

CONTROLADORIA-GERAL DO MUNICÍPIO



CÁCERES

PREFEITURA MUNICIPAL 2025/2028

Juntos somos mais Fortes

Relatório de Diagnóstico da Ética e Integridade no Serviço Público

PREFEITURA DE CÁCERES





SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	3
1. OBJETIVO	3
2. METODOLOGIA.....	3
3. RESULTADOS DA PESQUISA	4
3.1. Perfil dos respondentes.....	4
3.2. Integridade Pública	6
3.3. Condutas Antiéticas.....	8
3.4. Discriminação e Assédios.....	9
3.5. Conflito de Interesses	10
3.6. Denúncias e Sugestões	11
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	12
APÊNDICE A	14
APÊNDICE B.....	35



**RELATÓRIO DE DIAGNÓSTICO DA ÉTICA E
INTEGRIDADE NO SERVIÇO PÚBLICO**

APRESENTAÇÃO

A Controladoria-Geral do Município (CGM) realizou, no período de 8 a 31 de julho de 2025, pesquisa de diagnóstico voltada à identificação de riscos à integridade e à avaliação da percepção dos servidores municipais quanto à ética, à transparência e à responsabilidade na gestão pública. A iniciativa atende às atribuições previstas na Lei Complementar Municipal nº 162, de 8 de outubro de 2021, e está alinhada às diretrizes do Programa Nacional de Prevenção à Corrupção (PNPC), utilizando metodologia compatível com práticas recomendadas pela Controladoria-Geral da União (CGU).

A pesquisa integra o esforço institucional para mensurar e compreender a percepção dos agentes públicos sobre cinco eixos temáticos: Integridade Pública; Discriminação e Assédios; Conflito de Interesses; Denúncias; e Sugestões de melhoria. Os resultados obtidos servirão de base para a elaboração de ações preventivas e corretivas, integrada com outras ferramentas e programas, visando ao fortalecimento da cultura ética e à melhoria contínua da governança pública municipal.

1. OBJETIVO

O presente diagnóstico tem por objetivo identificar e analisar riscos à integridade pública no âmbito da Administração Direta do Município de Cáceres, avaliando através da percepção dos servidores sobre aspectos relacionados à conduta ética, prevenção e enfrentamento de assédio e discriminação, mitigação de conflitos de interesse e efetividade dos canais de denúncia.

Especificamente, a pesquisa visa:

- Levantar percepções e experiências dos agentes públicos em relação aos cinco eixos temáticos do questionário;
- Produzir indicadores que retratem a situação atual da integridade na Administração Direta;
- Identificar pontos fortes e fragilidades percebidas pelos servidores;
- Subsidiar a elaboração de um plano de ação com medidas corretivas e preventivas, fundamentadas nos resultados obtidos.

2. METODOLOGIA

A pesquisa adotou abordagem quali-quantitativa, por meio de formulário eletrônico elaborado no Google Forms. O questionário de diagnóstico foi encaminhado por meio da Circular nº 22.719/2025, via Sistema 1Doc, aos 577 setores da Administração Direta criados na plataforma, e compartilhado também em grupos de WhatsApp voltados aos servidores municipais.

O público-alvo incluiu todos os agentes públicos da Administração Direta — servidores

efetivos, ocupantes de cargos comissionados, contratados temporariamente, estagiários e terceirizados — abrangendo todas as Secretarias Municipais e órgãos equivalentes. Para assegurar a confidencialidade, não foram solicitados dados pessoais, sendo obrigatória apenas a identificação da Secretaria ou órgão de vinculação.

O questionário, composto por 20 questões distribuídas em cinco eixos, incluiu definições conceituais para determinados temas (como assédio moral) e orientações visuais com base em peças de comunicação da CGU. As questões contemplaram diferentes formatos de resposta:

- Opções binárias (Sim/Não);
- Escalas de frequência em quatro níveis (ex.: “Sim, sempre”; “Na maioria das vezes”; “Raramente”; “Nunca”);
- Múltipla escolha;
- Campos abertos para relatos e sugestões.

A coleta respeitou a voluntariedade dos participantes e assegurou que os dados seriam tratados exclusivamente para os fins deste diagnóstico, com possibilidade de anonimização de relatos para preservar o sigilo.

3. RESULTADOS DA PESQUISA

Este relatório apresenta os resultados do questionário de diagnóstico de forma consolidada, garantindo a preservação da identidade dos participantes. As respostas foram organizadas em blocos e categorias, sempre em formato agregado e anonimizado, sem menções que permitam identificar indivíduos. As informações coletadas têm uso exclusivo para o fortalecimento da integridade pública, sendo tratadas com sigilo e segurança pela equipe da CGM. Não há repasse a terceiros, e os dados serão mantidos apenas pelo tempo necessário à análise e ao acompanhamento das ações propostas, com posterior descarte ou anonimização definitiva. A seguir, apresentam-se os resultados:

3.1. Perfil dos respondentes

Este item descreve a composição da amostra por Secretarias Municipais e órgãos equivalentes e o grau de identificação opcional dos participantes, elementos indispensáveis para interpretar representatividade, vieses e limites do diagnóstico.

O questionário foi disponibilizado a todos os agentes públicos da Administração Direta do Município, abrangendo servidores efetivos, ocupantes de cargos comissionados, contratados temporariamente, estagiários e terceirizados. A participação foi voluntária e o único dado obrigatório de identificação institucional foi a indicação da Secretaria Municipal ou Órgão equivalente ao qual o respondente estava vinculado no momento da pesquisa.

No total, foram recebidas 490 respostas válidas ao questionário. Destas, 200 respondentes optaram por se identificar, ainda que a identificação fosse de caráter estritamente opcional. Esse dado evidencia que aproximadamente 40,8% dos participantes sentiram-se confortáveis em registrar sua identidade, enquanto a maioria (59,2%) preferiu manter o

anonimato.

Análise: A proporção significativa de respostas anônimas pode ser interpretada como indício de insegurança institucional em relação à proteção ao denunciante e à confidencialidade das informações. Por outro lado, o número expressivo de servidores que se identificaram demonstra que existe, em parcela considerável do quadro funcional, confiança nos instrumentos aplicados pela Controladoria-Geral do Município (CGM). Essa dualidade reforça a necessidade de fortalecimento da comunicação institucional, de políticas de proteção ao denunciante e da transparência quanto ao tratamento das informações coletadas, a fim de ampliar a confiança e incentivar maior identificação voluntária em futuras pesquisas.

Ato contínuo, as respostas foram distribuídas da seguinte forma entre as Secretarias Municipais e órgãos equivalentes:

Secretaria Municipal / Órgão equivalente	Nº de respondentes	% sobre total
SME – Secretaria Municipal de Educação	352	71,84%
SMASC – Secretaria Municipal de Assistência Social e Cidadania	44	8,98%
SMS – Secretaria Municipal de Saúde	31	6,33%
PGM – Procuradoria-Geral do Município	10	2,04%
SMA – Secretaria Municipal de Administração	10	2,04%
SMPLAN – Secretaria Municipal de Planejamento	6	1,22%
SMMADE – Secretaria Municipal de Meio Ambiente e Desenvolvimento Econômico	5	1,02%
SMIL – Secretaria Municipal de Infraestrutura e Logística	4	0,82%
SMTC – Secretaria Municipal de Turismo e Cultura	4	0,82%
SMFAZ – Secretaria Municipal de Fazenda	8	1,63%
SMFIN – Secretaria Municipal de Finanças	3	0,61%
SMEL – Secretaria Municipal de Esporte e Lazer	2	0,41%
AG – Assessoria de Gabinete	2	0,41%
SMEAE – Secretaria Municipal de Assuntos Estratégicos	7	1,43%
SMAGRI – Secretaria Municipal de Agricultura	1	0,20%
CGM – Controladoria-Geral do Município	1	0,20%
Total	490	100%

Análise: Observa-se elevada concentração de respostas oriundas da SME (71,84%), o que pode influenciar a percepção geral em determinados temas, sobretudo aqueles relacionados ao ambiente escolar. A segunda e terceira maiores participações foram registradas na SMASC (8,98%) e na SMS (6,33%), que, juntas com a SME, representam 87,15% do total de respondentes. Esse perfil indica que a interpretação dos resultados deve considerar a predominância de áreas com contato direto e contínuo com a população e, portanto, com maior exposição a riscos éticos e de integridade.

Consideradas essas características da amostra, passa-se à análise das percepções sobre o ambiente de integridade no serviço público.

3.2. Integridade Pública

Este eixo reuniu questões voltadas à percepção dos servidores sobre fortalecimento da cultura de integridade, gestão de riscos, conhecimento do Código de Ética, autopercepção de integridade, recebimento de orientações antiéticas, postura da alta administração e meritocracia.

Q1 – Fortalecimento da cultura de integridade

Os respondentes foram questionados se acreditam que a Prefeitura Municipal de Cáceres atua no fortalecimento dessa cultura.

- Sim, sempre – 34,5%
- Na maioria das vezes – 46,9%
- Raramente – 16,7%
- Nunca – 1,9%

Análise: O percentual agregado de respostas positivas (“Sim, sempre” e “Na maioria das vezes”) indica uma percepção majoritariamente favorável, enquanto a fração negativa evidencia a necessidade de ampliar comunicação institucional e práticas visíveis de integridade.

Q2 – Gerenciamento de riscos para a integridade

Questionados sobre a gestão de riscos relacionados à integridade às suas atividades, os resultados indicaram:

- Sim, sempre – 29%
- Na maioria das vezes – 43,5%
- Raramente – 18,4%
- Nunca – 9,2%

Análise: O padrão de respostas sugere que existe percepção de lacunas nos mecanismos de gestão de riscos, o que demanda fortalecimento de metodologias e transparência nos processos de prevenção.

Q3 – Conhecimento do Código de Ética

- Sim, conheço bem – 35,5%
- Conheço superficialmente – 42,2%
- Já ouvi falar, mas nunca li – 17,1%
- Não conheço – 5,2%

Análise: A proporção de servidores que não conhecem ou conhecem superficialmente o Código de Ética representa um ponto crítico, pois reduz a eficácia das políticas de integridade. Recomenda-se intensificar campanhas internas e treinamentos periódicos.

Q4 – Autopercepção de integridade na função

- Sim, sempre – 93,1%
- Na maioria das vezes – 6,9%
- Raramente – 0%
- Nunca – 0%

Análise: O elevado índice de autopercepção positiva reforça a existência de valores éticos entre os servidores, mas precisa ser acompanhado por práticas institucionais que mantenham e reforcem esse padrão.

Q5 – Recebimento de orientações diretas ou indiretas para agir de forma antiética em sua função

- Sim – 15,9%
- Não – 84,1%

Têm-se ainda que a maior parte dos que receberam orientações antiéticas não buscou a Ouvidoria ou qualquer canal formal.

Análise: As respostas abertas podem revelar três padrões principais:

1. Favorecimento e clientelismo – solicitações para alterar ordem de atendimento, emitir documentos sem conformidade ou conceder benefícios indevidos.
2. Pressões hierárquicas – ordens de superiores para executar ações irregulares.
3. Medo de represálias – ausência de registro formal por receio de retaliação ou descrença na apuração.

Embora a maioria negue ter recebido tais orientações, os relatos confirmam casos que indicam fragilidade nos mecanismos de proteção ao denunciante e de responsabilização.

Q6 – Postura da alta administração em relação a seguir e promover princípios de integridade

- Sim, sempre – 48%
- Na maioria das vezes – 42,9%
- Raramente – 8%
- Nunca – 1,1%

Análise: O resultado aponta uma percepção positiva, reforçando a importância da liderança pelo exemplo como fator de influência cultural.

Q7 – Aplicação da meritocracia na nomeação de chefias

- Sim, sempre – 23,7%
- Na maioria das vezes – 45,7%
- Raramente – 20,2%
- Nunca – 10,4%

Análise: A percepção de ausência de meritocracia e presença de apadrinhamento indica necessidade de revisar critérios de nomeação, alinhando-os a práticas de seleção baseadas em competência técnica e idoneidade.

As percepções institucionais se refletem em comportamentos concretos; a seguir, analisam-se relatos de condutas antiéticas no cotidiano de trabalho

3.3. Condutas Antiéticas

Este eixo reúne percepções e relatos sobre práticas antiéticas no ambiente de trabalho (difamação, desrespeito a usuários e uso indevido de recursos) e autorreconhecimento de condutas pelos servidores.

Q8 – Condutas antiéticas presenciadas

71,6% dos respondentes afirmaram não ter presenciado atitudes antiéticas no ambiente de trabalho. Entre os que relataram ocorrências, os principais registros envolveram:

- Difamação ou incitação de intrigas entre colegas (19,8%);
- Desrespeito a usuários do serviço público (16,3%);
- Uso indevido de veículos ou recursos públicos (8,4%)
- Se negar a realizar sua função sem motivo justificável (8,4%).

Entre os que presenciaram condutas antiéticas, a maioria não acionou a Ouvidoria.

Análise: Embora a maioria declare não ter presenciado condutas antiéticas, o percentual daqueles que afirmaram o contrário não pode ser considerado irrelevante. As ocorrências descritas revelam falhas comportamentais que impactam a qualidade do serviço prestado à sociedade e a imagem institucional. O padrão das respostas sugere ainda um fenômeno de subnotificação (considerando que poucos registraram ocorrência por escrito): parte dos servidores pode relativizar determinadas práticas, normalizando-as, ou evitar o registro por receio de retaliações.

Q9 – Autorreconhecimento de práticas irregulares

A grande maioria dos respondentes negou ter adotado condutas antiéticas em sua rotina de trabalho. Um número reduzido, entretanto, reconheceu já ter incorrido em situações como atitudes de desrespeito, conflitos interpessoais ou falhas ocasionais de autocontrole emocional.

Análise: O baixo índice de autorreconhecimento é esperado em pesquisas dessa natureza, em razão do viés de desabilitação social — tendência a responder de forma socialmente aceitável, omitindo comportamentos inadequados. Ainda assim, o fato de alguns servidores terem assumido condutas irregulares sinaliza um grau de honestidade na participação e reforça a necessidade de medidas educativas permanentes, como treinamentos em ética, empatia no serviço público e estratégias de gestão de conflitos.

Em continuidade, observa-se como essas dinâmicas se associam a situações de discriminação e assédios reportadas pelos participantes.

3.4. Discriminação e Assédios

Este eixo buscou identificar a percepção e experiências dos servidores em relação a situações de discriminação e assédio no ambiente de trabalho.

Q10 – Percepção ou relato de discriminação presenciada

Foram relatados casos de discriminação praticada por colegas ou superiores hierárquicos. As principais categorias identificadas foram:

- Opinião política (7,3%);
- Gênero (5,9%);
- Orientação sexual (3,7%);
- Além de situações ligadas a religião, condição socioeconômica e aparência física.

Destaca-se – oportunamente – que nos casos de discriminação presenciada, os relatos indicam que raramente houve procura pela Ouvidoria.

Análise: A diversidade dos relatos mostra que a discriminação não se restringe a um único fator, mas perpassa diferentes dimensões. Muitos respondentes afirmaram que os casos não foram denunciados por receio de retaliação, por descrença nos canais institucionais ou por serem considerados "naturais" no ambiente de trabalho — o que revela fragilidade cultural a ser enfrentada.

Q11 – Vivência pessoal de discriminação

- 6,3% afirmaram já ter sido discriminados por opinião política;
- 3,3% por gênero; e,
- 2,9% por aparência física.
- Outros casos envolveram saúde mental (depressão, ansiedade, burnout, fibromialgia), escolaridade ou posição funcional.

É importante destacar que os servidores que vivenciaram discriminação, em sua

maioria, também não recorreram à Ouvidoria.

Análise: A recorrência de discriminação por opinião política merece atenção, dado o contexto de polarização e seus reflexos na gestão pública. Além disso, a menção a condições de saúde e aparência demonstra a necessidade de políticas de valorização e respeito à diversidade.

Q12 e Q13 – Assédio moral

11,8% relataram já ter sofrido assédio moral e percentual semelhante afirmou ter presenciado colegas nessa condição. Nos relatos, destacam-se:

- Perseguições hierárquicas por discordância de ordens ou posicionamentos políticos;
- Isolamento funcional e desqualificação de atividades;
- Ameaças de retaliação e uso de avaliações de desempenho como forma de pressão;
- Casos graves com impacto psicológico significativo, inclusive menções a ideia suicida.

Tanto nos casos de assédio moral presenciado quanto nos vivenciados, as respostas apontam um padrão semelhante: a ampla maioria não buscou a Ouvidoria para registrar formalmente a ocorrência (sem acionar canais institucionais).

Análise: O assédio moral se apresenta como um dos pontos mais críticos do diagnóstico, não apenas pela sua ocorrência, mas pela intensidade dos danos relatados. A associação entre assédio e questões políticas indica necessidade de blindagem institucional contra instrumentalização da máquina pública para perseguições.

Q14 e Q15 – Assédio sexual

2,2% relataram já ter sofrido assédio sexual; percentual semelhante afirmou ter presenciado casos contra colegas. Parte dos registros indicou ocorrência por usuários do serviço público, além de colegas ou chefias. A maior parte não formalizou denúncia, citando medo, vergonha ou descrença no sigilo.

Análise: Ainda que o índice percentual seja relativamente baixo, trata-se de um tema de gravidade máxima, que exige atenção urgente. A percepção de falta de proteção e a ausência de protocolos claros de atendimento às vítimas constituem lacunas que precisam ser sanadas.

Na sequência, são avaliadas situações de favorecimento e potenciais conflitos de interesse que impactam a confiança organizacional.

3.5. Conflito de Interesses

Este eixo buscou captar a percepção de risco nos setores, uso do cargo para favorecimento pessoal e relatos de favorecimento por colegas.

Q16 – Risco de conflito de interesses

58% consideraram inexistente o risco em seus setores, enquanto 42% reconheceram algum nível de risco. Entre as situações relatadas, destacaram-se favorecimentos políticos e pressões para priorizar atendimentos ou concessões indevidas.

Análise: A divisão quase equilibrada entre os que percebem e os que não percebem riscos sugere duas interpretações: de um lado, áreas efetivamente mais protegidas; de outro, uma possível naturalização de situações de conflito que não são reconhecidas como tais pelos servidores.

Q17 – Uso do cargo para benefício próprio

99,2% negaram ter favorecido pessoas próximas; apenas 4 servidores admitiram situações pontuais de favorecimento.

Análise: O baixo índice de autodeclaração positiva indica resistência em admitir condutas antiéticas, o que pode estar relacionado tanto à baixa ocorrência real quanto à tendência de subnotificação em pesquisas desse tipo.

Q18 – Favorecimento presenciado por colegas

87,6% afirmaram nunca ter presenciado, mas 12,4% disseram já ter visto colegas favorecendo terceiros. Os relatos mais recorrentes apontam para casos de matrículas escolares e pressões políticas. Mesmo neste contexto, a maior parte dos respondentes que presenciaram favorecimento por colegas não acionaram a Ouvidoria.

Análise: Embora minoritário, o percentual é significativo para um tema sensível como conflito de interesses. O baixo número de relatos de registros formais desses casos na Ouvidoria reforça a percepção de medo ou descrédito quanto à efetividade dos canais de denúncia.

3.6. Denúncias e Sugestões

E por fim, este eixo buscou mensurar a (in)segurança em registrar denúncias, motivos de desconfiança e principais sugestões para fortalecer a integridade.

Q19 – Segurança para denunciar

A maioria declarou sentir-se segura, mas aproximadamente 30% afirmaram insegurança para registrar denúncias. Os principais motivos foram:

- Medo de retaliação e perseguição hierárquica;
- Falta de confiança no sigilo das informações;

- Percepção de impunidade e ineficácia dos encaminhamentos;
- Proximidade da Ouvidoria ao Gabinete da Prefeita, interpretada por alguns como fator de desconfiança.

Análise: O dado revela um desafio estrutural: sem confiança plena no sistema de denúncias, condutas irregulares tendem a permanecer subnotificadas, enfraquecendo a integridade institucional.

Q20 – Sugestões de melhoria

Foram registradas 166 manifestações, que podem ser agrupadas nos seguintes eixos:

- Fortalecimento da proteção ao denunciante – canais anônimos, independentes e seguros;
- Capacitações e palestras periódicas sobre ética, assédio, discriminação e integridade;
- Aprimoramento da Ouvidoria – divulgação, esclarecimento de procedimentos e fortalecimento da imparcialidade;
- Gestão de pessoas – maior valorização de servidores efetivos, revisão de nomeações políticas e estímulo à meritocracia;
- Ações culturais – promoção de empatia, convivência respeitosa e mecanismos de escuta ativa nos ambientes de trabalho.

Análise: As sugestões convergem para dois grandes pontos: (i) fortalecimento institucional dos mecanismos de denúncia e proteção, e (ii) valorização de uma cultura organizacional ética, participativa e não discriminatória. Essas orientações devem nortear o plano de ação subsequente.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O diagnóstico realizado pela CGM evidencia avanços e lacunas na integridade pública municipal. Observou-se adesão individual elevada a valores éticos, conhecimento ainda superficial do Código de Ética em parcela relevante do quadro, e gestão de riscos percebida como insuficiente por parte dos respondentes, sendo um alerta para fortalecer rotinas e controles alinhados às práticas recomendadas. A amostra reúne todas as Secretarias Municipais e órgãos equivalentes, com predominância de respostas na SME (352 de 490), fator que deve ser considerado na leitura dos resultados e no desenho das ações setoriais.

Nos eixos de conduta, relatos de atitudes antiéticas (como desrespeito a usuários e uso indevido de bens) e a percepção de favorecimento por colegas (12,4%) indicam riscos culturais que não podem ser naturalizados. O tema assédios e discriminação apresentou incidência menor em termos percentuais para assédio sexual, porém de alta gravidade, e registros significativos de assédio moral, com menções a perseguições e isolamento funcional. Esses achados demandam respostas claras, protocolos de acolhimento e responsabilização.

A confiança nos canais de denúncias permanece um ponto sensível: cerca de 30% declararam insegurança para denunciar, citando medo de retaliação, dúvidas sobre sigilo e percepção de pouca efetividade. Fortalecer a Ouvidoria, diversificar canais (inclusive

anônimos) e dar transparência aos encaminhamentos é condição para reduzir subnotificação e promover ambiente seguro de fala.

À luz desse cenário, recomenda-se à Gestão elaborar um Plano de Ação com foco – mínimo – em: i) governança da integridade (patrocínio da alta administração, comitê de integridade e clareza de papéis); ii) gestão de riscos (mapas setoriais, controles-chave e monitoramento contínuo); iii) pessoas e cultura (critérios meritocráticos, desenvolvimento gerencial, trilhas formativas em ética/assédios/conflito de interesses); iv) canais e proteção ao denunciante (plataforma segura/anônima, e locais e protocolos de acolhimento); e, v) transparência e prestação de contas (divulgação periódica de indicadores e resultados de apurações em formato agregado).

Para dar efetividade, propõe-se um ciclo inicial de 18 meses com: metas e indicadores com base nos eixos desde Relatório de Diagnóstico e outras ferramentas auxiliares no incremento da ética e integridade pública. Ao final do ciclo, recomenda-se reaplicação do questionário e atualização do diagnóstico, assegurando a prestação de contas à sociedade.

Com essas medidas, o Município deve avançar da percepção para a ação estruturada, consolidando um ambiente de trabalho íntegro, seguro e orientado a resultados — objetivo que depende, em última instância, do compromisso visível da liderança e da participação dos servidores em todas as etapas do processo.

Portanto, é o relatório que se submete à consideração superior.

1

(assinado digitalmente)

DAVID SENABIO DOMINGUES
Assistente Técnico de Controle Interno


De acordo.

(assinado digitalmente)

ROBSON MÁXIMO DA COSTA
Controlador Geral do Município

APÊNDICE A

Este apêndice reúne na íntegra o questionário aplicado na Pesquisa de Diagnóstico realizado de 8 a 31 de julho de 2025 com agentes públicos da Prefeitura Municipal de Cáceres.



Pesquisa de diagnóstico

Considerando o compromisso institucional da Controladoria-Geral do Município com a promoção da integridade no serviço público municipal, esta pesquisa tem por objetivo identificar eventuais riscos à integridade no âmbito da Administração Pública, bem como avaliar a percepção dos servidores quanto à ética, à transparência e à responsabilidade na gestão pública no cuidado da Integridade, Discriminação e Assédios, Conflito de Interesses e denúncias.

Sua participação é essencial para o aprimoramento das políticas de integridade e para o fortalecimento de uma cultura organizacional íntegra e comprometida com o interesse público.

* Indicates required question

Nome [opcional]
Seus dados serão tratados em absoluto sigilo pela Controladoria-Geral do Município (CGM).

Your answer

Pre-fill responses, then click "Get link"



Qual a Secretaria Municipal ou órgão equivalente ao qual está vinculado? *

- AG - Assessoria de Gabinete
- CGM - Controladoria Geral do Município
- PGM - Procuradoria Geral do Município
- SMA - Secretaria Municipal de Administração
- SMAGRI - Secretaria Municipal de Agricultura
- SMASC - Secretaria Municipal de Assistência Social e Cidadania
- SME - Secretaria Municipal de Educação
- SMEAE - Secretaria Municipal Assuntos Estratégicos
- SMEL - Secretaria Municipal de Esporte e Lazer
- SMFAZ - Secretaria Municipal de Fazenda
- SMFIN - Secretaria Municipal de Finanças
- SMIL - Secretaria Municipal de Infraestrutura e Logística
- SMMADE - Secretaria Municipal de Meio Ambiente e Desenvolvimento Econômico
- SMPLAN - Secretaria Municipal de Planejamento
- SMS - Secretaria Municipal de Saúde
- SMTTC - Secretaria Municipal de Turismo e Cultura

Integridade Pública

Pre-fill responses, then click "Get link"



1. Você acredita que a Prefeitura Municipal de Cáceres está atuando no fortalecimento da cultura de integridade na organização? *



Controladoria-Geral da União (CGU)

- Sim, sempre
- Na maioria das vezes
- Raramente
- Nunca

Pre-fill responses, then click "Get link"

2. Você acredita que a Prefeitura Municipal de Cáceres está gerenciando os riscos para a integridade relacionados às suas atividades? *



RISCOS PARA A INTEGRIDADE PÚBLICA

Representam risco para integridade pública quaisquer vulnerabilidades que facilitem a ocorrência de atos lesivos à administração pública.

EXEMPLOS:

- Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados;
- Nepotismo;
- Conflitos de interesses;
- Pressão interna ou externa para influenciar atos ilegais de agentes públicos;
- Solicitação ou recebimento de vantagem indevida.

O objetivo da Gestão dos Riscos à integridade no serviço público é exatamente preservar a integridade prevenindo a ocorrência de ações que a ameacem.

Controladoria-Geral da União (CGU)

- Sim, sempre
- Na maioria das vezes
- Raramente
- Nunca

Pre-fill responses, then click "Get link"

3. Você conhece o Código de Ética aplicável aos servidores públicos da Prefeitura Municipal de Cáceres? *

Código de Ética

LEI COMPLEMENTAR Nº 151, DE 18 DE MARÇO DE 2020

"Institui o Código de Ética aplicável aos servidores públicos da Prefeitura Municipal de Cáceres e dá outras providências."

- Sim, conheço bem
- Conheço superficialmente
- Já ouvi falar, mas nunca li
- Não conheço

Pre-fill responses, then click "Get link"

4. Você se considera um servidor íntegro em sua função? *

A INTEGRIDADE E O SERVIDOR PÚBLICO

O servidor íntegro é aquele que:

- Age com dignidade e honestidade;
- Tem a qualidade ou estado de que é completo e inteiro;
- Não sofre influências e/ou impactos em seus valores de integridade e que não se desvia dos seus objetivos essenciais;
- Tem a integridade por convicção, com condutas aceitas baseadas em valores e princípios ou em normas preestabelecidas;
- É correto, imparcial, movidos pelos objetivos finais do seu trabalho;
- Tem confiança em sua conduta, que gera confiança ao cidadão.

Seja coerente com seus valores íntegros e nas suas ações diárias. Não basta dizer, tem que fazer!

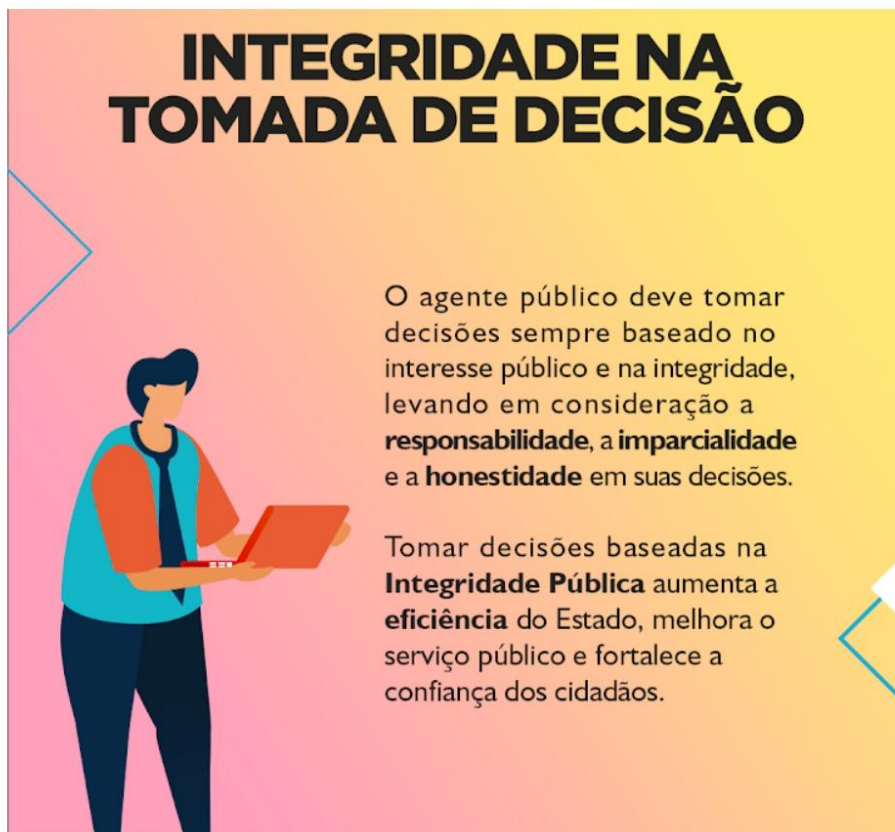


Controladoria-Geral da União (CGU)

- Sim, sempre
- Na maioria das vezes
- Raramente
- Nunca

Pre-fill responses, then click "Get link"

5. Você já recebeu orientações diretas ou indiretas para agir de forma antiética *
em sua função?



INTEGRIDADE NA TOMADA DE DECISÃO

O agente público deve tomar decisões sempre baseado no interesse público e na integridade, levando em consideração a **responsabilidade**, a **imparcialidade** e a **honestidade** em suas decisões.

Tomar decisões baseadas na **Integridade Pública** aumenta a **eficiência** do Estado, melhora o serviço público e fortalece a confiança dos cidadãos.

Controladoria-Geral da União (CGU)

- Sim
- Não

Caso tenha vivenciado este tipo de situação pode estar fazendo um relato. E nos contar se o caso foi registrado na Ouvidoria ou diretamente a uma autoridade superior.

Your answer

Pre-fill responses, then click "Get link"

6. Você considera que os membros da alta direção da instituição seguem e promovem os princípios de integridade? *

LIDERANÇA COM INTEGRIDADE

A integridade é um dos pilares das estruturas políticas, econômicas e sociais e pode ser considerada a pedra angular da boa governança.

Falar de integridade envolve PRINCÍPIOS como **comprometimento, responsabilidades, estratégia, regras, sociedade, liderança, meritocracia, desenvolvimento de capacidade, abertura, gestão de riscos, aplicação e sanção, e participação.**



Controladoria-Geral da União (CGU)

- Sim, sempre
- Na maioria das vezes
- Raramente
- Nunca

Pre-fill responses, then click "Get link"

7. Você acredita que a Prefeitura Municipal de Cáceres aplica a meritocracia como critério para a nomeação de suas chefias (gerentes, coordenadores, secretários etc.), de modo a afastar eventuais apadrinhamento, clientelismo, nepotismo ou qualquer tipo de favoritismo? *

Os critérios gerais utilizados estão pautados na **integridade**, na **transparência** e na capacidade e habilidade profissionais:

- I - Idoneidade moral e reputação ilibada;
- II - Perfil profissional ou formação acadêmica compatível com o cargo ou a função para o qual tenha sido indicado; e
- III - Não enquadramento nas hipóteses de inelegibilidade previstas na Lei Complementar nº 64/1990.



Controladoria-Geral da União (CGU)

- Sim, sempre
- Na maioria das vezes
- Raramente
- Nunca

Pre-fill responses, then click "Get link"

8. Você já presenciou algumas dessas atitudes feitas por algum colega de trabalho na repartição pública em que trabalha? *

- Usufruir de materiais públicos para interesses próprios;
- Burlar registro de presença;
- Utilizar veículo da unidade para motivos pessoais;
- Se negar a realizar sua função sem motivo justificável;
- Difamar ou incitar intrigas entre colegas;
- Ocultar ou omitir alguma informação pública;
- Agir de maneira desrespeitosa com usuários do serviço público.
- Nenhuma
- Other: _____

Caso tenha presenciado algumas dessas atitudes, o caso foi registrado na Ouvidoria ou diretamente a uma autoridade superior?

Your answer _____

Pre-fill responses, then click "Get link"



9. Você já praticou algumas dessas atitudes na repartição pública em que trabalha? *

- Usufruir de materiais públicos para interesses próprios;
- Burlar registro de presença;
- Utilizar veículo da unidade para motivos pessoais;
- Se negar a realizar sua função sem motivo justificável;
- Difamar ou incitar intrigas entre colegas;
- Ocultar ou omitir alguma informação pública;
- Agir de maneira desrespeitosa com usuários do serviço público.
- Nenhuma
- Other: _____

Discriminação e Assédio

Pre-fill responses, then click "Get link"



10. Você já presenciou alguma situação de discriminação no ambiente de trabalho, praticada por colegas ou por superiores hierárquicos? *

- Por motivo de gênero (ex: por ser mulher, homem, pessoa trans etc.)
- Por cor ou raça (racismo, preconceito racial)
- Por orientação sexual (ex: LGBTfobia)
- Por religião ou crença
- Por deficiência (física, auditiva, visual, intelectual etc.)
- Por idade (etarismo)
- Por aparência física
- Por condição socioeconômica
- Por opinião política
- Por local de origem (ex: discriminação regional)
- Nenhuma
- Other: _____

Caso tenha presenciado algumas das atitudes pode estar fazendo um relato. E o caso foi denunciado na Ouvidoria ou diretamente a uma autoridade superior?

Your answer

Pre-fill responses, then click "Get link"



11. Você já vivenciou alguma situação de discriminação no ambiente de trabalho, praticada por colegas ou por superiores hierárquicos? *

- Por motivo de gênero (ex: por ser mulher, homem, pessoa trans etc.)
- Por cor ou raça (racismo, preconceito racial)
- Por orientação sexual (ex: LGBTfobia)
- Por religião ou crença
- Por deficiência (física, auditiva, visual, intelectual etc.)
- Por idade (etarismo)
- Por aparência física
- Por condição socioeconômica
- Por opinião política
- Por local de origem (ex: discriminação regional)
- Nenhuma
- Other: _____

Caso tenha vivenciado algumas das atitudes pode estar fazendo um relato. E o caso foi denunciado na Ouvidoria ou diretamente a uma autoridade superior?

Your answer

Pre-fill responses, then click "Get link"



12. Você já sofreu algum tipo de assédio moral em seu local de trabalho? *

Para a configuração de assédio moral é necessária que a conduta seja reiterada e prolongada no tempo, com a intenção de desestabilizar emocionalmente a vítima. Episódios isolados podem até caracterizar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral. O assédio pode ser configurado como condutas abusivas exaradas por meio de palavras, comportamentos, atos, gestos, escritos que podem trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo o seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Atitudes que podem caracterizar assédio moral:

- Contestar ou criticar constantemente o trabalho da pessoa
- Sobrecarregá-la com novas tarefas ou deixá-la propositalmente no ócio, provocando a sensação de inutilidade e incompetência
- Ignorar deliberadamente a presença da vítima
- Ameaçar sua integridade física

○ combate ao assédio moral deve fazer parte das ações de promoção de integridade dos órgãos e entidades públicas. Esse é um dos temas que fazem parte do Programa de Integridade da Administração Pública Federal.



Controladoria-Geral da União (CGU)

- Sim
- Não

Caso tenha vivenciado algumas das atitudes pode estar fazendo um relato. E o caso foi registrado na Ouvidoria ou diretamente a uma autoridade superior?

Your answer

Pre-fill responses, then click "Get link"

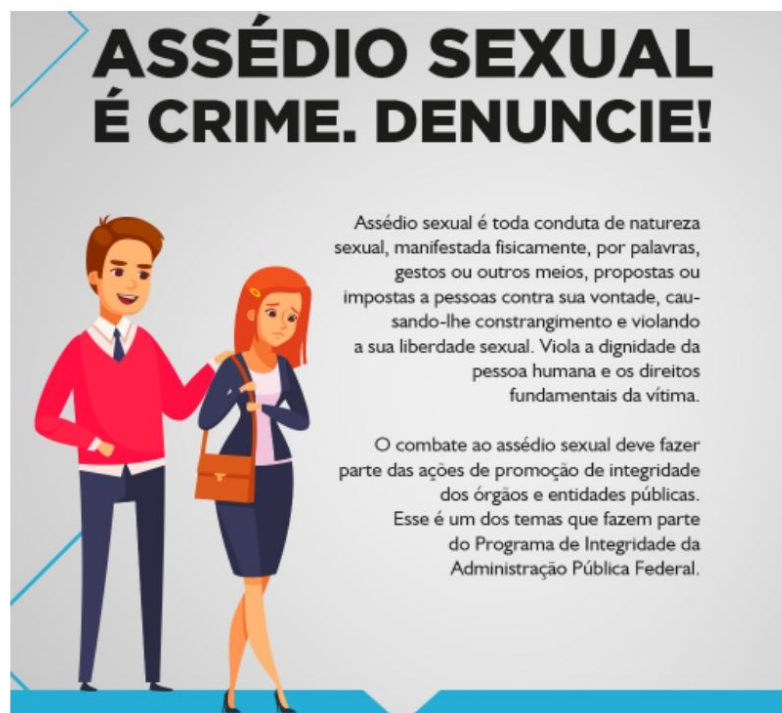
13. Você já presenciou algum colega sendo vítima de assédio moral? *

- Sim
 Não

Se [sim], o caso foi registrado na Ouvidoria ou diretamente a uma autoridade superior?

Your answer

14. Você já sofreu algum tipo de assédio sexual em seu local de trabalho? *



**ASSÉDIO SEXUAL
É CRIME. DENUNCIE!**

Assédio sexual é toda conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual. Viola a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais da vítima.

O combate ao assédio sexual deve fazer parte das ações de promoção de integridade dos órgãos e entidades públicas. Esse é um dos temas que fazem parte do Programa de Integridade da Administração Pública Federal.

Controladoria-Geral da União (CGU)

- Sim
 Não

Pre-fill responses, then click "Get link"



Se [sim], o caso foi denunciado na Ouvidoria ou diretamente a uma autoridade superior?

Your answer

15. Você já presenciou algum colega sofrendo assédio sexual? *

Sim

Não

Se [sim], o caso foi denunciado na Ouvidoria ou diretamente a uma autoridade superior?

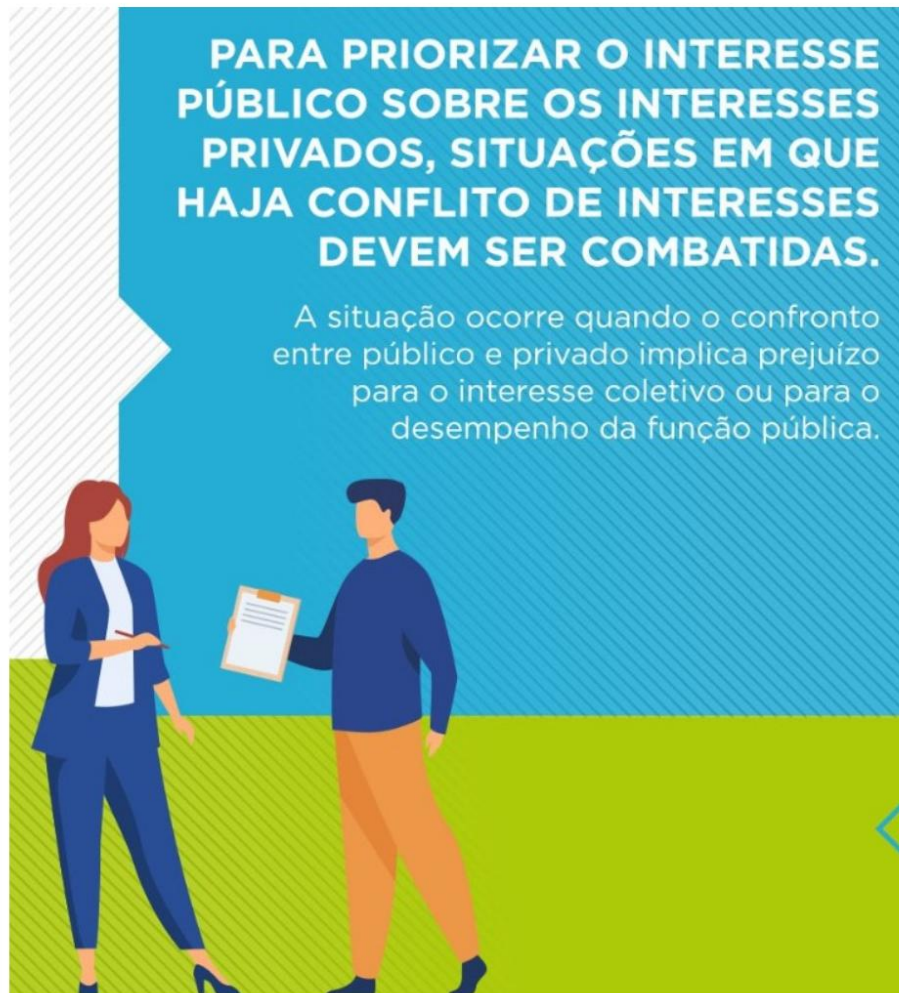
Your answer

Conflito de Interesses

Pre-fill responses, then click "Get link"



16. Você acredita que há risco de ocorrência de conflito de interesses, fraudes ou desvios no seu setor? *



Controladoria-Geral da União (CGU)

- Alto risco
- Médio risco
- Baixo risco
- Sem risco

Pre-fill responses, then click "Get link"



17. Você já usou seu cargo ou função para favorecer pessoas próximas a você? *

- Sim
 Não

18. Você já presenciou algum colega de trabalho usando o cargo ou função para favorecer pessoas próximas a ele? *

- Sim
 Não

Caso tenha presenciado, o caso foi registrado na Ouvidoria ou diretamente a uma autoridade superior?

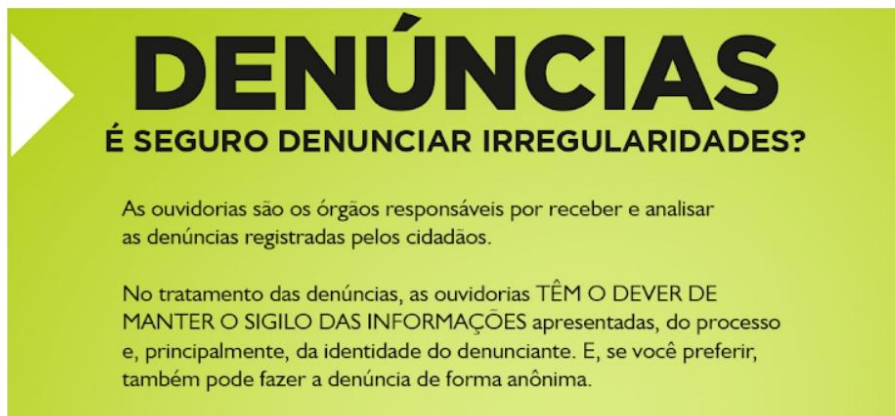
Your answer

Denúncias e Sugestões

Pre-fill responses, then click "Get link"



19. Você se sente seguro para registrar denúncias na Ouvidoria Municipal Cáceres sobre condutas irregulares praticadas por colegas ou chefias imediatas? *



DENÚNCIAS
É SEGURO DENUNCIAR IRREGULARIDADES?

As ouvidorias são os órgãos responsáveis por receber e analisar as denúncias registradas pelos cidadãos.

No tratamento das denúncias, as ouvidorias TÊM O DEVER DE MANTER O SIGILO DAS INFORMAÇÕES apresentadas, do processo e, principalmente, da identidade do denunciante. E, se você preferir, também pode fazer a denúncia de forma anônima.

Controladoria-Geral da União (CGU)

- Sim
- Não

Pre-fill responses, then click "Get link"

Caso tenha respondido [Não] na questão anterior. Qual o motivo?

PROTEÇÃO AO DENUNCIANTE

Para combater e punir atos de corrupção, a Administração Pública precisa contar com o máximo de informações possível, sejam elas oriundas de documentos oficiais ou de denúncias. **No caso das denúncias, é fundamental que o Estado garanta a proteção ao denunciante de boa-fé.**

Normativos garantem que todas as informações que possam levar a identificação do denunciante devem ser mantidas em sigilo pela ouvidoria.

As regras são rigorosas para garantir a segurança daqueles que demonstraram sua confiança no Estado.



Controladoria-Geral da União (CGU)

Your answer

20. Há algo que você gostaria de sugerir para melhorar a conduta ética, para combate ao assédio, discriminação, conflito de interesses ou para melhorar o serviço de denúncias no município?

Your answer

Pre-fill responses, then click "Get link"

A Controladoria Geral do Município através da Ouvidoria Geral do Município (OGM) informa que estamos à disposição para receber sua consulta, pedido de acesso à informação, sugestão, reclamação, denúncia ou elogio através dos canais de atendimentos digitais <https://ouvidoria.caceres.mt.gov.br/> pelo telefone (65)98427-2908 ou presencialmente no endereço abaixo.

Av. Brasil, 119 Jardim Celeste CEP: 78210-906 Centro Operacional de Cáceres. De segunda a sexta-feira: Das 7h30 às 11h30, e das 13h30 às 17h30.



Get link

Never submit passwords through Google Forms.

This content is neither created nor endorsed by Google. - [Contact form owner](#) - [Terms of Service](#) - [Privacy Policy](#)

Does this form look suspicious? [Report](#)

Google Forms

Pre-fill responses, then click "Get link"

APÊNDICE B

Este apêndice reúne os resultados literais obtidos na pesquisa, previamente anonimizadas (supressão de elementos identificáveis), com o único propósito de ilustrar categorias analíticas apresentadas no Capítulo 4, sem permitir a identificação de respondentes, unidades ou contextos específicos.

- **Identificação: Nome [opcional]**

Seus dados serão tratados em absoluto sigilo pela Controladoria-Geral do Município (CGM).

200 Respostas Obtidas.

- **Identificação: Qual a Secretaria Municipal ou órgão equivalente ao qual está vinculado?**

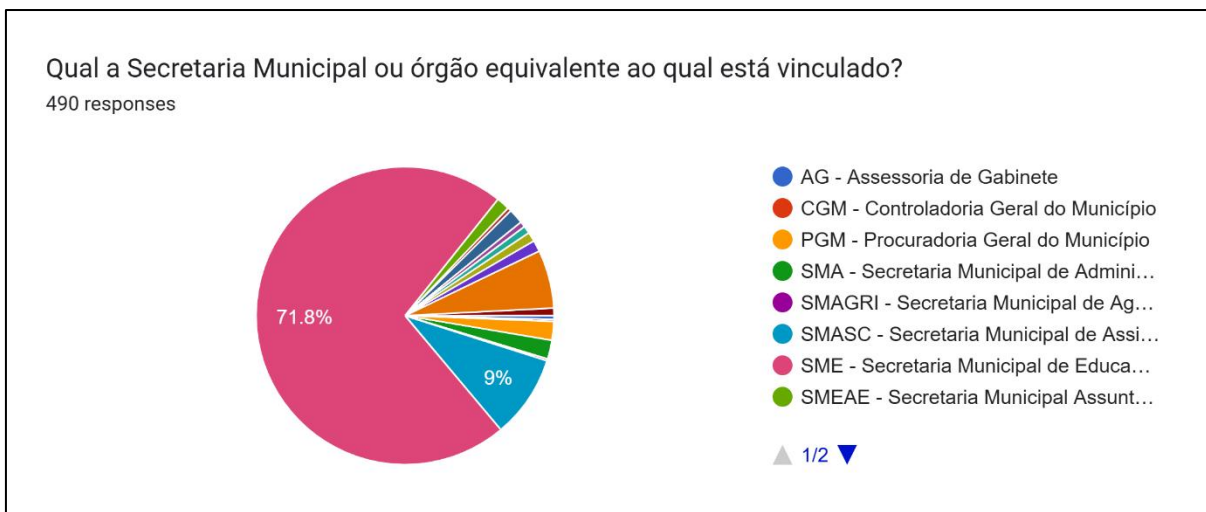


Figura 1: Secretaria ou Órgão equivalente.

Qual a Secretaria Municipal ou órgão equivalente ao qual está vinculado?	Respostas
AG – Assessoria de Gabinete	2
CGM – Controladoria-Geral do Município	1
PGM – Procuradoria Geral do Município	10
SMA – Secretaria Municipal de Administração	10
SMAGRI – Secretaria Municipal de Agricultura	1
SMASC – Secretaria Municipal de Assistência Social e Cidadania	44
SME – Secretaria Municipal de Educação	352
SMEAE – Secretaria Municipal Assuntos Estratégicos	7
SMEL – Secretaria Municipal de Esporte e Lazer	2
SMFAZ – Secretaria Municipal de Fazenda	8
SMFIN – Secretaria Municipal de Finanças	3
SMIL – Secretaria Municipal de Infraestrutura e Logística	4

Qual a Secretaria Municipal ou órgão equivalente ao qual está vinculado?	Respostas
SMMADE – Secretaria Municipal de Meio Ambiente e Desenvolvimento Econômico	5
SMPLAN – Secretaria Municipal de Planejamento	6
SMS – Secretaria Municipal de Saúde	31
SMTC – Secretaria Municipal de Turismo e Cultura	4
TOTAL	490

Tabela 1: Secretaria ou Órgão equivalente.

Questão 1: Você acredita que a Prefeitura Municipal de Cáceres está atuando no fortalecimento da cultura de integridade na organização?

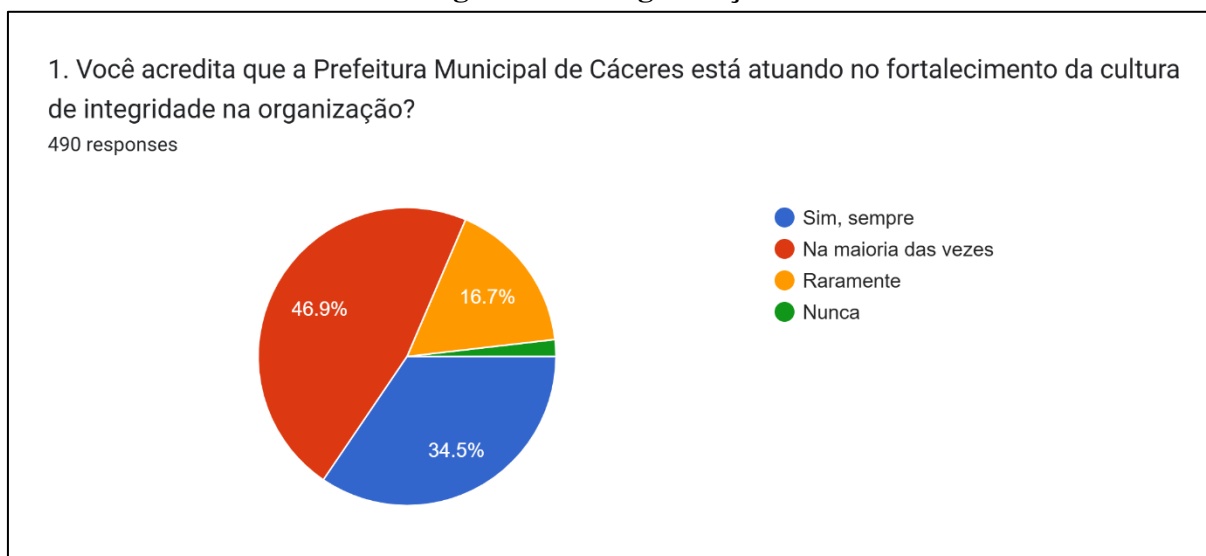


Figura 2: Cultura de integridade.

Questão 2: Você acredita que a Prefeitura Municipal de Cáceres está gerenciando os riscos para a integridade relacionados às suas atividades?

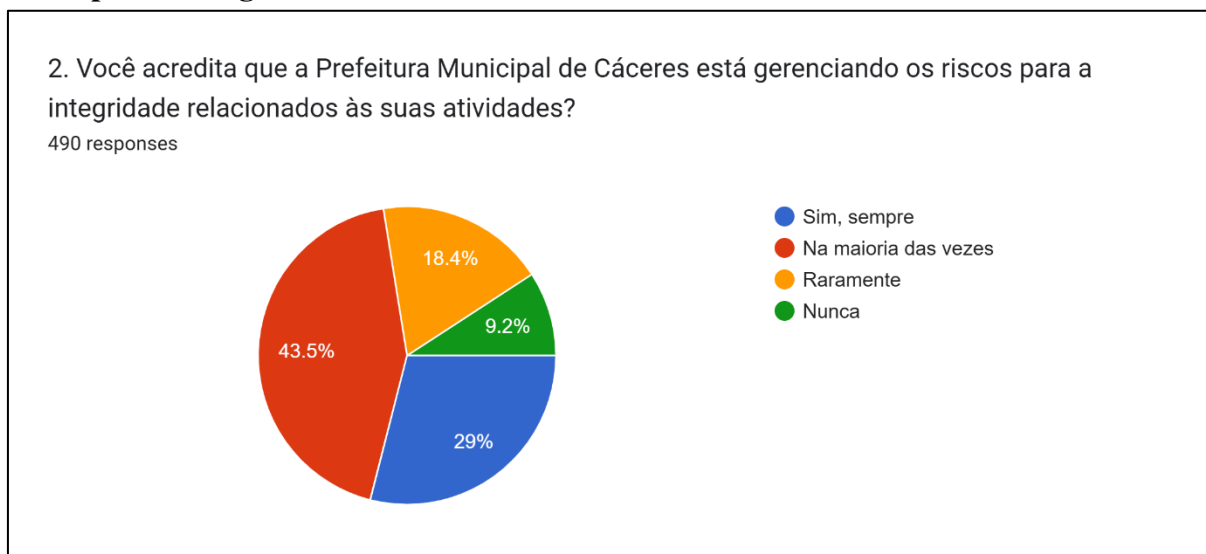


Figura 3: Gerenciamento de riscos para a integridade.

Questão 3: Você conhece o Código de Ética aplicável aos servidores públicos da Prefeitura

Municipal de Cáceres?

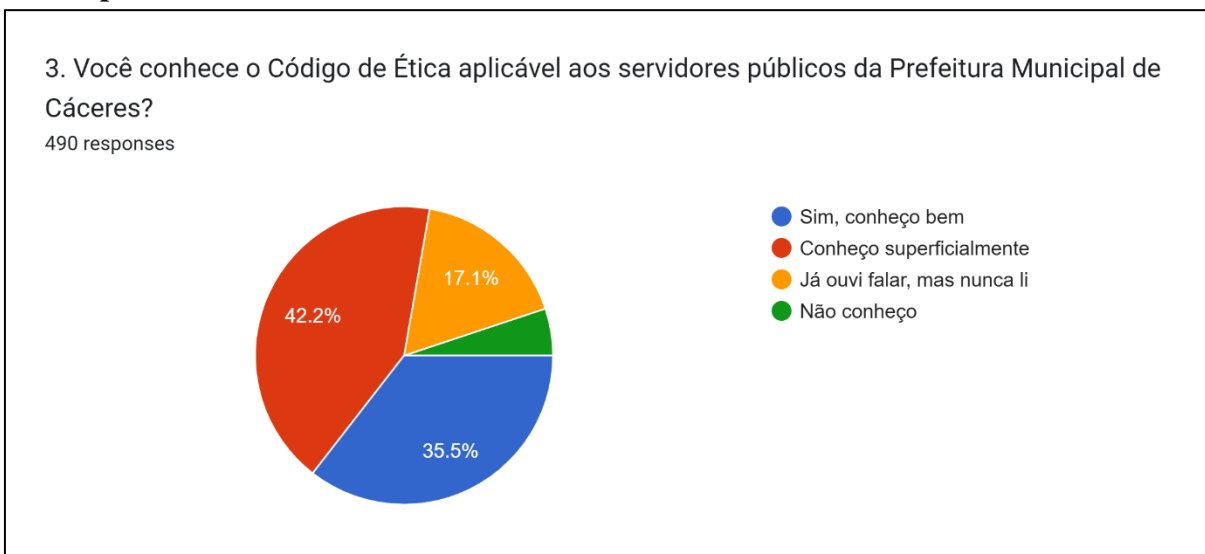


Figura 4: Conhecimento do Código de Ética.

Questão 4: Você se considera um servidor íntegro em sua função?

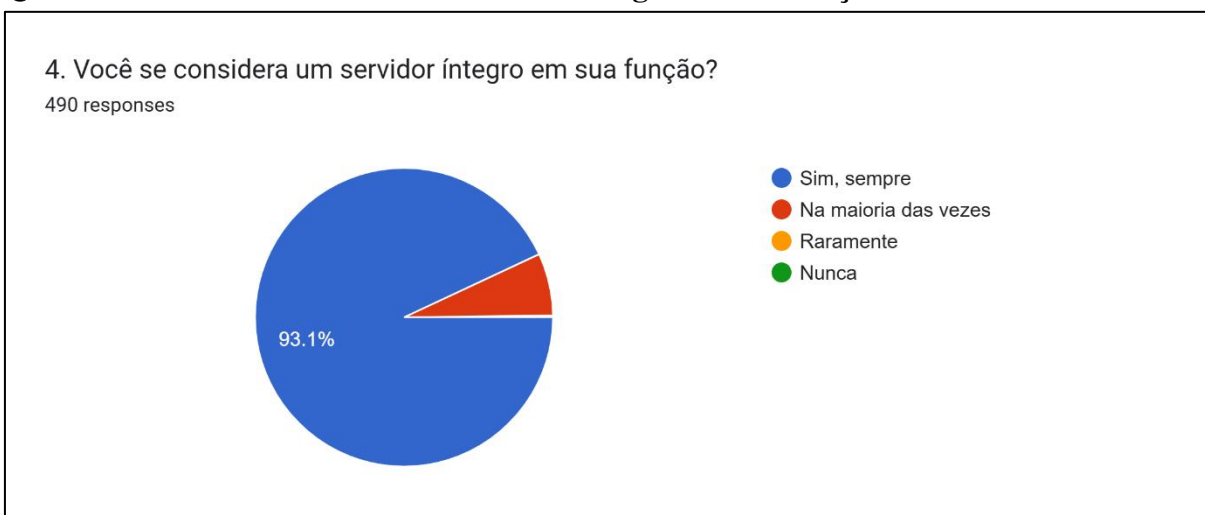


Figura 5: Integridade na função.

Questão 5: Você já recebeu orientações diretas ou indiretas para agir de forma antiética em sua função?



Figura 6: Orientações diretas ou indiretas para agir de forma antiética.

Caso tenha vivenciado este tipo de situação pode estar fazendo um relato. E nos contar se o caso foi registrado na Ouvidoria ou diretamente a uma autoridade superior.

<i>“Não” citado 11 vezes.</i>
<i>Já ocupei cargos efetivos na Esfera Municipal e Federal, conhecendo e aplicando o Código de Ética e Conduta que são similares em sua essência.</i>
<i>Não tenho nada a dizer</i>
<i>Esse fato ocorreu na gestão [nome] e [nome], na época eu era [função específica]. O [função específica], pediu que emitisse certidão negativa para empresa que estava com dívida, eu recusei emitir e assinar. Outra vez, eu estava emitindo certidão de dívida ativa para fins de execução fiscal, a [função específica] estava separando os contribuintes para serem executados, após ter averiguado a situação, informei ao [função específica] na época, onde passei planilha de todos que estavam em inadimplente com Hilario Público Municipal.</i>
<i>Solicitação de passar pessoas a frente de quem já aguardava vagas, principalmente favorecimentos por politicagens, muitas vezes.</i>
<i>Não vivenciei</i>
<i>Não registrei na ouvidoria e prefiro não comentar</i>
<i>Desconheço</i>
<i>Não foi registrado na ouvidoria, até porque poucos pensam como eu. Acho falta de ética GRAVE, uma [função específica] de escola acessar o diário de professores e aprovar alunos que não tiveram nenhum avanço escolar...</i>
<i>Tem escola que coloca as ADIS para ajudar na limpeza, nunca denunciei pois tenho medo de perder meu emprego, e já ouvi falar que a própria ouvidoria revela o nome de quem denunciou.</i>
<i>Prefiro me abster-se dos comentários</i>
<i>Não foi registrado e não foi tomada as providências adequadas.</i>
<i>Disseram pra eu passar uma pessoa na frente, na fila de espera, por um motivo que, para o bom senso da [função específica], não é justificável, expliquei tudo, quando a pessoa não conseguiu vencer os meus argumentos, me fez ameaças indiretas, de que iria, falar com alguém de um cargo mais alto, eu respondi, que eu obedeceria e, faria o que eles queriam</i>

mas, se me dessem um documento, para eu mostrar para todos os pacientes que, me questionasse sobre o teor do assunto, depois que eu disse isso, pelo menos até hoje, eu ainda não fui mais perturbada em relação à isso.

Um servidor público, me enviou mensagem pedindo para adiantá-lo na fila de espera, ele não tem um motivo plausível diante do bom senso da [função específica], então eu não respondi à mensagem.

Teve um outro servidor público que, também me enviou mensagem pedindo informações sobre a sua posição na fila de espera e, para passá-lo na frente, eu ainda não respondi a mensagem, planejo responder sobre a posição dele na fila mas, ignorarei sobre a parte, de passar na frente.

Eu não registrei o caso na ouvidoria mas, sim à uma autoridade superior mas, temos medo de retaliação que, possa nos prejudicar e, até à própria população!

Nada declarar

Não se aplica

diretamente a autoridade superior

Autoridade Superior

Registrei diretamente ao meu supervisor

Não ouve, mas se houver eu gravo tudo e denuncio.

Sim

A [função específica] gritar na sua cara, fazer com que disponibilize a conta particular pra receber dinheiro de pais e passar para a [função específica], a [função específica] ficar protelando um direito que é meu como as folgas

Tive que fazer vistas grossas e acatar o que a chefe maior orientou, neste caso [função específica] da escola que trabalho infelizmente.

Nunca passei por esse tipo de situação

Nas escolas tem lista de espera, pede para chamar outra criança, mesmo sabendo que tem que chamar o próximo.

Nunca vivenciei

Nunca vivenciei isso

Não vivenciei nenhum tipo deste de conduta

Eu fui retirada da [local] que estava a anos por uma [função específica] porque tinha inveja da amizade que tenho com as colegas e um [ação] o [função específica] fez a minha remoção sem eu pedir para outra [local] e.fui proibida de entrar na [local] até mesmo para pegar os meu materiais que deixei na [local].

Matricular aluno na escola, pular a lista de espera

JÁ ME PEDIRAM PARA REALIZAR UM SERVIÇO QUE EU ENTENDIA QUE NÃO ESTAVA CORRETO, SÓ QUE EU SOLICITEI QUE ME VOCÊ DADO A ORDEM VIA DOCUMENTO OFICIAL DEPOIS DISSO NÃO COBRARAM QUE EU FIZESSE O SERVIÇO, NÃO FOI FEITO NENHUMA DENUNCIA.

Nunca

Nada a relatar

Não foi registrado. Mas a [função específica] queria que fornecesse para a mesma exame com resultado negativo para determinada infecção sem que a mesma fizesse os exames. A

intenção era adentrar um [Local] e precisava que tal exame fosse negativo. A mesma saiu da [Local] revoltada com a negativa dos profissionais de saúde em não fornecer tal laudo fraudado.

Tabela 2: Orientações diretas ou indiretas para agir de forma antiética.

Questão 6: Você considera que os membros da alta direção da instituição seguem e promovem os princípios de integridade?

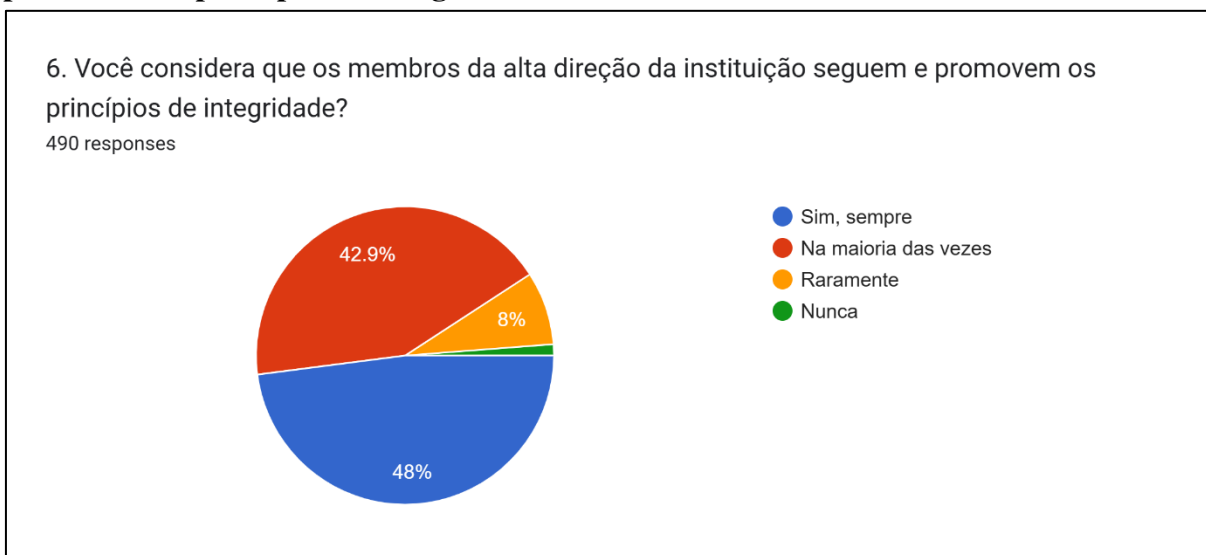


Figura 7: Promoção dos princípios de integridade pelos membros da alta administração.

Questão 7: Você acredita que a Prefeitura Municipal de Cáceres aplica a meritocracia como critério para a nomeação de suas chefias (gerentes, coordenadores, secretários etc.), de modo a afastar eventuais apadrinhamento, clientelismo, nepotismo ou qualquer tipo de favoritismo?

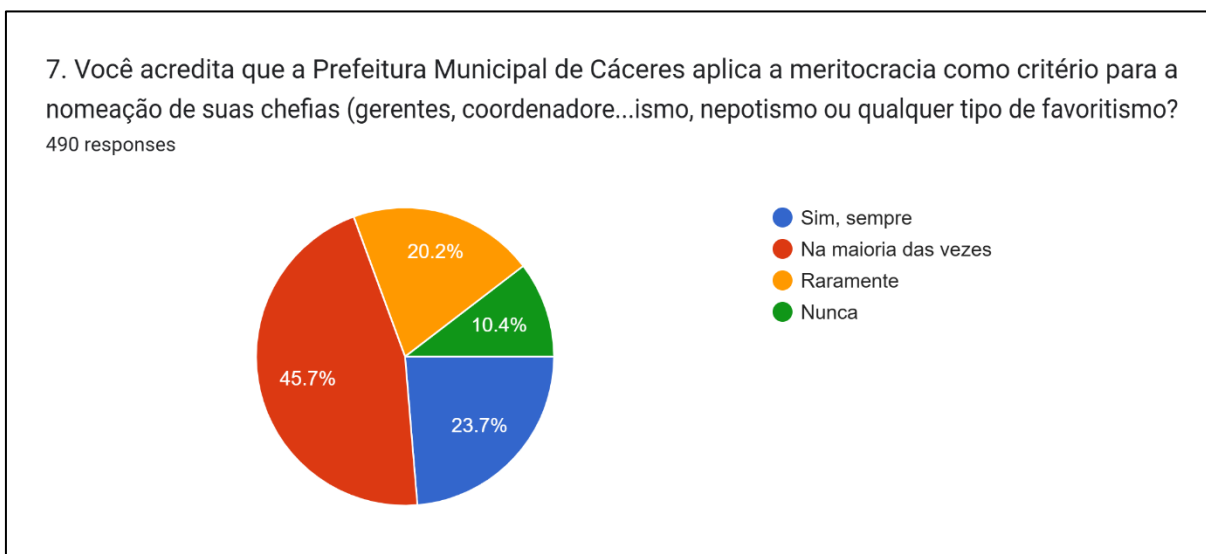


Figura 8: Aplicação da meritocracia para nomeação de chefias.

Questão 8: Você já presenciou algumas dessas atitudes feitas por algum colega de trabalho na repartição pública em que trabalha?

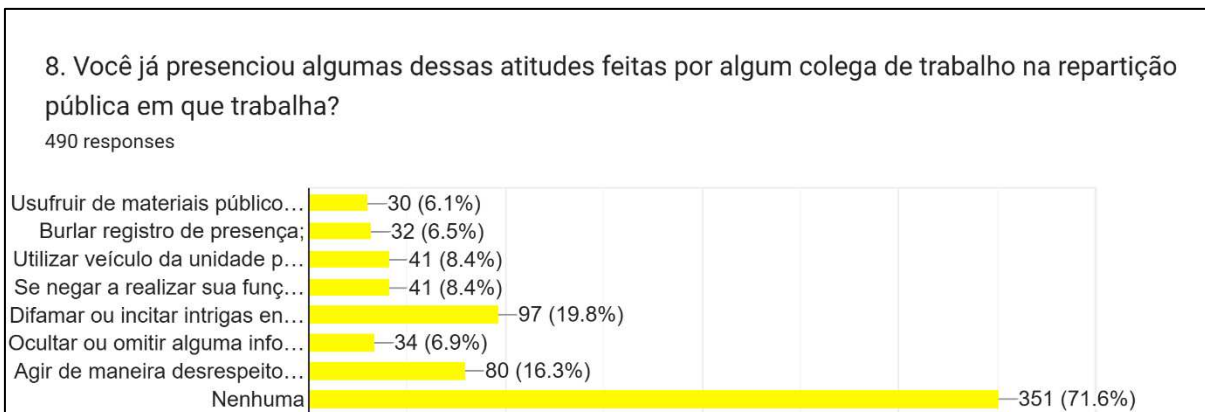


Figura 9: Condutas irregulares presenciadas.

Outros:	<i>Não prestar contas com coerência e verdade.</i>
	<i>Intimidação, imposição e falta de democracia, não levando em consideração o bem comum, a serviço de todos envolvidos.</i>
	<i>não</i>
	<i>Fazer um pré conceito da pessoa por ter estilo de vida digamos "anormal"</i>

Tabela 3: Campo de inserção "outros".

Caso tenha presenciado algumas dessas atitudes, o caso foi registrado na Ouvidoria ou diretamente a uma autoridade superior?

<i>"Não" citado 43 vezes.</i>
<i>"Sim" citado 9 vezes.</i>
<i>não. tentamos resolver internamente</i>
<i>Foi notificado dentro da própria Instituição de Ensino</i>
<i>sim, foi comunicado a chefia imediata. Que prontamento buscou orientar</i>
<i>Não, na época não tinha, não gostaria de citar, pois esses colegas não se encontram mais dentro de nós.</i>
<i>Na maioria das vezes foi informado direto a um superior</i>
<i>ALGUMAS COISAS SIM</i>
<i>Não sei!</i>
<i>Nunca presenciei</i>
<i>Acredito que sim</i>
<i>A uma autoridade superior</i>
<i>Foi comunicado, registrado e encaminhado a uma autoridade superior</i>
<i>Reportei ao meu superior</i>
<i>O caso ja foi repassado à coordenação tomar atitudes, mas sem justificativa não apresentou nenhuma alternativa para resolver situação.</i>
<i>Não ouve registro</i>
<i>Apenas o servidor delator será penalizado</i>
<i>Na Ouvidoria não mas, a uma autoridade superior sim mas, como eu já disse antes, temos medo de retaliações.</i>

<i>Teve uma paciente que afirmou que, registrou uma denúncia na ouvidoria, contra uma servidora pública que, a maltratou mas, a denúncia não foi para frente, a servidora deve ter "costa quente"...</i>
<i>Nada declarar</i>
<i>foi relatado a autoridade superior</i>
<i>Não foi registrado. Na maioria das vezes nos separamos com veículos circulando pelas vias ou estacionadas usados para outros afins que não sejam serviços públicos.</i>
<i>Autoridade Superior</i>
<i>Diretamente ao meu supervisor</i>
<i>Não me recordo pois foi a muito tempo atrás</i>
<i>Diretamente a autoridade superior</i>
<i>Presenciei homofobia, perseguição por parte da [função específica] para com uma funcionária, não passar informações sobre documentos que chegava na [local], fazer intriga entre os funcionários, monopolizar tudo que se passa na escola tem que passar pela [função específica].mesmo não sendo função da [função específica]</i>
<i>Fica só mesmo no ambiente na maioria das vezes</i>
<i>Não. Optei pelo o silêncio.</i>
<i>Não houve registro</i>
<i>Nunca presenciei esse tipo de atitude</i>
<i>Diretamente ao coordenador</i>
<i>Nunca presenciei</i>
<i>Nunca presenciei nenhum dos itens acima.</i>
<i>Não presenciei esse tipo de conduta</i>
<i>Nunca presenciei</i>
<i>Não que eu saiba</i>
<i>Não foi registrado</i>
<i>Nenhuma resposta</i>
SIM. EM ALGUMAS SITUAÇÕES.
<i>Com certeza sempre procuro a minha coordenação para conversar , para melhorar o desempenho do meu trabalho.</i>
SIM, FOI DINUNCIADO NA OUVIDORIA
<i>Nada a relatar</i>
<i>Foi reportado a autoridade superior</i>
<i>Não houve nenhum registro</i>

Tabela 4: Registro do caso presenciado.

Questão 9: Você já praticou algumas dessas atitudes na repartição pública em que trabalha?

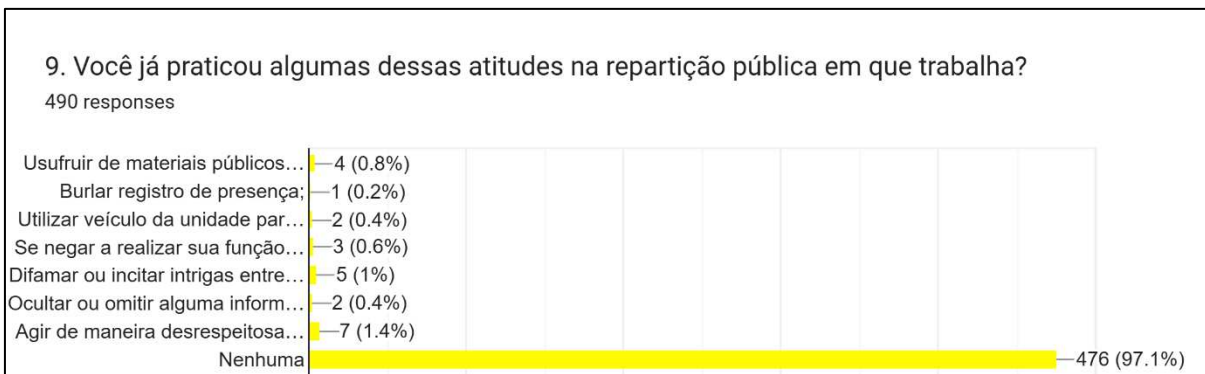


Figura 10: Prática de ação irregular.

Outros:	<i>Já estive em conflitos com pessoas que estavam tentando me prejudicar sem um motivo aparente, me irei em alguns momentos talvez sendo ríspida e não tendo controle das minhas emoções devido a sobrecarga emocional ocasionando pelo ambiente de trabalho. Porém sou uma pessoa que sempre respeito as pessoas, mas admio meu erro e não anulo meus sentimentos no ambiente de trabalho já que o mesmo tem afetado minha vida pessoal.</i>
	<i>Responder [função específica] que queriam que pessoas que eles levaram fosse atendidas primeiro</i>
	<i>Em anos de serviço, só uma vez, eu acordei de um jeito que, eu sabia que, se eu fosse trabalhar, eu iria ser indelicada com todos, eu preferi não ir trabalhar e, foi descontado do meu salário e, claro que avisei à minha chefe. Eu compro do meu próprio bolso, muitos instrumentos de trabalho. Eu passei meses indo trabalhar sábados, domingos e feriados por conta própria, sem ganhar nada em troca. Quando precisa, eu trabalho no meu horário de almoço. É raro o dia em que eu saio no meu horário certo, normalmente eu saio depois do meu horário de trabalho.</i>

Tabela 5: Campo "Outros" quanto a prática de ações irregulares.

Questão 10: Você já presenciou alguma situação de discriminação no ambiente de trabalho, praticada por colegas ou por superiores hierárquicos?

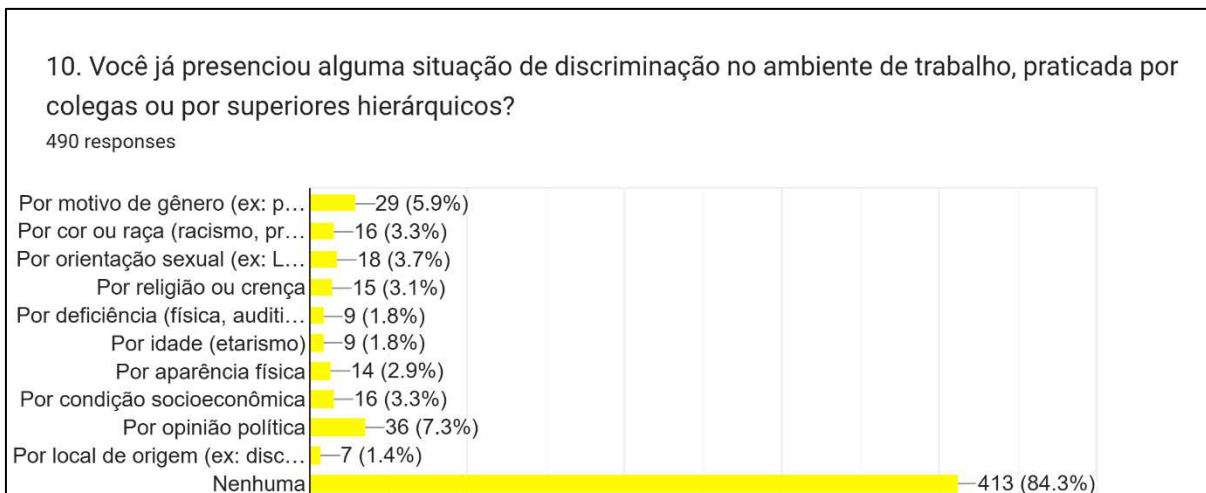


Figura 11: Situação de discriminação presenciada no ambiente de trabalho.

Outros:	<i>Ser comissionado</i>
	<i>Lá</i>
	<i>Funcionário com duas atividades remuneradas</i>
	<i>Pelo cargo, escolaridade etc!</i>
	<i>Por tem transtorno depressivo, transtorno de ansiedade, transtorno de pânico, transtorno de burnout, fibromialgia, câncer, etc.</i>
	<i>Por não fazer parte do grupo seletor.</i>

Tabela 6: Campo "Outros" quanto a situação de discriminação no ambiente de trabalho.

Caso tenha presenciado algumas das atitudes pode estar fazendo um relato. E o caso foi denunciado na Ouvidoria ou diretamente a uma autoridade superior?

<i>“Não” citado 16 vezes.</i>
<i>O caso foi registrado em ata escolar resolvido na própria escola com pais</i>
<i>Não, na época as pessoas não tinham muito respeito sobre outro.</i>
<i>Por opinião política divergente, mudar a pessoa de setor e até de Secretaria</i>
NÃO TENHO CONHECIMENTO
<i>a autoridade superior</i>
<i>Nunca presenciei</i>
<i>Reportei ao superior</i>
<i>Apelidos, nao foi denunciado</i>
<i>Uma colega de trabalho com muita etica profissional e com carga de trabalho em 3 periodos, sofre com assedio de superior, indicando que nao precisa de dois empregos, que ja te muito dinheiro na conta, deve deixar um dos empregos, simplesmente por não compactuar com irregularidades superiores.</i>
<i>Nenhum caso foi denunciado.</i>
<i>Colegas que quer se impor na organização do ambiente de trabalho, querendo prevalecer sua religião ou crença. Um bom diálogo deve prevalecer sempre.</i>
<i>esta acontecendo e esta sendo ignorado</i>
<i>Autoridade superior</i>

<i>Diretamente ao supervisor</i>
<i>Não sei dizer</i>
<i>Sim</i>
<i>Homofobia e racismo, foi feita denúncia anônima na ouvidoria</i>
<i>Privilégios com os pais de poder aquisitivo maior, são tratados de forma mais conveniente</i>
<i>Nunca presenciei</i>
<i>Ser coagido a mudar o estilo de roupa</i>
<i>Tentativa de imposição de vestimentas de trabalho, desmerecendo o conforto e condições dos demais funcionários e suas funções. Exposições públicas desdém em forma de “brincadeira” e “piadinha” não tendo empatia pelos demais. Não foi denunciado</i>
<i>Nunca presenciei nenhuma das situações.</i>
<i>Não presenciei</i>
<i>Não presenciei</i>
<i>Procuro sempre entrar em contato com a ouvidoria</i>
<i>Nunca presenciei</i>
<i>Não fiz denuncia</i>
<i>Pela direção com uma colega de trabalho</i>
<i>Nenhuma pergunta</i>
<i>Nunca presenciei</i>
<i>Sim de forma indireta sempre questionaram o meu trabalho, não meus superiores, mas outros que trabalham, e acredito que seja por minha orientação sexual ou cor.</i>
<i>Nada a relatar</i>
<i>nenhum registro</i>

Tabela 7: Relato ou denuncia de casos de discriminação.

Questão 11: Você já vivenciou alguma situação de discriminação no ambiente de trabalho, praticada por colegas ou por superiores hierárquicos?

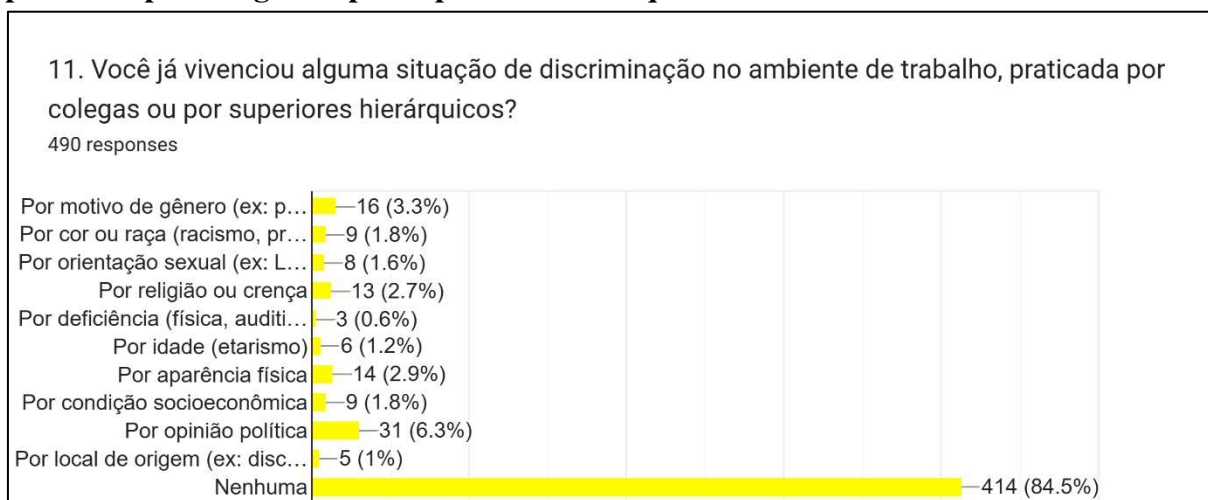


Figura 12: Vivencia de alguma situação de discriminação.

Outros:	<i>Por discordar de algumas atitudes da chefia me senti perseguida no local de trabalho, me causando até constrangimento.</i>
----------------	---



	<i>Motivos pessoais</i>
	<i>tempo de serviço</i>
	<i>não atendimentos de pedidos anti eticos feito pelo superior</i>
	<i>Por tem transtorno depressivo, transtorno de ansiedade, transtorno de pânico, transtorno de burnout e fibromialgia.</i>
	<i>Por abuso de autoridade</i>

Tabela 8: Campo "Outros" quanto a vivencia de situações de discriminações.

Caso tenha vivenciado algumas das atitudes pode estar fazendo um relato. E o caso foi denunciado na Ouvidoria ou diretamente a uma autoridade superior?

<i>"Não" citado 17 vezes.</i>
<i>"Sim" citado 2 vezes.</i>
<i>foi resolvido pelo órgão superior</i>
<i>Não, meu chefe da [função específica], exigiu que eu tinha que fazer plantão no sábado na [local], eu avise que a minha religião guarda o sétimo dia da semana (sábado), ele nem deu importância. Tive que apelar para Constituição Federal sobre direito a liberdade religiosa, garantido pelo artigo 5º, inciso VI e VII.</i>
<i>Por opinião política divergente, já fui perseguida por superiores.</i>
<i>NADA FOI FEITO</i>
<i>Não presenciei</i>
<i>não relatei a ninguém</i>
<i>Não houve denúncia.</i>
<i>Foi praticada justamente por superior que beneficia quem atende os pedidos antiéticos para beneficiamento próprio de caráter políticos, o servidor não teve a autorização ou pedidos de folga ou férias, indisponibilizando veículos, deixando sem recursos para trabalhar... só porque não atende os pedidos e não encobre coisas erradas...</i>
<i>Não ouve nenhum registro nem reclamação</i>
<i>Infelizmente não, por medo de retaliações.</i>
<i>Não foi denunciado.</i>
<i>São divergências de opinião, porém, temos que deixar claro que deve prevalecer o respeito. discussões internas e nepotismo</i>
<i>Autoridade superior</i>
<i>Na maioria das vezes fica somente fica somente no ambiente, mas em [ano] teve um caso que a pessoa respondeu um PAD e saiu sem dever nada ao município, com de [anos] de serviços prestados, foi acusada injustamente, mas Deus é bom e a justiça divina não falha nunca.</i>
<i>Não houve registro e nem denúncia.</i>
<i>Vestimenta</i>
<i>Nunca passei por isso e espero nunca passar.</i>
<i>Não presenciei</i>
<i>Nenhum desses lugares</i>
<i>Não fiz denuncia</i>

<i>Conversas como debates aleatórias e de cunho de incriminação por causa da opinião política da colega. Não foi denunciado por ser uma opinião em detrimento de outra.</i>
<i>Autoridade superior teve o conhecimento</i>
<i>Não presenciei</i>
<i>Já, acredito que a rejeição a minha pessoa se deva ao fato da [situação]. Meu trabalho foi bastante questionado, por colegas de trabalho, não pelos superiores, além de saber que indiretamente falavam de minha [situação]. Porém nunca chegaram diretamente e falaram por saber que seu conheço meus direitos.</i>
<i>Nada relatar</i>
<i>nenhum registro</i>

Tabela 9: Relato e denúncia de caso vivenciado de discriminação no ambiente de trabalho.

Questão 12: Você já sofreu algum tipo de assédio moral em seu local de trabalho?

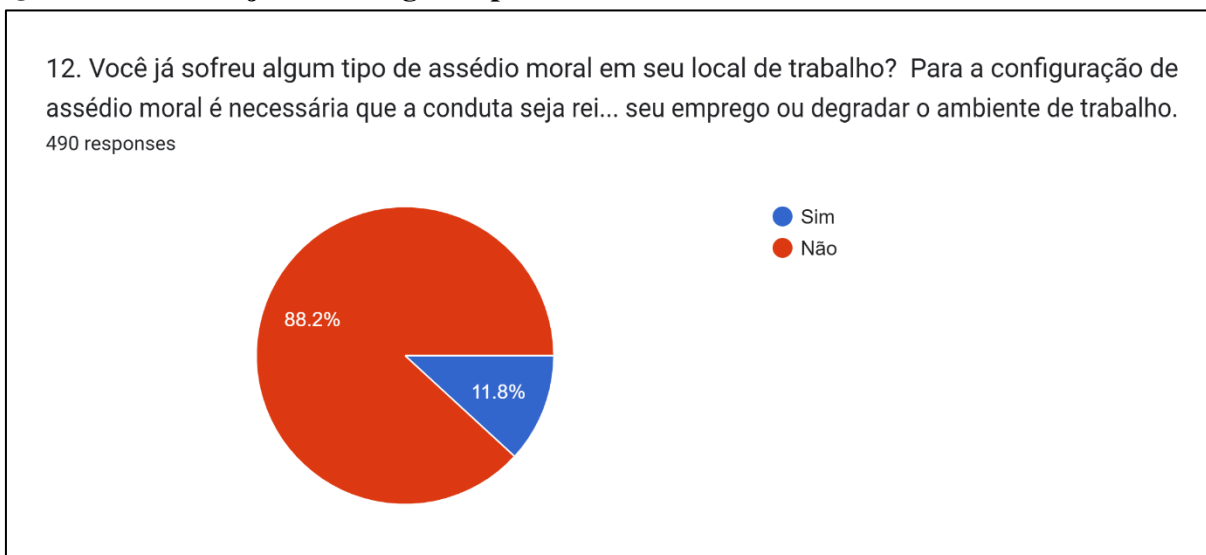


Figura 13: Assédio moral no local de trabalho.

Caso tenha vivenciado algumas das atitudes pode estar fazendo um relato. E o caso foi registrado na Ouvidoria ou diretamente a uma autoridade superior?

<i>“Não” citado 13 vezes.</i>
<i>Por assumir [função específica], bem no período da criação das PLs, fui ignorada de forma brusca na [local] na época por profissionais de educação. Foi resolvido através de meu próprio trabalho com o tempo, mostrando que estava ali para contribuir com excelência na rede educacional e não por disputa partidária. Com o tempo, pós aceitação da [função específica], tudo se acalmou e o trabalho foi realizado com sucesso que hoje sentem falta.</i>
<i>Não, em épocas passadas.</i>
<i>Fui deixada propositalmente no ócio, encaminhei documento ao chefe superior.</i>
NADA FOI FEITO
<i>não foi registrado por medo de retaliação</i>
<i>Não vivenciei</i>
<i>Nunca registrei, porém as vezes sofremos ameaças com a ficha de avaliação no final do ano letivo</i>



<i>Ser chamada atenção para fazer serviço que não é do meu setor ..</i>
<i>não relatei a ninguém</i>
<i>Não quero fazer relato, porque me lembrar disso, me faz muito mal, inclusive faço tratamento por depressão.</i>
<i>Sim, foi feito até boletim de ocorrência na época. mas é muito corriqueiro a pratica de superior ([função específica] e [função específica]) que usam do cargo para atingir politicamente seu cargo, deixando o funcionario com restrições no trabalho. Inclusive atrapalhando na execução dos trabalhos, prejudicando a propria prefeitura.</i>
<i>Infelizmente não.</i>
<i>Não foi registrado na Ouvidoria.</i>
<i>Foi relatado ao meu superior</i>
<i>Não foi registrado na ouvidoria</i>
<i>Assédio moral pela [função específica], e calúnia e difamação, não relatei a ninguém.</i>
<i>Ao supervisor</i>
<i>Sim</i>
<i>Todas as atividades feitas e expostas por mim, não ser registrada como das outras [função específica], ignorar e debochar a minha pessoa</i>
<i>Sim Isso foi anos de tristeza e dor. Sempre era comunicado e até mesmo presenciado pela minha superior, mas nada era feito. Cheguei a pensar em suicídio... por tantas humilhações.</i>
<i>Não foi registrado na ouvidoria somente a coordenação</i>
<i>Situações de hostis, com falas com tentativas de imposições, que levaram a grande maioria dos profissionais a se sentirem desconfortáveis e apreensivos, causando um clima tendencioso e de estresse emocional no ambiente de trabalho.</i>
<i>Nunca.</i>
<i>Não presenciei</i>
<i>Nenhum lugar</i>
<i>Ser ignorada.</i>
<i>foi relatado a entidade superior e nenhuma atitude foi tomada</i>
<i>Autoridade superior teve o conhecimento</i>
<i>Não presenciei</i>
<i>Uma [função específica] agia sempre de forma desrespeitosa. Tudo era tratado sem ouvir o [função específica]. E quando questionada, gritava com as pessoas. Acredito que não foi registrado.</i>
<i>Nada a relatar</i>
<i>Perseguição por participar em ato de paralisação ([função específica] mandou descontar o dia no meu holerite sendo que foi acordado e autorizado pela [local] pela [nome] em nome do [função específica] para repor o dia, foi repostado e mesmo assim ele mandou cortar o ponto.</i>

Tabela 10: Relato e denuncia quanto a situação de assédio moral vivenciada no local de trabalho

Questão 13: Você já presenciou algum colega sendo vítima de assédio moral?



Figura 14: Assédio moral presenciado no local de trabalho.

Se [sim], o caso foi registrado na Ouvidoria ou diretamente a uma autoridade superior?

<i>“Não” citado 31 vezes.</i>
<i>“Sim” citado 2 vezes.</i>
<i>Entre apoio e professor. O caso foi resolvido pelo órgão superior da educação</i>
<i>Inclusive levado ao Conselho Municipal de Saúde</i>
<i>NADA FOI FEITO</i>
<i>Acredito que não.</i>
<i>nenhum dos dois</i>
<i>Autoridade superior</i>
<i>Não sei, ela pediu demissão</i>
<i>Creio que não pois os mesmos tem medo de perderem emprego ou retaliação</i>
<i>Diretamente a uma autoridade superior</i>
<i>Não. Pois como acontecia comigo também e nada era feito, acabava tentando superar as situações</i>
<i>A coordenação</i>
<i>Não sei.</i>
<i>Nunca.</i>
<i>Não presenciei</i>
<i>Ser ignorado</i>
<i>Nunca presenciei</i>
<i>segue resposta anterior</i>
<i>Foi mas não da.em nada</i>
<i>Autoridade superior</i>
<i>Nada relatar</i>
<i>Reportado ao superior</i>
<i>foi direcionado ao secretario da pasta</i>

Tabela 11: Registro do caso de assédio moral na Ouvidoria ou autoridade superior.

Questão 14: Você já sofreu algum tipo de assédio sexual em seu local de trabalho?



Figura 15: Assédio sexual no local de trabalho.

Se [sim], o caso foi denunciado na Ouvidoria ou diretamente a uma autoridade superior?

<i>“Não” citado 16 vezes.</i>
<i>Informalmente a uma autoridade superior e caso foi solucionado.</i>
<i>não, por medo</i>
<i>Sim a coordenação</i>
<i>Graças à Deus nunca passei por isso.</i>
<i>Não ocorreu</i>
<i>Pelos próprios usuários do serviço, o caso foi comunicado a gerência</i>
<i>Nada a relatar</i>

Tabela 12: Denúncia caso de assédio sexual.

Questão 15: Você já presenciou algum colega sofrendo assédio sexual?

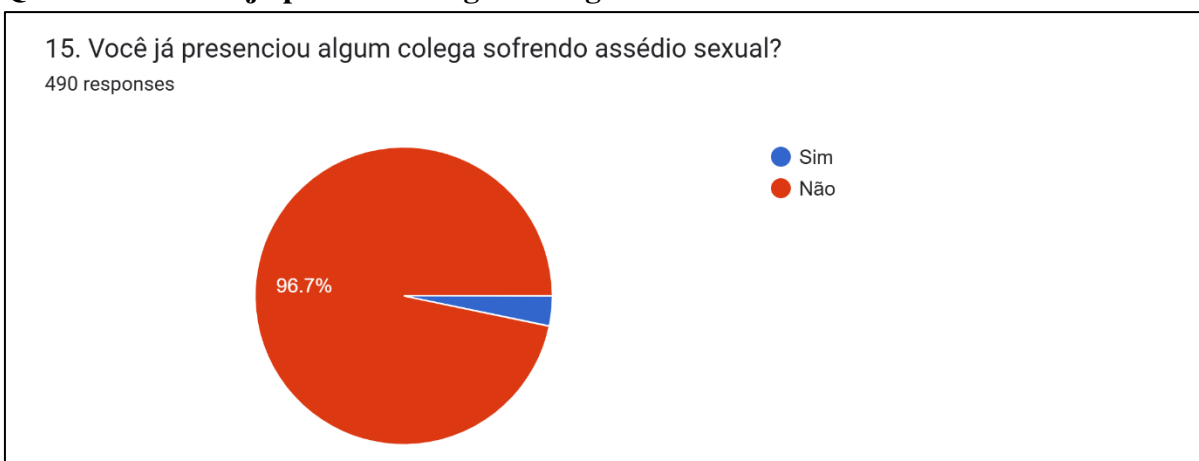


Figura 16: Assédio sexual presenciado no local de trabalho.

Se [sim], o caso foi denunciado na Ouvidoria ou diretamente a uma autoridade superior?

<i>“Não” citado 18 vezes.</i>
<i>“Sim” citado 2 vezes.</i>
<i>NADA FOI FEITO</i>
<i>Nunca.</i>

Pelos usuários dos serviços

Nada a relatar

Tabela 13: Denúncia de caso de assédio sexual presenciado.

Questão 16: Você acredita que há risco de ocorrência de conflito de interesses, fraudes ou desvios no seu setor?

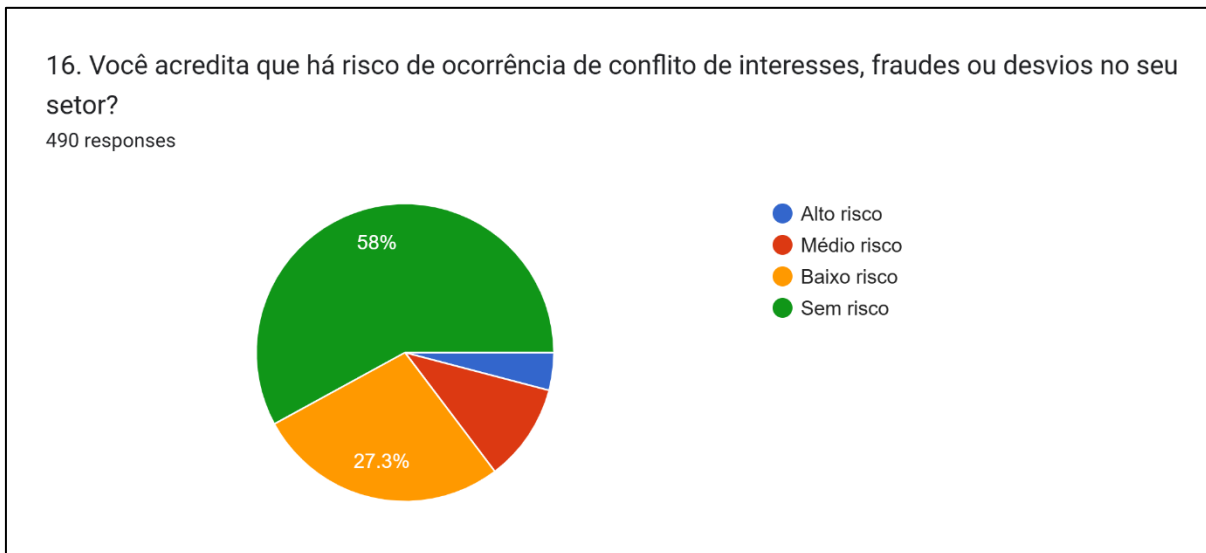


Figura 17: Risco de conflito de interesses, fraudes ou desvios.

Questão 17: Você já usou seu cargo ou função para favorecer pessoas próximas a você?

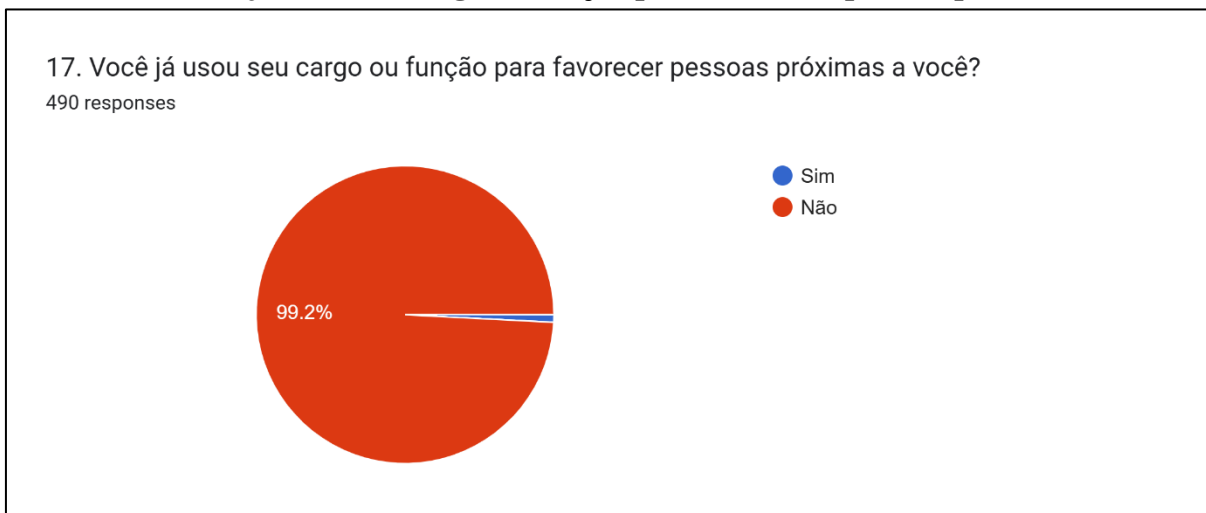


Figura 18: Uso do cargo ou função em benefício de terceiros.

Questão 18: Você já presenciou algum colega de trabalho usando o cargo ou função para favorecer pessoas próximas a ele?

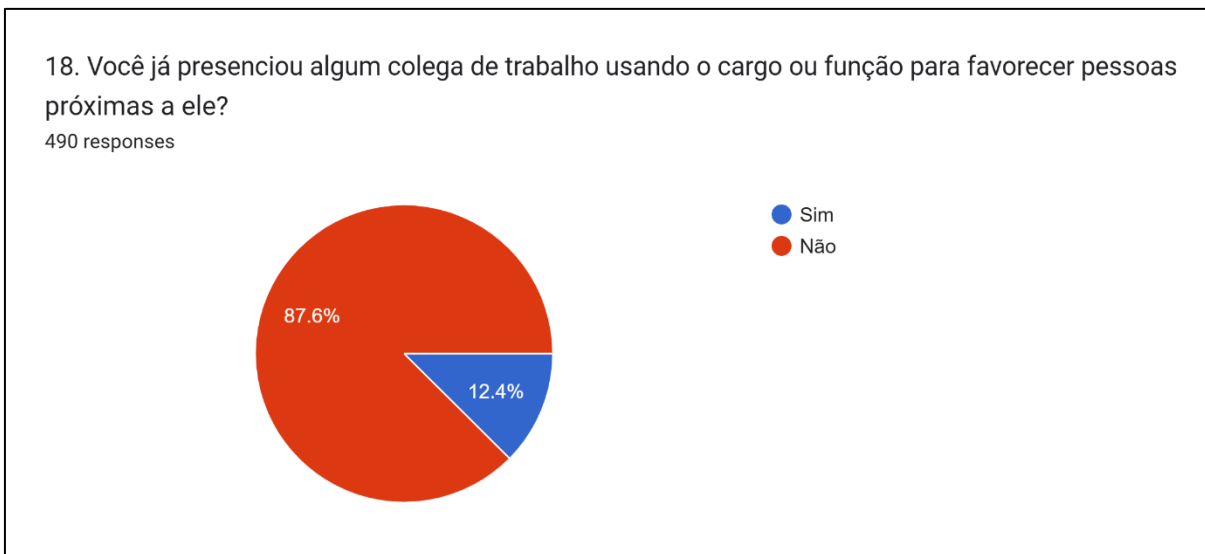


Figura 19: Uso do cargo ou função para benefício de terceiros, quando presenciado.

Caso tenha presenciado, o caso foi registrado na Ouvidoria ou diretamente a uma autoridade superior?

<i>“Não” citado 28 vezes.</i>
<i>“Sim” citado 2 vezes.</i>
<i>Não sei</i>
<i>infelizmente, há favorecimento político.</i>
NÃO SEI INFORMAR
<i>Acredito que não</i>
<i>Supervisor</i>
<i>Creio que não</i>
<i>Usar o cargo e privilegiar pessoas que estão próxima dela</i>
<i>Acontece na lista de espera pra matrícula e às vezes alguns são favorecidos sim</i>
<i>Sim na ouvidoria.</i>
<i>Nunca presenciei</i>
<i>Nunca presenciei.</i>
<i>Nunca presenciei</i>
<i>Não foi registrado. Usei de minha função para dar informação a cerca da quantidade de alunos matriculados a conhecidos que queriam saber sobre vagas na escola.</i>
<i>registrado a autoridade superior e nenhuma atitude foi tomada</i>
<i>Nada a relatar</i>

Tabela 14: Registro do uso do cargo ou função em benefício de terceiros, quando presenciado.

Questão 19: Você se sente seguro para registrar denúncias na Ouvidoria Municipal de Cáceres sobre condutas irregulares praticadas por colegas ou chefias imediatas?

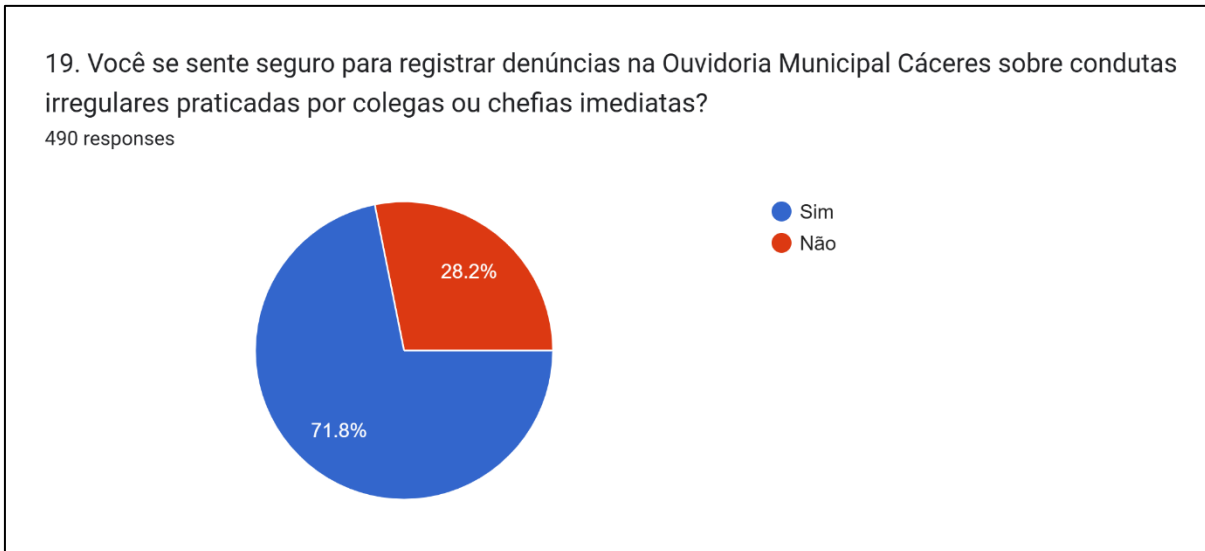


Figura 20: Segurança em registrar denúncias na Ouvidoria Municipal.

Caso tenha respondido [Não] na questão anterior. Qual o motivo?

<i>Medo, retaliação, medo de perder o emprego e não conseguir outro na área.</i>
<i>Todo mundo sabe e ninguém toma providencia</i>
<i>porque as vezes há pressão interna quanto a quem denúncia.</i>
<i>Corporativismo, tenho ouvido alguns casos</i>
<i>Por conta da perseguição que ocorre com quem faz esse tipo de denúncia</i>
<i>Receio de perseguição, caso descoberta</i>
<i>Nem sempre a solicitação é atendida</i>
<i>Hierarquia</i>
<i>Nunca tive motivo para fazer denúncia</i>
<i>A Ouvidoria ser anexa ao Gabinete do/a Prefeito/a.</i>
<i>Não acredito na imparcialidade das pessoas que ocupam cargos na administração, pois parece que há um protecionismo intencional.</i>
<i>Medo de retaliação, punição</i>
<i>Sei que não vou receber a devida atenção...</i>
<i>retaliação</i>
<i>De alguma forma o profissional é exposto e me preocupo com perseguição no trabalho.</i>
<i>falta de sigilo do denunciante, infelizmente não há discríção. deveria haver um mecanismo de denuncia sem identificação. inclusive este questionário ao responder, tenho muito receio do que pode acontecer...</i>
<i>Porque já ouvi colegas falando que quando agente denuncia alguma coisa eles acabaram revelando o nome da pessoa que fez denúncia anônima por exemplo</i>
<i>Medo .</i>
<i>Medo de retaliações.</i>
<i>Receio em ser retaliado.</i>
<i>Medo de retaliação.</i>

Assinado por 2 pessoas: DAVID SENABIO DOMINGUES e ROBSON MÁXIMO DA COSTA
Para verificar a validade das assinaturas, acesse <https://caceres.1doc.com.br/verificacao/6A67-D261-EA94-CD88> e informe o código 6A67-D261-EA94-CD88



<i>Receio do sigilo não ser mantido e sofrer perseguição, pois já vi servidores serem perseguidos por seus chefes após denúncias. Embora saiba se que a forma como se elabora a denúncia, a sua escrita, já torna identificável e isso gera perseguições.</i>
<i>Porque soube de pessoas que sofreram perseguição após terem feito denuncia.</i>
<i>repressão e perseguição</i>
<i>Que seja exposto</i>
<i>Talvez medo da exposição.</i>
<i>Represálias do chefe ou superior.</i>
<i>Medo de não ficar anonimo</i>
<i>Não tenho motivos,</i>
<i>Retaliação</i>
<i>Normalmente a gente não quer se envolver na vida dos colegas de trabalho para evitar desentendimentos.</i>
<i>falta de segurança</i>
<i>Nada a declarar</i>
<i>Tenho medo por perseguição</i>
<i>Essas denúncias não resolvem nada na maioria das vezes e é só desgaste pra gente, porque quando faz uma reunião e falam que tem denúncia e a situação continua a mesma, falam que precisou responder, mas na maioria das vezes a gente nem sabe sobre verdadeiramente o caso que coube as denúncias. É complicado.</i>
<i>Eu acho que eles ficam sabendo quem fez a denuncia</i>
<i>Falta de segurança no sistema</i>
<i>Falta de segurança no sistema</i>
<i>Falta de segurança no sistema.</i>
<i>Fazendo isso acabamos sofrendo retaliações, exclusão, perseguições.</i>
<i>Não confiar no sigilo</i>
<i>Pode acontecer perseguição no trabalho mas se tiver um grupo que denuncia eu sinto fortalecida.</i>
<i>medo de retaliação</i>
<i>Represaria</i>
<i>Se realmente o denunciante será resguardado.</i>
<i>Se realmente o denunciante será resguardo.</i>
<i>Medo de perseguição e opressão</i>
<i>Desconfiança</i>
<i>Para se fazer uma denuncia tem q ter provas concretas para não julgar sem provas.</i>
<i>por temer represária</i>
<i>Sim</i>
<i>Insegurança quanto a privacidade</i>
<i>Tenho total confiança em denunciar</i>
<i>Motivo que não a</i>
<i>Sinto segura</i>
<i>Não confio</i>

<i>Porque não tenho nada pra denunciar</i>
<i>Falta de confiança</i>
<i>Parece não ter punição pra quem pratica</i>
<i>Não me sinto segura quanto ao sigilo de informações</i>
<i>Não levam para frente por interesses políticos. A pessoa que denunciou fica apenas com desgaste</i>
<i>Insegurança.</i>
<i>Medo de perseguição</i>
<i>Medo de perseguição</i>
<i>Por medo de perseguição.</i>
<i>Infelizmente não existe 100% de segurança aos denunciantes</i>
<i>Não</i>
<i>Ninguém garante que uma hora o denunciado descubra que eu o denunciei, não passa tirar minha paz.</i>
NÃO SERÁ NECESSÁRIO
<i>Porque vejo que muitas coisas tem seu interesse próprio, nesse sentido nao vejo segurança em registrar qualquer tipo de denúncia.</i>
<i>Não sei responder,mas tenho um grande receio.</i>
NÃO TENHO CONFIANÇA NO SIGILO DA DENUNCIA, E TAMBÉM TENHO MEDO DE PERSEGUIÇÃO.
<i>Perseguição e por estar ainda período probatório</i>
<i>Perseguição no ambiente de trabalho</i>
<i>ser vista como "fofoqueira"</i>
<i>Prefiro não comentar</i>
<i>Perseguição</i>
<i>Insegurança.</i>
<i>Vejo que existe perseguição.</i>
<i>Falta de confiança mesmo.</i>
<i>Como na [local] os cargos de chefia são comissionados, é difícil saber se a denuncia realmente sera apurada.</i>
<i>Nada a relatar</i>
<i>Não me sinto confortável</i>
<i>Perseguição</i>
<i>Por motivo de Raque.</i>
NENHUMA SEGURANÇA EM RESPONDER ISSO AQUI
<i>Por motivo raque.</i>
<i>Não me sinto segura nem em responder este questionário</i>
<i>Por motivo de raker.</i>
<i>escutamos sempre a mesma coisa, não vira nada.</i>

Tabela 15: Motivo de insegurança em registrar denúncias na Ouvidoria Geral do Município.

20. Há algo que você gostaria de sugerir para melhorar a conduta ética, para combate ao assédio, discriminação, conflito de interesses ou para melhorar o serviço de denúncias no

município?

<i>“Não” citado 48 vezes.</i>
<i>No presente momento, não.</i>
<i>sobre assédio ou outro caso oferecer ampla defesa ao acusado para evitar injustiças</i>
<i>A Ouvidoria na minha opinião funciona muito bem, sempre que precisei utiliza-la, bem como, indica-la ao munícipes, sempre houve eficiência na resolução das demandas e no atendimento.</i>
<i>Proteção a quem denuncia, sem que haja retaliação contra o mesmo.</i>
<i>Melhorar os indicados da gestão</i>
<i>No meu ponto de vista, o canal de ouvidoria tem feito o seu serviço da forma correta!</i>
<i>Agora fico mais tranquilo com ouvidoria, eu sou do primeiro concurso público do município em 1993, na época as pessoas menos favorecidas não tinha vez.</i>
<i>Que haja mais celeridade nos processos e menos corporativismo.</i>
<i>Parabéns pela iniciativa.</i>
<i>acredito que deveria acabar a questão de apadrinhamento no ambito da Prefeitura e também que sejam ministradas palestras orientativas em relação ao assédio além de incentivar que denúncias devem ser feitas em relação a essas condutas.</i>
<i>Acredito que CGM deveria realizar um trabalho de parceria e mais próximo dos funcionários públicos</i>
<i>implantação de programa de metas de trabalho e conseguinte premiação e valorização daqueles que conseguirem atingir, o servidor na maioria das vezes quer trabalhar mas para isso precisa de autonomia e um norte ou objetivo a ser atingido.</i>
<i>Palestras nos setores públicos informando o papel da Ouvidoria, bem como, incentivar o serviço de denúncias garantido ainda mais segurança para o denunciante</i>
<i>Acredito q as pessoas q fazem denúncia tem q ter provas</i>
<i>A controladoria, Ouvidoria setores de controle deveriam ser em prédio distinto, não estar anexo ao Gabinete do/a Prefeito/a.</i>
<i>Seria interessante que as pessoas demonstrasse mais autonomia.</i>
<i>A gestão democrática era a melhor forma que tínhamos de democracia dentro da escola, com diretores e coordenadores indicados, os interesses maiores nao sao o que realmente precisamos é necessitamos na escola. Perdemos a nossa voz e algumas vezes a razão.</i>
<i>Sim, todas as denúncias deveriam ser investigadas com imparcialidade.</i>
<i>deixar bem claro e ser bem profissional para não deixar vazar informação e correlações a pessoa. Saber utilizar a informação sem que deixe transparecer de onde partiu a informação</i>
<i>Reduzir contratos de empresas terceirizadas.</i>
<i>Deveria ter mas palestras na unidade a cada seis meses seriam muito bom.</i>
<i>Acabar com indicação de diretores e coordenadores, voltar como era quando a própria comunidade escolhia através do voto.</i>
<i>Educação continuada com base nesse tema</i>
<i>Ética, responsabilidade.</i>
<i>Respeito sempre</i>
<i>Criar um portal de denuncias onde é garantido a integridade da denuncia. sao muitos casos onde o denunciante, mesmo colocando como anonimo, são expostos...</i>

<i>Ex: um canal on line de denuncia onde nao seja identificado o IP da maquina ou o servidor de internet. um link no site da prefeitura que possa ser feito a denuncia, sem necessidade de email, ou contato via watzap.</i>
<i>Pode preservar quem denunciou,e investigar se a denuncia é verdadeira tbm</i>
<i>Estabelecer canais abertos e seguros para dúvidas, sugestões e denúncias (anônimas) de condutas inadequadas.</i>
<i>No caso da discriminação, que todos os servidores públicos, especialmente todos os profissionais de saúde, tivessem regularmente, talvez uma vez por ano pelo menos, palestras/roda de conversa/conscientização/atualização em saúde mental (ex.: transtorno depressivo, transtorno de ansiedade, transtorno de pânico, transtorno de burnout e outros) e fibromialgia.</i>
<i>Mecanismos de Escuta Ativa e Participação - Criar espaços seguros de escuta para servidores e munícipes relatarem situações de discriminação, assédio ou abuso de poder, poderia ser uma forma de acolhimento as denuncia e ao mesmo tempo a escuta ativa, melhoraria o risco de ser mal interpretado na denúncia, a pessoa já esta com medo, receio e pode não conseguir realizar uma boa denuncia evidenciando o fato apenas de forma escrita.</i>
<i>Formação sobre os temas envolvendo todos os setores da repartição pública.</i>
<i>Gostaria que fossem realizadas formação de conduta ética para os servidores e que se exclua as diferenças entre servidores de carreira e contratados</i>
<i>Palestras orientativas para os servidores.</i>
<i>As pessoas efetivadas que trabalham no lugar dos seletistas poderiam ser mais humildes e exercer o cargo como se fossem seletistas , cumprindo com as obrigações com a mesma obrigação Q o outro , a maioria são arrogantes e por serem efetivados acham Q não são obrigados a fazer o serviço como deve ser feito</i>
<i>A criação de um cronograma de palestras, Workshops e similares, com todos os servidores públicos municipais.</i>
<i>Tem [função específica] que fica em uma sala que tem uma [local] em frente a sala do [local], aquele [função específica] é muito grosseiro, uma vez eu ouvi ele falando alto com uma mulher que trabalha na prefeitura, ela queria ver [situação] e ele se negou a fazer a impressão e falar quais eram [situação], ele alterou muito o tom de voz dele, achei muita falta de educação porque a mulher pediu educadamente pra ele fazer [situação] e etc...</i>
<i>É necessário promover ações como: veiculação, educação, normatização e denúncia.</i>
<i>Mais ação por parte das secretarias.</i>
<i>Serem profissionais, e não levarem tudo para o lado pessoal</i>
<i>Haver um trabalho sem interesses políticos, que é algo impossível, e os setores acessados pela ouvidoria fazerem cobranças firmes a quem seja preciso pois na maioria das vezes por ser alguém da sociedade ou político 9s setores se omitem</i>
<i>Sim trabalhar com empatia</i>
<i>Sempre ouvir</i>
<i>Que as denúncias sejam investigadas, fazer avaliação das chefias, ouvir mais os servidores, não ter favores políticos,</i>
<i>Não tem</i>

<i>Na verdade todos os cargos da prefeitura deveria ser votação entre os servidores para não ter mais indicação política assim pode ser que o serviço público ficaria bem melhor</i>
<i>Sim, denuncia com pleno anonimato e garantia legal de nenhum prejuízo profissional em caso de algum vazamento.</i>
<i>Palestras sobre o assunto, para que as pessoas conheçam seus direitos e aonde procurar e assim realizar a denúncia.</i>
<i>Nao</i>
<i>Não. Somente parabenizar pelo trabalho.</i>
<i>Palestras de orientação e informação!</i>
<i>Deveria ter palestras para conscientize os servidores sobre todos esses temas</i>
<i>Que haja imparcialidade das pessoas que fazem denúncias, ou seja, muitos delatam apenas seus desafetos. Todavia, fazem vista "grossa" aos possíveis desvios de conduta de pessoas próximas. É preciso entender, que isso não é uma "caça às bruxas"! Mas, um meio de garantir direitos e proteger o servidor público, no seu âmbito de trabalho. Obrigada!</i>
<i>Q ao fazer a denúncia q tenha provas concretas para não prejudicar as pessoas injustamente.</i>
<i>Palestras e treinamento para os colaboradores</i>
<i>Não há nada diretamente. Minha repartição é muito bem administrada e gerenciada. Minha superior é sempre muito cuidadosa com a integridades dos servidores, então diretamente não tenho nada a acrescentar.</i>
<i>Primeiramente deveria ser trabalhado mais a empatia entre os funcionários, prezar por um ambiente saudável mentalmente, com gestões íntegras. Evitar a romantização de situações críticas, cobrando do outro algo que está além das suas responsabilidades profissionais, pois há vários fatores externos e internos que não favorecem o efetivo desenvolvimento das suas atribuições, desgastando emocionalmente e profissionalmente todos os envolvidos. A priorização de atendimento de parentes e conhecidos na realização de exames, consultas e cirurgias dentro da secretaria de saúde e a conscientização dos profissionais da mesma secretaria com relação a empatia e interesse em ajudar quem chegar para ser atendido.</i>
<i>Minha opinião e que todas as denúncias não deveria ser o próprio denunciado responder, que deveria ser investigado, principalmente a conduta da pessoa.</i>
<i>Se denunciar tem q ter provas concretas.</i>
<i>mudar a gestão</i>
<i>Ter rodas de conversas sem pressão para possíveis relatos de situações que possa ter ocorrido e incomodado ou até prejudicado os colegas de trabalho.</i>
<i>No momento não</i>
<i>Nada a declarar.</i>
<i>Sempre que surgir algum conflito, estar dialogando com ambas partes, para resolver os conflitos internos, garantindo uma sociabilidade entre servidores.</i>
<i>Sigilo</i>
<i>Quando existir algum conflito, que ambas partes se dialoguem no intuito de resolver os problemas.</i>
<i>Ter mais fiscalização nas escolas e ouvir mais os profissionais.</i>

<i>Palestra</i>
<i>Não tenho nenhuma sugestão</i>
<i>Eu acredito que estão fazendo um bom trabalho, com este questionário... Pois em 7 anos é o primeiro que vejo...Parabéns e que venha mais nos próximos anos..Obrigada.</i>
<i>Palestras sobre os diretores e deveres do cidadão.</i>
<i>Mais informações e transparência ética</i>
<i>Cáceres precisa deixar de lado um pouco os acordos políticos e tratar os servidores técnicos na área com mais respeito</i>
<i>Mas câmeras</i>
<i>Seguir as leis corretamente.</i>
<i>Punição</i>
<i>Punição p quem teve essa atitude</i>
<i>Punição</i>
<i>Garantir a apuração rigorosa e imparcial de todas as denúncias de assédio, discriminação buscando a verdade dos fatos e aplicando as medidas cabíveis aos infratores.</i>
<i>Sigilo rigoroso e absoluto para evitar vazar dados dos denunciantes.</i>
<i>Quanto ao serviço de denúncia nada acrescentar! No tocante a conduta ética é preciso que haja mais servidores efetivos em cargos de chefia e menos indicações políticas, os servidores são treinados e capacitados para o exercício da função, mas são submetidos a secretários, coordenadores e gerentes sem nenhum preparo e comprometidos com fins partidários.</i>
<i>É importante que a denuncia seja tratada com imparcialidade e transparência, para que o denunciante se sinta seguro. Assim que comprovada a denuncia, ela deve ser apurada, e tomada a medidas cabíveis.</i>
<i>Palestra</i>
<i>Valorização profissional</i>
<i>Maior proteção para os colaboradores, tanto no que refere-se a conduta de superiores, como em relação aos usuários dos próprios serviços. Valorização profissional e implantação de cultura organizacional que leve em consideração as necessidades dos colaboradores, principalmente no que refere-se a questões interpessoais e psicológicas</i>
PALESTRAS PERIÓDICAS PARA SERVIDORES, COORDENADORES, DIRETORES E SECRETÁRIOS SOBRE CONVIVÊNCIA E CONDUTA ÉTICA NO LOCAL DE TRABALHO. EXIGÊNCIA DE QUALIFICAÇÃO PARA OS RESPONSÁVEIS PELAS PASTAS PARA EXERCER UM TRABALHO SATISFATÓRIO DE LIDERANÇA
<i>quando n´so servidores respondemos a denuncia, sugiro a ouvidoria filtrar o que esta sendo respondido, antes de enviar aos interessados, deivo a ter informações na resposta, de intersse apenas dos representantes da Prefeitura seja Ouvidoria, controladoria, PGM, secretaria de origem.</i>
<i>No momento não.</i>
NO MOMENTO NÃO
<i>Acredito que deveria ser promovido palestras mensalmente com todos os servidores voltada a este assunto. Dessa forma as pessoas vai se sentir mais segurasdiante dos seus direitos e deveres.</i>
<i>No momento não</i>

<i>No momento não</i>
<i>Campanhas de publicidade sobre como acessar os canais de atendimentos digitais para acessar as informações sobre os deveres e sobre os direitos dos servidores públicos do Município.</i>
<i>Sim. Seria importante aprimorar o canal de denúncias já existente, garantindo total anonimato ao denunciante, prazo razoável para apuração e ampla divulgação sobre o seu funcionamento, inclusive com acesso facilitado tanto para servidores quanto para a população.</i>
<i>Sim, não vejo diálogo palestras setor a setor, se isso acontecesse diminuiria o risco de assédio e todos se sentiriam mais seguros sabendo que a CGU toma as providências quando ocorrer casos assim.</i>
<i>Apurar as denúncias a fundo independente dos cargos</i>
<i>Ter sigilo total nas denúncias</i>
<i>Mais humanização nos ambientes da educação por exemplo, com os professores</i>
<i>"A conduta ética no trabalho começa com respeito: respeitar os colegas, os horários, as regras e os compromissos assumidos. Agir com honestidade, responsabilidade e empatia fortalece o ambiente profissional e mostra compromisso com a equipe e com os valores da instituição."</i>
<i>Fiscalização eficiente e compromisso na resolução das denúncias.</i>
<i>Os cargos de confiança não deveriam existir deveria ser um padrão para estar lá uma avaliação por exemplo.</i>
<i>Promover palestras cursos para que os setores discutam essa temática.</i>
<i>Que façam valer seus papéis para que as pessoas possam realmente ter onde recorrer.</i>
<i>Nada a relatar</i>
<i>no momento não</i>
<i>Já teve uma situação que fiz ouvidoria, porem apareceu o numero do meu telefone, na época escolhi a opção de anonimato ,mas não foi respeitado</i>
<i>Não, honestidade e caráter que forma a ética é algo que vem do Ser, e desenvolvido durante a vida, e essas ações são escolhas individuais e acredito que sugestões não serviram para melhorar essas condutas.</i>
<i>Mais informações</i>
<i>Mesmo as denúncias sendo anônimas são descobertas lá mesmo na secretaria e relatadas aos gestores... assim dizem alguns gestores (por isso e outros que muitos não denunciam)</i>
<i>Formação relação a esse assunto.</i>
<i>Fazer formação referente ao temas.</i>
<i>Fazer formação relacionadas aos temas.</i>
<i>Para não haver esses tipos de conflitos e continuar com os processos seletivos assim será impossível fraudes no interesse de cargos públicos.</i>
NÃO TENHO SUGESTÕES.
<i>Não tenho sugestões.</i>
<i>Nenhuma</i>
<i>Palestra com profissional com o tema da denuncia.</i>
<i>Palestra com profissional. Com tema da denuncia.</i>



Existe muito assédio moral partindo da população contra os servidores. É preciso uma conscientização e sensibilização partindo da secretaria para com a comunidade.

Tabela 16: Sugestões.





VERIFICAÇÃO DAS ASSINATURAS



Código para verificação: 6A67-D261-EA94-CD88

Este documento foi assinado digitalmente pelos seguintes signatários nas datas indicadas:

- ✓ DAVID SENABIO DOMINGUES (CPF 062.XXX.XXX-31) em 01/09/2025 10:38:43 GMT-04:00
Papel: Parte
Emitido por: Sub-Autoridade Certificadora 1Doc (Assinatura 1Doc)

- ✓ ROBSON MÁXIMO DA COSTA (CPF 734.XXX.XXX-68) em 01/09/2025 10:51:14 GMT-04:00
Papel: Parte
Emitido por: Sub-Autoridade Certificadora 1Doc (Assinatura 1Doc)

Para verificar a validade das assinaturas, acesse a Central de Verificação por meio do link:

<https://caceres.1doc.com.br/verificacao/6A67-D261-EA94-CD88>