

## *Diversidade, Inclusão e Equidade*

*No combate ao assédio moral, sexual e à discriminação*





# NOVIDADE NA PORTOSRIO!

Em 2025, a empresa criou a **Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação da PortosRio**.

E está lançando a **Cartilha sobre Assédio Moral, Sexual e Discriminação no Trabalho**.

Todo material está disponível da página da Ouvidoria, no site da companhia.

Link: <https://www.portosrio.gov.br/pt-br/ouvidoria-geral>



# CARTILHA SOBRE ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO



# ASSÉDIO MORAL- O QUE É?

Assédio moral são condutas abusivas, independentemente de intencionalidade e repetitivas.

Ocorre quando uma pessoa, repetidamente, humilha, constrange, intimida ou desvaloriza outra(s) no ambiente de trabalho. Isso pode acontecer de forma **direta** (com gritos, xingamentos) ou **indireta** (com exclusão, isolamento, fofocas).

Um ato isolado não é assédio moral, mas pode ser enquadrado como uma conduta inadequada e antiética.

O assédio moral pressupõe, conjuntamente:

- **Repetição** (habitualidade);
- **Direcionalidade** (agressão dirigida a pessoa, ou a grupo determinado); e
- **Temporalidade** (duração no tempo).





## EXEMPLOS DE ATOS QUE PODEM CONFIGURAR ASSÉDIO MORAL:

Sobreregar um único trabalhador da equipe.

Negar as informações necessárias para a execução de suas tarefas ou fornecer informações que induzem ao erro.

Não atribuir atividade à pessoa deixando-a sem qualquer tarefa.

A chefia nega os recursos necessários para a execução das tarefas, mas mantém a cobrança por resultados impossíveis.

Alguns grupos de pessoas podem estar mais vulneráveis a sofrer com o assédio moral, já que, muitas vezes, esse tipo de violência no trabalho pode ser motivado por algum tipo de discriminação, decorrente de machismo, etarismo, racismo, capacitismo ou LGBTfobia. Mais adiante falaremos sobre discriminação.

Atribuir tarefas humilhantes.

Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou superiores distintas das suas atribuições.

Os prazos são impossíveis de serem cumpridos, com o objetivo de gerar fracasso e exposição.

Discriminar a pessoa pela sua orientação sexual, gênero, raça, etnia, deficiência, idade, religião, etc.

Dar apelidos pejorativos.

Desmerecer (desqualificar) o trabalho da pessoa diante de outros colegas.

Vigiar excessivamente apenas a pessoa assediada como controlar frequência, tempo de utilização do banheiro, reclamar de licenças médicas, etc.

Isolar a pessoa do restante da equipe, proibindo-a de se comunicar com os demais.

Quando há cobranças agressivas, gritos ou humilhações.

Fazer críticas de forma hostil e injusta.

# O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL?



Nem toda situação de conflito ou discordância constitui assédio moral. Alguns atos são inerentes ao trabalho de gestão, e, quando são pontuais ou moderados, não configuram assédio moral:

Exigir que o trabalho seja feito com eficiência e com metas.

Uso de ferramentas e mecanismos tecnológicos de controle.

Reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência.

Aumento pontual ou sazonal no volume de trabalho.

Divergências e discordâncias de opiniões e/ou ideias acerca do trabalho.

Descontos financeiros quando não Cumprir a jornada de trabalho.

Revisão de metas e mudanças de atribuições.

Transferência de setor/lotação que seja por interesse da Administração.

Criticas construtivas e avaliações sobre o trabalho executado, contanto que sejam explicitadas e não sejam utilizadas com propósito de represália.

Controle da jornada de trabalho.

# O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

O assédio sexual no ambiente de trabalho é **qualquer conduta de conotação sexual, praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física**, manifestadas por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, que cause constrangimento, intimidação ou humilhação a vítima, podendo ocorrer por meio de chantagem ou intimidação.

Em outras palavras, trata-se de um comportamento de teor sexual merecedor de reprovação, considerado desagradável, opressivo, ofensivo e impertinente.

Ao contrário do assédio moral, que exige a repetição de condutas para sua caracterização, o assédio sexual pode ser configurado por um único ato de conotação sexual não consentido pela vítima, desde que presente elemento de intimidação ou constrangimento com finalidade sexual.



# O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

Quando praticado por colegas, pares, ou subordinados, o assédio sexual é passível de sanções nas esferas administrativa, trabalhista e cível. Nesses casos, a conduta tem o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Já quando praticado por um superior hierárquico ou alguém em posição de poder, seja formal ou informal, o assédio sexual configura-se crime previsto no art. 216-A do Código Penal e definido como sendo 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".



A intenção do assediador pode ser expressa de várias formas, **não sendo necessário o contato físico**. Mesmo fora das dependências da PortosRio, é possível configurar assédio sexual quando a conduta inadequada ocorra por conta do trabalho, seja em atividades externas ou no teletrabalho (home office).

Por exemplo, quando é **oferecida uma carona por um colega após o expediente**, na qual o assediador acaba intimidando a vítima para obter vantagem ou favorecimento sexual. Ou intimide nos dias de teletrabalho (home office) **através de mensagens em ambiente virtual**, como realizados por e-mails, redes sociais ou aplicativos de mensagens instantâneas, como SMS, WhatsApp, Teams e Skype, entre outros. Até mesmo nos **dias de descanso**, se o assediador mantém o contato com a vítima, causando constrangimento e intimidação no retorno ao trabalho.



## ! IMPORTANTE

O assédio sexual não acontece em razão da conduta da vítima ou de sua roupa, mas do comportamento do **agressor**, de suas intenções, repelidas ou não, expressamente pela outra parte. O silêncio da vítima não pode ser considerado como aceitação da conduta sexual nem desconfigura o assédio sexual no trabalho.



## EXEMPLOS DE ATOS QUE PODEM CONFIGURAR ASSÉDIO SEXUAL:

Conversas indesejáveis sobre sexo.

Atribuir tarefas humilhantes.

Exibicionismo, como ocorre em casos de exposição de partes íntimas do corpo de forma deliberada e intencional.

Contato físico não solicitado e além do formal, com intimidade não construída, tendo como exemplos toques, beijos, carícias, massagens, tapas e abraços.

Convites insistentes e não solicitados.

Promessas de tratamento diferenciado mediante a favores sexuais.

Piadas ou expressões de conteúdo sexual.

Gestos, sons ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual.

Insinuações explícitas ou veladas de caráter sexual.

Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual.

Perseguição (stalking).

Levantar questões inapropriadas sobre a vida sexual de alguém.

Comentários insinuantes e comprometedores sobre a aparência física ou vestimenta.

Elogios sem conteúdo sexual, cantadas, paqueras ou fiertes **NÃO NECESSARIAMENTE CONSTITUEM ASSÉDIO SEXUAL**, embora possam ser considerados inadequados no ambiente de trabalho ou até configurarem outros crimes ou contravenções.

Compartilhar ou mostrar imagens ou vídeos de conotação sexual.

## ! IMPORTANTE

# DISCRIMINAÇÃO

Discriminação é o **tratamento injusto ou desigual**, como distinção, exclusão, restrição ou preferência, fundamentada em algum tipo de preconceito, o qual, por sua vez, pode ser contra raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outro.

Esse tratamento injusto gera condições de desigualdade no que se refere ao reconhecimento dos direitos e das liberdades fundamentais.

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.



# ALGUNS TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO

## RACISMO

Preconceito ou discriminação com base em cor, raça ou etnia, pressupondo a superioridade de uns em relação a outros e a negação de direitos e oportunidades com base nessa crença.



## XENOFOBIA

Baseia-se em preconceitos contra diferentes culturas. É muito comum no Brasil, devido às diferenças culturais marcantes que temos por aqui. Caracteriza-se pela representação caricatural de pessoas, comportamentos e sotaques de uma determinada região e pela crença de que as vítimas são cultural, econômica e intelectualmente inferiores.



## ETARISMO

Ocorre quando se atribuem características negativas ou positivas a uma pessoa com base unicamente na sua idade cronológica, seja por serem muito jovens ou muito velhas.



## LGBTQIA+FOBIA

Discriminação, preconceito ou violência contra pessoas com base em sua orientação sexual ou identidade de gênero. Envolve a negação de direitos, a desvalorização das relações e identidades não heterossexuais e a perpetuação de estereótipos prejudiciais. Alguns exemplos são homofobia (contra gays e lésbicas) e a transfobia, discriminação dirigida às pessoas transgêneras, incluindo travestis e transexuais, em razão de sua identidade de gênero.



# ALGUNS TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO

## RACISMO RELIGIOSO

É estritamente endereçado às religiões de matriz africana, seus símbolos materiais e imateriais e seus adeptos.



## RELIGIOSA

Ocorre quando uma pessoa é tratada de forma diferente ou sofre preconceito devido à sua religião ou crenças.



## MISOGINIA

Desprezo, aversão ou ódio em relação a mulheres, frequentemente manifestado por meio de atitudes e comportamentos discriminatórios e violentos.



## DISCRIMINAÇÃO SOCIOECONÔMICA

Refere-se à desigualdade de tratamento e oportunidades com base na classe social ou condição econômica.



# ALGUNS TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO

## CAPACITISMO

Direcionados a pessoas com deficiência, baseado na crença de que a deficiência é uma característica inferior e que elas são menos aptas às tarefas da vida comum.



## MACHISMO

Ideologia que promove a superioridade do homem sobre a mulher, reforçando estereótipos de gênero e a discriminação contra mulheres.



## GORDOFobia

É o preconceito, discriminação ou aversão dirigida a pessoas com corpos acima do peso, gordos ou obesos.



## DE GÊNERO

Também conhecida como SEXISMO, refere-se a qualquer preconceito ou discriminação baseada no gênero ou sexo de uma pessoa, frequentemente manifestada em atitudes, comportamentos e crenças que buscam estabelecer o papel social que cada gênero deve exercer. Para isso, são utilizados estereótipos sobre como falar, agir, pensar e, até mesmo, o que vestir. Perpetuando as desigualdades entre os gêneros.



# REDE DE ACOLHIMENTO

Não hesite em buscar auxílio, mesmo que você ainda não se sinta preparado(a) para denunciar, pode buscar a Rede de Acolhimento.

Na PortosRio, o acolhimento das vítimas de assédio (moral ou sexual) ou discriminação ocorre no(a):

- I. Ouvidoria-Geral (OUVGER);
- II. Gerência de Carreiras (GERCAR) em especial aos estagiários, estagiárias e jovens aprendizes;
- III. Comitê de Gênero, Equidade e Diversidade (COMGENR);
- IV. Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPAA);
- V. Gerência de Gestão de Riscos e Conformidade Operacional (GERIQS);
- VI. Comissão de Ética; e
- VII. Corregedoria (CORREG).



**Fique à vontade e escolha, entre as unidades da Rede de Acolhimento, a que você preferir para conversar.**  
**Mas lembre-se que ao decidir formalizar a denúncia, você será direcionado(a) à Ouvidoria, por ser o canal exclusivo para registro de denúncias.**



# ONDE DENUNCIAR?

O canal exclusivo para registro de denúncias é a **Ouvidoria**.

As denúncias devem ser registradas preferencialmente na Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação – FALA.BR. E caso não seja, a Ouvidoria tem a obrigação legal de registrar.



## CANAIS DE ATENDIMENTO DA OUVIDORIA

**Fala BR:** <https://falabr.cgu.gov.br>

**Email:** ouvidoria@portosrio.gov.br

**WhatsApp:** (21) 97289-9406

**Telefone:** (21) 2219-8583

**Presencial:** Atendimento de segunda a sexta das 9 às 16 horas, na Rua Dom Gerardo 35, 10º andar, Centro, Rio de Janeiro.



<https://falabr.cgu.gov.br/web/home>



Controladoria-Geral  
da União

Inicio

Órgãos

Site da LAI

Dados Abertos ▾

Manual

Perguntas Frequentes



Entrar

Cadastrar

Fala.BR

Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação

## Damos as boas-vindas ao Fala.BR

Aqui você pode fazer um pedido de acesso à informação, fazer denúncias, elogios, reclamações, solicitações ou enviar sugestões.



### Ouvidoria

Ajude a aprimorar os serviços públicos por meio de reclamações, elogios ou sugestões, ou ainda, registre uma denúncia.



### Ouvidoria Interna

Canal destinado a servidores e trabalhadores das instituições federais para registro de manifestações.



### Acesso à informação - LAI

Faça um pedido de acesso à informação



Consulte seu protocolo

Perguntas frequentes

# Plataforma Fala.BR

## O que você quer fazer?

Ajude a aprimorar os serviços públicos por meio de **reclamações, elogios ou sugestões**, ou ainda, registre uma **denúncia**.



[← Voltar](#)



### Reclamação

Manifeste sua insatisfação com o serviço público



### Elogio

Expresse se você está satisfeito com um atendimento público



### Solicitação

Solicite a adoção de providências por parte de uma Ouvidoria



### Sugestão

Envie uma ideia ou proposta de melhoria para os serviços públicos



### Denúncia

Comunique uma irregularidade, um ato ilícito ou uma violação de direitos na administração pública



### Simplifique

Sugira alguma ideia para desburocratizar o serviço público



## Fala.BR

Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação

# Selecione o assunto

Para continuar, selecione o assunto da denúncia que gostaria de registrar.

 [Voltar](#) Busque por assunto

OU SELECIONE PELA LETRA:

[TODOS](#)[A](#)[B](#)[C](#)[D](#)[E](#)[F](#)[G](#)[H](#)[I](#)[J](#)[K](#)[L](#)[M](#)[N](#)[O](#)[P](#)[Q](#)[R](#)[S](#)[T](#)[U](#)[V](#)[W](#)[X](#)[Y](#)[Z](#)[Assédio moral](#)[Assédio sexual](#)[Racismo e Discriminação](#)[Abastecimento e armazenagem](#)[Acesso à terra](#)[Ações Afirmativas](#)[Acordo Rio Doce](#)[Aeronáutica](#)[Agricultura Familiar](#)[Água](#)[Apoio ao empreendedorismo, empresas, ME, EPP e MEI](#)[Assistência Estudantil](#)

## Fala.BR

Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação

# Para continuar, escolha uma identificação

Seus dados pessoais estarão protegidos, nos termos da Lei 13.460/2017



## Escolha um tipo de login:

### Login Pessoa Física

Registre e acompanhe suas manifestações e pedidos de acesso à informação com a sua **Conta Gov.br**

Pessoa Física

**Entrar com gov.br**

### Login Pessoa Jurídica

Para acessar o Fala.BR como Pessoa Jurídica, vincule o CNPJ da empresa à sua Conta Gov.br. [Saiba mais](#)

Pessoa Jurídica

**Entrar com gov.br**

### Denúncias Anônimas

Manifestações registradas de maneira anônima **não possibilitam acompanhamento posterior**. A CGU reafirma o compromisso de garantia da proteção de sua identidade, que inclui o não registro do endereço eletrônico (IP)

Denúncias Anônimas

**Registrar Denúncia**



Identifique-se no gov.br com:

 Número do CPF

Digite seu CPF para **criar** ou **acessar** sua conta gov.br

CPF

*Digite seu CPF*

**Continuar**

Outras opções de identificação:

 Login com seu banco SUA CONTA SERÁ PRATA

 Login com QR code

 Seu certificado digital

 Seu certificado digital em nuvem



## INFORMAÇÕES IMPORTANTES



- ✓ Quando você escolhe fazer uma **denúncia** como **pessoa física ou jurídica**, entrando pelo “**gov.br**”, a sua **identidade** aparece **apenas** para a **Ouvidoria**.
- ✓ Você recebe um **número de protocolo (NUP)** pela Plataforma Fala.BR e este NUP garante sua **PROTEÇÃO** em caso de retaliação.
- ✓ Além disso, você passa a ter o **DIREITO** de receber o **resultado da(s) área(s) de apuração** até a finalização.
- ✓ A Ouvidoria protege a **identidade do denunciante** e ela só será fornecida mediante justificativa de necessidade por parte da **área de apuração**.

Mas **TODOS** com acesso a essa informação tem o **DEVER** do **SIGILO**!



**ATENÇÃO!** Ao realizar uma denúncia **ANÔNIMA** você **abre mão do direito de resposta** sobre a apuração e **perde a proteção ao denunciante**.



## Fala.BR

Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação

Nova Manifestação - Denúncia



# Faça sua denúncia

Comunique uma irregularidade, um ato ilícito ou uma violação de direitos na administração pública

## Como fazer o seu relato?



O formulário foi estruturado especificamente para esse assunto e irá te orientar sobre as informações para o registro. Por isso, quase todos os campos são obrigatórios. A ouvidoria tratará seu relato preservando sua identidade.



O formulário foi estruturado especificamente para esse assunto e irá te orientar sobre as informações para o registro. Por isso, quase todos os campos são obrigatórios. A ouvidoria tratará seu relato preservando sua identidade.

## Relato

Você entende que

Sofreu discriminação | Testemunhou a situação | Teve conhecimento e quer denunciar

Selecionar

X V

Obrigatório.

Essa denúncia se relaciona com qual tema?

Racismo | Machismo | Capacitismo (discriminação em função de deficiência) | Intolerância Religiosa | Etarismo (baseado na idade) | Discriminação por doença (ex: HIV, Hanseníase, LER/DORT) | LGBTQI+fobia | Misoginia (discriminação baseada no gênero)

Selecionar

X V

Obrigatório.

Quais condutas ocorreram?

Exposição a situações constrangedoras | Piadas discriminatórias | Comunicação agressiva (tom de voz alterado) | Ofensa à dignidade pessoal | Ofensa à dignidade profissional | Mudança de lotação como medida punitiva

Selecionar

V

Obrigatório.

**ATENÇÃO: Alguns campos são OBRIGATÓRIOS!**

#### Descreva o ocorrido

Descreva o conteúdo do fato ocorrido. Seja claro e objetivo. Informações pessoais, inclusive identificação, não devem ser inseridas a não ser que sejam essenciais para a caracterização da manifestação

Limite máximo de 7000 caracteres

Obrigatório.

#### Evidências

 Selecionar arquivo

Adicione arquivos que ajudem a complementar o fato, como capturas de tela de conversas, vídeos, fotos, etc. São aceitos documentos de texto (.pdf, .doc, .docx, .txt), imagens (.jpeg, .jpg, .png, .bmp), planilhas (.xls, .xlsx) e multimídia (.mp3, .mp4)

#### Indique a relação de trabalho da pessoa denunciada com a vítima

Chefia | Colega | Subordinado(a) | Professor(a) | Aluno(a) | Não sei informar

 Selecionar

X V

Obrigatório.

#### Quanto à frequência do ocorrido

Continua ocorrendo | Ocorreu em um período de tempo | Ocorreu pontualmente | Não ocorre mais | Não sei informar

 Selecionar

X V

Obrigatório.

**ATENÇÃO: A Plataforma Fala.BR aceita arquivos em word, excel, PDF, áudio e vídeos em anexo como evidências (provas), muito importantes na apuração de denúncias!**

## Local do fato ?

---

Filtre por esfera (federal, estadual ou municipal) ^

Esfera

 X 

Instituição

Comece a digitar o nome ou a sigla da instituição para selecioná-lo na lista que será exibida

 X 

Obrigatório.

Onde ocorreu a situação? ?

Nas dependências físicas da instituição | Fora das dependências (Exemplos: viagem a serviço, confraternização, redes sociais, carona, outros) | Ambiente Virtual da Instituição (Exemplo: reuniões)

 X 

Obrigatório.

Destinatário

Quer encaminhar a denúncia para a mesma instituição onde ocorreu o fato? (sim/não)

 X 

Obrigatório.

Quais são os envolvidos no fato? ?

---

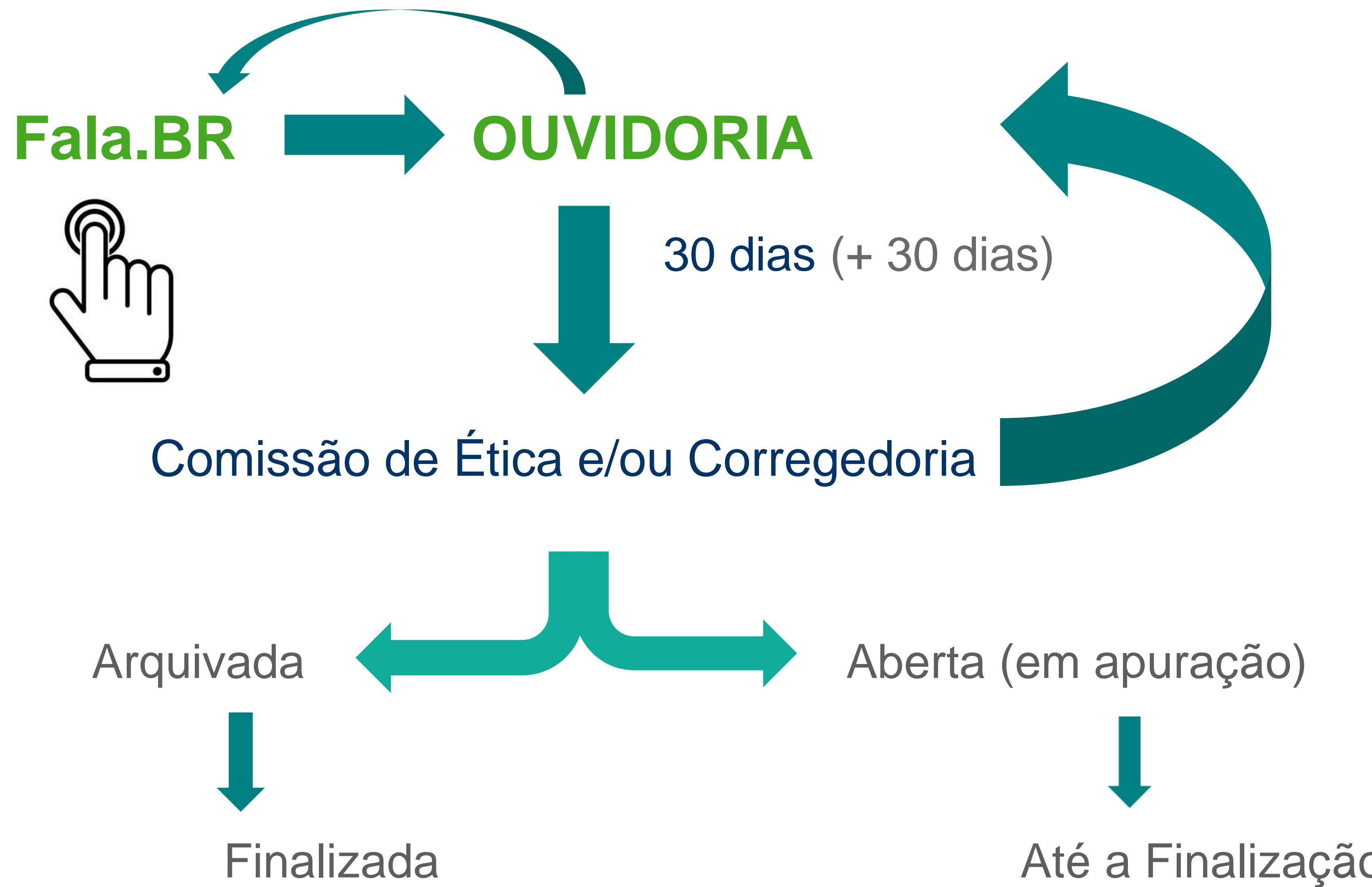
**ATENÇÃO:**

**Selecione Esfera: “FEDERAL”;**

**Instituição: “CDRJ - Companhia Docas do Rio de Janeiro.”**

# Fluxograma da Denúncia

Informa ao denunciante até a finalização da apuração e integra no e-PAD (Corregedoria)



# ESCLARECIMENTOS sobre DENÚNCIAS

Na PortosRio existem apenas **2 áreas de apuração de denúncias:**

- **Corregedoria** (esfera disciplinar), e
- **Comissão de Ética** (esfera ética).



Cabe à Corregedoria **após a apuração da denúncia**, encaminhar:

- ✓ **Às áreas internas** (ex: Auditoria, Gerência de Compliance, etc), ou
- ✓ **Aos órgãos externos**, como: CGU, TCU, MPF, PF, entre outros.

Desde a criação da Corregedoria, as **denúncias NÃO** são encaminhadas ao **Diretor-Presidente**.

A Ouvidoria e a Corregedoria estão subordinadas ao **Conselho de Administração – CONSAD e Controladoria-Geral da União (CGU)**.



# O que a Ouvidoria faz quando recebe uma denúncia?

## Análise Preliminar

- ✓ Realiza a adequação do assunto e da tipologia;
- ✓ Protege a identidade do denunciante;
- ✓ Realiza a pseudonimização;
- ✓ Solicita complementação de informações;
- ✓ Identifica a(s) área(s) para encaminhamento;
- ✓ Atualiza o denunciante sobre o resultado da apuração;
- ✓ Reencaminha para outros Órgãos quando a PortosRio não tem competência para apurar.



**OUVIDORIA**  
*o elo entre nós*



**A OUVIDORIA NÃO APURA DENÚNCIA E  
NÃO FAZ JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE.**



# O QUE É JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE?



## Regimento Interno da Corregedoria

Art.10º O juízo de admissibilidade é o ato administrativo por meio do qual o Corregedor titular ou seu substituto legal decide, de forma fundamentada:

- I. pelo **arquivamento** de denúncia, representação ou relato de irregularidade;
- II. pela celebração de **Termo de Ajustamento de Conduta - TAC**;
- III. pela **instauração de procedimento investigativo**, no caso de falta de informações ou impossibilidade de obtê-las;
- IV. pela instauração de **processo correcional**.



Parágrafo único. Para fins deste artigo, aplicam-se as disposições contidas na Portaria Normativa CGU Nº 27, de 11 de outubro de 2022 e suas alterações.





# O QUE É JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE?



## Comissão de Ética

Consiste na atividade pela qual a CET analisa se foram preenchidos os requisitos mínimos exigidos para dar andamento à apuração da denúncia, de acordo com o art. 21 Resolução CEP nº 10 de 2008:

- I - Descrição da Conduta;
- II – Indicação da Autoria, caso seja possível; e
- III - Apresentação dos elementos de prova ou indicação de onde podem ser encontrados.

Parágrafo único. Quando o autor da demanda não se identificar, a Comissão de Ética poderá acolher os fatos narrados para fins de instauração, de ofício, de procedimento investigatório, desde que contenha indícios suficientes da ocorrência da infração ou, em caso, contrário, determinar o arquivamento sumário.

# Dados do Relatório Anual de Ouvidoria - 2024



## 7.2 - APURAÇÕES NA CORREGEDORIA



A Ouvidoria encaminhou **80 (oitenta)** manifestações do tipo **denúncias à Corregedoria**. E o gráfico abaixo demonstra o **resultado do juízo de admissibilidade** realizado por essa área de apuração.



### • ABERTAS (EM APURAÇÃO) - 52

Ao término de 2024, **52 (cinquenta e duas)**, das 80 denúncias encaminhadas à Corregedoria, estavam **abertas**, ou seja, **em apuração**. Essa apuração pode ser através de Investigação Preliminar Sumária (IPS), Sindicância Investigativa (SINVE) ou Processo Administrativo Sancionador (PAS).



### • FINALIZADAS APÓS APURAÇÃO - 15

Ao longo de 2024, **15 (quinze) denúncias** foram **finalizadas**, ou seja, tiveram a **apuração concluída**. Entre elas, 6 (seis) foram Investigação Preliminar Sumária e 8 (oito), Sindicância Investigativa.

Não foram aplicadas sanções nesses processos.  
As decisões dos processos apuratórios foram:



 ARQUIVADAS = 14

 TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA (TAC) = 1

### • ARQUIVADAS PELA CORREGEDORIA - 12

A Corregedoria determinou o **arquivamento de 12 (doze) denúncias**, justificando que a narrativa apresentada pelos manifestantes não constituía elementos idôneos à instauração de procedimento correccional, por serem carentes de plausibilidade e verossimilhança, em apreço ao artigo 144 da Lei 8112/90 e ao artigo 5º, inciso IV da Constituição Federal.



### • ARQUIVADA PELA PLATAFORMA FALA.BR - 1

Conforme demonstrado no gráfico acima, apenas **1 (uma) manifestação do tipo denúncia foi arquivada pela Plataforma Fala.BR** em 2024, por falta de complementação.

Quando as informações presentes na manifestação não são suficientes para análise da mesma, a Ouvidoria encaminha ao denunciante, pela Plataforma Fala.BR, as informações complementares solicitadas pela área de apuração.

O manifestante tem 20 (vinte) dias, a contar da data de recebimento do pedido de complementação, para atender. A falta de complementação da informação pelo manifestante no prazo estabelecido acarreta no arquivamento da manifestação, sem a produção de resposta conclusiva.

A Comissão de Ética (CET) decidiu, após reuniões do colegiado, pelo não acolhimento de 2 (duas) denúncias, por não terem os critérios mínimos exigidos no art. 21 da Resolução CEP nº 10/2008 e/ou a conduta descrita enquadrada como infração ética a ser analisada no âmbito de competência da Comissão de Ética da PortosRio.

Devido a ausência de competência por parte da Comissão de Ética da PortosRio para apuração, 2 (duas) denúncias foram encaminhadas à Comissão de Ética Pública (CEP).

E 11 (onze) denúncias foram acolhidas pela Comissão de Ética e estão abertas, em apuração através de Processos de Apuração Ética.



### 7.3 - APURAÇÕES NA COMISSÃO DE ÉTICA

A Ouvidoria encaminhou 15 (quinze) manifestações do tipo denúncias à Comissão de Ética (CET). E o gráfico a seguir demonstra o resultado do juízo de admissibilidade realizado por essa área de apuração.



<https://www.portosrio.gov.br/pt-br/ouvidoria-geral>

Convidamos todos a conhecerem a página da Ouvidoria.

The screenshot shows the Portos Rio website homepage. At the top, there's a dark header with the text "Portal do Governo Brasileiro | Acessibilidade". Below it is a teal header with the Portos Rio logo, a search bar with the placeholder "Busca...", and a magnifying glass icon. A yellow arrow points from the text above to this magnifying glass icon. The main navigation menu includes links for Entrar, Webmail, Intranet, SEI! acesso externo, RH Web, Ouvidoria, Transparência, and Contato. Below the header, there's a large banner with the text "Ouvidoria Geral" overlaid on an image of shipping containers. The banner also features a green circular icon with a white person symbol. At the bottom of the banner, there's a breadcrumb trail: "Início > Ouvidoria Geral".

INÍCIO A EMPRESA PORTOS NEGÓCIOS PARCERIAS SUSTENTABILIDADE ACESSO À INFORMAÇÃO

## Ouvidoria Geral

Sejam bem-vindos(as) ao canal da Ouvidoria da PortosRio Autoridade Portuária (Companhia Docas do Rio de Janeiro). Estamos à sua disposição para construirmos uma empresa melhor para todos. Nossa compromisso é tratar sua manifestação com ética, transparência, imparcialidade e segurança.



Os Relatórios de Gestão estão em Atividades de Ouvidoria. ←

# GUIA LILÁS

Convidamos todos a conhecerem também o **Guia Lilás**.

O documento traz orientações sobre o uso adequado e efetivo dos canais de denúncia de atos de assédio e discriminação na administração pública federal.

O guia traz ainda um protocolo específico, destinado às vítimas, esclarecendo como proceder em casos de assédio.

Desde 26/07/2023 começamos uma campanha de conscientização sobre assédio moral e sexual na IntraPort.

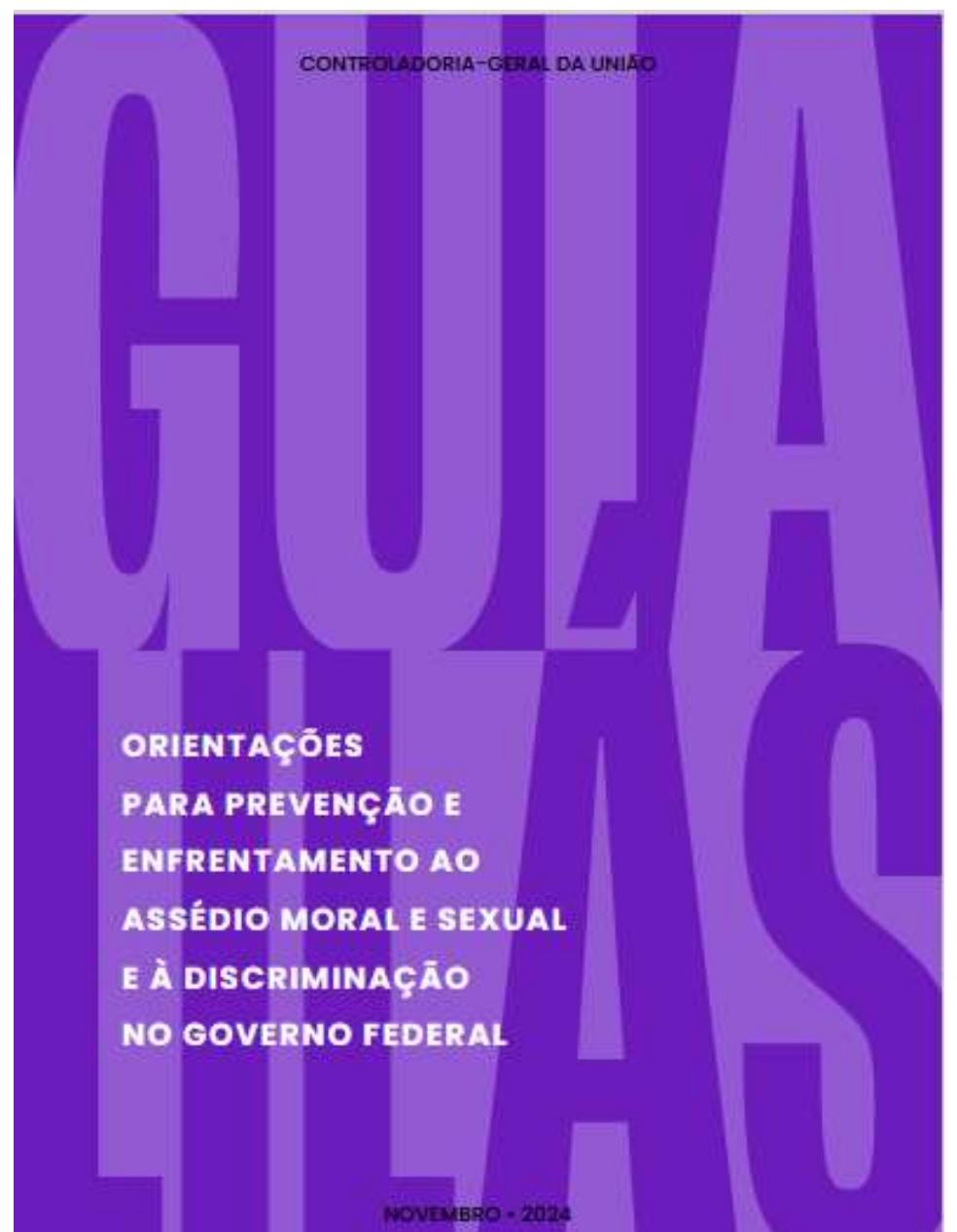
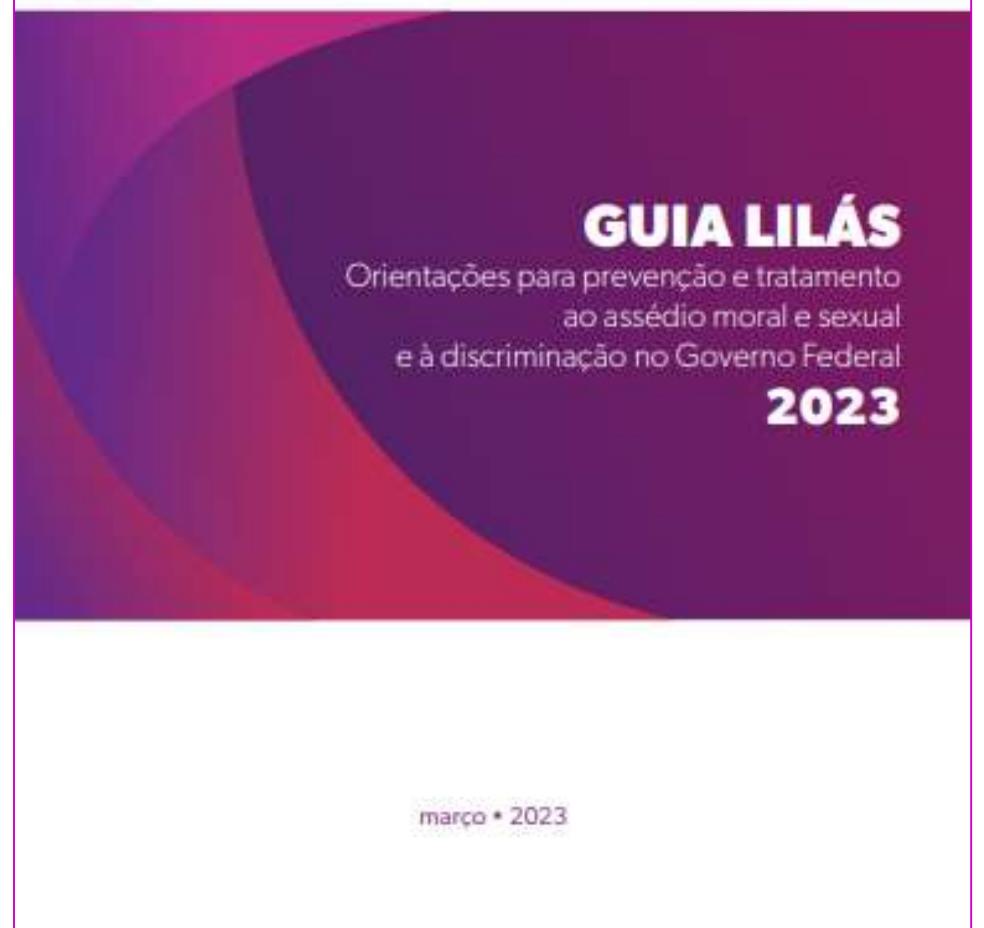
Em Novembro de 2024 fizeram uma versão atualizada.

Link com acesso integral ao **Guia Lilás**.

<https://www.portosrio.gov.br/pt-br/ouvidoria-geral/manual>

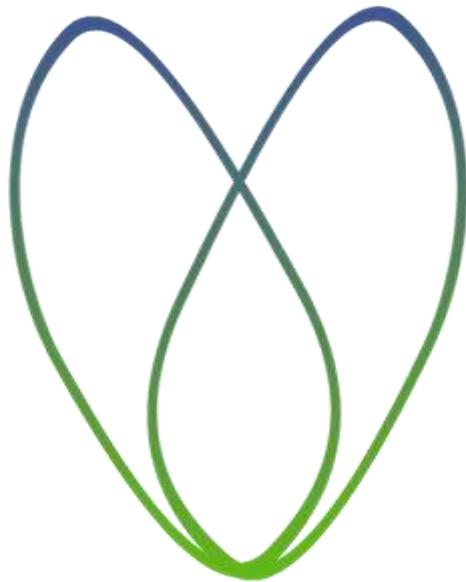


CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO



# Canais de Atendimento da Ouvidoria

**OUVIDORIA**  
*o elo entre nós*



<https://falabr.cgu.gov.br>



[ouvidoria@portosrio.gov.br](mailto:ouvidoria@portosrio.gov.br)



(21) 97289-9406



(21) 2219-8583



Preferencialmente agendado, de segunda a sexta-feira,  
das 9h às 16h no prédio Sede, na Rua Dom Gerardo 35,  
10º andar, Centro, Rio de Janeiro – RJ.



OBS: A Plataforma Fala.BR funciona 24h, todos os dias da semana,  
inclusive aos feriados.

# Muito obrigada!



**Portos  
Rio** Autoridade  
Portuária