



Guia prático para realização de denúncia de assédio e discriminação no Fala.BR



**Guia prático para realização de denúncia de
assédio e discriminação no Fala.BR**
1ª Edição

Ministério da Educação
Universidade Federal do Delta do Parnaíba (UFDPAr)

João Paulo Sales Macedo
Reitor

Vicente de Paula Censi Borges
Vice-Reitor

Selmira Maria Ribeiro Alves
Chefe de Gabinete

Elaboração:
OUVIDORIA GERAL DA UFDPAr

Alessandra Tanuri Magalhães
Titular da Unidade

Gabriela de Moura Lopes
Terceirizada

Diagramação

Coordenadoria de Comunicação Institucional (CCI)

CNPJ: 33.519.144/0001-00

Parnaíba-PI, julho/2025.

Sumário

1. Objetivo.....	4
2. Passo a passo.....	4
Passo 1 – Acesso ao Fala.Br.....	4
Passo 2 – Preenchimento da Denúncia.....	4
Passo 3 – Acompanhamento da Denúncia.....	7
Passo 4 – Critérios para que a Denúncia seja encaminhada.....	7
Passo 5 – O que acontece após a Denúncia?.....	8
3. Dúvidas e Suporte.....	9



OBJETIVO

Este guia tem como finalidade orientar sobre como realizar uma denúncia de assédio moral, sexual e/ou discriminação utilizando a Plataforma Fala.BR, que é o canal de recebimento de denúncias utilizado pela Universidade Federal do Delta do Parnaíba. Além disso, apresentamos os critérios para que a denúncia seja considerada válida e possa ser devidamente encaminhada, tratada e apurada.

Passo 1

ACESSO AO FALA.BR

> Acesse o portal Fala.BR:

- Endereço: **Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação Fala.BR** e clique em Ouvidoria

> Selecione o tipo de manifestação:

- Ao acessar a página, você será direcionado a um menu com todos os tipos de manifestações. Selecione a opção **Denúncia**. Será apresentada uma janela com informações básicas sobre como denunciar. Leia atentamente.

> Identifique o tipo de assédio ou discriminação:

- Em seguida, indique se sua denúncia é de assédio moral, assédio sexual ou discriminação. Isso ajudará a direcionar adequadamente.

> Dados Pessoais:

- Faça login com sua conta **gov.br**

Passo 2

PREENCHIMENTO DA DENÚNCIA

> **Elementos Essenciais de uma Denúncia:** De acordo com as normativas vigentes, como a Portaria Normativa CGU nº 116/2024, os principais elementos que devem ser contemplados em uma denúncia são:



1. Descrição Detalhada dos Fatos:

- Indique, primeiramente, se sofreu assédio/discriminação, testemunhou a situação ou teve conhecimento e quer denunciar. A seguir, descreva o ocorrido de maneira clara, objetiva e detalhada. Quanto mais informações forem fornecidas, maior será a capacidade da ouvidoria de compreender a situação e encaminhar para a unidade de apuração. Descrever os acontecimentos de forma vaga ou imprecisa dificulta os procedimentos das unidades de apuração.

2. Indicação dos envolvidos:

- Identificar os envolvidos é fundamental para que a ouvidoria possa direcionar para as unidades apuratórias de maneira eficaz. Isso inclui nomes, cargos, funções, relações de hierarquia e, quando possível, outros dados que ajudem a identificar as partes responsáveis pela irregularidade.

3. Data, horário e local:

- Detalhes sobre a data, horário e local do ocorrido ajudam a contextualizar o fato e possibilitam a investigação de possíveis registros, como documentos ou câmeras, que corroborem a denúncia.

4. Provas ou Evidências:

- A presença de provas tangíveis é fundamental para sustentar a denúncia. Documentos, fotos, gravações, e-mails ou outros tipos de evidência ajudam a dar credibilidade ao relato e facilitam os procedimentos das unidades apuratórias.

5. Testemunhas (se houver)

- Quando houver testemunhas que possam confirmar o ocorrido, essas informações devem ser fornecidas. Isso ajuda a dar mais credibilidade à denúncia e pode ser útil durante o processo investigativo.

> Confirmação e Envio:

Revise as informações preenchidas e clique em Enviar Denúncia.

Quadro com exemplos práticos para registro de denúncias

ELEMENTO	DESCRIÇÃO	EXEMPLO CORRETO	EXEMPLO ERRADO
1- Descrição Detalhada dos Fatos	O relato deve ser claro, objetivo e detalhado evitando informações vagas ou imprecisas	EXEMPLO 1 ✓ "No dia 15 de Maio de 2025, durante a aula de Biotecnologia, das 14h às 16h, o professor Francisco da Silva fez o seguinte comentário sobre minha aparência: Você tem um sorriso encantador, com essa simpatia, vai longe. Logo após, ele sugeriu que tomássemos um café para discutir meu desempenho acadêmico."	EXEMPLO 1 ✗ "Um professor me fez um convite estranho e alguns comentários inapropriados sobre minha aparência."
		EXEMPLO 2 ✓ "No dia 03 de março de 2025, o chefe do setor de atendimento médico João José, exigiu que eu permanecesse no local de trabalho duas horas além do meu horário, me atribuindo atividades que não são minhas, com a justificativa de que se eu não fizer o que ele pede, serei demitida. Tal prática já aconteceu outras vezes, onde por medo acabei obedecendo, e isto está afetando minhas atividades."	EXEMPLO 2 ✗ "Meu chefe me faz ficar além do horário e ameaça me demitir."
		EXEMPLO 3 ✓ "Antonio Francisco insiste em fazer insinuações sobre minha vida pessoal, expondo para toda a turma do bloco 6 do curso de Ciências Sociais, situações e problemas particulares meus, tais como minha situação financeira, problemas psicológicos, uso de medicações, e ainda diz que 'apesar de ser gorda eu tenho o rosto bonito'. Por mais que eu peça para que Antonio pare, ele continua com as atitudes, me colocando em situações vexatórias e constrangedoras. Por ser mulher, me sinto intimidada por essas atitudes"	EXEMPLO 3 ✗ "Um aluno do bloco 6 do curso de Ciências sociais faz comentários sobre mim que eu não gosto."
2-Indicação dos Envolvidos	Identificar os envolvidos incluindo nomes cargos, funções e outros dados que ajudem a apuração	EXEMPLO 1 ✓ "A denúncia envolve o Prof. Francisco da Silva, da disciplina Processamento de Dados, do segundo período do curso de Engenharia da Computação"	EXEMPLO 1 ✗ "A denúncia envolve o professor Francisco."
		EXEMPLO 2 ✓ "O denunciado é o chefe do setor de atendimento médico João José, da Secretária de Saúde, que atende no horário de 14h às 18h"	EXEMPLO 2 ✗ "A denúncia envolve o João."
		EXEMPLO 3 ✓ "A denúncia envolve Antonio Francisco, aluno do bloco 6 do curso de Ciências Sociais turno noite".	EXEMPLO 3 ✗ "A denúncia envolve um aluno do curso de Ciências Sociais".
3- Data, Horário e Local	Informações como data, horário e local ajudam a contextualizar e viabilizam a investigação.	EXEMPLO 1 ✓ "O fato ocorreu em 15 de Junho de 2025, durante a aula de Biotecnologia, das 14h às 16h, na sala 258, Bloco 1, do Centro de Biociências Tecnológicas."	EXEMPLO 1 ✗ "Aconteceu em algum momento, provavelmente no semestre passado."
		EXEMPLO 2 ✓ "O fato aconteceu no dia 17 de abril de 2025 no pátio em frente ao auditório central, por volta das 13h"	EXEMPLO 2 ✗ "Aconteceu em frente ao auditório no intervalo."
		EXEMPLO 3 ✓ "O fato ocorreu no dia 25 de Maio de 2025 na sala 201 do bloco 2 às 15:30h."	EXEMPLO 3 ✗ Aconteceu no Auditório no período da tarde."
4- Provas ou evidências	Apresentação de provas tangíveis como documentos, fotos ou gravações que reforçam a denúncia	EXEMPLO 1 ✓ "Em anexo, envio o e-mail enviado pelo professor Francisco da Silva, no qual ele sugere que eu aceite o convite para um café."	EXEMPLO 1 ✗ "Não tenho provas, mas todo mundo sabe que isso aconteceu."
		EXEMPLO 2 ✓ "Encaminho em anexo os prints de conversa do <i>whatsapp</i> , bem como o áudio enviado e a troca de e-mails com o João Pereira mostrando as ameaças."	EXEMPLO 2 ✗ "Se perguntar no setor, todos vão dizer a mesma coisa"
		EXEMPLO 3 ✓ "Em anexo envio fotos e um vídeo do dia do ocorrido em que é possível ver os envolvidos: Joaquim Silva, José Araújo e Maria de Fátima."	EXEMPLO 3 ✗ "Não tenho fotos do ocorrido ou documento que prove o que aconteceu, mas todos sabem quem é a pessoa envolvida."
5- Testemunhas (se houver)	Caso existam testemunhas que possam confirmar os fatos essas informações devem ser fornecidas	EXEMPLO 1 ✓ "Luiz Carlos Rodrigues, colega de classe, estava presente na aula de 15 de Maio de 2025 e pode confirmar que o professor João da Silva fez o referido comentário sobre minha aparência. Ana Paula Araújo, também aluna da mesma turma, presenciou o convite para o café após a aula no mesmo dia."	EXEMPLO 1 ✗ "Algumas pessoas presenciaram o ocorrido, mas não sei os nomes delas."
		EXEMPLO 2 ✓ "Minha colega de trabalho, Francisca Maria estava na mesa ao lado da minha no dia 25 de março de 2025 quando o João José chegou aos gritos me ameaçando e exigindo que eu obedecesse às suas ordens. O colega Francisco Silva também presenciou o ocorrido e me trouxe um copo d'água para que eu me acalmasse."	EXEMPLO 2 ✗ "Dois colegas que trabalham comigo também viram, mas não lembro quem eram."
		EXEMPLO 3 ✓ "No dia 25 de março de 2024 eu estava sentada com minha colega Fátima da Silva conversando num banco no Bloco 6 do curso de Ciências Sociais a noite, por volta das 19:30h no intervalo da aula, quando o Antonio Francisco, também aluno do curso, chegou e colocou a mão sobre a minha coxa apertando e dizendo coisas obscenas do que queria fazer comigo. Me senti muito intimidada e acuada. Minha colega pode confirmar tudo."	EXEMPLO 3 ✗ "Estava sentada no banco do meu bloco com uma amiga e um aluno do curso de Ciências Sociais passou a mão na minha perna."



Passo 3

ACOMPANHAMENTO DA DENÚNCIA

> **Acompanhamento:** Após o registro da denúncia você pode acompanhar o andamento da sua manifestação diretamente pela Plataforma Fala.BR. O sistema fornece um número de protocolo com o qual pode acompanhar o prazo da sua manifestação e receber a resposta da Ouvidoria.

> **Caso denuncie anonimamente:** Caso registre a denúncia de forma anônima, não receberá o retorno sobre a resolução da manifestação, justamente por não haver identificação.

Passo 4

CRITÉRIOS PARA QUE A DENÚNCIA SEJA ENCAMINHADA

Para que a denúncia seja analisada adequadamente, aceita e encaminhada é importante que ela atenda alguns critérios. Os principais são:

> **Clareza e Detalhamento:** A denúncia deve ser clara e bem detalhada, fornecendo informações específicas sobre o ocorrido que permitam a investigação, como: datas, horários, localizações e comportamento do agressor.

> **Gravidade da Situação:** O caso de assédio ou discriminação denunciado deve ser considerado grave e/ou recorrente, quando afeta o ambiente acadêmico e de trabalho e/ou prejudica a integridade da vítima.

> **Corroboração por Evidências:** Embora não seja obrigatório, a presença de evidências (testemunhas, documentos, gravações, etc.) ajuda a fortalecer a denúncia e aumenta as chances de apuração.

> **Objetividade e Foco:** A denúncia deve ser focada no assédio ou discriminação e não em outras questões pessoais ou administrativas não relacionadas diretamente ao tema.

> **Indicação dos Envolvidos:** A identificação de pelo menos uma das partes envolvidas (agressor, vítima ou testemunhas) facilita o encaminhamento da denúncia.

Passo 5

O QUE ACONTECE APÓS A DENÚNCIA?

> Análise Inicial e Encaminhamento para Apuração:

- A denúncia será analisada pela Ouvidoria e, se possuir todos os elementos essenciais (conforme passo 2), será encaminhada para a unidade apuratória competente para que ações cabíveis sejam tomadas.
- No caso dos servidores, será encaminhada à Unidade de Correição e/ou Comissão de Ética. No caso de envolvimento de discentes será encaminhada à CPCD (Comissão Permanente de Convivência Discente). No caso de envolvimento de funcionários terceirizados, será encaminhado aos gestores de contratos para providências junto à empresa contratada.

> Proteção ao Denunciante

- A denúncia é encaminhada pela Ouvidoria com pseudonimização dos dados do denunciante. Essa informação só será direcionada à área de apuração caso haja solicitação devidamente justificada de acordo com a legislação vigente. Se necessário, o denunciante poderá ser orientado sobre medidas acautelatórias, como afastamento temporário do ambiente de trabalho ou outra ação emergencial, visando sua segurança.



Importante: *Discordâncias são naturais no ambiente de trabalho e acadêmico. No entanto, é necessário diferenciar conflitos interpessoal de assédio, que são violências contra a dignidade da pessoa humana e que afetam a moralidade no contexto da UFDPAr e do serviço público. Para mais informações sobre essas diferenças, detalhamento sobre os tipos de assédio e como é feita a avaliação da gravidade das condutas, acesse o [Guia Lilás](#).*

DÚVIDAS E SUPORTE

Em caso de dúvidas ou necessidade de ajuda para registrar a denúncia, é possível:

> Atendimento remoto:

- Você pode entrar em contato com a Ouvidoria pelo e-mail ouvidoria@ufdpar.edu.br para orientação ou agendamento de atendimento presencial.
- Você pode entrar em contato pelo whatsapp da Ouvidoria (86) 99488.7967 para orientação ou agendamento de atendimento presencial.

> Atendimento presencial:

- Também é possível ser atendido presencialmente. Basta o envio de e-mail solicitando o agendamento. A sala da Ouvidoria fica localizada no Bloco 3, Sala 30, próximo ao Núcleo de Pesquisa e Pós-Graduação.
- O atendimento presencial servirá para tirar dúvidas, orientar, analisar as condições para encaminhamento à equipe multidisciplinar e registrar a manifestação.

Denunciar é uma forma de combater o assédio e a discriminação, e garantir a construção um ambiente acadêmico e de trabalho cada vez mais saudável. O Fala.BR é o canal utilizado pela UFDPAr para que você possa se manifestar com discrição e segurança, contribuindo para a criação de um ambiente mais justo no serviço público federal. Não hesite em utilizar esse recurso para proteger seus direitos e os de seus colegas.





Ouvidoria



ufdpar.edu.br
ouvidoria@ufdpar.edu.br