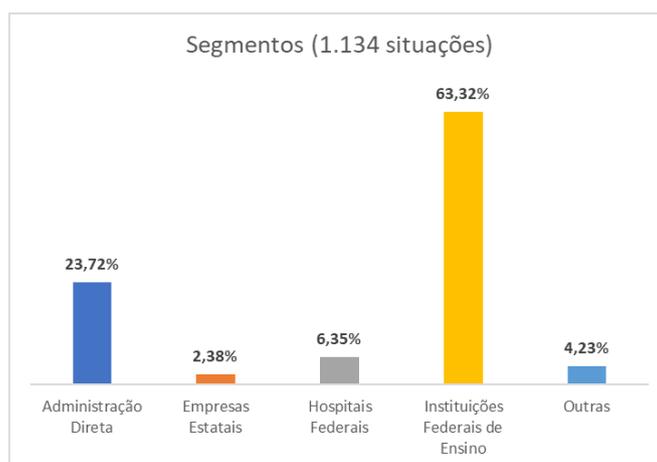
## 6. RESULTADO DAS ANÁLISES QUANTITATIVAS

### 6.1 Segmentos demandados – Manifestações enquadradas como “Assédio Sexual”

Com vistas a identificar quais segmentos apresentaram maior ocorrência de denúncias de assédio sexual, as manifestações foram classificadas, conforme o órgão/entidade em: Administração Direta, Empresas Estatais, Hospitais Federais, Instituições Federais de Ensino e Outras.

Nesta análise, foram verificadas 1.134 manifestações concluídas ou arquivadas classificadas com o assunto “Assédio Sexual”:

GRÁFICO 01 – MANIFESTAÇÕES SOBRE ASSÉDIO SEXUAL POR ÁREAS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL (UNIVERSO DE 1.134 REGISTROS)



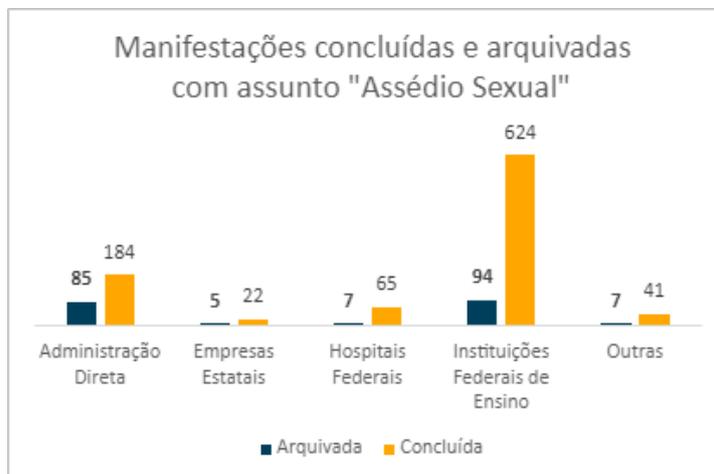
Fonte: elaboração própria.

Conforme observado no Gráfico 01, as “Instituições Federais de Ensino” receberam 63,32% das demandas com o campo Assunto indicado como “Assédio sexual”. Em sequência, o segundo segmento com maior número de demandas foi a Administração Direta, com 23,72% das manifestações registradas.

Sobre o considerável quantitativo observado nas Instituições Federais de Ensino, a leitura da amostra das manifestações proporcionou reflexões sobre o tema, de modo que tais considerações serão abordadas no tópico “Relatos de Assédio nas Instituições Federais de Ensino”.

### 6.2 Manifestações concluídas e arquivadas

Conforme o Gráfico 02, observou-se que foram arquivadas 198 manifestações, o que corresponde a 17,46% das 1.134 manifestações citadas. Tais valores podem indicar a qualidade precária de alguns relatos, o que impossibilitaria o prosseguimento da apuração, nos casos em que se trata de denúncia anônima, o que inviabiliza eventual pedido de complementação de informações.

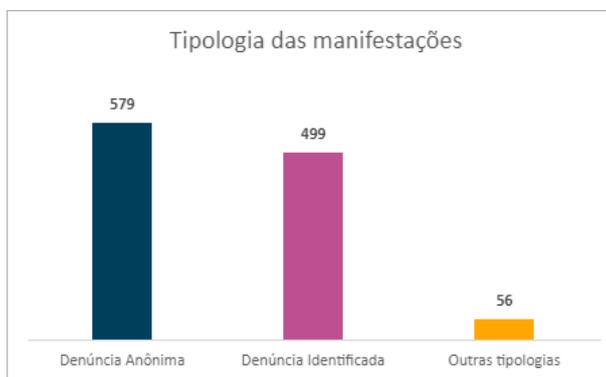


Fonte: elaboração própria

### 6.3 Tipologia das Manifestações recebidas

Com relação a tipologia, as 1.134 manifestações se dividem em:

GRÁFICO 03 – DISTRIBUIÇÃO DAS MANIFESTAÇÕES PELA TIPOLOGIA



Fonte: elaboração própria

O Gráfico 03 revela que número de “Denúncias Anônimas” corresponde a 51,06% das manifestações (579 registros), contra 44% de “Denúncias Identificadas” (499 manifestações). Dada a sensibilidade do tema, o índice demonstra que, apesar da evolução da importância dada ao combate a esse tipo de violência, a vítima ou testemunha ainda evitam realizar a denúncia identificada. Coga-se que isso pode decorrer de sensações, tais como:

- a) impunidade;
- b) ameaças;
- c) vergonha de expor a situação publicamente;
- d) receio de sofrer retaliações e de perder o emprego ou, ainda;
- e) por problemas relacionados à confiabilidade ou desconhecimento dos canais de denúncia no órgão/entidade.

## 7. RESULTADO DAS ANÁLISES QUALITATIVAS

Conforme apresentado no item 4 - Metodologia, foi realizada uma seleção amostral aleatória, no sentido de obter subsídios mais detalhados para a elaboração do presente estudo. Nesses termos, do total de 1.134 manifestações sob a alçada dos órgãos e das entidades integrantes do Poder Executivo federal, foram extraídas 282 manifestações do tipo denúncia com o objetivo de aprofundamento dessas análises, que serão evidenciadas nos próximos subtópicos.

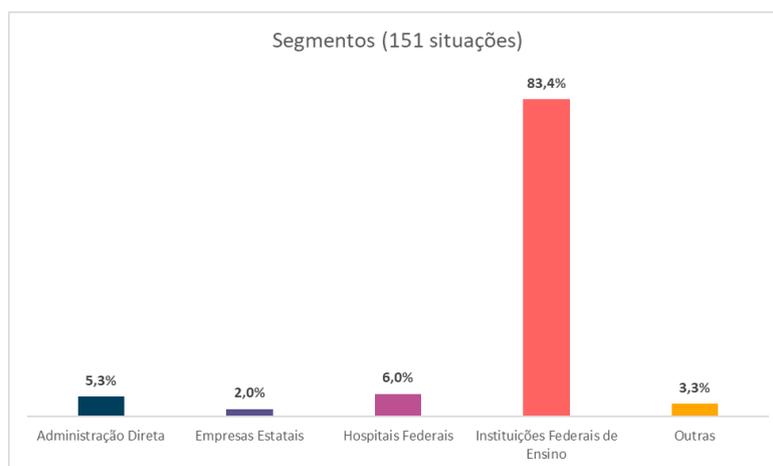
### 7.1. Manifestações desconsideradas no estudo

Retomando-se uma das ideias já apresentadas neste estudo, foi possível observar que nem todos os relatos originalmente classificados pelo usuário/cidadão como “Assédio Sexual” tratavam de situações desse ilícito e/ou, ainda, não apresentavam os requisitos mínimos necessários à avaliação prévia pela Ouvidoria.

Assim, dos 282 registros avaliados, 151 (ou 53,55%) foram considerados “habilitados/conhecidos”, nos termos do disposto no § 2º<sup>10</sup> do art. 15 da Portaria CGU nº 581/21, enquanto 131 processos (ou 46,45%) foram considerados “não habilitados/não conhecidos”.

O gráfico 04 apresenta graficamente essa distribuição:

**GRÁFICO 04 – ANÁLISE PRÉVIA PROFERIDA PELA OUVIDORIA COMPETENTE (ART. 15 DA PORTARIA CGU Nº 581/21)**



Fonte: elaboração própria

Por derradeiro, também foram verificadas outras situações que justificaram a descaracterização de caso de Assédio Sexual em unidades integrantes da Administração Pública Federal, razão pela qual sua não consideração no presente levantamento.

Como exemplos de registros desconsiderados no presente levantamento, apresenta-se sinteticamente o gráfico a seguir:

10. § 2º A denúncia será considerada habilitada quando existentes os requisitos a que se refere o § 1º. § 3º A denúncia poderá ser encerrada quando: I - os fatos relatados forem de competência de órgão ou entidade não pertencente ao Poder Executivo federal; ou II - excepcionalmente, em circunstâncias necessárias à proteção integral ao denunciante, devidamente justificadas no histórico da manifestação e comunicadas ao manifestante

#### GRÁFICO 05 – MANIFESTAÇÕES NÃO CONSIDERAÇÃO NESTE ESTUDO



Fonte: elaboração própria

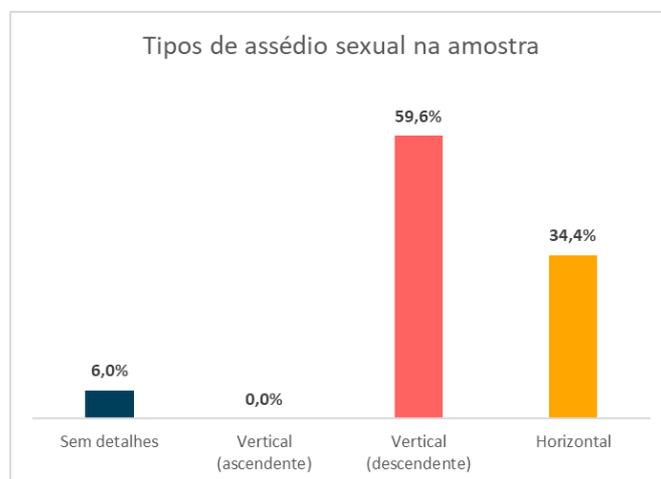
## 7.2. Tipos e formas de assédio sexual

Com relação aos tipos, a análise das 151 situações permitiu identificar uma maior parcela de denúncias de assédio sexual vertical, com 90 situações. Explica-se que dessas 90 situações, todas se referiam a relatos de assédio sexual vertical descendente, de modo que nenhuma denúncia da amostra era sobre assédio sexual vertical ascendente.

Para os casos de assédio sexual horizontal, foram observados na amostra 52 relatos.

O Gráfico 06 apresenta a distribuição quanto a tipologia dos casos observados:

#### GRÁFICO 06 – TIPOS DE RELATOS DE ASSÉDIO SEXUAL ENCONTRADOS NAS 151 SITUAÇÕES ANALISADAS



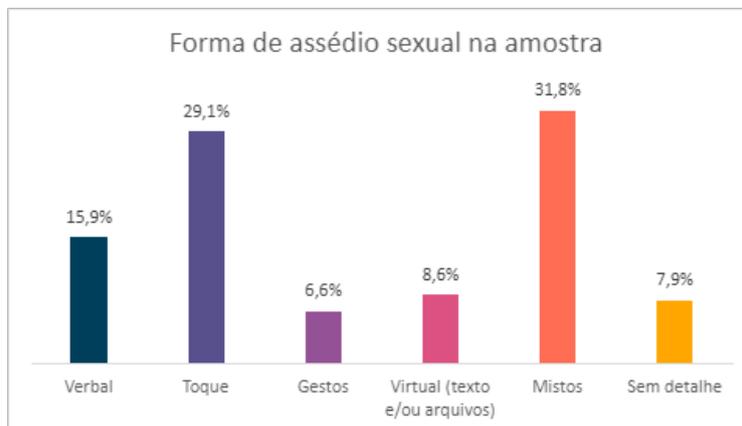
Fonte: elaboração própria

Nos 151 casos, buscou-se capturar informações sobre a forma como as denúncias relatavam

a manifestação dos assédios, conforme as categorias: verbal, toque, gestos, virtual, mistos (mais de uma categoria) e sem detalhes.

O Gráfico 07 apresenta a distribuição seguindo as categorias apresentadas:

**GRÁFICO 07 – FORMAS DE ASSÉDIO SEXUAL RELATADAS NAS 151 SITUAÇÕES ANALISADAS**



Fonte: elaboração própria

Conforme observado no Gráfico 07, verificou-se que, apesar de considerável quantitativo de denúncias de toques indesejáveis (29,1% da amostra), os relatos sobre assédio sexual citavam combinações de diferentes formas, como pode ser observado na categoria “Mistos” com 31,8% dos casos.

Além disso, os relatos revelaram a ocorrência de condutas que independiam do contato físico, tais como: mensagens eletrônicas inadequadas, gestos indesejáveis ou violências verbais.

Até se considerada uma mesma categoria de forma de assédio, as condutas informadas eram diversas e apresentavam diferentes graus de gravidade da ofensa, como pode ser observado nos exemplos abaixo:

- **“Verbal”**: Foram verificados relatos de cantadas grosseiras, convites recorrentes ou elogios públicos ao corpo da vítima;
- **“Virtual”**: Pode-se observar relatos de envio de imagens obscenas até manifestações sobre convites reiterados indesejáveis;
- **“Gestos”**: Houve relatos de exibicionismo até denúncias de olhares frequentes; e
- **“Toque”**: Houve relatos em que informavam tentativas de aproximação em partes íntimas das vítimas, até manifestações descrevendo invasão do espaço pessoal por meio de toques regulares em ombros e braços.

Explica-se que, tais condutas foram descritas pelos manifestantes e consideradas invasivas de alguma maneira, e que, ultrapassavam os limites do respeito e da dignidade da pessoa, não havendo o consentimento para isso.

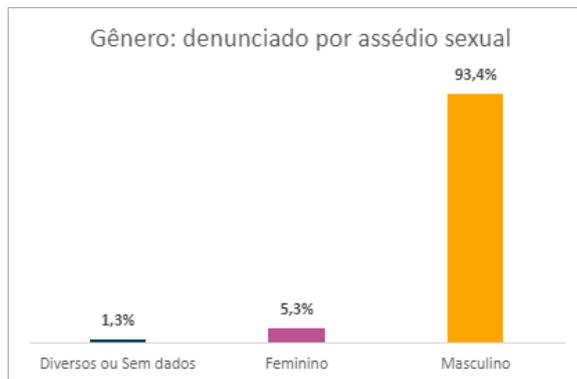
### 7.3. Gênero dos envolvidos nos relatos de assédio

O recorte de gênero das manifestações com relatos de assédio sexual resultou em 3 categorias: além de masculino e feminino, foram incluídas a “Diversos ou Sem dados”. Essa última, ocorreu

para as manifestações em que as possíveis vítimas ou denunciados(as) são mais de uma pessoa, e/ou, mais de um gênero; ou ainda, nas manifestações não se pôde identificar o gênero a partir do relato oferecido.

As 151 situações analisadas foram assim distribuídas por gênero:

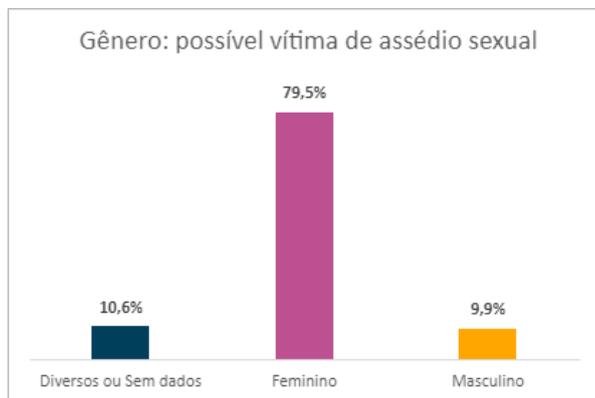
**GRÁFICOS 08 – GÊNERO DO DENUNCIADO EM RELATOS DE ASSÉDIO SEXUAL**



Fonte: elaboração própria

Entre os denunciados(as) por assédio sexual nos casos analisados, o gênero “Masculino” representou a maioria, com 141 casos, conforme se verifica no Gráfico 08. Complementarmente, verificou-se no Gráfico 09 que o gênero “Feminino” figurou como vítima em 120 das situações analisadas.

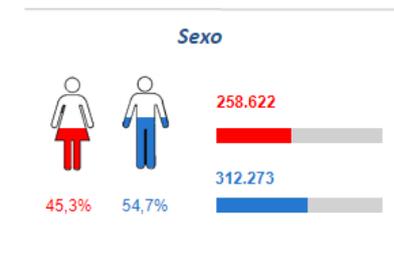
**GRÁFICOS 09 – GÊNEROS – POSSÍVEL VÍTIMA EM RELATOS DE ASSÉDIO SEXUAL**



Fonte: elaboração própria

Apesar do referido trabalho considerar outras categorias para análise dos casos de assédio sexual, vale observar a distribuição de servidores ativos por gênero na Administração Pública Federal, conforme consulta realizada no Painel Estatístico de Pessoal no dia 22/02/2024:

**FIGURA 02 – GÊNEROS DE SERVIDORES ATIVOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL.**



Fonte: <http://painel.pep.planejamento.gov.br>

Dessa forma, verifica-se que embora exista um razoável equilíbrio entre os gêneros de servidores da Administração Pública Federal, há um acentuado recorte de gênero dos denunciados e vítimas nos relatos de assédio sexual analisadas, em que homens aparecem em 93,4% dos casos como denunciados dos casos de assédio, enquanto mulheres aparecem em 79,5% das situações como vítimas da violência.

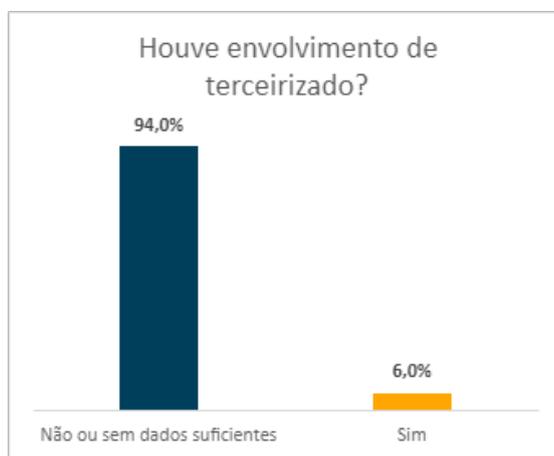
#### 7.4. Agentes Públicos envolvidos nos relatos

Distinguiram-se as manifestações em que havia presença de colaboradores de empresas contratadas pelo poder público – “terceirizados” – das denúncias em que os envolvidos eram servidores ou empregados públicos dos quadros da instituição, ou nas quais não se pôde determinar o tipo de vínculo existente a partir das informações contidas no relato.

Dentre as denúncias em que se observou a presença de colaboradores de empresas contratadas, especificaram-se os papéis de vítima ou autor(a) do assédio, conforme o caso.

Observou-se que dentre as 151 situações analisadas, em 142 não houve envolvimento de agentes públicos de empresas contratadas pelo poder público ou não se pôde identificar essa informação a partir do relato oferecido, enquanto em 09 manifestações identificou-se a presença de colaboradores terceirizados:

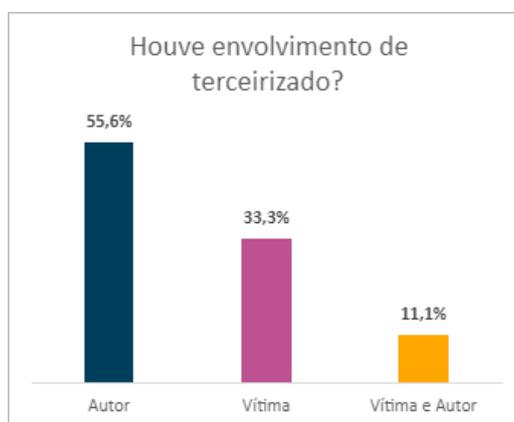
GRÁFICO 10 – ENVOLVIMENTO DE TERCEIRIZADO



Fonte: elaboração própria

Especificando o papel de vítima ou autor do possível assédio nas ocorrências em que houve envolvimento de terceirizado, registraram-se os seguintes quantitativos:

GRÁFICO 11 – ENVOLVIMENTO DE TERCEIRIZADO: VÍTIMA OU AUTOR?



Fonte: elaboração própria

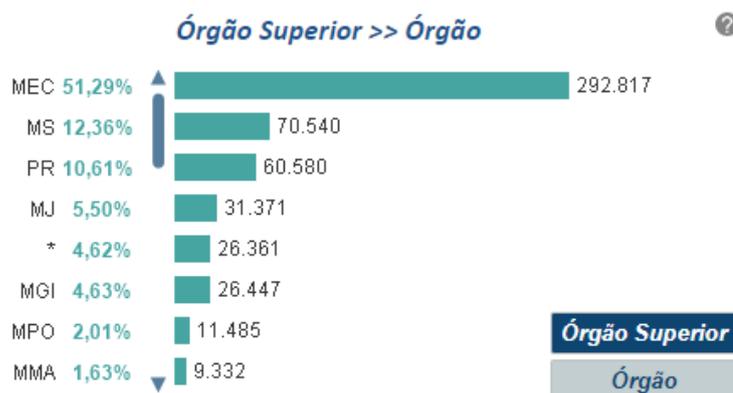
De acordo com as manifestações analisadas, em 03 situações de possível assédio em que houve envolvimento de terceirizados estes ocupavam somente a posição de vítima. Nesses casos, os autores dos possíveis assédios eram servidores, empregados públicos ou outros terceirizados. Percebe-se que dada a vulnerabilidade da categoria na administração pública, há possibilidade de subnotificação de casos.

## 7.5. Relatos de Assédio nas Instituições Federais de Ensino

Conforme apresentado no Gráfico 01, as Instituições de Ensino apareceram como o segmento que recebeu 63,32% das manifestações com o assunto “Assédio Sexual” recebidos pelo SisOuv para o período considerado. Tal situação justificou a existência de um enfoque específico para análise de informações relacionadas ao referido segmento.

Em consulta realizada no Painel Estatístico de Pessoal em 22/02/2024 (Figura 03), constata-se que o Ministério da Educação possui 51,29% dos servidores ativos do Governo Federal. Ainda que se apresente com a maior concentração de servidores da Administração, o valor não guarda relação média direta com o número de manifestações com o assunto “Assédio Sexual”, para o período considerado na análise (Gráfico 01), neste segmento (63,32%).

FIGURA 03 – ÓRGÃOS SUPERIORES COM MAIS VÍNCULO DE SERVIDORES ATIVOS



Fonte: <http://painel.pep.planejamento.gov.br/>

A respeito do levantamento de dados do presente estudo, verificou-se que dos 282 registros avaliados, 179 processos (63,48%) faziam referência a instituições de ensino, sendo que 126 (70,39%) deles foram considerados aptos ao prosseguimento, por demonstrarem a existência dos requisitos mínimos. Nos demais 29,61% (53 manifestações), esses requisitos não foram prontamente apresentados pelo(a) denunciante, não podendo ser complementados posteriormente (ou pela inércia do/a demandante, ou por ser a denúncia anônima, impedindo a solicitação de tal suplementação imprescindível ao seu prosseguimento.

No universo das 126 manifestações conhecidas, 35 (28,7%) relatavam casos de assédio sexual ocorridos entre discentes e 67 (53,6%) referiam-se a casos envolvendo professor-aluno(a).

Tais números podem indicar a existência de fatores específicos no segmento das instituições de ensino que as fazem diferir dos demais segmentos quanto ao tema do assédio sexual. Além de questões sociais que exigem investigações detidas sobre a causa de incidentes de assédio no referido segmento, indica-se que normalmente esses fatores contam com estruturas e protocolos mais robustos para acolhimento e recepção de denúncias de assédio sexual, como por exemplo os setores de assistência estudantil.

Importa frisar também que, os usuários das instituições de ensino normalmente contam com maior acesso à informação, de modo que no ambiente universitário, por exemplo, os estudantes podem ter consciência da gravidade do assédio sexual e das instâncias a que deve se direcionar para reportar tais violências.

## 8. RESULTADOS DA PESQUISA REALIZADA NAS UNIDADES DO SISOUV.

Em janeiro e fevereiro de 2024, as unidades do SisOuv foram convidadas a responder formulário temático sobre denúncias relacionadas a assédio moral e a assédio sexual recebidas pelas ouvidorias no decorrer do exercício de 2023.

Além das informações qualificadas sobre os elementos presentes no teor das denúncias, a estrutura do formulário orienta as unidades sobre os itens a serem incluídos na produção de informações gerenciais sobre os temas. Dessa forma, o levantamento junto às ouvidorias setoriais desempenha uma dupla função: avaliar a qualidade das informações apresentadas nas denúncias e guiar a produção de informações pelas unidades.

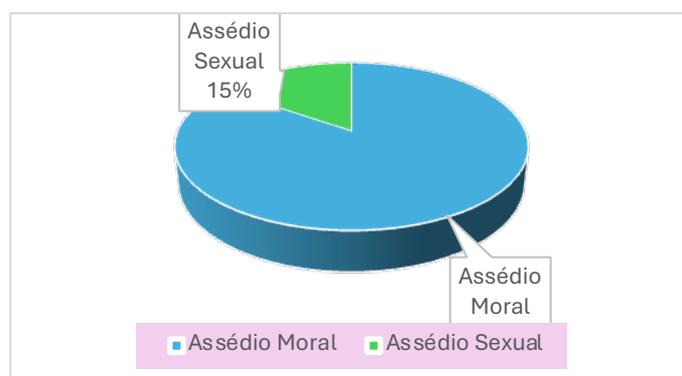
Preliminarmente, vale enfatizar que das aproximadamente 300 (trezentas) unidades que compõem o SisOuv, 199 (cento e noventa e nove) preencheram formulário, contribuindo para o este relatório.

Dentre os vários questionamentos apresentados no levantamento, optou-se por selecionar aqueles que se relacionam diretamente com o presente estudo.

### 8.1. Quantidade de denúncias recebidas (Assédio Moral e Assédio Sexual)

Foi reportado o recebimento de 3.580 (três mil quinhentos e oitenta) denúncias de assédio moral no período de 2023 e 795 (setecentos e noventa e cinco) de assédio sexual, perfazendo o total de 4.375 registros, registrando a seguinte distribuição:

GRÁFICO 12 – Nº DE DENÚNCIAS COM ASSUNTO – ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL



Fonte: elaboração própria

### 8.2 Local da prática do potencial assédio sexual relatado.

Indagou-se neste item o local da possível prática do Assédio Sexual denunciado, se:

- (a) Dentro da instituição, e;
- (b) Fora da instituição (viagem a trabalho, eventos relacionados ao trabalho, transporte, outros).

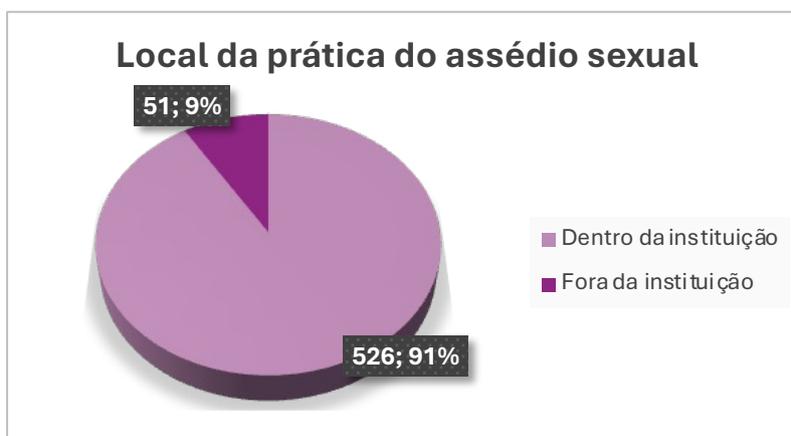
Oportuno registrar que do total de 795 (setecentos e noventa e cinco) manifestações recebidas pelas 199 unidades que responderam ao questionário, houve resposta ao item para 577 (quinhentas e setenta e sete) relatos.

Assim, desses 577 registros analisados, verificou-se a seguinte distribuição:

(a) Dentro da Instituição – 526, e;

(b) Fora da instituição – 51.

**GRÁFICO 13 – LOCAL DA PRÁTICA DO POTENCIAL ASSÉDIO SEXUAL**



Fonte: elaboração própria

### 8.3 - Ações desenvolvidas pela Ouvidoria Setorial associadas ao tema assédio moral e assédio sexual.

Quanto à atuação sob o enfoque preventivo e de sensibilização sobre as temáticas, ainda que a competência não seja exclusiva das unidades setoriais SisOuv, foi questionado sobre quais as ações desenvolvidas em 2023 associadas aos temas. Para isso, foram disponibilizadas 5 (cinco) possibilidades:

- (a) Participação em rede de acolhimento;
- (b) Campanha de prevenção;
- (c) Inclusão de temas no Programa ou no Plano de Integridade da instituição;
- (d) Participação em Comitê, e;
- (e) Boletim periódico com informações gerenciais.

A partir dessa solicitação, em que as 199 unidades que apresentaram respostas ao órgão central poderiam indicar mais que uma alternativa, foram observados os seguintes resultados:

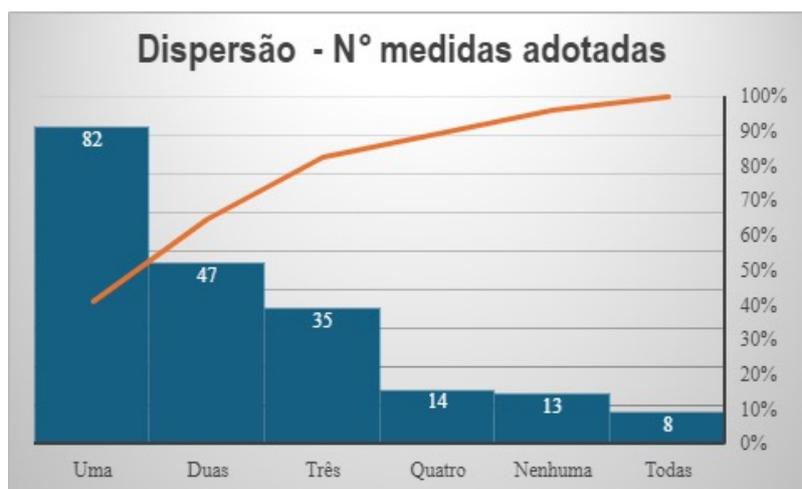
- 13 delas reportaram não ter adotado nenhuma dessas cinco medidas;
- 82 delas adotaram apenas uma das cinco medidas;
- 47 delas adotaram duas das cinco medidas;
- 35 delas adotaram três das cinco medidas;

- 14 delas adotaram quatro das cinco medidas, e;
- apenas 8 delas adotaram todas as cinco medidas.

Percebe-se tendência de as unidades adotarem ações sobre a temática de Assédio Moral e de Assédio Sexual no âmbito das instituições a que estão vinculadas por meio de Campanhas de prevenção e de Inclusão no Programa ou no Plano de Integridade. Por sua vez, percebeu-se baixa incidência de adoção de ações relacionadas a criação de Rede de Acolhimento e de elaboração de Boletins Periódicos.

Abaixo apresenta-se o gráfico com essa distribuição, que demonstra que a dispersão da adoção dessas medidas encontra-se majoritariamente entre uma e duas medidas adotadas (mais de 60%), sendo as demais situações pouco representativas individualmente:

GRÁFICO 14- DISPERSÃO N° DE MEDIDAS ADOTADAS



Fonte: elaboração própria

Evidencia-se, assim, a oportunidade de desenvolver ações conjuntas e específicas nesse sentido entre todas as unidades integrantes do SisOuv – órgão central e setoriais, de modo a aprimorar a sua atuação na prevenção e ao assédio moral e sexual.

## 9. COMPARAÇÃO ASSÉDIO MORAL X ASSÉDIO SEXUAL NO GOVERNO FEDERAL.

A partir dos levantamentos realizados por ocasião da elaboração do “Relatório Temático: Denúncias de Assédio Moral no Sistema de Ouvidorias do Poder Executivo Federal 2023” por esta OGU, é possível fazer as seguintes considerações:

- Para o período considerado, as ouvidorias do SisOuv receberam mais manifestações com o campo assunto “Assédio Moral” (5.663 manifestações) do que demandas com o campo assunto “Assédio Sexual” (1.134 manifestações);
- Em ambas as situações de comunicação de potenciais irregularidade, cerca de 50% das manifestações não cumpriram o pressuposto da existência dos requisitos mínimos (53,17% de registros desconsiderados da amostra de casos de “Assédio Moral” e 46,45% de manifestações desconsideradas na amostra de casos de “Assédio Sexual”);
- Na maioria das manifestações recebidas que foram desconsideradas pelo presente estudo por carência de apresentação dos requisitos mínimos, conforme item anterior, não foi possível solicitar ao(à) denunciante a complementação de informações em razão de o registro no Plataforma Fala.BR ter sido feito de forma anônima.
- Tal fato, implicou em pronto arquivamento (49,01% de registros de “Assédio Moral” desconsiderados no estudo diziam respeito a denúncias anônimas, enquanto 66,41% de registros de “Assédio Sexual” desconsiderados no estudo diziam respeito a denúncias anônimas);
- A denúncia anônima sobrepôs-se à denúncia identificada em ambos os casos;
- O segmento das Instituições Federais de Ensino foi o mais demandado para os dois tipos de assédio;
- Em ambos os assédios, os tipos descendente e horizontal representaram o primeiro e segundo maior índice de ocorrência, respectivamente.

Ao se comparar os gêneros envolvidos, tem-se que, no assédio moral houve um razoável equilíbrio entre os gêneros dos denunciados, sendo 34,4% do gênero feminino e 47,2% do gênero masculino. Já na condição de vítimas nas denúncias de assédio moral a análise da amostra revelou a preponderância do gênero feminino com 36,8% dos casos contra 18,4% do masculino.

Para o assédio sexual, em 93,4% o denunciado foi o gênero masculino e o 5,3% do feminino. Em relação às possíveis vítimas, 79,5% eram do gênero feminino e 9,9% do masculino. Logo, houve um recorte de gênero acentuado nas manifestações existentes na amostra do estudo de assédio sexual não reproduzido nos casos analisados no estudo de assédio moral.

Já quanto as manifestações envolvendo terceirizados, verificou-se que o comportamento dos valores encontrados para os casos analisados de assédio moral e sexual foram semelhantes. Percebeu-se ainda que, para o tipo “Assédio Moral”, a maioria das manifestações analisadas que envolviam terceirizados o apontavam como vítima da violência (57,1%). Em contraponto, para o tipo “Assédio Sexual”, a maioria das manifestações analisadas envolvendo terceirizados o apontavam como autor da violência (55,6%).

Em ambos os casos se observou a preponderância de denúncia anônima. Os motivos podem ser diversos, tais como: a sensação de impunidade, as ameaças feitas pelo(a) assediador(a), a vergonha de expor a situação publicamente, o receio de sofrer retaliações e o receio de perder o emprego, entre outras possibilidades.

Em contraponto, aparenta haver uma oportunidade de aprimoramento para as unidades integrantes do SisOuv no sentido de melhor orientar as vítimas que desejem, por inúmeras razões, realizar sua denúncia com a proteção do anonimato.

Por sua vez, as instituições federais de ensino apareceram no topo da ocorrência de ambos os assédios. Esse número pode ter origem, dentre outras possibilidades, no grande número de pessoas circulantes nesses meios, entre discentes, docentes e demais membros da comunidade universitária ou no maior acesso à informação e/ou consciência das gravidades dos fatos.

Ainda na possível relação com aspectos sociais, está a ocorrência de assédio moral e sexual envolvendo os terceirizados. Esses possuem uma relação de trabalho mais frágil em comparação ao servidor efetivo. Tal fragilidade, também se estende à situação econômico-financeira da vítima; ao grau de escolaridade e ao medo de enfrentar do desemprego, da exclusão social.

Por fim, foi constatado que as mulheres apareciam como principal vítima do assédio sexual nas situações consideradas nesse estudo. Nas situações analisadas, 93,4% dos denunciados são do gênero masculino. As hipóteses e possíveis causas permeiam aspectos socioculturais, por exemplo, onde as relações de opressão e discriminação colocam o gênero feminino na condição de desigualdade, intensificando a exploração das mulheres no espaço produtivo.

## 10. CONCLUSÃO

Sobre o estudo realizado a partir da extração realizada na Plataforma Fala.BR e das respostas dos questionários enviados às unidades do SisOuv, foi possível verificar, em especial, que quase a metade (46,45%) dos casos registrados na Plataforma Fala.BR como Assédio Sexual não tratavam de situações que exigiriam a atuação da Administração Pública Federal na esfera correcional.

No tocante às motivações para arquivamento, observou-se a falta de elementos que permitam qualificar o relato, indicativo do desconhecimento de denunciante sobre as informações mínimas para um registro de assédio sexual.

Sobre a análise da amostra, observou-se que o segmento mais demandado foi o que engloba as Instituições Federais de Ensino, e que os denunciados nesse segmento em sua grande maioria eram do gênero masculino e docente. Como vítimas, a maioria era do gênero feminino e discente. Cabe ressaltar que não raro, os alunos também foram denunciados como assediadores(as) nos casos analisados.

Outro destaque foram os índices de denúncia anônima sobre a temática com relação às denúncias identificadas. As causas da alta incidência dos registros anônimos, que podem indicar o temor de exposição, quer por possível receio de retaliação, inclusive com a perda do posto de trabalho, quer por implicações na trajetória profissional.

Sobre a presença expressiva de denúncias anônimas, é preciso que as ouvidorias reforcem a informação de que esta opção exige ainda mais atenção no registro de informações e de detalhamentos concretos sobre o fato narrado, bem como outros elementos comprobatórios capazes de demonstrar os requisitos mínimos sobre a potencial irregularidade atribuída a outrem. Assim, a Ouvidoria pode realizar a análise prévia, bem como posteriormente, se for o caso, a Corregedoria competente pode proferir o Juízo de Admissibilidade.

Também se torna oportuno considerar nesse contexto preliminar que nem todos os processos encaminhados pela Ouvidoria à respectiva Corregedoria competente, após a verificação da existência dos mencionados requisitos mínimos em análise preliminar, ensejarão necessariamente na abertura de processos de responsabilização (PAD ou Sindicância), uma vez que permanece a cargo exclusivo da unidade correcional a confirmação do Juízo de Admissibilidade.

Nesse sentido, existir uma oportunidade de aprimoramento para as unidades integrantes do SisOuv no sentido de melhor orientar as vítimas que desejem, por inúmeras razões, realizar sua denúncia com a proteção do anonimato. Nesses casos, é importante que a vítima ou testemunha tenha consciência de que não será possível às Ouvidorias solicitarem complementações de informações posteriormente ao envio de sua manifestação original.

A respeito do registro do parágrafo anterior, vale destacar que a OGU implementou melhorias na Plataforma Fala.BR almejando o aprimoramento desse cenário, com a publicação de novos formulários no seu ambiente de interação com o usuário de modo a facilitar ao(à) denunciante a inclusão detalhada dos requisitos mínimos, inclusive, em campo próprio. Eles iniciaram a funcionalidade em maio de 2024.

Por outro lado, mesmo considerando essa iniciativa do Órgão Central que certamente beneficiará

todas as unidades integrantes do SisOuv, ainda assim se torna oportuno recomendar às Ouvidorias setoriais que avaliem a adoção de ações adicionais para reforçar essa medida, notadamente, por campanhas internas educacionais, por palestras, por encartes, por e-mails circulares, por interações com membros de empresas terceirizadas, dentre outros.

Assim, a criação de redes de acolhimento e proteção aos denunciantes que propiciem um ambiente seguro também são alternativas para aumento da confiabilidade. Tais medidas, também incidem positivamente sobre denúncias identificadas, uma vez que nestas é possível solicitar complementação de elementos ao denunciante.

Considerando o exposto faz-se necessária a adoção de medidas de enfrentamento ao assédio sexual por diversas instâncias, alcançando a prevenção e o tratamento de denúncias para toda a Administração Pública Federal. As medidas adotadas podem ser exemplificadas:

- implantação de política de enfrentamento ao assédio sexual, contemplando as diretrizes em diversas frentes, prevenção, acolhimento e responsabilização;
- capacitação dos gestores para identificar e tratar os casos de assédio;
- sensibilização de servidores e colaboradores por meio de campanhas informativas, rodas de conversas abertas, palestras e treinamentos, em especial, contendo as orientações sobre as informações que devem conter nos relatos, de modo que a apuração possa prosperar;
- fortalecimento da confiança de denunciante nas instituições, por meio da divulgação dos trâmites (fluxos) claros e na celeridade na apuração das denúncias;
- superação da tolerância e a normalização da violência contra a mulher.

A estratégia para o aperfeiçoamento contínuo envolve as Ouvidorias, enquanto unidades que compõem a estrutura de integridade institucional. A atuação dessa instância deve acontecer de forma articulada com demais estruturas organizacionais no fomento de uma cultura de valorização da ética e da integridade entre seus colaboradores. Também é fundamental o patrocínio da alta administração e a disseminação dos canais de acolhimento e recebimento de denúncias, a fim de que haja a promoção de ambientes produtivos que contribuam para a prestação de serviços públicos de excelência mantendo padrões éticos.

## NOTAS DE FIM

i

- Art. 339 do Código Penal, que prevê o crime de denúncia caluniosa ;
- STF – HC 117.342/SP , que trata de situação de denúncia caluniosa;
- STJ – HC 297.905/SP , que trata de situação de denúncia caluniosa;
- STJ – ROHC N° 10.690 – SP , que trata de situação de denúncia caluniosa;
- Art. 138 do Código Penal, que prevê o crime de calúnia ;
- Art. 139 do Código Penal, que prevê o crime de difamação ;
- Art. 140 do Código Penal, que prevê o crime de injúria ;
- Art. 140 do Código Penal, que prevê disposições comuns aos crimes de calúnia, injúria e difamação .

ii

[Manual de PAD da CGU](#) (versão maio de 2022) item 5.4 (pg. 42-44), verbis:

### 5.4. Juízo de admissibilidade

Colocada a questão da obrigatoriedade de apuração da irregularidade que chegar ao conhecimento da autoridade competente, é importante observar que tal obrigação não é absoluta, já que nem todas as notícias de irregularidade, após a devida análise, levarão a aludida autoridade a concluir pela existência de infração disciplinarmente censurável. Por outro lado, impende destacar que, havendo dúvida quanto a tal existência, deverá a autoridade determinar a apuração dos fatos. Aplica-se, portanto, neste caso, a máxima ‘in dubio, pro societate’.

Pode ocorrer, por exemplo, de uma denúncia ser muito vaga, como aquela que se refira ao órgão ou entidade como um “lugar onde impera a corrupção”, ou mesmo não ser objeto de apuração disciplinar, como a relativa à conduta que determinado servidor tenha adotado fora do horário de expediente e sem nenhuma relação com as atribuições do cargo público que ocupe. Esses tipos de notícia de irregularidade deverão ser arquivados sem necessidade de apuração, conforme orienta o parágrafo único do art. 144 da Lei nº 8.112/90 (...).

Por outro lado, também acontece de a notícia da eventual irregularidade ser pontual, mas incompleta, reque-rendo, assim, uma verificação mais aprofundada de seus elementos para delimitação inicial da materialidade (fato supostamente irregular) e autoria (eventual autor do fato). Nessa situação, a autoridade competente deverá coletar informações com o objetivo de confirmar ou não a plausibilidade da notícia, ou seja, se de fato há indícios que apontem para a ocorrência da infração disciplinar relatada, conforme determina o art. 143 da Lei nº 8.112/90: “a autoridade que tiver ciência de irregularidade no serviço público é obrigada a promover a sua apuração imediata (...)”.

Nesse contexto exemplificativo, percebe-se que é indispensável fazer uma análise prévia da notícia de irregularidade recebida, utilizando-se, caso necessário, dos procedimentos investigativos (conceituados no item 6.1), para que só então possa ser tomada a decisão adequada: cumprir o disposto no citado parágrafo único do art. 144, arquivando a denúncia ou representação inepta, ou cumprir o disposto no referido art. 143, quando esse estabelece a utilização da sindicância acusatória/punitiva ou do processo administrativo disciplinar para a apuração dos fatos.

(...)

Enfim, o juízo de admissibilidade constitui-se em uma espécie de análise prévia da notícia de irregularidade funcional, cumprindo-se assim o que determina o mencionado art. 143 quanto ao dever de apurar, sem que, para isso, a autoridade competente precise instaurar a sede disciplinar propriamente dita, com o risco de descumprir princípios muito caros à Administração Pública, como os da eficiência e economicidade.

[www.cgu.gov.br](http://www.cgu.gov.br)



CONTROLADORIA-GERAL  
DA UNIÃO

GOVERNO FEDERAL  
**BRASIL**  
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO