

Implementação da gestão de riscos no tratamento de denúncias e comunicações de irregularidades na Ouvidoria do DNIT

Ebert Gustavo Ribeiro

Resumo: O presente projeto propõe a estruturação e a implementação da Gestão de Riscos no processo de tratamento de denúncias e comunicações de irregularidades na Ouvidoria do Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes. A intervenção se justifica pela alta sensibilidade dessas manifestações, que podem indicar atos ilícitos ou irregularidades cuja apuração é obrigatória. A metodologia adota o ciclo de gerenciamento de riscos da Controladoria-Geral da União, alinhado à Instrução Normativa Conjunta MP/CGU nº 01/2016. O foco é a transição do modelo atual, baseado em checklist da Portaria Normativa CGU nº 116/2024, para uma análise prévia com gestão de riscos, priorizando o tratamento de riscos extremos, como a revelação da identidade do denunciante e condutas de assédio e discriminação. O projeto detalha o mapeamento de riscos, propõe a integração da Matriz para Avaliação da Gravidade de Condutas contida no Guia Lilás da Controladoria-Geral da União e define controles mitigatórios, visando ao aumento da confiança e da credibilidade institucional. Uma variável que pode impactar os resultados do presente estudo é a redefinição, pela Controladoria-Geral da União, como órgão central do Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo Federal (SisOuv), do tratamento de denúncias.

O presente Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), desenvolvido na forma de Projeto de Intervenção, é apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Ouvidoria Pública da Faculdade Verbo Educacional (Verbo Jurídico), em parceria com a Controladoria-Geral da União (CGU) e a Organização dos Estados Ibero-Americanos (OEI), como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Ouvidoria Pública.

Palavras-chave: comunicações de irregularidades, denúncias, gestão de riscos, ouvidoria pública

1. INTRODUÇÃO

A Ouvidoria Pública, no âmbito da Administração Pública Federal (APF), atua como instância fundamental de controle e participação social, contribuindo para o cumprimento das obrigações de accountability. O Decreto nº 9.203/2017 e a Instrução Normativa Conjunta MP/CGU nº 01/2016 orientam que a alta administração deve estabelecer, manter e aprimorar o sistema de gestão de riscos e controles internos. O gerenciamento de riscos é o processo de “identificar, avaliar, administrar e controlar potenciais eventos ou situações”, fornecendo razoável certeza quanto ao alcance dos objetivos da organização.

O Departamento Nacional de Infraestrutura de

Transportes (DNIT), por meio de seu Regimento Interno, estabeleceu a Ouvidoria como órgão de assistência direta e imediata ao Diretor-Geral. O órgão possui como um de seus valores o Compromisso com a integridade e busca o Aperfeiçoamento da governança institucional e de dados, a integridade, a gestão estratégica e de riscos (OE10).

Para tal, o DNIT instituiu o Comitê Técnico de Integridade (CTI-DNIT), composto pelos titulares da Ouvidoria, Corregedoria, Coordenação-Geral de Integridade, Auditoria Interna e Presidente da Comissão de Ética, com a finalidade de auxiliar na elaboração e no monitoramento contínuo do Programa de Integridade.

FIGURA 1 • MAPA ESTRATÉGICO DO DNIT 2023-2027



O presente Projeto de Intervenção (PI) propõe integrar o ciclo de Gestão de Riscos (GR) da Controladoria-Geral da União (CGU) ao processo de tratamento das manifestações mais críticas: denúncias e comunicações de irregularidades. Atualmente, a Ou-

vidoria do DNIT utiliza uma análise prévia baseada em um checklist que verifica a existência de elementos mínimos descritivos de irregularidade: autoria, materialidade e compreensão. Contudo, essa análise não incorpora o mapeamento e o tratamento

formal de riscos, o que pode comprometer a eficácia e a proteção dos envolvidos, visto que “o pior risco é aquele que você não conhece”.

2. OBJETIVOS GERAL E ESPECÍFICO(S)

2.1. Objetivo geral

Implementar, de forma sistemática e estruturada, o processo de Gestão de Riscos no tratamento de denúncias e comunicações de irregularidades na Ouvidoria do DNIT, aumentando a probabilidade de alcance dos objetivos da organização, ao garantir que os controles internos sejam proporcionais ao risco, conforme a relação custo-benefício, fortalecendo, ainda, a confiança dos usuários, bem como a governança e a tomada de decisões estratégicas.

2.2. Objetivos específicos

- Identificar e analisar todos os riscos inerentes relacionados ao processo de tratamento de denúncias e comunicações de irregularidades, incluindo as categorias operacional, legal, integridade e reputacional;
- Avaliar e priorizar os riscos classificados como extremos (RE) e altos (RA), como a prática de retaliação e a má conduta de gestores de alto nível;

- Desenvolver um modelo proposto (plano de ações) de análise prévia com GR, que integre novos controles, como a Matriz para Avaliação da Gravidade de Condutas, para a mitigação de riscos comportamentais;
- Definir e implementar mecanismos de comunicação e monitoramento contínuo para aferir a eficácia dos controles, utilizando indicadores-chave de risco (KRIs) e indicadores-chave de performance (KPIs).

3. JUSTIFICATIVA

A necessidade de intervenção é crítica, pois a Ouvidoria lida com informações que, se mal gerenciadas, podem gerar resultados adversos com potencial de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos. A adoção da gestão de riscos (GR) no tratamento de denúncias na Ouvidoria apoia o cumprimento dos princípios da boa governança, como integridade, transparência e *accountability*.

3.1. Identificação de riscos em denúncias e matriz de riscos

A matriz a seguir elenca todos os riscos identificados neste projeto, classificando o Nível de Risco Inerente (NR), calculado pela multiplicação da Probabilidade (P) pelo Impacto (I).

FIGURA 2 • IDENTIFICAÇÃO DE RISCOS EM MATRIZ DE RISCOS

ID	RISCO IDENTIFICADO	CATEGORIA PRINCIPAL	P (PROB.)	I (IMP.)	NR (P X I)	CLASSIFICAÇÃO
R4	Revelação da identidade do denunciante / Vazamento de dados pessoais (LGPD)	Legal / Integridade	4 (Alta)	5 (Muito Alto)	20	Extremo (RE)
R8	Assédio (Moral/Sexual), Discriminação, Nepotismo e Corrupção	Integridade / Comportamental	4 (Alta)	5 (Muito Alto)	20	Extremo (RE)
R de Retaliação	Prática de Retaliação (contra o denunciante)	Legal / Integridade	4 (Alta)	5 (Muito Alto)	20	Extremo (RE)
R de Gestores	Má conduta de gestores de alto nível (CCE/FCE Nível 13+)	Integridade	4 (Alta)	4 (Alto)	16	Alto (RA)
R9	Vazamento de dados pessoais (Ciberataques, Phishing)	Legal / Operacional	4 (Alta)	4 (Alto)	16	Alto (RA)
R de Fraude	Fraude contábil/financeira e corrupção em licitações e contratações	Financeiro / Integridade	3 (Média)	4 (Alto)	12	Alto (RA)
R1 (Falha Triagem)	Reclassificação equivocada (Reclamação x Denúncia)	Operacional	4 (Alta)	3 (Médio)	12	Alto (RA)
R10	Compartilhamento de senhas / Ausência de cultura de segurança	Operacional / Legal	4 (Alta)	3 (Médio)	12	Alto (RA)
R11	Supervisão sobre terceiros / Due diligence (gestão de terceiros)	Integridade / Compliance	3 (Média)	4 (Alto)	12	Alto (RA)

ID	RISCO IDENTIFICADO	CATEGORIA PRINCIPAL	P (PROB.)	I (IMP.)	NR (P X I)	CLASSIFICAÇÃO
R de Interferência	Interferência de gestores da alta administração na apuração de denúncias	Integridade	3 (Média)	4 (Alto)	12	Alto (RA)
R3	Má prestação de serviços públicos (acidentes/mortes em rodovias federais)	Operacional	2 (Baixa)	5 (Muito Alto)	10	Médio (RM)
R de Revitimização	Procedimentos que obrigam a vítima a reviver a violência	Comportamental / Legal	3 (Média)	3 (Médio)	9	Médio (RM)
R6	Diminuição da satisfação do usuário / Diminuição da transparência	Reputacional	3 (Média)	3 (Médio)	9	Médio (RM)
R de Denúncias Vazias	Utilização da denúncia como “arma” reputacional	Reputacional	4 (Alta)	2 (Baixo)	8	Médio (RM)
R5	Contratação de colaboradores não alinhados aos valores éticos	Pessoas / Integridade	2 (Baixa)	3 (Médio)	6	Médio (RM)
R7	Atraso no envio dos dados abertos / Informações	Operacional / Reputacional	3 (Média)	2 (Baixo)	6	Médio (RM)
R2	Equivoco na identificação da demanda como resposta rápida	Operacional	3 (Média)	2 (Baixo)	6	Médio (RM)

3.2. Riscos críticos e legais

A principal vulnerabilidade legal e de integridade identificada é a revelação da identidade do denunciante (R4), classificada como risco extremo. O Decreto nº 10.153/2019 e a Portaria Normativa CGU nº 116/2024 determinam que a identidade deve ser preservada sob sigilo por cem anos e que as unidades de ouvidoria devem providenciar a pseudonimização da denúncia para envio aos órgãos de apuração, caso o denunciante não consinta com o compartilhamento.

Além disso, a prática de retaliação (R de Retaliação) é um risco extremo. A CGU identificou que a retaliação pode incluir “demissão arbitrária, alteração injustificada de funções ou atribuições, imposição de sanções, de prejuízos remuneratórios ou materiais de qualquer espécie, retirada de benefícios, diretos ou indiretos, ou negativa de fornecimento de referências profissionais positivas”, nos termos da Lei nº 13.608/2018. Com isso, tornou-se de competência exclusiva da CGU receber e apurar as denúncias de retaliação e suspender atos administrativos praticados em retaliação (art. 10, Decreto nº 10.153/2019). As garantias contra retaliações ocorrem a partir da habilitação da denúncia.

3.3. Riscos comportamentais (R8) e reputacionais (R6)

O risco de **corrupção, assédio, discriminação e nepotismo (R8)** é classificado como extremo. O

assédio e a discriminação ameaçam o direito a um ambiente de trabalho livre de violência e são reflexos das relações de poder arraigadas em nossa sociedade, como o machismo.

Impacto comportamental: os assédios podem começar de forma sutil, disfarçados como microviolências ou brincadeiras de mau gosto, mas têm potencial para criar ambientes permissivos à violência, causar desestabilização emocional e aumentar a incidência de doenças profissionais. A Ouvidoria deve zelar para que o processo evite a revitimização da vítima.

Risco reputacional (R6): a falha na apuração de denúncias ou a ocorrência de retaliações danifica a confiança e a credibilidade institucional. A ineficácia do tratamento leva à diminuição da satisfação do usuário.

O fato de a CGU exigir, por meio da Portaria Normativa nº 116/2024, a marcação de denúncias contra gestores em CCE/FCE a partir do nível 13 demonstra que a má conduta de gestores de alto nível (**R de Gestores**) é um risco já identificado e de alta criticidade.

4. MÉTODO

O método será a implementação do processo de gerenciamento de riscos, aplicado de forma integrada aos processos. O procedimento seguirá as etapas da Metodologia de Gestão de Riscos da CGU.

4.1. Local da intervenção

O local de intervenção é a Ouvidoria do DNIT. A Ouvidoria atua em alinhamento com a Rede de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação do DNIT (RPEAD-DNIT), que é o espaço institucional responsável por realizar a primeira escuta e o acolhimento nos casos de assédio. A execução da RPEAD do DNIT abrange todas as suas unidades.

4.2. Público-alvo

Os sujeitos da intervenção incluem:

- **Servidores e colaboradores da Ouvidoria:** responsáveis por exercer a escuta ativa e aplicar o protocolo de acolhimento com empatia e sigilo, em especial a Equipe de Denúncias;
- **Membros do CTI-DNIT e RPEAD-DNIT:** (Coordenação-Geral de Integridade, Corregedoria, Comissão de Ética, Gestão de Pessoas). O CTI-DNIT tem a competência de propor medidas acautelatórias (como alteração de lotação ou teletrabalho) para preservar a integridade física e mental da pessoa afetada;
- **Gestores públicos:** lideranças de qualquer escalão, que devem participar periodicamente de ações de formação sobre assédio e discriminação e promover a gestão humanizada;
- **Terceiros e demais colaboradores:** pessoas que exercem atividades de estágio, terceirizados e outras, que estão sob a proteção da RPEAD e da legislação.

4.3. Modelo atual

O modelo de tratamento de denúncias e comunicações de irregularidades adotado pela Ouvidoria do DNIT, atualmente, é conduzido sem gestão de riscos, limitando-se, em sua análise prévia, ao cumprimento de um *checklist*, com base no normativo estabelecido pela CGU.

A Ouvidoria recebe as manifestações, preferencialmente, por meio da Plataforma Fala.BR, e tem a responsabilidade de tratar as denúncias, que podem ser identificadas ou não; contudo, denunciantes anônimos (comunicação) não têm acesso ao andamento ou aos desdobramentos do processo.

Após o recebimento, a equipe realiza a triagem, conferindo a classificação da manifestação para diferenciar a denúncia (ato que indica irregularidade

ou ilícito cuja apuração é obrigatória) de outros tipos, como reclamações ou solicitações. No caso de alta criticidade, a Ouvidoria atua em sinergia com a Rede de Acolhimento do DNIT (RPEAD-DNIT) para orientar o denunciante sobre o registro na Plataforma Fala.BR.

Adicionalmente, a Ouvidoria informa ao órgão central (CGU), por meio de campo específico no Fala.BR, a existência de denúncia contra agente público no exercício de CCE ou FCE a partir do nível 13 (má conduta de gestores), reconhecendo o risco associado à alta posição do gestor.

A etapa subsequente é a **Análise Prévia (Habilitação)**, que consiste em um procedimento de análise preliminar para verificar se a denúncia atende aos requisitos mínimos para apuração. Para que a denúncia seja conhecida e considerada apta, ela deve conter os elementos mínimos descritivos de irregularidade:

- **Autoria:** qualidade ou condição de autor, ou indícios que permitam a imputação de um comportamento a uma pessoa;
- **Materialidade:** elementos e circunstâncias que evidenciem a prática de um ato;
- **Compreensão:** clareza e faculdade de entender o significado dos fatos;
- **Competência:** verificação da competência do órgão ou entidade.

Para avaliar esses elementos, a Ouvidoria busca informações com o denunciante (se identificado), em sites (transparência ativa) e em sistemas internos do órgão (como SEI, SIOR, SUPRA, PLOAWEB, Demandas DNIT, câmeras, catracas etc.), mas é expressamente vedada de realizar diligências, investigações, acareações ou tomada de depoimentos junto aos agentes envolvidos.

Se a denúncia for considerada suficiente, é encaminhada para a área de apuração competente (como Corregedoria, Comissão de Ética ou Coordenação-Geral de Integridade); caso contrário, e se o denunciante for identificado e não responder ao pedido de complementação em 20 dias, ocorre o arquivamento automático.

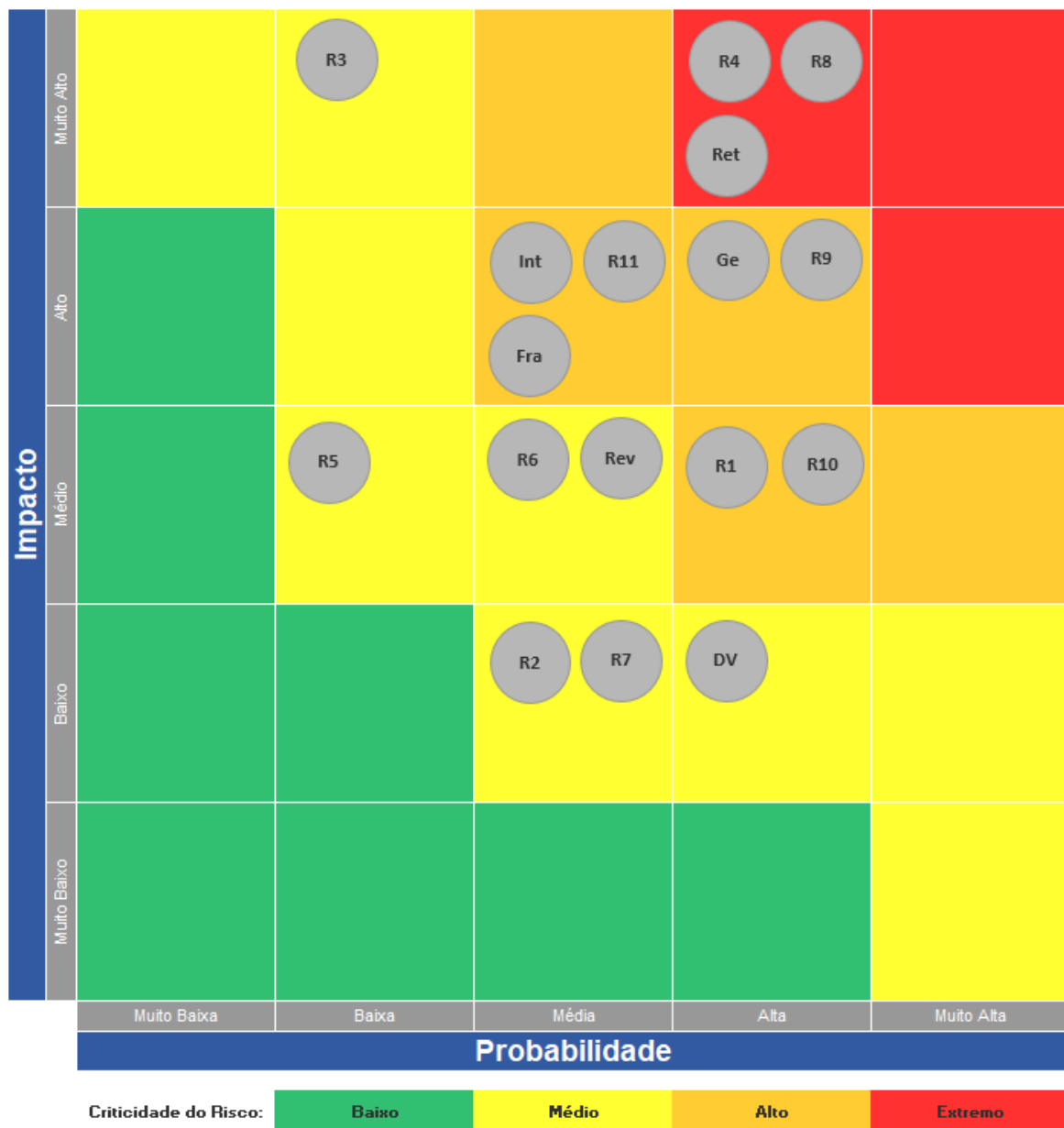
Em todos os casos, a Ouvidoria adota medidas para a salvaguarda da identidade do denunciante, mantendo a restrição de acesso aos dados por cem anos e providenciando a pseudonimização da de-

núncia para o envio a outros órgãos de apuração, caso não haja consentimento do denunciante para o compartilhamento. Por fim, a Ouvidoria respeita a competência exclusiva da CGU de receber e apurar as denúncias relativas às práticas de retaliação contra denunciante

4.4. Modelo proposto e plano de ações

O novo modelo a ser implementado incorpora, na análise prévia, os riscos elencados no item 3.1 e sua matriz de riscos, exposta no *heat map* a seguir, possibilitando a identificação de denúncias com criticidade alta ou extrema, visando ao correto tratamento, priorização e acompanhamento.

FIGURA 3 • HEAT MAP



O modelo proposto também fornece um plano de ações para a implementação das medidas de tratamento, que visa reduzir o risco residual dos riscos classificados como extremos e altos, adotando a estratégia de mitigar.

FIGURA 4 • PLANO DE AÇÕES DE MITIGAÇÃO

AÇÃO	DETALHAMENTO / CONTROLES MITIGATÓRIOS PROPOSTOS	RISCOS MITIGADOS
A1: Mapeamento e Análise de Causas	Conduzir oficinas de GR com a Equipe de Denúncias para identificar as causas dos riscos (e.g., estruturas muito rígidas e hierarquizadas) e realizar o Cálculo do Nível de Risco Inerente.	R1, R8
A2: Protocolo de Acolhimento e Matriz de Gravidade	Formalizar um Protocolo de Acolhimento que garanta a confidencialidade e evite a revitimização (uso de linguagem não burocrática, escuta em ambiente acolhedor). Implementar a Matriz para Avaliação da Gravidade de Condutas para R8, avaliando Fatores Adicionais como Relação Hierárquica e Frequência das condutas.	R8, R de Revitimização
A3: Fortalecimento dos Controles de Sigilo e LGPD	Implementar a Pseudonimização da denúncia para envio à unidade de apuração, caso não haja consentimento do denunciante. Garantir a restrição de acesso aos dados por cem anos. O sistema (Fala.BR) deve ter controle de acesso que registre os agentes públicos que acessam as denúncias.	R4, R9, R10
A4: Treinamento Baseado em Riscos (Comportamental)	Realizar Treinamentos Regulares e Frequentes com foco em Tratamento em Gênero e Raça, Comunicação Não Violenta (CNV), e Gestão Humanizada. Os ocupantes de cargos de liderança devem participar periodicamente.	R8, R5, R10, R de Gestores
A5: Priorização, Retaliação e Due Diligence	O protocolo deve priorizar denúncias de R8 e R de Gestores (CCE/FCE Nível 13+). Orientar o denunciante a relatar atos de Retaliação à CGU. Implementar Due Diligence de Terceiros e exigir cláusulas antissuborno para mitigar R11 e R de Fraude.	R de Retaliação, R de Gestores, R11, R de Fraude

O **Protocolo de Acolhimento**, a **Matriz para Avaliação da Gravidade de Condutas** (Risco Comportamental – R8), acompanhada da **Escala de Gravidade de Condutas** (Níveis 1 a 6), a serem formalizados, serão produzidos em formato de *checklist* e utilizarão como base as diretrizes do **Guia Lilás**, bem como da **Política de Prevenção e de Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação** no âmbito do DNIT.

4.5. Avaliação e monitoramento

O monitoramento será conduzido de forma contínua, avaliando a qualidade da gestão de riscos e a eficácia dos controles.

Monitoramento contínuo e avaliação

O acompanhamento será obtido por meio de atividades de supervisão. A Ouvidoria utilizará Indicadores-Chave de Risco (KRIs) e Indicadores-Chave de Performance (KPIs) para acompanhar o comportamento dos riscos e a efetividade das medidas adotadas.

FIGURA 5 • INDICADORES-CHAVE DE RISCO (KRIS)

RISCO CRÍTICO	INDICADOR-CHAVE DE RISCO (KRI)	MEDIÇÃO / RASTREAMENTO
R4 (Sigilo)	Taxa de acesso de agentes não autorizados.	Monitoramento da frequência de acesso de servidores, fora do rol de "necessidade de conhecer", ao sistema Fala.BR, utilizando o controle de acesso que registre os nomes dos agentes públicos.
R8 (Comportamental/ Assédio)	Frequência de condutas classificadas como "Ofensivas" ou mais (Nível 3 a 6) do Guia Lilás.	Percentual de denúncias classificadas nos Níveis 3 a 6 da Matriz de Gravidade de Condutas. Isso permite identificar microviolências que podem escalar para assédio.
R8 (Comportamental/ Ambiente)	Taxa de relatos de conduta com Fator Adicional "Repetitivo e/ou insistente".	Análise da Frequência das condutas nos registros para verificar a ocorrência de padrões de hostilidade.
R de Gestores (CCE/FCE Nível 13+)	Volume de denúncias marcadas como "Alta Liderança".	Monitoramento do número de denúncias que acionam a marcação em campo específico no Fala.BR, o que sinaliza a má conduta de gestores de alto nível.

R1 (Falha na Triagem)	Taxa de pedidos de complementação de denúncias não respondidos.	Percentual de denúncias em que o denunciante identificado não complementa informações em 20 dias, levando ao arquivamento automático. (Pode indicar falha na qualidade inicial da denúncia, do acolhimento ou da análise prévia).
R10/R11 (Terceiros/Dados)	Índice de Aderência à Due Diligence de Terceiros e Ações de Treinamento sobre LGPD.	Verificação da participação de terceiros nos programas de treinamento e se os contratos possuem cláusulas antissuborno/anti-nepotismo.

FIGURA 6 • INDICADORES-CHAVE DE PERFORMANCE (KPIs)

OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADOR-CHAVE DE PERFORMANCE (KPI)	MEDIÇÃO / ACOMPANHAMENTO
Eficácia da Mitigação de Risco	Nível de Risco Residual (NRR) de R4 e R8.	Medir a redução do risco após a implementação do Plano de Ações mitigatórias.
Tratamento Correccional	Resultado e evolução das investigações (Medidas disciplinares).	Percentual de denúncias aptas que resultaram em Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) ou Processo Administrativo Disciplinar (PAD).
Tempestividade da Resposta	Tempo médio de trâmite de denúncias de assédio/discriminação (R8).	Medir o tempo entre a habilitação da denúncia (que ativa a proteção contra retaliação) e a conclusão do procedimento investigativo, buscando a prioridade na tramitação.
Aderência à Cultura de Integridade	Aderência aos treinamentos mandatórios para líderes (A4).	Percentual de gestores que participaram de no mínimo uma ação de formação sobre assédio/discriminação a cada doze meses.
Eficiência da Ouvidoria	Taxa de Habilitação de Denúncias (Autoria, Materialidade, Compreensão).	Percentual de denúncias que atendem aos requisitos mínimos de habilitação e são encaminhadas para a apuração competente.
Qualidade da Gestão	Análise de causa-raiz e tendências dos desvios comportamentais (R8).	Geração de relatórios periódicos para identificar padrões, correlacionando fatores como "Relação Hierárquica" e a frequência dos incidentes.

Reporte à Governança: o reporte continuará a ser periódico e frequente ao CTI-DNIT (Comité Gerencial). Com o novo modelo, essa ação será realizada com o incremento da gestão de riscos, utilizando e integrando a **Matriz de Riscos**, o **Plano de Ações Mitigatórias**, os **Indicadores-Chave de Risco (KRIs)** e os **Indicadores-Chave de Performance (KPIs)**, bem como o Protocolo de Acolhimento e a Matriz para **Avaliação da Gravidade de Condutas (Risco Comportamental – R8)**, a serem formalizados.

Avaliação dos Riscos Extremos: riscos residuais classificados como extremos serão reavaliados pelo cálculo do **Nível de Risco Organizacional**.

5. RESULTADOS ESPERADOS

O Projeto de Intervenção visa alcançar os seguintes resultados, garantindo o aumento da capacidade da organização de se adaptar a mudanças:

Redução do Risco Residual (NRR) dos Riscos Extremos: A implantação de controles como a **Pseudonimização (A3)** e a **Matriz de Gravidade (A2)** ajudará a reduzir o NRR de R4 e R8. O tratamento correccional das denúncias de assédio e discriminação terá trâmite peculiar e prioritário, em razão dos impactos e do potencial risco de retaliação.

Aprimoramento da Governança e Integridade: O projeto fortalecerá a atuação da Ouvidoria no tratamento de denúncias, incorporando técnicas robustas que, por consequência, irão melhorar a prestação de contas à sociedade e demonstrar que o DNIT possui um programa de compliance efetivo na prevenção, detecção e correção de condutas.

Ambiente de Trabalho Mais Seguro: A **capacitação (A4)** promoverá o desenvolvimento de habilidades éticas e eficazes, combatendo o racismo, o machismo, a misoginia e outras formas de discriminação. O acolhimento garantirá o suporte psicossocial às vítimas.

REFERÊNCIAS

- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. ABNT NBR ISO 31000: Gestão de riscos — Diretrizes. 2018.
- BRASIL. (2018) Lei Federal nº 13.608, de 10 de janeiro de 2018. Dispõe sobre o serviço telefônico de recebimento de denúncias e sobre recompensa por informações que auxiliem nas investigações policiais; e altera o art. 4º da Lei nº 10.201, de 14 de fevereiro de 2001, para prover recursos do Fundo Nacional de Segurança Pública para esses fins.
- _____. (2019) Decreto Federal nº 10.153, de 9 de dezembro de 2019. Dispõe sobre as salvaguardas de proteção à identidade dos denunciadores de ilícitos e de irregularidades praticados contra a administração pública federal direta e indireta e altera o Decreto nº 9.492, de 5 de setembro de 2018.
- _____. (2017) Decreto Federal nº 9.203, de 22 de novembro de 2017. Dispõe sobre a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.
- CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. Guia Lilás: orientações para prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Brasília: CGU, 2024.
- CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. Metodologia de Gestão de Riscos da CGU: versão 2.0. Brasília: CGU, 2019. Disponível em: [<https://basedeconhecimento.cgu.gov.br/handle/1/16704>].
- _____. (2024) Portaria Normativa nº 116, de 18 de março de 2024, Estabelece orientações para o exercício das competências das unidades do Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo Federal, instituído pelo Decreto nº 9.492, de 5 de setembro de 2018, no âmbito do Poder Executivo federal, e dá outras providências.
- MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO; CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. (2016) Instrução Normativa Conjunta MP/CGU nº 01, de 10 de maio de 2016. Dispõe sobre controles internos, gestão de riscos e governança no âmbito do Poder Executivo Federal.
- DEPARTAMENTO NACIONAL DE INFRAESTRUTURA DE TRANSPORTES. (2025) Portaria nº 5919, de 9 de outubro de 2025. Dispõe sobre os procedimentos e as rotinas a serem observados para identificar, prevenir e combater situações de nepotismo no âmbito do Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes.
- _____. (2025) Portaria nº 6467, de 12 de novembro de 2025, Institui a Política de Prevenção e de Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação no âmbito do Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes.

Ebert Gustavo Ribeiro • Bacharel em Direito pelo Centro Universitário de Brasília (UniCEUB). Advogado desde 2008. Especialista em Ouvidoria Pública pela Verbo Jurídico, decorrente da parceria entre a Controladoria-Geral da União (CGU) e a Organização dos Estados Ibero-americanos (OEI). Certificação Profissional - Encarregado de Dados pelo SERPRO/DataShield e Certificação em *Compliance* pela KPMG. Servidor de carreira do DNIT desde 2007. Atualmente é o Ouvidor do DNIT. Instituição à qual está vinculado: Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes (DNIT). Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3469903871891152>