



Cartilha de Prevenção e enfrentamento do assédio sexual no serviço público federal

Procuradoria-Geral
Federal

AGU
ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO

Autoridades incentivadoras:

Adriana Maia Venturini - Procuradora-Geral Federal

Ana Paula Passos Severo - Subprocuradora Federal de Consultoria Jurídica

Responsáveis:

Albert Caravaca

Camila Gomes Peres

Diana Guimarães Azin

Ingrid Pequeno Sá Girão

Kamila dos Santos Tabaquini

Roberta Negrão Costa Wachholz

Vânia Mendes Ramos de Sá

Bruno Félix de Almeida

Daniela Gonçalves de Carvalho

Gilberto Waller Junior

Júlio César Francisco

Lectícia Marília Cabral de Alcântara

Tarcisio Bessa de Magalhães Filho

Virgínia Araújo de Oliveira

Revisão de texto:

Bianca Oliveira Sampaio

Diagramação e formatação:

Ascom/AGU

Coordenação-Geral de Gabinete/PGF

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO	4
2. CONCEITO, ELEMENTOS E MODALIDADES DE ASSÉDIO SEXUAL	7
2.1. Conceito de assédio sexual	7
2.2. Elementos caracterizadores do assédio sexual	13
2.2.1. <i>Sujeitos ativo e passivo do assédio sexual</i>	14
2.2.2. <i>Conduta dolosa</i>	15
2.2.3. <i>Constrangimento</i>	16
2.2.4. <i>Resistência da vítima</i>	16
2.3. Modalidades de Assédio Sexual	17
2.3.1. <i>Assédio Sexual por intimidação</i>	18
2.3.2. <i>Assédio Sexual por chantagem</i>	18
3. ENQUADRAMENTO JURÍDICO E SEUS DESDOBRAMENTOS	19
3.1. Esfera Cível	21
3.2. Esfera Penal	23
3.2.1 <i>Assédio sexual</i>	24
3.2.2 <i>Importunação sexual</i>	25

3.2.3 <i>Estupro</i>	26
3.3. Esfera Trabalhista	27
3.4. Esfera Administrativa	30
4. DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR	45
4.1. Das comissões processantes em processos que envolvem violência contra a mulher	49
4.2. Dos Meios de Provas	51
4.3. Da Prescrição	56
5. CONSEQUÊNCIAS PARA A VÍTIMA E INSTITUIÇÕES	63
6. IDENTIFICANDO SITUAÇÕES DE ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DAS AUTARQUIAS E FUNDAÇÕES PÚBLICAS FEDERAIS PARA PREVENIR E ENFRENTAR	65
7. MEIOS DE PREVENÇÃO	67
8. DAS RESOLUÇÕES APROVADAS NO ÂMBITO DE AUTARQUIAS E FUNDAÇÕES FEDERAIS PARA A PREVENÇÃO E O COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL	70
9. CANAIS DE DENÚNCIA	73
CONCLUSÃO	74
REFERÊNCIAS	75
SÍTIOS ELETRÔNICOS CONSULTADOS	77

1. APRESENTAÇÃO

O Brasil tem alcançado índices alarmantes de violência contra a mulher. Dados estatísticos demonstram que a cada oito minutos uma brasileira sofre abuso sexual¹, enquanto 42% já sofreram violência doméstica. Como vertente desse tipo de violência, o assédio sexual tem sido uma prática abusiva constante nos mais diversos ambientes sociais.

A quarta edição da pesquisa “A vitimização de Mulheres no Brasil”¹, publicada no ano de 2023 pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública e Datafolha, aponta que, em média, 30 milhões de brasileiras foram assediadas sexualmente no ano de 2022. A pesquisa ainda concluiu que a vitimização por assédio sexual está intimamente relacionada à idade, quanto mais jovens, maior a prevalência. Em média, 3 em cada 4 jovens de 16 a 24 anos sofreram algum tipo de assédio sexual no último ano (76,1%) e quase metade das mulheres entre 25 e 34 anos (46,8%).

Como forma de atentado contra a dignidade da pessoa humana, atingindo a liberdade sexual, o assédio gera consequências danosas à vítima, muitas vezes irreversíveis, devendo tal prática ser fortemente combatida, especialmente quando ocorre em ambiente escolar e público, no qual deveria ser garantida integridade física e psíquica do estudante e agentes públicos, a fim de que o Estado cumpra o papel constitucional de promover a educação.

¹ Dados disponíveis em: <https://encurtador.com.br/kBell>.

Dante desse cenário ameaçador, a implementação de políticas de prevenção e combate ao assédio é fundamental para disseminar a cultura de enfrentamento a essa violência, construindo um ambiente institucional ético, seguro e digno.

Para o enfrentamento dessa situação, no ano de 2022, foi publicada a Medida Provisória n. 1140/22, que instituiu o programa de prevenção e enfrentamento ao assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e à violência sexual no âmbito do sistema de ensino federal, estadual, municipal e distrital.

A referida medida provisória ao ser convertida na Lei n. 14.540/2023, ampliou o programa, passando a ter a administração pública em geral, em seus níveis federal, estadual, distrital, municipal, e as instituições privadas que prestam serviços públicos por meio de concessão, permissão, autorização ou qualquer outra forma de delegação, como destinatárias da norma e não apenas as instituições de ensino.

No âmbito federal, foi editado o Decreto n. 12.122/2024, que instituiu o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Nesse contexto, o papel da Advocacia-Geral da União, por meio da Procuradoria-Geral Federal e de seus órgãos de execução que prestam consultoria e assessoramento jurídicos às autarquias e fundações públicas federais, é fundamental para disseminar a cultura de prevenção e combate a essa prática.

A atuação da Procuradoria-Geral Federal tem se dado prioritariamente de forma preventiva, orientando juridicamente a atuação da autarquia no sentido de conferir segurança jurídica às políticas de integridade internas de combate ao assédio, assessorando juridicamente servidores quanto aos desdobramentos disciplinares dessa infração funcional, assim como orientando a condução legal dos processos administrativos disciplinares que tratem de assédio sexual.

O presente material foi elaborado no âmbito do **Programa de Auxílio à Prevenção e de Combate ao Assédio Sexual**, instituído pela Procuradoria-Geral Federal, por meio da Portaria PGF n. 20, de 22 de junho de 2022, e visa proporcionar esclarecimentos acerca do assédio sexual no âmbito das autarquias e fundações públicas federais, para facilitar a compreensão do fenômeno e, por extensão, auxiliar na promoção da prevenção e do enfrentamento a esse tipo de violência.

A Procuradoria-Geral Federal aprovou o **Parecer n. 1/2023**, do Programa de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual, que estabelece o entendimento de que a prática do assédio sexual é uma conduta gravíssima e que deve ser punida com a penalidade de demissão, entendimento encampado pelo **Parecer 15/2023/CONSUNIAO/CGU/AGU**, aprovado pelo Presidente da República.

2. CONCEITO, ELEMENTOS E MODALIDADES DE ASSÉDIO SEXUAL

2.1. Conceito de assédio sexual

O conceito de assédio sexual resulta de uma construção doutrinária e jurisprudencial, especialmente a trabalhista, para além da previsão do Código Penal e do Estatuto da OAB, sendo importante a compreensão do tema a partir da normatização por organismos internacionais e das disposições normativas internas que garantem direitos fundamentais, tais como o respeito à vida, à liberdade, à intimidade e à honra.

A introdução ao tema assédio sexual na legislação brasileira deu-se a partir da incorporação (pelo Decreto n. 1.973/1996) da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher - Convenção de Belém do Pará, pelo Estado Brasileiro, editada pela Organização dos Estados Americanos - OEA em 1994.

O documento reconhece em seu art. 2º que constitui violência contra a mulher qualquer ação ou conduta que compreenda o assédio sexual no lugar de trabalho, bem como em instituições educacionais, estabelecimentos de saúde ou qualquer outro lugar².

A ratificação da Convenção de Belém do Pará atribui ao diploma o status de norma suprallegal, de modo que todas as normas legais ou infralegais devem com ela se alinhar (ou afastando a aplicação de toda a legislação ordinária ou

² Disponível em: <https://encurtador.com.br/jqpcs>.

complementar com ela conflitante), sendo a proteção da mulher, contra qualquer forma de violência, um direito fundamental; figurando, como objeto jurídico tutelado, a dignidade da pessoa humana, em todas as suas vertentes, especialmente no tocante à liberdade sexual. Tal força constitucional impõe ao Estado o dever de implementar medidas de combate a essa prática, devendo as atividades estatais e privadas atuarem em conjunto para eliminar as formas de violência ora expostas.

A inserção da referida convenção no ordenamento jurídico brasileiro vai ao encontro da premissa de que o Brasil se constitui como um Estado Democrático de Direito, tendo, por fundamento, a dignidade da pessoa humana, conforme determina o inciso III do art. 1º da Constituição da República Federativa do Brasil.

O tema também foi objeto de discussão pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) que, recentemente, aprovou a Convenção n. 190, que dispõe acerca da eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho (2019). A referida Convenção conceituou, na versão em inglês, a violência e o assédio no mundo do trabalho como³:

- a) *A range of unacceptable behaviours and practices, or threats thereof, whether a single occurrence or repeated, that aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm, and includes gender-based violence and harassment.*
- b) *the term “gender-based violence and harassment” means violence and harassment directed at persons because of their sex or gender or affecting persons of a particular sex or gender disproportionately, and includes sexual harassment.*

³ Disponível em: <https://encurtador.com.br/RKHBQ>.

Ante a ausência de tradução oficial da Convenção 190 da OIT em português, tendo por base a definição acima, pode-se entender a violência e o assédio no mundo do trabalho como “comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças de tais comportamentos e práticas que tenham ocorrido uma única vez ou repetidamente; que visem, resultem ou possam resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, incluída a violência e o assédio em razão de gênero”.

Ainda, a Organização Internacional do Trabalho especifica os atos que podem caracterizar o assédio sexual no ambiente do trabalho:

Atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, desde que apresentem uma das características a seguir: ser uma condição clara para manter o emprego; influir nas promoções da carreira do assediado; prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima; ameaçar e fazer com que as vítimas cedam por medo de denunciar o abuso; e oferta de crescimento de vários tipos ou oferta que desfavorece as vítimas em meios acadêmicos e trabalhistas entre outros, e que no ato possa dar algo em troca, como possibilitar a intimidade para ser favorecido no trabalho.

Impende mencionar, no entanto, que a Convenção 190 ainda não foi incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro. Para que ela seja validada em nosso país, é necessário que a Presidência assine a Convenção e a submeta à apreciação do Poder Legislativo, podendo ter o status de Emenda Constitucional ou uma norma supraregal.

Já, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - CITE, mecanismo nacional português, também ratifica a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, emprego e na formação profissional e conceitua o

assédio sexual como “todo o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”⁴.

No âmbito interno, apenas em 2001, o ordenamento jurídico brasileiro incluiu no Código Penal, o conceito de assédio sexual, tipificando como crime a conduta de “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”(Art. 216-A do CP).

Posteriormente, em 2017, a reforma trabalhista introduziu indiretamente a tutela contra o assédio sexual na Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT (Decreto-Lei n. 5.452/1943) ao estabelecer a intimidade, a liberdade, a autoestima e a sexualidade como bens jurídicos protegidos nas relações de trabalho.

Art. 223-C. A honra, a **imagem**, a **intimidade**, a **liberdade** de ação, a **autoestima**, a **sexualidade**, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física. Grifou-se

Em 2023 a Lei n. 8.906/1994, Estatuto da OAB, foi alterada pela Lei n. 14.612/2023 para abrigar o conceito de assédio sexual e incluir o assédio entre as infrações ético-disciplinares.

⁴ Disponível em: <http://cite.gov.pt/pt/acite/dirdevtrab005.html>.

No campo doutrinário, conceitua-se o assédio sexual como todo comportamento consistente na exploração de intenção sexual que não encontra receptividade concreta da outra parte, comportamento esse reiterado após negativa⁵; ou como toda conduta de natureza sexual não desejada que embora repelida pelo destinatário, é continuadamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual⁶.

Desse modo, com base nas definições presentes nos instrumentos internacionais, na doutrina e na legislação interna, o assédio sexual pode ser entendido como qualquer conduta em que o agressor constrange a vítima, independentemente do sexo, da posição hierárquica ou da orientação sexual de ambas as partes, com o objetivo de obter alguma forma de satisfação sexual, mesmo após a negativa da vítima.

A conduta é livre, sendo os meios utilizados pelo agressor indiferentes para a caracterização do ilícito, de modo que qualquer via pode ser usada para se alcançar o fim pretendido, a satisfação sexual. Assim, a conduta pode se manifestar de forma verbal (tanto de forma clara e direta, quanto de forma dissimulada) ou não verbal (por meio de gestos, entre outros meios).

Logo, o assédio consuma-se quando o agressor constrange a vítima, mesmo que ocorra uma única vez e que não tenha obtido o favorecimento sexual pretendido.

⁵ SOBRINHO, José Wilson. **Assédio Sexual e justa causa**. Repertório IOB de Jurisprudência, n. 4/96, p. 367.

⁶ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O assédio Sexual na relação de emprego**. São Paulo: Ltr, 2001, p.35.

Na obra, Assédio Sexual nas relações de trabalho, Ernesto Lippmann discorre sobre as formas de assédio no seguinte sentido⁷:

A forma praticada geralmente consiste em um convite para locais ou situações que não se relacionem ao trabalho efetuado, de maneira persistente. Mas o assédio também pode ser proveniente de comentários ousados sobre a beleza, os dotes físicos, ou ter aspectos físicos como toques indesejados, por abraços mais prolongados que o costume autoriza. Também se caracteriza por atos inadequados ao ambiente de trabalho, como mostrar ou enviar por e-mail fotos pornográficas ao subordinado, a solicitação de caráter claramente sexual, conversas repetidas que girem sobre temas eróticos, perguntas embaraçosas sobre a vida pessoal do subordinado, com conotação sexista, ou ainda pedidos para que a empregada se vista de maneira mais provocante ou sensual.

Todos estes atos convergem em atitudes que geram molestamento ou constrangimento ao assediado.

No que tange ao local, o assédio sexual pode ser praticado em qualquer lugar e ainda que não haja proximidade física entre o agressor e a vítima, como nos casos de mensagens eletrônicas e por redes sociais.

Importa ressaltar que não se trata de mera infração moral, mas de comportamento de extrema violência, na medida em que humilha e constrange a vítima, causando dor e sofrimento, provocando graves consequências para a sua saúde mental, muitas vezes irreversíveis.

⁷ LIPPMANN, Ernesto. *Assédio Sexual nas Relações de Trabalho*. 2^aed. LTr, 2004. pp.22-23.

2.2. Elementos caracterizadores do assédio sexual

A falta de compreensão sobre o assédio tem gerado questionamentos acerca da diferença entre elogio, ou paquera, e a violência sexual; sendo necessário entender que a paquera é um comportamento social adequado e respeitoso, enquanto no assédio a abordagem é desrespeitosa e inconveniente, causando constrangimento à pessoa.

Sendo assim, para se estabelecer com clareza os limites entre essas condutas, bem como para se compreender o fenômeno do assédio sexual em ambientes institucionais, de modo a permitir a prevenção e o combate, importa conhecer os elementos caracterizadores do assédio, sem os quais não se verifica a ilicitude dos fatos.

Portanto, a partir do conceito citado anteriormente, como sendo o assédio sexual qualquer conduta que, independentemente dos gêneros do assediador e do assediado, de suas posições hierárquicas e de suas orientações sexuais e, mesmo após a não aceitação, o agressor constrange a vítima em busca de alguma forma de satisfação sexual, identificam-se como elementos caracterizadores:

- i) sujeitos ativo e passivo;
- ii) conduta dolosa;
- iii) constrangimento da vítima; e
- iv) resistência da vítima.

Destaca-se, mais uma vez, que a repetição da conduta não constitui elemento do ilícito, de maneira que um único comportamento sexual pode caracterizar o assédio sexual, desde que a proposta feita uma única vez seja incisiva, e se caracterize pela gravidade e inconveniência.

É comum que, uma vez recusada a proposta pela vítima, quando não é imediatamente dispensada de um trabalho/função, que ela comece a receber trabalhos de menor importância, deixe de ser convidada para projetos novos, sofra desprezo pelo assediante, o qual frequentemente faz comentários desabonadores sobre seu trabalho, pesquisa, moral da vítima, inclusive com acusações de falsa preguiça ou vontade de trabalhar. Como resultado, um clima de terror no ambiente em que estão inseridos os sujeitos da prática.

2.2.1. Sujeitos ativo e passivo do assédio sexual

Inicialmente, é preciso destacar que o assédio sexual pode ser praticado por homens, mulheres ou por pessoa do mesmo gênero/sexo da vítima. Contudo, tem-se observado que sujeitos ativos do assédio sexual, em geral, são homens, tendo como vítimas, por sua vez, as mulheres.

Na lição do professor Luiz Carlos Amorim Robortella⁸:

⁸ ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *Assédio Sexual e dano moral nas relações do trabalho*. III Ciclo de Estudos de Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: IBCB- Instituto Brasileiro de Ciências Bancária, 1997, p.159.

O assédio no trabalho por outro lado, costuma ser característica predominante masculina; vale dizer, as mulheres são as maiores vítimas, mas não se podem afastar hipóteses em que sejam elas os agentes ativos. Afinal, como dito, o assédio sexual é uma questão de poder e este tanto pode ser masculino como feminino.

Ao se analisar aqueles que figuram no polo ativo e passivo do assédio sexual, identifica-se quem pode cometer o assédio sexual e contra quem ele é praticado. Ou seja, quem é o agressor e quem é a vítima.

A partir da identificação de quem seja o agressor, seguem as seguintes formas de assédio sexual:

- a) **Vertical:** agressor e vítima ocupam posições hierárquicas diferentes na mesma organização. Se o agressor exercer poder hierárquico ou ascendência sobre a vítima, a forma de assédio será vertical descendente; se a vítima exercer poder hierárquico ou ascendência, a forma de assédio será vertical ascendente; e
- b) **Horizontal ou paritário:** não há relação de poder hierárquico ou ascendência entre agressor e vítima.

Portanto, podem ser sujeitos ativos e, igualmente, passivos do assédio sexual nas autarquias e fundações públicas: o servidor (efetivo, temporário ou ocupante de cargo em comissão), o usuário do serviço (como estudantes), o prestador de serviços terceirizado, voluntários e outros colaboradores.

2.2.2. Conduta dolosa

O assédio sexual tem o dolo como elemento subjetivo da conduta, consistente na ação consciente do agressor, dirigindo-se à vítima, por meio de ações verbais ou não verbais, atos de natureza sexuais, visando obter satisfação sexual.

Nesse ponto, convém ressaltar que a análise desse elemento deve ser isenta de conotações sociais, regionais e de costumes que, supostamente, possam abonar a conduta do agente, ou desabonar a conduta da vítima. Com efeito, a questão unicamente a ser a analisada é se o agressor agiu por vontade livre e consciente de querer praticar o assédio⁹.

2.2.3. Constrangimento

Ainda, como elemento caracterizador do assédio sexual existe o constrangimento entendido como sentimento experimentado pela vítima que se evidencia após ser submetida à violência sexual praticada pelo assediador, causando perturbação a sua liberdade psíquica e tranquilidade.

Tal sentimento demonstra clara violação ao direito fundamental à liberdade sexual, que consiste no direito constitucional de viver a sexualidade, sem sofrer discriminação, temor ou qualquer outra forma de violência¹⁰.

2.2.4. Resistência da vítima

A resistência da vítima em face das investidas do agressor é elemento caracterizador do assédio sexual, ainda que as investidas sejam de forma implícita, não verbal. Depreende-se, então, que o não acolhimento das investidas do assediador é suficiente para qualificar a conduta como assédio.

⁹ Teoria da vontade: dolo seria tão somente a vontade livre e consciente de querer praticar a infração. GRECO. Rogério. *Curso de Direito Penal Parte Geral*, p. 178.

¹⁰ RAMOS, André de Carvalho. *Curso de Direitos Humanos*. 7^a edição. Saraiva Jur. 2020. p 933.

Destaca-se que, nos casos de assédio sexual, o silêncio da vítima não descharacteriza a resistência e, portanto, não afasta a ilicitude da conduta.

Esse comportamento é justificado por se tratar de atitude violenta, que causa intenso medo, constrangimento e, muitas vezes de difícil comprovação, impondo à vítima o temor de procurar canais de denúncia. Trata-se de um contexto em que, geralmente, a vítima encontra-se em situação de desigualdade, seja por vulnerabilidade emocional, social ou hierárquica em relação ao assediador.

Assim, ao analisar possíveis casos de assédio sexual, as autoridades investigativas e julgadoras, deverão levar em consideração que a presença do elemento “resistência da vítima” nem sempre irá se revelar por meio de condutas ativas, mas por meios diversos que denotem a desaprovação do sujeito passivo.

2.3. Modalidades de Assédio Sexual

A doutrina, de modo geral, classifica o assédio sexual em duas modalidades: i) assédio sexual por intimidação e ii) assédio sexual por chantagem; tendo essa última como pressuposto a relação de subordinação entre a vítima e o agressor. Passemos a análise das modalidades acima indicadas.

2.3.1. Assédio Sexual por intimidação

A primeira modalidade é também conhecida como assédio sexual ambiental, uma vez que ocorre no próprio ambiente organizacional. Essa modalidade de assédio sexual não depende de relação hierárquica ou de ascendência para se configurar. Ela se caracteriza por incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou outras condutas semelhantes, verbais ou físicas, realizadas contra a vontade da vítima, seja entre servidores ou, por exemplo, entre estudantes no ambiente escolar.

O efeito desse assédio é perturbar ou constranger a pessoa, afetar sua dignidade ou criar um ambiente intimidador, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, violando sua liberdade sexual.

Vale reforçar que o assédio sexual por intimidação ou ambiental não possui definição na legislação brasileira, sendo a conduta reconhecida como ilícita pela doutrina e jurisprudência.

2.3.2. Assédio Sexual por chantagem

Ocorre quando o agente, que detém poder hierárquico ou exerce ascendência sobre a vítima, exige do subordinado uma conduta de natureza sexual em troca de benefícios ou mediante ameaça de prejuízos. Caracteriza-se pela exigência ou ameaça velada, mesmo que o favor sexual não se concretize. Esse tipo de assédio sexual tem como pressuposto o abuso de poder.

São exemplos de ameaça profissional a troca de favores sexuais para a manutenção de um cargo de confiança, função ou emprego, caso a vítima seja terceirizado ou, ainda, para a obtenção de vantagens em disciplinas, no caso da vítima ser estudante.

Apenas essa modalidade de assédio sexual, em que o poder hierárquico ou ascendência figura como elemento caracterizador, é tipificada como ilícito penal no ordenamento jurídico brasileiro, previsto no art. 216-A do Código Penal.

3. ENQUADRAMENTO JURÍDICO E SEUS DESDOBRAMENTOS

Como visto até aqui, os atos de assédio sexual possuem extensos efeitos para a pessoa assediada, atentando contra a dignidade e a liberdade sexual da vítima, afrontando direitos de ordens e natureza diversas.

Na lição de Muñoz Conde, entende-se como liberdade sexual aquela parte da liberdade referida ao exercício da própria sexualidade e, de certo modo, a disposição do próprio corpo, aparece como um bem jurídico merecedor de uma proteção penal específica, não sendo suficiente para abranger toda sua dimensão a proteção genérica concedida à liberdade geral¹¹.

No sistema jurídico brasileiro, a tutela desses direitos encontra-se disciplinada em diferentes diplomas legais, diante dos diversos bens jurídicos que se busca amparar.

¹¹ MUÑOZ CONDE, Francisco. **Derecho Penal: parte especial**. 15 ed. Valencia: Tirant lo Blanch, 2004, p. 206.

No âmbito do direito constitucional, a dignidade da pessoa humana e o direito à liberdade são considerados como direitos fundamentais, encontrando amparo, especialmente, nos arts. 1º, III e 5º da Constituição Federal, nos seguintes termos:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

III - a dignidade da pessoa humana;

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...) Grifou-se

Por se tratar de direitos essenciais e indispensáveis à vida digna, deve o Estado estar atento e envidar esforços no sentido de garantir que as instituições, públicas e privadas, sejam capazes de observar tais direitos, notadamente quando as vítimas se encontram em processo de aprendizagem, em ambiente educacional.

A propósito, o Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA (Lei n. 8.069/1990) assegura à criança e ao adolescente o direito à dignidade, à inviolabilidade de sua integridade física, psíquica e moral, propugnando ainda que é dever de todos zelar por tais garantias:

Art. 15. A criança e o adolescente têm direito à liberdade, ao respeito e à dignidade como pessoas humanas em processo de desenvolvimento e como sujeitos de direitos civis, humanos e sociais garantidos na Constituição e nas leis.

(...)

Art. 17. O direito ao respeito consiste na inviolabilidade da integridade física, psíquica e moral da criança e do adolescente, abrangendo a preservação da imagem, da identidade, da autonomia, dos valores, ideias e crenças, dos espaços e objetos pessoais.

Art. 18. É dever de todos velar pela dignidade da criança e do adolescente, pondo-os a salvo de qualquer tratamento desumano, violento, aterrorizante, vexatório ou constrangedor.

Desse modo, em razão da gravidade da conduta, e tendo a Constituição Federal como norma norteadora de todas as demais, ante o princípio da hierarquia das normas, o ordenamento jurídico brasileiro presta ampla proteção à vítima, tutelando seu direito nas esferas penal, administrativa, trabalhista e cível, todas autônomas entre si, de maneira que o agente que pratica atos de assédio sexual poderá sofrer sanções de diversas naturezas.

3.1. Esfera Cível

A vítima de assédio sexual tem seu direito à intimidade e liberdade sexual tutelados pelo Código Civil Brasileiro (Lei n. 10.406/2002).

Nesse sentido, prescreve o art. 186 do Código Civil que aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Portanto, considerando que a prática de assédio sexual repercute no patrimônio moral do assediado, este fará jus à indenização para a reparação do dano, conforme preceitua o art. 927 do mesmo diploma legal, *in verbis*:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

No mais, por aplicação do art.932, III, do Código Civil cumulado com o art.933 do mesmo diploma, as entidades públicas, independentemente de culpa, podem ser obrigadas a reparar o dano sofrido pelas vítimas do assédio sexual e ocasionado por seus agentes públicos no exercício da função, *in verbis*:

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

(...)

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviços e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele; - (...)

Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, **ainda que não haja culpa** de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.

Grifou-se.

Trata-se da conhecida responsabilidade objetiva, a qual também possui previsão constitucional no art.37, § 6º, da Constituição Federal:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

(...)

§ 6º As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.

Nesse caso, havendo condenação da entidade pública em danos morais, deve a autoridade máxima da instituição comunicar tal fato à Procuradoria Federal para que adote as providências necessárias ao ajuizamento de ação regressiva de cobrança em face do agressor, visando ao ressarcimento do prejuízo por ele causado. Isso deve ocorrer sem prejuízo da apuração de responsabilidade daqueles que deixaram de adotar as medidas administrativas pertinentes.

3.2. Esfera Penal

O direito à liberdade sexual é tutelado em nosso ordenamento jurídico no Código Penal, que prevê diversas condutas vedadas, que podem estar configuradas pela prática do assédio sexual (art. 216-A).

Nesse contexto, é importante esclarecer que o termo assédio sexual é utilizado de forma mais ampla pela doutrina e jurisprudência no âmbito civil e administrativo. Com efeito, a partir do conceito anteriormente aqui estabelecido, a conduta do agressor pode envolver diversas ações do agente e, dependendo da relação entre vítima e agressor, do uso ou não de violência ou da consumação ou não dos atos sexuais, podem ser tipificados crimes mais graves, como importunação sexual (art. 215-A) e estupro (art. 213).

Ressalta-se que, em razão do princípio da consunção, o crime-fim, cuja pena em abstrato é mais grave, absorve o crime-mídia, com menor pena comparativamente cominada. Portanto, é necessário ter especial atenção ao enquadramento da conduta à lei penal, considerando a repercussão nos prazos prescricionais para apuração dos fatos no âmbito administrativo.

3.2.1 Assédio sexual

Diversamente da legislação civil e administrativa – que não dispõe de um conceito legal – o código penal tipificou o crime de assédio sexual em seu art. 216-A:

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

§ 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

A partir do tipo penal, é possível extrair a existência de um dolo (intenção) específico, consubstanciado no intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, praticado por uma agente que detém uma condição de superior hierárquico ou ascendência sobre a vítima, em decorrência do exercício de emprego, cargo ou função.

Para a configuração do tipo de assédio sexual, a ameaça pode ocorrer ainda que de forma velada e não explícita, diante da situação de ascendência do agente sobre a vítima.

Ademais, como a conduta central do tipo é constranger, não é necessário que o favorecimento de fato ocorra, exigindo o tipo apenas a presença do intuito do agente de obter vantagem ou favorecimento sexual.

A Sexta Turma do Superior Tribunal de Justiça (STJ) proferiu entendimento no sentido de que o crime de assédio sexual pode ser caracterizado na relação entre professor e aluno. Nos termos do voto condutor do julgado, da relatoria do Ministro Rogerio Schietti Cruz (Resp. 1.759.135/SP):

"Ignorar a notória ascendência que o mestre exerce sobre os pupilos é, equivocadamente, desconsiderar a influência e, mormente, o poder exercido sobre os que admiram, obedecem e, não raro, temem aquele que detém e repassa o conhecimento. (...) "Revela-se patente a aludida 'ascendência', em virtude da 'função' – outro elemento normativo do tipo –, dada a atribuição que tem a cátedra de interferir diretamente no desempenho acadêmico do discente, situação que gera no estudante o receio da reprovação. (...) "Faço lembrar que o professor está presente na vida de crianças, jovens e também adultos durante considerável quantidade de tempo, torna-se exemplo de conduta e os guia para a formação cidadã e profissional, motivo pelo qual a 'ascendência' constante do tipo penal objeto deste recurso não pode se limitar à ideia de relação empregatícia entre as partes".

3.2.2 Importunação sexual

Em recente alteração ao Código Penal realizada pela Lei n. 13.718/2018, o legislador inseriu o tipo penal de importunação sexual, previsto no art. 215-A:

Art. 215-A. Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro:

Pena - reclusão, de 1 (um) a 5 (cinco) anos, se o ato não constitui crime mais grave.

O elemento central do tipo é a prática de ato libidinoso praticado contra a vítima sem a sua anuência. Pode ser praticado por homem ou mulher, sendo o sexo da vítima também irrelevante para a consumação do crime.

Se o ato libidinoso com dolo específico de satisfação da lascívia for praticado contra a vítima menor de 14 anos, estará configurado o crime de estupro de vulnerável, nos termos definidos pelo STJ no Tema 1121.

Ao contrário do crime de assédio sexual, a importunação sexual se consuma apenas mediante a prática de ato libidinoso. Também se diferencia do assédio sexual, por não pressupor a necessária ascendência hierárquica.

3.2.3 Estupro

O crime de estupro encontra-se previsto no art. 213 do Código Penal:

Art. 213. Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a ter conjunção carnal ou a praticar ou permitir que com ele se pratique outro ato libidinoso: Pena - reclusão, de 6 (seis) a 10 (dez) anos.

§ 1º Se da conduta resulta lesão corporal de natureza grave ou se a vítima é menor de 18 (dezoito) ou maior de 14 (catorze) anos: Pena - reclusão, de 8 (oito) a 12 (doze) anos.

§ 2º Se da conduta resulta morte: Pena - reclusão, de 12 (doze) a 30 (trinta) anos.

O núcleo do tipo penal está representado pelo verbo *constranger* qualquer pessoa com a finalidade de ter conjunção carnal, praticar outro ato libidinoso, ou permitir que com ele se pratique outro ato libidinoso.

Diferentemente do crime de assédio sexual, não é um crime próprio, ou seja, não é exigida do agente qualquer condição específica, sendo elementos necessários do tipo a violência ou grave ameaça e a existência da conjunção carnal ou outro ato libidinoso.

As violências de natureza sexual podem, no entanto, assumir a forma de outros tipos penais contra a liberdade pessoal, dentre eles o constrangimento ilegal, previsto no art. 146 do Código Penal; a ameaça, nos termos do disposto no art. 147 do Código Penal; ou o crime de perseguição, recentemente inserido no art. 147-A no Código Penal pela Lei n. 14.132/2021, conhecido pela palavra de origem inglesa *stalking*.

3.3. Esfera Trabalhista

A CLT, embora não indique expressamente o conceito de assédio, tutela o direito à liberdade sexual em seu art. 223-C. Preceitua o referido dispositivo: a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Verifica-se, portanto, que o caráter mais amplo da norma viabiliza o enquadramento da conduta como ilícito trabalhista, permitindo ao aplicador do direito de responsabilizar o assediador por suas práticas.

Como consequência jurídica dos atos de assédio sexual praticados pelo empregado, seja na condição de superior hierárquico, seja na condição de colega de trabalho, aplica-se a penalidade de rescisão por justa causa. Fundamenta-se o enquadramento no art. 482 da CLT, por tratar-se de incontinência de conduta ou ato lesivo à honra, *in verbis*:

Art. 482 – Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- b) **incontinência de conduta ou mau procedimento;**
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; Grifou-se.

Segundo dados do TST, em 2019, a prática do assédio sexual foi tema de 4.786 processos na Justiça do Trabalho.

A seguir, transcreve-se trecho de recente decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST), de relatoria do Ministro Maurício Godinho Delgado, que adotou a [Recomendação 128 do CNJ](#). Esta recomendação aconselha a magistratura brasileira a adotar o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero nos casos que envolvem, entre outras situações, o assédio sexual, *in verbis*:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017 . 1. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL E SEXUAL. DESRESPEITO AOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, DA INVOLABILIDADE PSÍQUICA (ALÉM DA FÍSICA) DA PESSOA HUMANA, DO BEM-ESTAR INDIVIDUAL (ALÉM DO SOCIAL) DO SER HUMANO, TODOS INTEGRANTES DO PATRIMÔNIO MORAL DA PESSOA FÍSICA. PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. 2. VALOR ARBITRADO PARA A INDENIZAÇÃO. PRINCÍPIOS DA PROPORCIONALIDADE E DA RAZOABILIDADE OBSERVADOS. A conquista e a afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade e intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas conexas no plano cultural - o que se faz, de maneira geral, considerado o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego. O direito à indenização por dano moral encontra amparo no art. 5º, V e X, da Constituição da República e no art. 186 do CCB/2002, bem como nos princípios basilares da nova ordem constitucional, mormente naqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana, da inviolabilidade (física e psíquica) do direito à vida, do bem-estar individual (e social), da segurança física e psíquica do indivíduo, além da valorização do trabalho humano. O patrimônio moral da pessoa humana envolve todos esses bens imateriais, consubstanciados, pela Constituição, em princípios fundamentais. Afrontado esse patrimônio moral, em seu conjunto ou em parte relevante, cabe a indenização por dano moral, deflagrada pela Constituição de 1988. Tratando-se de assédio sexual no trabalho, retratado por ações reiteradas de índole sexual ou por grave ação dessa natureza, praticadas por pessoa que integra a organização ou quadros da empresa contra subordinado ou colega, desponta ainda mais relevante a responsabilização pela afronta moral sofrida, porque abala

sobremaneira e por longo período a autoestima, honra, vida privada e imagem da vítima, denotando também gestão empresarial desrespeitosa e descuidada em aspecto de alta relevância, segundo a Constituição da República (respeito à dignidade da pessoa humana; respeito à mulher trabalhadora). Registre-se que a diferença de tratamento de gênero ainda é uma lamentável realidade no Brasil, que gera elevado nível de tolerância a certos tipos de violência contra a mulher, caso do assédio sexual. Nesse sentido, a relação laboral, em face da assimetria de poder a ela inerente, mostra-se, infelizmente, como campo fértil à repercussão nociva da desigualdade estrutural de gênero. Diante disso, é dever do Poder Judiciário enfrentar esse problema grave da sociedade brasileira, buscando conferir efetividade ao princípio da igualdade substantiva previsto na Constituição e nos tratados internacionais dos quais o Brasil é parte em matéria de direitos humanos, a fim de evitar a continuidade das desigualdades e opressões históricas decorrentes da influência do machismo, do sexism, do racismo e outras práticas preconceituosas, eliminando todas as formas de discriminação, em especial contra a mulher. Visando esse objetivo, o Conselho Nacional de Justiça editou a Recomendação 128, publicada em 15/2/022, que aconselha a magistratura brasileira a adotar o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, nos casos que envolvem, entre outros, situações de assédio sexual. Inspirado nas Recomendações Gerais n. 33 e 35 do Comitê para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) e na Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher ("Convenção de Belém do Pará"), todos da ONU, o Protocolo incentiva para que os julgamentos não incorram na repetição de estereótipos e na perpetuação de tratamentos diferentes e injustos contra as mulheres. Na hipótese, observa-se que o Tribunal Regional seguiu uma linha decisória consentânea com as recomendações do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, ao manter a sentença que reconheceu o acintoso dano moral sofrido pela Reclamante, derivado de importunação maliciosa e reiterada praticada por seu superior hierárquico. Conforme se observa no acórdão regional, o agressor habitualmente se utilizava de sua posição hierárquica (Gerente Geral da loja) para manter contato físico indesejado, com abraços não consentidos, bem como conversas inconvenientes, a exemplo de diversos convites para saírem juntos. Ele também exercia uma vigilância absolutamente inapropriada e anormal sobre o espaço de trabalho da Autora, lançando mão de seu poder de direção na rotina laboral para isolá-la de outros colegas homens e mantê-la sempre no seu campo de visão. Com efeito, o conteúdo da prova oral, transscrito no acórdão regional, mostrou com muita clareza a ofensa emocional/psicológica sofrida pela Trabalhadora, bem como a gravidade do constrangimento causado e a conduta censurável do agressor. De outro lado, a omissão da Empregadora em garantir um meio ambiente de trabalho livre de ocorrências de tal natureza necessariamente atrai a sua responsabilização pela reparação do dano sofrido. Não há dúvidas de que os atos ocorridos com a Obreira atentaram contra a sua dignidade, a sua integridade psíquica e o seu bem-estar individual - bens imateriais que compõem seu patrimônio moral protegido pela Constituição -, ensejando a reparação

moral, conforme autorizam os incisos V e X do art. 5º da Constituição Federal e os arts. 186 e 927, caput, do CCB/2002. Em síntese, o Tribunal Regional, ao reconhecer o gravíssimo assédio moral/sexual praticado pelo superior hierárquico da Trabalhadora, a partir da prova oral produzida nos autos, adotou as recomendações do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, que induzem o equilíbrio de forças entre as Partes no processo judicial, considerando a hipossuficiência material e processual da ofendida. Agravo de instrumento desprovido" (AIRR-10139-94.2021.5.03.0186, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 26/05/2023).

Caso a violação seja praticada por supervisor de empresa contratada pela administração pública, como as "terceirizadoras" de serviços, assim como pelos próprios empregados terceirizados, recomenda-se que o fiscal do contrato, tendo conhecimento do fato, solicite ao gestor a abertura de procedimento administrativo de apuração de responsabilidade da contratada e a ela recomende o afastamento do assediador do ambiente laboral da instituição, bem como sua demissão.

Acrescenta-se que a proteção à dignidade sexual dos trabalhadores terceirizados que prestam serviços para as autarquias e fundações públicas federais deve ser resguardada da mesma forma que a dos servidores e usuários do serviço público.

3.4. Esfera Administrativa

O bem jurídico que se visa proteger com as regras de comportamento destinadas aos servidores é, precisamente, o **acervo patrimonial estatal**, em quaisquer dos seus aspectos materiais, patrimoniais ou morais.

Assim, o servidor cometerá infração administrativa sempre que sua ação desbordar dos objetivos funcionais para os

quais fora contratado, buscando atender interesses outros que não os do serviço público que o remunera.

Disso decorre que tais transgressões podem ocorrer tanto no espaço físico institucional como também fora dele, desde que demonstrado o nexo causal entre a conduta questionada e as atribuições do cargo.

Dois questionamentos podem ser feitos para validar a conduta do servidor ou qualificá-la como infração administrativa. A primeira delas é questionar se tal comportamento pode ser qualificado como adequado ao padrão esperado abstratamente do corpo de servidores públicos. A segunda é questionar se o mote da ação buscou a consecução do interesse público ou do interesse particular do agente.

Tendo em mente tais diretrizes, é fácil perceber que toda abordagem que tenha por escopo a implementação de atividade de natureza sexual perpetrada pelo indivíduo enquanto se manifesta como expressão estatal deve ser tida como afronta ao Direito Administrativo, pela simples razão de que seu autor está tomando de empréstimo a veste formal da ambiência pública para satisfazer sua lascívia pessoal.

As regras de ética e conduta que regem os atos dos agentes públicos determinam uma conduta social e moral ilibada e irretocável, não sendo admissível transtornos e desvios de tal gravidade. Observa-se que no ambiente da educação a situação é mais grave, pois os servidores exercem, com amplo poder, influência direta na formação técnica, científica, profissional, social e moral dos alunos e alunas.

Portanto, entende-se que o assédio sexual praticado no exercício da atividade administrativa constitui infração funcional gravíssima, devendo ser apurada pela autoridade administrativa, segundo as regras e princípios do direito administrativo sancionador aplicáveis ao caso.

Nesse sentido, a Lei n. 8.112/1990 (Estatuto do Servidor Público Federal):

Art. 125. As sanções civis, penais e administrativas poderão cumular-se, sendo independentes entre si.

Art. 126. A responsabilidade administrativa do servidor será afastada no caso de absolvição criminal que negue a existência do fato ou sua autoria.

E, ainda, a Lei n. 10.406/2002:

Art. 935. A responsabilidade civil é independente da criminal, não se podendo questionar mais sobre a existência do fato, ou sobre quem seja o seu autor, quando estas questões se acharem decididas no juízo criminal.

No que respeita ao regime jurídico administrativo, embora não haja expressa previsão do assédio sexual como infração administrativa, a conduta configura afronta a diversos deveres funcionais estabelecidos em leis.

A **Lei n. 8.112/1990**, elencou deveres e determinou vedações aos servidores públicos, como instrumentos assecuratórios das garantias individuais, tanto dos administrados que se relacionam com a Instituições Públicas, como para os próprios servidores.

Apesar de não ter previsto expressamente o assédio sexual como infração administrativa, a conduta pode afrontar os deveres funcionais da moralidade administrativa (art. 116, inciso IX) e o de tratar com urbanidade as pessoas (art. 116, inciso XI). Além disso, pode violar a proibição de valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública (art. 117, inciso IX), e também a hipótese de incontinência pública e conduta escandalosa (art. 132, inciso V). Vejam-se alguns dispositivos da Lei n. 8.112/1990 citados:

Art. 116. São deveres do servidor: (...)

IX - manter conduta compatível com a moralidade administrativa; (...)

XI - tratar com urbanidade as pessoas;

Art. 117. Ao servidor é proibido: (...)

IX - valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública; (...)

Art. 132. A demissão será aplicada nos seguintes casos: (...)

V- incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição; (...)

XIII - transgressão dos incisos IX a XVI do art. 117.

Ademais, a **Lei n. 8.027/1990**, que dispõe sobre as normas de conduta dos servidores públicos civis da União, autarquias e fundações públicas, assim prescreve em seus arts. 2º, inciso VIII; 5º, inciso I; e 8º, §6º, *in verbis*:

Art. 2º. São deveres dos servidores públicos civis: (...)

VIII - manter conduta compatível com a moralidade pública; (...)

Art. 5º São faltas administrativas, puníveis com a pena de demissão, a bem do serviço público:

I - valer-se, ou permitir dolosamente que terceiros tirem proveito de informação, prestígio ou influência, obtidos em função do cargo, para lograr, direta ou indiretamente, proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública; (...)

Art. 8º Pelo exercício irregular de suas atribuições o servidor público civil responde civil, penal e administrativamente, podendo as cominações civis, penais e disciplinares cumular-se, sendo umas e outras independentes entre si, bem assim as instâncias civil, penal e administrativa. (...)

§ 6º A demissão ou a destituição de cargo em comissão incompatibiliza o ex-servidor para nova investidura em cargo público federal, pelo prazo de cinco anos

A respeito do dever do servidor de manter conduta compatível com a moralidade administrativa, em observância ao princípio da moralidade, é importante mencionar as considerações extraídas do Manual de Processo Administrativo Disciplinar da Corregedoria-Geral da União (versão maio/2022)¹² sobre o disposto no inciso IX, do art. 116:

Os servidores devem pautar suas condutas por padrões éticos elevados. Não se trata de respeito à moralidade comum imposta pela sociedade atual, mas do atendimento a um padrão específico, denominado de moralidade administrativa. Tal regra foi erigida ao status de princípio constitucional, em atenção à previsão disposta no art. 37, caput, da Constituição Federal de 1988. (...) Nesse sentido, a moralidade a que o servidor deve alinhar-se é aquela interna à Administração Pública, vinculada ao exercício de suas funções, isto é, associada ao exercício do cargo público, à função pública. Os atos da vida privada que não repercutam direta ou indiretamente na vida funcional do servidor não ferem a moralidade administrativa, apesar de, em tese, violarem a moralidade comum do seio social. Assim, possível descumprimento de regra da moral privada não significa, por si só, violação à moralidade administrativa. Ressalta-se que tais condutas privadas podem ser censuráveis nos códigos de ética funcional, mas não na via disciplinar.

Diversos tipos de conduta indisciplinar previstos na Lei n. 8.112/90, em seus arts. 116, 117 e 132, têm como um dos seus fundamentos a violação ao princípio da moralidade administrativa. Por conseguinte, a subsunção de determinada conduta do agente no inciso IX do art. 116 somente deverá ser realizada se o ato infracional não configurar enquadramento mais específico, posto ser este dispositivo de aplicação subsidiária ou residual.

Uma vez que o dispositivo admite prática de ato doloso ou culposo, é necessária avaliação minuciosa da possível finalidade do ato praticado, visando ao enquadramento adequado às espécies legalmente definidas. Tanto é que, na hipótese de a conduta configurar ato de improbidade administrativa, na esteira dos arts. 9º, 10 e 11 da Lei n. 8.429/92, o enquadramento do ilícito disciplinar será o previsto no inciso IV do art. 132 da Lei n. 8.112/90. Grifou-se.

No que respeita à incontinência pública e a conduta escandalosa, trata-se de comportamentos que não se amoldam aos padrões morais e éticos da sociedade, os quais são exigidos daqueles que exercem cargo ou função pública.

¹² Disponível em: <https://encurtador.com.br/OclqK>, p. 200-201.

Acerca da distinção entre as referidas condutas, incumbe destacar novamente o conteúdo Manual de Processo Administrativo Disciplinar/CGU¹³:

Incontinência é a falta de moderação, de comedimento. Como bem ilustra o professor Léo da Silva Alves “a incontinência de conduta é a maneira desregrada de viver. Trata-se da pessoa depravada, de procedimentos vulgares, escandalosos, que chocam os valores morais e os costumes”.

Para a caracterização da infração funcional, o inciso exige que a incontinência seja pública, isto é, que seja praticada na presença de outras pessoas. Além disso, a incontinência deve ocorrer no âmbito da repartição, ou, pelo menos, estar relacionada com o exercício das atribuições do servidor. Assim, o comportamento do servidor em sua vida privada não é alcançado pelo dispositivo em comento. Por outro lado, a incontinência praticada fora da repartição, mas relacionada ao exercício das atribuições do servidor, pode ocasionar a incidência da norma.

Outro comportamento condenado pelo dispositivo em tela é a conduta escandalosa, assim entendida como o desprezo às convenções ou a moral vigente. Conforme visto, os conceitos de “incontinência” e “conduta escandalosa” são semelhantes e estão relacionados a desvios comportamentais. Sob o ponto de vista do estatuto funcional, a principal diferença entre eles reside no fato de que a conduta escandalosa não precisa ser cometida publicamente para que caracterize a infração disciplinar, é dizer, os atos praticados às escondidas, desde que ofendam fortemente a moral, devem ser enquadrados como “condutas escandalosas”, a exemplo dos atos de conotação sexual praticados de forma reservada. Da mesma forma do aduzido quanto à incontinência pública, a conduta escandalosa, para que produza efeitos disciplinares, deve ser praticada no âmbito da repartição. As condutas praticadas fora daquele ambiente só serão alcançadas pela norma se estiverem relacionadas ao exercício das atribuições do servidor.

Ressalte-se que a infração disciplinar em questão se consuma no momento em que o servidor pratica o ato classificável como incontinência pública ou conduta escandalosa, sendo que, a rigor, não se exige a reiteração de atos para a configuração da falta funcional.

Embora não haja expressa tipificação do assédio sexual como infração administrativa, a Procuradoria-Geral Federal, por meio do Parecer n. 00001/2023/PG-ASSÉDIO/SUBCONSU/PGF/AGU, uniformizou o conceito jurídico do assédio e as consequências jurídicas para aqueles que praticam essa conduta na esfera da responsabilização administrativa.

¹³ Disponível em: <https://encurtador.com.br/OclqK>, p. 286.

Em agosto de 2023, foi aprovado o Parecer n. 1/2023, do PROGRAMA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL, que estabeleceu o entendimento de que a prática do assédio sexual é uma conduta gravíssima. Uma vez enquadrada no art. 117, inciso IX, c/c o inciso XIII do art. 132, e/ou no art. 132, inciso V, todos da Lei n. 8.112/1990, será punida com a penalidade máxima prevista no estatuto do servidor, ou seja, com demissão.

Destaca-se, ainda, que o aludido entendimento foi encampado pela Consultoria Geral da União – CGU, por meio do Parecer 15/2023/CONSUNIAO/CGU/AGU, aprovado pelo Advogado-Geral da União e pelo Presidente da República em setembro de 2023.

Assim, com a assinatura do Parecer n. JM - 03, aprovado pelo Presidente, as condutas ofensivas à dignidade sexual, aqui incluso o assédio sexual, praticadas no ambiente de trabalho ou que guardem relação com o serviço, são puníveis com pena de demissão, desde que se enquadrem nos termos do art. 117, inciso IX, cumulado com o inciso XIII do art. 132 (valimento de cargo), e ou no art. 132, inciso V (conduta escandalosa), todos do Estatuto jurídico do servidor público federal, a Lei n. 8.112/1990.

Esse entendimento passa a vincular toda a administração pública federal, incluindo as 165 autarquias e fundações públicas federais.

Sobre o tema, registra-se que, de modo inovador, o Código de Ética dos Servidores do Tribunal de Contas da União, publicado em 2021, traz expressa a vedação à prática de condutas que refletem interesse de ordem pessoal, como o assédio sexual. Nesse sentido, é o III do art.7º da Resolução-TCU n. 330, de 1º de setembro de 2021, que aprovou o Código de Conduta Ética dos Servidores do Tribunal de Contas da União, estabelece:

Art. 7º Ao servidor do Tribunal de Contas da União, ainda que licenciado, é condenável a prática de qualquer ato que atente contra a honra e a dignidade de sua função pública, os compromissos éticos assumidos neste Código e os valores institucionais, sendo-lhe vedado, ainda, além das condutas tipificadas na legislação específica:

(...)

III - adotar qualquer conduta que interfira no desempenho do trabalho ou que crie ambiente hostil, ofensivo ou com intimidação, tais como ações tendenciosas geradas por simpatias, antipatias ou interesses de ordem pessoal, sobretudo e especialmente o assédio sexual de qualquer natureza ou o assédio moral, no sentido de desqualificar outros, por meio de palavras, gestos ou atitudes que ofendam a autoestima, a segurança, o profissionalismo ou a imagem.

Vale destacar, ainda, que a Lei n. 8.906/1994, Estatuto da Advocacia, foi alterada pela Lei n. 14.612/2023, para incluir expressamente o assédio sexual entre as infrações ético-disciplinares no âmbito da Ordem dos Advogados do Brasil:

Art. 34. Constitui infração disciplinar:

(...)

XXX - praticar assédio moral, assédio sexual ou discriminação

(...)

§ 2º Para os fins desta Lei, considera-se:

(...)

I - assédio sexual: a conduta de conotação sexual praticada no exercício profissional ou em razão dele, manifestada fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta à pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual;

Importa pontuar, quanto aos atos da vida privada, a necessária distinção que deve ser feita entre as condutas dos indivíduos, considerados como pessoas físicas que interagem no meio social, e aquelas ações praticadas no ambiente da administração pública, **em nome de instituição pública ou no exercício de atividades próprias destas entidades**.

Via de regra, as condutas da vida privada dos servidores não devem determinar a instauração de procedimento administrativo disciplinar. Incumbe à administração identificar a efetiva existência de indícios mínimos que justifiquem o interesse estatal na completa elucidação dos fatos e a sujeição do servidor em responder por eles. A apuração na esfera administrativa demanda um ônus elevado, em vista dos recursos materiais e humanos despendidos.

Além disso, a administração não pode e não deve assumir um caráter de fiscal da conduta social dos servidores de forma absoluta. Os atos de interação social da vida privada e as condutas praticadas nos relacionamentos pessoais e familiares, estão no espectro da intimidade, constitucionalmente assegurada pelo art. 5º, incisos X, da Constituição de 1988. Ademais, os ilícitos penais e civis perpetrados pelos servidores possuem esfera própria de discussão e apuração, que, como regra, não se comunicam com a esfera administrativa.

Apenas circunstâncias bastantes específicas, que possam engendrar crime ou conduta lesiva que esbarre na violação aos deveres funcionais do servidor devem ser objeto de apuração na seara disciplinar. E apenas sobre esses conteúdos específicos deve a administração se debruçar, a partir de um apontamento objetivo, sob pena de sujeitar a administração e, mais ainda, o servidor investigado a um processo desnecessário e injusto.

O fundamento legal para eventual repercussão administrativa/disciplinar de atos da vida privada do servidor é extraído do art. 148 da Lei n. 8.112/1990, que prevê a apuração de responsabilidade por infração “que tenha relação com as atribuições

do cargo em que se encontre investido". Assim, embora haja autorização legal para apuração de fatos que extrapolam a jornada de trabalho e o ambiente interno da repartição, exige-se que as irregularidades tenham alguma relação, no mínimo indireta, com o cargo do servidor ou com suas respectivas atribuições, ou que, de alguma maneira, afetem o órgão no qual o infrator está lotado.

No mesmo sentido, Maria Sylvia Zanella de Pietro leciona que a "má conduta na vida privada, para caracterizar-se como ilícito administrativo, tem que ter, direta ou indiretamente, algum reflexo sobre a vida funcional, sob pena de tudo, indiscriminadamente, poder ser considerado "procedimento irregular"¹⁴.

Enfatiza-se que não se está exigindo um juízo de certeza quanto à prática do fato e sua relação com a esfera funcional, mas um juízo mínimo de probabilidade que sinalize a plausibilidade do cometimento de uma transgressão disciplinar que exija a incidência da pretensão punitiva da administração.

Por essa razão, a legislação impõe ao servidor público o dever de informar à autoridade superior sobre possíveis irregularidades que tenha conhecimento em razão do cargo. Caso haja suspeita de envolvimento da autoridade superior, o servidor deve comunicar a outra autoridade competente para a devida apuração (art. 116, VI). Além disso, o servidor deve representar contra ilegalidades, omissões ou abusos de poder (art. 116, XII).

Acerca dos **desdobramentos jurídicos-disciplinares** da prática de assédio sexual por agente público, conforme o art. 132 da Lei n. 8.112/1990, uma vez que a conduta do servidor público seja enquadrada como incontinência pública e conduta

14 DI PIETRO. Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 22^a ed. São Paulo. Atlas, 2009, p. 617.

escandalosa ou valimento de cargo, com base no conjunto probatório apresentado, a autoridade julgadora deve aplicar a penalidade máxima, que é a **demissão**, não cabendo eventual dosimetria da pena, sob pena de nulidade do ato.

Art. 132. A demissão será aplicada nos seguintes casos:

(...)

V- incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição;

(...)

XIII - transgressão dos incisos IX a XVI do art. 117.

A aplicação da pena de demissão ao servidor que pratica ato de assédio sexual, por se tratar de falta gravíssima, tem fundamento jurídico no inciso I do art. 5º da Lei n. 8.027/1990, que dispõe sobre normas de conduta dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas:

Art. 5º São faltas administrativas, puníveis com a pena de demissão, a bem do serviço público:

I - **valer-se, ou permitir dolosamente que terceiros tirem proveito de informação, prestígio ou influência, obtidos em função do cargo, para lograr, direta ou indiretamente, proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;** Grifou-se.

Nesse ponto, convém destacar o posicionamento da Advocacia Geral da União firmado nos Pareceres vinculantes AGU n. GQ – 177 e GO 183 no sentido de que, uma vez ocorrido um ato ilícito passível de demissão, outra penalidade não poderá ser aplicada, sob pena de nulidade:

Parecer Vinculante AGU n. GQ – 177: Verificadas a autoria e a infração disciplinar a que a lei comina penalidade de demissão, falece competência à autoridade instauradora do processo para emitir julgamento e atenuar a penalidade, sob pena de nulidade do ato.

Parecer Vinculante AGU n. GQ – 184: É compulsória a aplicação da penalidade expulsiva, se caracterizada infração disciplinar antevista no art. 132 da Lei n. 8.112/1990. Grifou-se.

No mesmo sentido, o Enunciado em Matéria Disciplinar n. 06, elaborado pela Comissão Permanente de Procedimentos Administrativos Disciplinares – CPAD/CGU/AGU¹⁵:

O princípio da proporcionalidade deve ser considerado na análise jurídica do processo disciplinar para o efeito do enquadramento da conduta ao ilícito funcional. Nas hipóteses previstas no art. 132 da Lei n. 8.112/90, não há discricionariedade para graduar a pena, mas apenas para realizar o enquadramento, quando será observado o princípio da proporcionalidade. Uma vez enquadrado em uma das hipóteses do art. 132 da Lei n. 8.112, a demissão ou a cassação de aposentadoria serão obrigatórias. Em não se tratando de conduta grave o suficiente para justificar a aplicação da pena expulsiva, caberá o devido enquadramento da conduta para outra mais compatível com a gravidade dos fatos, nunca a atenuação da pena, medida que seria tecnicamente incorreta por ser ilegal.

Os princípios da razoabilidade e proporcionalidade devem ser considerados para fins de enquadramento da conduta ao ilícito funcional e não quando da aplicação da penalidade.

Portanto, uma vez enquadrado em uma das hipóteses do art. 132 da Lei n. 8.112, a demissão ou a cassação de aposentadoria serão obrigatórias. Em não se tratando de conduta grave o suficiente para justificar a aplicação da pena expulsiva, caberá o devido enquadramento da conduta para outra mais compatível com a gravidade dos fatos, nunca a atenuação da pena, medida que seria tecnicamente incorreta por ser ilegal.

Assim, conforme já exposto acima, após o regular processo de apuração, o qual deverá respeitar o contraditório e a ampla defesa, uma vez demonstrada a materialidade do assédio sexual, e a hipótese prevista no art. 117, inciso IX, e/ou no art. 132, inciso V, todos da Lei n. 8.112/1990, é obrigatória a aplicação da penalidade de demissão.

Ressalta-se que, ainda que a Comissão Processante entenda por aplicar penalidade diversa, caberá aos órgãos de consultoria, **nas hipóteses em que comprovado o assédio sexual e a autoria**, recomendar o enquadramento correto no art.

¹⁵ Enunciados em Matéria Disciplinar, Comissão Permanente de Procedimentos Administrativos Disciplinares – CPPAD/CGU/AGU, 4^a Edição – Revista, atualizada e ampliada, 2018.

117, inciso IX, c/c o inciso XIII do art. 132, e/ou no art. 132, inciso V, todos da Lei n. 8.112/1990, e a consequente aplicação da penalidade demissão capitulada no art. 132, V e XIII, da Lei n. 8.112/1990.

Por outro lado, não configurado o assédio sexual, mas sim "outras condutas de conotação sexual", com médio ou baixo grau de reprovabilidade, poderão ser aplicadas as penalidades de advertência ou suspensão¹⁶.

Convém registrar que, no âmbito judicial, há diversos precedentes extraídos de processos judiciais onde, embora o servidor demitido por assédio sexual buscasse a anulação do Processo Administrativo Disciplinar e sua reintegração aos quadros públicos, a decisão administrativa foi mantida, reafirmando a legalidade do PAD, bem como da penalidade aplicada.

A seguir transcreve-se trecho extraído de sentença proferida em junho de 2022 pela 8ª Vara Federal de Petrolina julgando ação proposta por servidor do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano - IFET Petrolina/PE:

II - FUNDAMENTOS

Sem preliminares ou prejudicais, aprecio o mérito.

Trata-se de Ação Anulatória em que o autor pleiteia a anulação de ato demissional, sob o argumento de que o Arquivamento do Inquérito Policial por atipicidade do crime de assédio sexual importaria em nulidade da demissão.

O autor foi demitido em 19 de novembro de 2019, com base no art. 132, IV, da Lei n. 8.112/90 c/c o art. 11 da Lei n. 8.429/92, após o regular processo administrativo disciplinar através do qual restou demonstrado o cometimento de atos contrários à moralidade administrativa.

¹⁶ Nesse sentido: Nota Técnica n. 3285/2023/CGUNE/DICOR/CRG.

Insurge-se o autor contra a demissão, argumentando que na esfera criminal o inquérito foi arquivado por atipicidade da conduta.

Não sustenta qualquer ilegalidade no processo administrativo que culminou com sua demissão, limitando-se a defender a comunicação da decisão adotada na esfera criminal com a esfera administrativa.

Ocorre que o ordenamento jurídico brasileiro, como regra, adota o sistema da independência das instâncias de responsabilização - penal, cível e administrativa (art. 935 do Código Civil).

Art. 935. A responsabilidade civil é independente da criminal, não se pode questionar mais sobre a existência do fato, ou sobre quem seja o seu autor, quando estas questões se acharem decididas no juízo criminal.

Na Lei dos Servidores Públicos Federais existe igual previsão no artigo 12, vejamos:

Art. 125. As sanções civis, penais e administrativas poderão cumular-se, sendo independentes entre si.

Salvo na hipótese de comprovação de inexistência do fato ou da autoria (artigo 126, da Lei 8.112/90) - o que não foi a hipótese observada no caso.

No curso de Processo Administrativo Disciplinar foi verificado que o autor, por reiteradas vezes, teve conduta sexual incompatível com a função pública exercida, tendo sido apurado que "assediava" alunas menores de idade, por ocasião do exercício de suas funções como fiscal de alunas, chegando a praticar relações sexuais com aluna de 14 (quatorze) anos de idade. A família da aluna apresentou queixa do fato como assédio sexual tendo o Ministério Público Federal se posicionado pela atipicidade da conduta, uma vez que - no seu entender- o fiscal de sala (cargo ocupado pelo autor) não deteria relação hierárquica direta com o alunado, sendo esta relação hierárquica elemento essencial do tipo.

O próprio autor reconhece em seu depoimento que, de fato, teve relacionamento extraconjugal, com alunas menores as quais conheceu na instituição, tendo uma delas engravidado, quando ainda era menor de idade. Menciona ainda que teria também se envolvido com a mãe desta anteriormente.

O autor assevera ainda que dentre suas atribuições funcionais estão acompanhar alunos em viagens fora do *campi*, bem como em supervisionar os alunos nas dependências da escola.

Não negou os fatos, nem a autoria, portanto, não se há falar em comunicabilidade das instâncias criminais e administrativas, nos termos do artigo 126 da Lei 8.112/90. O arquivamento criminal em decorrência de ausência de elementar do tipo penal não impõe nulidade no ato administrativo que apresenta requisitos diversos.

O fato de o Ministério Público ter entendido pela inexistência de elementos caracterizadores do tipo penal, que possui requisitos diferenciados em relação ao tipo administrativo - que é descrito de maneira mais aberta e ampla, não impede a administração de aplicar a sanção administrativa, porquanto não explicitou a inexistência do fato ou da autoria.

Destaco, inclusive, que não há imprescindibilidade de que os fatos que culminaram na demissão sejam caracterizados como crime.

A conduta considerada inadequada pela Administração decorreu de fatos reconhecidos expressamente pelo autor, inclusive em seu depoimento pessoal nestes autos.

Dessarte, o comportamento do autor foi entendido como infração administrativa de natureza gravíssima, passível de pena de demissão, nos termos do artigo 132 da Lei 8.112/90.

Observa-se que a petição inicial sequer menciona qualquer ilegalidade praticada no curso do processo administrativo, tampouco comprova lesão.

Com efeito, as peças do processo administrativo disciplinar que demonstram que todas as etapas do procedimento foram cumpridas. Que foi garantido o direito de ampla defesa e o contraditório.

No curso do procedimento administrativo foram ouvidas testemunhas que apontaram reiteração de condutas incompatíveis com a lisura do cargo. Foi ainda referido, faltas recorrentes e mesmo abandono ao trabalho, o que também foi reconhecido pelo autor na audiência, apenas apontando que os fatos decorreriam de sofrer com alcoolismo.

Registre-se que os requisitos para as infrações criminais e administrativas são diversos. Sendo que a infração administrativa detém tipo mais aberto, não exigindo a condenação criminal para o seu reconhecimento.

Na instrução pode-se perceber que as condutas avaliadas extrapolavam a órbita privada e afetavam diretamente a atuação funcional, com relação direta com a atribuição do cargo.

Enquanto fiscal de alunos, o autor detinha o dever de guarda, vigilância e segurança, dentro e até mesmo fora da instituição, como ocorreu na viagem à Fortaleza, assim como apontado pela Diretora de Ensino e Chefe dos Assistentes de estudantes.

Registre-se que em respeito à separação de poderes cabe ao Judiciário tão somente a avaliação da legalidade do ato, não é dado a esse Juízo imiscuir-se na seara do mérito administrativo.

Assim e, não sendo comprovada ilegalidade, não se há falar em anulação do ato.

Estando lícita a atuação administrativa, não se há falar em lesão a direito, tampouco dano moral daí decorrente. (...)" Grifou-se.

Os fundamentos acima transcritos trazem duas reflexões importantes. Primeiro é de que o arquivamento do inquérito policial ou absolvição criminal em razão de atipicidade da conduta não se comunica para o processo administrativo. Ou seja, se comprovadas autoria e a materialidade da infração disciplinar decorrente do assédio sexual, ainda que **não se configure o tipo penal do art.216-A do Código Penal**, a penalidade administrativa a ser aplicada é a de demissão.

Outro ponto de destaque é a importância da regularidade do processo administrativo disciplinar para subsidiar a aplicação da penalidade de demissão no caso de assédio sexual, pois, não havendo ilegalidades no PAD, é vedado ao Poder

Judiciário alterar a penalidade aplicada pelo órgão julgador, em face da independência de instâncias prevista no art. 125 da Lei 8.112/1990¹⁷.

4. DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR

Nos termos do art. 148 da Lei n. 8.112/1990, o processo administrativo disciplinar é o instrumento destinado a apurar responsabilidade de servidor por infração praticada no exercício de suas atribuições ou que tenha relação com as atribuições do cargo em que se encontre investido.

O processo deverá observar normas, princípios e procedimentos próprios, objetivando a compreensão da questão, seja pelo arquivamento dos autos, seja pela sustentação à legítima lavratura do correspondente ato punitivo.

Aspecto relevante é a persistência do dever da autoridade administrativa de instaurar ou dar continuidade ao processo administrativo disciplinar, ainda que o servidor tenha se desvinculado do serviço público após o cometimento da falta funcional, seja por exoneração (a pedido ou de ofício), demissão, aposentadoria ou pedido vacância para posse em outro cargo público, especialmente quando a infração praticada é considerada grave, como nos casos de assédio sexual.

¹⁷ Superior Tribunal de Justiça. Súmula n. 665. "O controle jurisdicional do processo administrativo disciplinar restringe-se ao exame da regularidade do procedimento e da legalidade do ato, à luz dos princípios do contraditório, da ampla defesa e do devido processo legal, não sendo possível incursão no mérito administrativo, ressalvadas as hipóteses de flagrante ilegalidade, teratologia ou manifesta desproporcionalidade da sanção aplicada".

Nesse sentido, o Parecer-AGU n. GM-1, de 15 de março de 2000¹⁸:

Ementa: Não é impeditivo da apuração de irregularidade verificada na Administração Federal e de sua autoria o fato de os principais envolvidos terem se desvinculado do Serviço Público, anteriormente à instauração do processo disciplinar. A averiguação de transgressões disciplinares é compulsória e, dependendo de sua gravidade, pode ser efetuada por intermédio de processo disciplinar sem a realização prévia de sindicância. A imputação administrativa da responsabilidade civil exige que se constate a participação de todos os envolvidos nas irregularidades, considerados individualmente.

A propósito, a Lei n. 8.112/1990 prevê em seus art. 134, 135, parágrafo único, e 172, parágrafo único, os desdobramentos jurídicos disciplinares no caso de cometimento de ilícito administrativo por ex-servidor, nos seguintes termos:

Art. 134. Será cassada a aposentadoria ou a disponibilidade do inativo que houver praticado, na atividade, falta punível com a demissão.

Art. 135. A destituição de cargo em comissão exercido por não ocupante de cargo efetivo será aplicada nos casos de infração sujeita às penalidades de suspensão e de demissão.

Parágrafo único. **Constatada a hipótese de que trata este artigo, a exoneração efetuada nos termos do art. 35 será convertida em destituição de cargo em comissão.**

(...)

Art. 172. O servidor que responder a processo disciplinar só poderá ser exonerado a pedido, ou aposentado voluntariamente, após a conclusão do processo e o cumprimento da penalidade, acaso aplicada.

Parágrafo único. **Ocorrida a exoneração de que trata o parágrafo único, inciso I do art. 34, o ato será convertido em demissão, se for o caso.** Grifou-se.

A comissão disciplinar deve buscar, na medida do possível, o que realmente ocorreu, não se contentando apenas com a versão dos fatos levada ao processo pelos envolvidos, possibilitando à administração exercer o seu poder-dever de tomar

¹⁸ Disponível em: <https://encurtador.com.br/DUGgt>.

emprestado e de produzir provas a qualquer tempo, atuando de ofício ou mediante provocação, de modo a formar sua convicção sobre a realidade fática em apuração. Ainda que o acusado não tenha solicitado a realização de determinada diligência que poderia lhe beneficiar, cabe à comissão envidar todos os esforços para a produção da prova.

Havendo prévio procedimento investigativo, cabe registrar a possibilidade de aproveitamento dos atos nele praticados, atentando para a necessidade de ratificação do depoimento das testemunhas no âmbito do processo disciplinar, em caso de utilização da prova testemunhal.

Em sede de procedimento administrativo voltado à averiguação de ocorrência de irregularidade disciplinar, a atuação da Consultoria Jurídica restringe-se à verificação da adequação deste aos preceitos legais e às garantias previstas na Constituição da República, notadamente ao que concerne no relatório final. Trata-se de exame que tem a finalidade de identificar possíveis vícios que comprometam a validade dos atos praticados no processo, sendo, pois, atividade instrumental, desempenhada com escopo de colaborar no julgamento pela autoridade Superior. Cita-se a ementa do Parecer – AGU GQ 177, vinculante:

Parecer-AGU n. GQ-177, vinculante: “Ementa: (...) O entendimento externado por Consultoria Jurídica, no respeitante a processo disciplinar, constitui-se em simples ato de assessoramento e não se reveste do poder de vincular a autoridade julgadora”. Grifou-se.

No que concerne aos elementos mínimos a serem observados na fundamentação das manifestações dos órgãos consultivos da Advocacia-Geral da União, em atividade de apoio a julgamento de procedimentos disciplinares, a Portaria Conjunta AGU n. 1, de 30 de maio de 2011, publicada no DOU de 9/6/2011, Seção 1, págs. 1-2, dispõe, *in verbis*:

Art. 1º A manifestação jurídica proferida no âmbito de órgão consultivo da Advocacia-Geral da União, em sede de apoio ao julgamento de procedimento disciplinar, aferirá, quando for o caso:
I - a observância do contraditório e da ampla defesa;

II - a regularidade formal do procedimento, com verificação da adequação dos atos processuais ao ordenamento jurídico vigente, em especial:

- a) se o termo de indiciamento contém a especificação dos fatos imputados ao servidor e as respectivas provas;
- b) se, no relatório final, foram apreciadas as questões fáticas e jurídicas, relacionadas ao objeto da apuração, suscitadas na defesa;
- c) se ocorreu algum vício e, em caso afirmativo, se houve prejuízo à defesa;
- d) se houve nulidade total ou parcial indicando, em caso afirmativo, os seus efeitos e as providências a serem adotadas pela Administração;

III - a adequada condução do procedimento e a suficiência das diligências, com vistas à completa elucidação dos fatos;

IV - a plausibilidade das conclusões da Comissão quanto à:

- a) conformidade com as provas em que se baseou para formar a sua convicção;
- b) adequação do enquadramento legal da conduta;
- c) adequação da penalidade proposta;
- d) inocência ou responsabilidade do servidor. Grifou-se

Quanto à regularidade da instrução processual, deverão ser integralmente observadas as disposições da Lei n. 8.112/1990, bem como a Portaria Normativa CGU n. 27, de 11 de outubro de 2022, que regulamenta a atividade correcional no sistema de correição do Poder Executivo Federal de que trata o Decreto n. 5.480/2005, e devem ser integralmente observadas, em especial, as determinações contidas nos arts. 75 e seguintes.

Nos processos em que se poderá acarretar imposição de penalidade, como no caso de Processo Disciplinar, há dever de observância dos princípios do contraditório e ampla defesa de modo a assegurar ao acusado a participação efetiva no processo, notificando-o da instauração e possibilitando o acompanhamento de toda a tramitação processual, quer pessoalmente ou por meio de procurador devidamente habilitado, sob pena de nulidade. Na mesma linha, os meios de provas devem atender, dentre outros, aos princípios da moralidade e da legalidade, sob pena de serem considerados ilegítimos ou ilícitos e, por consequência, não serem aproveitados no julgamento do mérito do processo.

4.1. Das comissões processantes em processos que envolvem violência contra a mulher

No que respeita à composição da comissão processante, embora não haja previsão normativa quanto à necessidade de ser formada preferencialmente por membros do sexo feminino, quando os fatos investigados no Processo Administrativo Disciplinar possam incorrer em situações de violência sexual contra a mulher, é razoável que a indicação recaia sobre servidoras, respeitados os demais requisitos exigidos para o encargo.

Isso porque a administração pública deve pautar seus atos pelos princípios da razoabilidade, ou seja, deve atuar de forma razoável de acordo com os padrões sociais para que a legislação seja cumprida.

Dessa forma, não é razoável que a apuração de fatos que envolvam violência contra a mulher, especialmente quando da tomada do depoimento da vítima, seja conduzida por comissão constituída exclusivamente por membros do sexo masculino.

Nesses casos, a ausência de um ambiente mais amigável e acolhedor submete as vítimas à situação de notório constrangimento, assim como compromete a própria investigação, tendo em vista a possibilidade real de comprometimento dos depoimentos das denunciantes, em razão do sofrimento psicológico em narrar fatos que lhes constrangem perante um grupo formado exclusivamente por homens.

De todo modo, espera-se que todos os membros estejam preparados para adotar uma postura acolhedora, amistosa e compreensiva, capaz de identificar pedidos de socorro implícitos e/ou distúrbios da vítima que requerem o seu encaminhamento aos serviços de assistência médica e psicológica da instituição ou o auxílio de familiares. Para tanto, faz-se necessário que a comissão tenha canal aberto com os psicólogos e médicos da instituição.

Nesse mesmo sentido, a Norma Técnica de Padronização das Delegacias Especializadas de Atendimento às Mulheres - DEAMs¹⁹ estabelece que *as ações de prevenção, registro de ocorrências, investigação e repressão de atos ou condutas baseadas no gênero que configurem crime e infrações penais cometidos contra mulheres em situação de violência, devem ser feitas por meio de acolhimento com escuta ativa, realizada preferencialmente por delegadas, e por equipe de agentes policiais, profissionalmente qualificados e atentos ao fenômeno da violência de gênero, nos termos da Lei Maria da Penha*, reforçando o entendimento de que seja designada uma servidora para atuar como presidente da comissão processante.

Ao mesmo tempo, deve a comissão adotar postura imparcial em relação ao acusado, resguardando o princípio da presunção de inocência. Tal equilíbrio apenas será possível por meio da formação e preparação dos servidores.

Importa, ainda, destacar a necessidade de rigor na condução do processo disciplinar, quanto ao dever de sigilo. Processos que envolvem violência sexual podem arruinar a reputação do acusado em diversas esferas de sua vida, tanto profissional quanto pessoal, podendo ser considerado culpado antes mesmo do trânsito em julgado da decisão administrativa. Em relação à vítima, a inobservância do cuidado de sigilo de sua identidade pode causar transtornos na sua própria vida.

¹⁹ Disponível em: <https://shre.ink/D2Mo>.

Embora não se trate de situação que tenha o condão de eivar de nulidade o processo, recomenda-se que, nesses casos a composição da comissão seja preferencialmente constituída por servidoras.

4.2. Dos Meios de Provas

Uma questão bastante árdua no tema assédio sexual diz respeito aos meios de provas que a vítima poderá utilizar para comprovar a conduta ilegal do agressor. Segundo Mauro Vasni Paroski²⁰, *aquele que assedia busca desestabilizar a sua vítima. Por isso mesmo, o processo é continuado e de regra sutil, pois a agressão aberta desmascara a estratégia insidiosa de expor a vítima a situações incômodas e humilhantes.*

Considerando a natureza do ato ilícito, que envolve atos de natureza sexual, é correto inferir que as condutas do assediador ocorrem, em geral, de forma sorrateira, sem a presença de terceiros que possam testemunhar a conduta ilícita e sem deixar evidências. Apesar dessas características, acredita-se que a comprovação da conduta ilícita deverá ocorrer de forma cabal e direta.

A imprecisão decorre do equivocado entendimento de que a materialidade do ato deve ser comprovada mediante prova irrefutável, quando, na verdade, a prova em casos de crimes sexuais poderá ser meramente indiciária, por um conjunto probatório diversificado, que corrobore com o depoimento da vítima.

²⁰ PAROSKI, Mauro Vasni. **Dano Moral e sua Reparação no Direito do Trabalho**, Juruá Editora, 2007, p.113.

Em razão disso, a jurisprudência tem admitido a utilização de **PROVAS INDIRETAS** ou **CIRCUNSTANCIAIS** (presunções e indícios), sendo necessária a construção lógica por meio da qual o aplicador do direito chegará ao fato ou às circunstâncias que se quer provar, e não apenas mediante provas diretas, como a confissão do acusado ou depoimento de testemunhas.

Podem-se citar, como meios de provas, o depoimento dos colegas de sala ou de trabalho, registro de conversas em redes sociais, registros de atendimentos pela área de saúde, registro em sistema de câmeras, alteração de comportamento da vítima sem motivo aparente, histórico de condutas do acusado e toda sorte de meios de provas que, ainda que indiretamente, corroborem o depoimento da vítima.

É importante registrar que a utilização como prova de conversas em aplicativos de mensagens instantâneas, tais como WhatsApp e outros, assim como gravações ambientais efetuadas pela própria vítima, pode ser aceita, desde de que a comissão seja capaz de aferir a sua autenticidade e integridade, considerando sua ampla utilização nos dias atuais.

Ao depoimento da vítima, aliás, deve ser dada especial atenção, consubstanciando-se, na maioria dos casos, como a prova mais contundente da materialidade do fato:

Nos crimes contra os costumes, **a palavra da vítima assume relevante importância quando se demonstre tratar-se de pessoa honesta e cujas declarações se harmonizam com o restante da prova.** (TJSP – Rev. – Rel. Weiss de Andrade – RTJSP 41/373).

"Em tema de delitos sexuais é verdadeiro truismo dizer que quem pode informar da autoria é quem sofreu a ação. São crimes que exigem isoladamente, o afastamento de qualquer testemunha, como condição mesma de sua realização, de **sorte que negar crédito à ofendida quando aponta quem a atacou é desarmar totalmente o braço repressor da sociedade**". (TJSP – AP – Rel. Acácio Rebouças – RT 442/380).

Os delitos de natureza sexual são, rotineiramente, praticados na clandestinidade, cercado o sujeito ativo de todas as cautelas e cuidado, presentes, tão-somente, os personagens participantes da cena chocante.

Bem por isso que, na palavra da ofendida, de fundamental importância para a elucidação da ocorrência, é que se haverá de encontrar socorro para a evidenciação da verdade, ou não, da imputação. Se não desmentida, se não se revela ostensivamente mentirosa ou contrariada, o que cumpre é aceitá-la, sem dúvida. Pois, na verdade, não se comprehende ponha-se a vítima a, inescrupulosamente, incriminar alguém, atribuindo-lhe falsa autoria, sem que razões se vislumbrem para tanto. (TJSP – AP – 2ª. C – Rel. Canguçu de Almeida – RT 718/389). Grifou-se.

Nesse sentido, a autoridade julgadora, ao proferir seu juízo decisório, deve ter em mente que a prova do assédio sexual, em sua maioria, será meramente indiciária, indireta, e não testemunhal. A Comissão Disciplinar, portanto, não deve se limitar às oitivas de testemunhas, buscando apurar o ilícito por meio de provas que, usualmente, não se produzem nos demais procedimentos disciplinares.

Importa registrar que, apesar da possibilidade de se demonstrar a prática de assédio por meio de provas indiretas, sabe-se que a prova testemunhal é uma das principais, senão a preponderante, na persecução administrativa de condutas infracionais no âmbito dos processos disciplinares que analisam práticas de assédio sexual, tornando-se mais valiosa. Isso porque a prática administrativa revela que tais atos são constatados por depoimentos de pessoas, ora tidas como testemunhas, ora como informantes, em razão da prova documental ser mais escassa nesse tipo de conduta.

Em linhas gerais, a testemunha pode ser classificada em: a) **presencial/direta** (que viu/presenciou determinado fato); ou, b) **de referência/indireta** (que não presenciou, mas ouviu dizer de terceiros).

Para as testemunhas chamadas “presenciais”, seus depoimentos ganham grande relevância na investigação, pois, em decorrência do óbice ao falso testemunho, apenas prova em contrário tem força para derruir a sua informação consubstanciada nos autos.

É recomendável que a Comissão, ao ouvir uma testemunha dita “indireta”, isto é, que soube dos acontecimentos por terceiros, insista na indicação do “terceiro” referido pela depoente, pois é de grande importância para a investigação o encadeamento e ulterior confirmação das provas para o relatório final.

Frisa-se, ainda, que a caracterização do assédio se enquadra naquele rol de ilícitos de difícil comprovação, de modo que, inclusive, a jurisprudência tem reconhecido a necessidade de demonstração de fortes indícios ou provas indiretas que venham a formar o convencimento do julgador. Nesse sentido, alguns precedentes, *in verbis*:

Trata-se de prova difícil, pois o assédio sexual, em regra, é praticado longe da vista de terceiros, de forma a dificultar a produção de prova direta, seja ela documental ou testemunhal dos fatos, motivo pelo qual, em tais situações, julgador se vale, na maioria das vezes, de prova indireta e de indícios que lhe são apresentados durante a instrução processual. PROCESSO N. TST-RR-2200-66.2009.5.09.0655 - 2^a Turma."

Para indenização por danos morais tendo como causa de pedir o assédio sexual é incabível a exigência de prova cabal e ocular dos fatos, uma vez que o assédio sexual, por sua natureza, é praticado, estrategicamente, às escondidas. Se houver fortes e diversos indícios apontando para conduta abusiva do ofensor, deixando evidente o constrangimento reiterado sofrido pela vítima, pode-se concluir pela caracterização do assédio sexual, ou seja, a partir da constelação de indícios tem-se por configurada a prática do ilícito e o consequente deferimento do pleito indenizatório (TRT - 3 R.; RO n. 01302-2010-129-03-00-9)

No que concerne ao aventureiro assédio sexual, afirma a apelante que não soa de bom tom, Milton, casado, lhe proferir elogios dizendo que ficava bonita de verde e a convidar para tomar cerveja. No entanto, o fato de "não soar de bom tom, os elogios e convites" não tem condão de caracterizar assédio sexual. (...) Em relação às declarações das testemunhas (...) para além de se consubstanciar em prova unilateral, porquanto não colhidas sob o crivo do contraditório, delas extrai-se que os declarantes souberam dos fatos através da autora Roselene e, assim, dotadas dessa imparcialidade acerca do ocorrido. (TJ-SP - AP n. 0001682-74.2011.8.26.2005).

Assim, a Comissão Disciplinar deve estar atenta às premissas aqui apresentadas para que seja evitado qualquer enfraquecimento probatório que possa resultar em uma condenação indevida, ou num arquivamento prematuro.

Nesses termos, os integrantes das Comissões Disciplinar deverão ficar atentos aos meios de provas e a sua valoração em casos de assédio sexual, pois dificilmente a comprovação da conduta ilícita se dará de forma cabal e direta, mas sim por meio de prova indiciária e por um conjunto probatório diversificado que corroborem o depoimento da vítima.

Estabelecidas as instâncias administrativas adequadas, é importante esclarecer que a denúncia poderá ocorrer de diversas formas e por variados meios de comunicação.

Uma questão que importa ressaltar diz respeito à possibilidade de recebimento de denúncia anônima. Considerando a natureza do assédio e a sua conotação sexual, é fácil vislumbrar hipóteses em que o denunciante – vítima ou testemunha – não pretende se identificar.

Nesse sentido, cabe esclarecer que, embora deva ser recebida com cautelas, a denúncia anônima pode ser aceita como motivadora de instauração de procedimento administrativo disciplinar. Antes disso, contudo, a administração deve realizar atos preliminares de investigação, colhendo dados para a aferição da existência ou não de indícios suficientes de materialidade do ilícito.

Esse é o entendimento firmado no Enunciado CGU n. 03, de 2011 (publicado no DOU de 05/05/2011, Seção 01, pag. 22):

Delação anônima. Instauração. A delação anônima é apta a deflagrar apuração preliminar no âmbito da Administração Pública, devendo ser colhidos outros elementos que a comprovem.

4.3. Da Prescrição

Questão bastante relevante a ser observada nos casos de apuração de condutas caracterizadas como assédio sexual diz respeito à prescrição, que é o prazo que a administração possui para investigar e aplicar a penalidade ao agente que cometer o ilícito. Este prazo é imposto para que os casos de ilícitos sejam apurados em determinado lapso de tempo razoável, impedindo que a administração se estenda demasiadamente nos atos investigativos e de punição.

Essa delimitação de prazo se dá, basicamente, por dois motivos distintos: primeiramente para oferecer segurança jurídica às relações e impedir que sobre o agente permaneça eternamente a possibilidade de apenação; e, em segundo lugar, para impor à autoridade competente a obrigação de que promova de forma célere a apuração e aplicação da sanção, a fim de assegurar a efetividade da medida, evitando que perdure no tempo a sensação de injustiça diante da infração cometida.

A prescrição tem um marco inicial e um final, possui causas de interrupção de sua contagem, e o prazo propriamente dito poderá variar de acordo com a existência ou não de investigação criminal.

Em regra, a contagem do prazo prescricional inicia-se com o conhecimento da irregularidade pela autoridade máxima do órgão ou entidade, ou pela autoridade máxima da repartição onde o servidor faltoso está lotado e cometeu o ato infracional, uma vez que tem poderes para dar andamento ao processo apuratório. Esse entendimento decorre da via hierárquica e, desta forma, a sua ciência já implica a deflagração do lapso prescricional.

Salienta-se que não há exigência de que a ciência das autoridades acima mencionadas ocorra, necessariamente, de forma pessoal, no sentido estrito do termo. É possível que um documento, com o relato das irregularidades cometidas por determinado servidor, seja protocolizado no gabinete da autoridade. Isso já seria suficiente para iniciar a contagem do prazo de prescrição, tendo em vista a presunção de que tal documento chegará às mãos da autoridade competente.

Considera-se instaurado o procedimento disciplinar a partir da publicação da portaria que constitui comissão de sindicância acusatória ou de processo administrativo disciplinar.

Contudo, embora o prazo prescricional tenha início a partir da ciência da autoridade administrativa, ele será interrompido com a instauração de sindicância com contraditório ou de processo administrativo disciplinar, em qualquer de suas modalidades, seja no rito ordinário ou sumário.

Tal entendimento restou consignado no Enunciado CGU n. 01 (DOU de 05/05/2011, Seção 01, p. 22):

Prescrição. Interrupção. O processo administrativo disciplinar e a sindicância acusatória, ambos previstos pela Lei n. 8.112/90, são os únicos procedimentos aptos a interromper o prazo prescricional.

Portanto, o prazo prescricional é interrompido com a publicação da portaria que determina a instauração de procedimento disciplinar com contraditório.

Para o Direito Disciplinar, a interrupção do prazo prescricional significa que tal prazo, que antes da instauração transcorria normalmente, retorna à estaca zero, como se nunca tivesse transcorrido sequer um dia. Além disso, essa interrupção também “congela esse prazo na estaca zero”.

Todavia, o efeito da interrupção do transcurso do lapso prescricional ocorre por prazo determinado. A Lei n. 8.112/1990 tratou do assunto, mas a redação do dispositivo legal relativo à matéria não é suficiente para que se compreenda o tema em sua plenitude. Com efeito, o art. 142, § 3º, possui o seguinte teor:

§3º A abertura de sindicância ou a instauração de processo disciplinar interrompe a prescrição, até a decisão final proferida por autoridade competente.

A leitura isolada do texto legal acima reproduzido conduz ao entendimento de que a interrupção poderia perdurar até a finalização do procedimento. Contudo, já é pacífico nos tribunais e na doutrina que tal fenômeno irá ocorrer por prazo determinado.

A doutrina e a jurisprudência entendem que é razoável o prazo prescricional permanecer “congelado” em seu marco inicial durante o prazo máximo da portaria inaugural, somado ao prazo máximo da portaria de prorrogação e ao tempo dado pela lei para a autoridade julgar o processo. Esta interrupção se justifica no fato de que a administração não poder ser prejudicada pelos prazos prescricionais quando está adotando as providências necessárias para a apuração do ilícito.

O entendimento é, atualmente, o que prevalece no STF e no STJ. Como exemplo, o Acórdão do STF lavrado no Recurso Ordinário em Mandado de Segurança n. 23.436-2/DF, cujo Relator foi o então Ministro Marco Aurélio. De seu voto, destaca-se:

A teor do disposto no artigo 152 da Lei n. 8.112/90, "o prazo para conclusão do processo disciplinar não excederá 60 dias, contados da data de publicação do ato que constituir a comissão, admitida a sua prorrogação por igual prazo, quando as circunstâncias o exigirem. Nota-se já aqui período igual a 120 dias para ter-se a conclusão do processo. A ele deve-se somar o prazo para a autoridade julgadora vir a proferir decisão, ou seja, os 20 dias previstos no artigo 167. Chega-se, assim, ao total de 140 dias, período que encerra, no tempo, a projeção da interrupção prevista no § 3º do artigo 142. Consistência menosprezo ao sistema jurídico pátrio entender-se que, mesmo fixados os prazos para conclusão do processo disciplinar e prolação de decisão, a alcançarem no total 140 dias, tem-se, mesmo assim, o afastamento definitivo da prescrição.

A interrupção deve estender seus efeitos apenas durante o prazo da portaria inaugural (prazo máximo de 30 dias para Sindicância Acusatória e 60 dias para o PAD no rito ordinário), somados aos 30 ou 60 dias da prorrogação do apuratório, conforme o caso, e mais 20 dias para o julgamento, tudo em perfeita sintonia com a Lei n. 8.112/1990.

A Lei n. 8.112/1990, no art. 142, prevê diferentes prazos prescricionais para os vários ilícitos administrativos, podendo-se afirmar que, quanto mais grave a penalidade, maior será o prazo de prescrição:

Art. 142. A ação disciplinar prescreverá:

- I - em 5 (cinco) anos, quanto às infrações puníveis com demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade e destituição de cargo em comissão;
- II - em 2 (dois) anos, quanto à suspensão;
- III - em 180 (cento e oitenta) dias, quanto à advertência.

A lei determina a aplicação dos prazos penais aos ilícitos administrativos, caso as infrações também de se configurem crime. É o que estabelece o §2º do referido art. 142:

§ 2º Os prazos de prescrição previstos na lei penal aplicam-se às infrações disciplinares capituladas também como crime.

Tendo isso em conta, é necessário aferir se os fatos constantes dos autos revelam conduta que, a par de reprovável sob a perspectiva administrativa, configura-se ou não também como ilícito penal.

Nesse sentido, por força do disposto acima, nas hipóteses em que as infrações disciplinares também forem capituladas como crime, há a necessidade de avaliar-se o decurso do prazo prescricional penal para fins de exercício da pretensão punitiva pela administração.

O entendimento atual da Advocacia-Geral da União, no Parecer n. JL 06 de 10/11/2020 é no sentido de que não há necessidade de aguardar a apuração criminal, pois, são esferas distintas entre si a administrativa e a penal.

A fim de melhor visualização, vide o julgamento do Plenário do STF - Supremo Tribunal Federal:

ADMINISTRATIVO E ILÍCITO PENAL. INSTÂNCIA ADMINISTRATIVA: AUTONOMIA. PRESCRIÇÃO: Lei 8.112/90, art. 142.I - Ilícito administrativo que constitui, também, ilícito penal: o ato de demissão, após procedimento administrativo regular, não depende da conclusão da ação penal instaurada contra o servidor por crime contra a administração pública, tendo em vista a autonomia das instâncias. (...)III. - Na hipótese de a infração disciplinar constituir também crime, os prazos de prescrição previstos na lei penal têm aplicação: Lei 8.112/90, art. 142, § 2º. Inocorrência de prescrição, no caso. (...)MS 23242/SÃO PAULO. Relator(a): Min. CARLOS VELLOSO. Julgamento: 10/04/2002. Órgão Julgador: Tribunal Pleno. Publicação: DJ 17-05-2002 PP-00059.

Assim, nos casos em que haja indícios de que o ilícito administrativo também configure crime, a prescrição a ser adotada é aquela estipulada nos arts. 109 a 111, todos do Código Penal, de acordo com a pena máxima do crime:

Art. 109. A prescrição, antes de transitar em julgado a sentença final, salvo o disposto no § 1º do art. 110 deste Código, regula-se pelo máximo da pena privativa de liberdade cominada ao crime, verificando-se: (Redação dada pela Lei n. 12.234, de 2010).

- I - em vinte anos, se o máximo da pena é superior a doze;
- II - em dezesseis anos, se o máximo da pena é superior a oito anos e não excede a doze;
- III - em doze anos, se o máximo da pena é superior a quatro anos e não excede a oito;
- IV - em oito anos, se o máximo da pena é superior a dois anos e não excede a quatro;
- V - em quatro anos, se o máximo da pena é igual a um ano ou, sendo superior, não excede a dois;
- VI - em 3 (três) anos, se o máximo da pena é inferior a 1 (um) ano.

Art. 110. A prescrição depois de transitar em julgado a sentença condenatória regula-se pela pena aplicada e verifica-se nos prazos fixados no artigo anterior, os quais se aumentam de um terço, se o condenado é reincidente. § 1º A prescrição, depois da sentença condenatória com trânsito em julgado para a acusação ou depois de improvido seu recurso, regula-se pela pena aplicada, não podendo, em nenhuma hipótese, ter por termo inicial data anterior à da denúncia ou queixa.

Art. 111. A prescrição, antes de transitar em julgado a sentença final, começa a correr: (...)

V - nos crimes contra a dignidade sexual de crianças e adolescentes, previstos neste Código ou em legislação especial, da data em que a vítima completar 18 (dezoito) anos, salvo se a esse tempo já houver sido proposta a ação penal.

Advista-se: para que a contagem da prescrição administrativa seja orientada pela legislação penal, é dispensável que o fato em questão esteja sob investigação criminal, conforme o entendimento firmado no Parecer Vinculante da Advocacia Geral da União n. JL 6, de 10/11/2020.

De toda forma, uma vez constatada a existência de indícios de materialidade de que um ilícito administrativo também configure ilícito penal, é recomendável que o fato seja reportado à Procuradoria Jurídica junto à Instituição, a fim de que seja realizada a notícia crime para a autoridade competente.

Uma questão importante diz respeito à **apuração de fatos prescritos**. Sabe-se que a prescrição é hipótese de extinção da pretensão punitiva da administração pública na esfera disciplinar, de modo que importa verificar se o fenômeno prescricional se deu antes da instauração do processo disciplinar ou no curso dele.

Caso se identifique a prescrição anteriormente à instauração do PAD, deve a autoridade instauradora avaliar a conveniência e interesse da administração em apurar os fatos, observando o disposto no Enunciado CGU n. 4:

PREScriÇÃO. INSTAURAÇÃO. A administração pública pode, motivadamente, deixar de deflagrar procedimento disciplinar, caso verifique a ocorrência de prescrição antes da sua instauração, devendo ponderar a utilidade e a importância de se decidir pela instauração em cada caso.

Por outro lado, caso seja observada durante o transcurso do processo disciplinar, de modo a impedir a aplicação da pena, pode a autoridade instauradora decidir pelo arquivamento do processo.

No que respeita ocorrência da prescrição ao final da fase instrutória o Manual de Processo Administrativo Disciplinar da Corregedoria-Geral da União²¹ destaca que, *já realizado grande parte do dispêndio de recursos humanos e materiais, não se justifica a adoção de qualquer outra medida que não seja a conclusão regular do processo disciplinar, com a conclusão das fases de inquérito administrativo e julgamento.*

²¹ Disponível em: <https://encurtador.com.br/OclqK>, p. 382.

5. CONSEQUÊNCIAS PARA A VÍTIMA E INSTITUIÇÕES

A tutela do ordenamento jurídico, quanto aos direitos violados a partir das práticas de assédio sexual encontra fundamento na gravidade dos efeitos causados por esses atos, que atentam não só contra a liberdade sexual da vítima, mas também contra a dignidade da pessoa humana.

A vítima de assédio sexual pode sofrer um comprometimento permanente da saúde físico-psíquica em função da pressão psicológica sofrida e da violência vivida. Esse comprometimento pode ser verificado por meio de diversos sintomas, como redução da autoestima, depressão, possíveis distúrbios de ansiedade, diminuição da capacidade de produção, mudança de comportamento, com tendência à reprodução da violência, distúrbios digestivos, aumento da pressão arterial, tremores, palpitação, falta de concentração, irritabilidade, dificuldade nos relacionamentos interpessoais, sentimento de vergonha, de auto isolamento, de introjeção da culpa, mediante questionamento da própria conduta.

A submissão da vítima à violência, ainda que ocorra de forma velada, fragiliza a sua autonomia, que se vê compelida a se submeter aos atos perpetrados pelo assediador. Essa autonomia revela-se ainda mais vulnerável quando o assédio sexual ocorre no âmbito de instituições públicas de ensino. A vulnerabilidade que se constrói pelo entendimento que são locais aos quais as vítimas precisam comparecer com frequência, não podendo se afastar daquele ambiente hostil; espaços que, por isso mesmo, deveriam dispor de segurança e conforto consoante as relações neles mantidas.

Mas não é só a vítima que adoece; o assédio sexual também provoca efeitos danosos às instituições em que ocorrem. A prática de assédio sexual dentro de instituições, quando não tratada adequadamente, pode criar um ambiente hostil e inadequado ao desenvolvimento das habilidades dos indivíduos que nele atuam, com efeitos negativos no processo de aprendizado dos alunos, assim como na redução da produtividade e do nível de criatividade de servidores, empregados terceirizadas e estagiários.

A falta de segurança e respeito nas relações interpessoais, aliada à eventual ausência de comprometimento das autoridades para banir a prática do assédio sexual, repele a necessária confiança que deve existir especialmente no ambiente acadêmico, sendo, inclusive, **fator de evasão escolar**, além de aumentar as doenças profissionais, acidentes de trabalho, danos a equipamentos e a constante alteração de lotação ou posto de trabalho.

Além dos inegáveis prejuízos ao ambiente organizacional, o assédio constitui risco à imagem e reputação, comprometendo a confiança da sociedade em relação à capacidade da instituição em cumprir sua missão institucional. Por isso, é necessário estabelecer procedimentos claros e exequíveis para prevenção, detecção e punição de atos que configurem irregularidades e desvios de conduta, conforme o Decreto n. 9.203/2017, que dispõe sobre a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e o Decreto n. 12.122/2024, que institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

6. IDENTIFICANDO SITUAÇÕES DE ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DAS AUTARQUIAS E FUNDAÇÕES PÚBLICAS FEDERAIS PARA PREVENIR E ENFRENTAR

O enfrentamento do assédio sexual no ambiente público requer a compreensão do fenômeno para permitir a identificação **do que constitui ou não a prática de assédio**. O esclarecimento sobre o conceito, a identificação dos elementos que constituem a conduta e a compreensão das consequências jurídicas para o agressor são essenciais para prevenir e combater o assédio sexual.

Essa compreensão é relevante para evitar possíveis injustiças e repercussões negativas para o denunciado, muitas vezes irreversíveis, diante de denúncias de condutas que não constituem assédio sexual. A título de exemplo, a paquera (compreendida como tentativa de namoro) no ambiente organizacional, ainda que seja inapropriada, não constitui assédio sexual. Até mesmo investidas sexuais, quando não repelidas pelo destinatário, não configuram assédio.

Portanto, com o objetivo de esclarecer todos esses aspectos, seguem depoimentos de casos reais de assédio sexual no ambiente da administração pública federal como meio de auxiliar a compreensão do tema:

Caso 1

Sou aluna do Ensino Médio, sempre que nós entrávamos em sala de aula, o professor pedia um beijo para todas as alunas. Quando ele me encontrava nos corredores, ele sempre me pedia um abraço e falava o quanto estava linda naquele dia. No início, eu não sabia o que eu sentia ao certo... se eu ficava feliz com o elogio ou se eu ficava incomodada... Depois de um tempo, o professor começou a me seguir no Instagram: curtia e comentava todas as minhas fotos, sempre com comentários que elogiavam minha aparência. Quando ele me encontrava no pátio da escola, sentada na mesa com os meus amigos, fazia questão de se sentar também. E, com o tempo, passou a pedir não mais apenas um abraço, começou a me chamar pra sentar no colo dele. Comecei a achar que as coisas estavam passando dos limites e a me sentir invadida, desrespeitada. Por causa dessas atitudes do professor, meus “amigos” ficavam rindo, fazendo chacota e me chamando de a “queridinha” do professor... Eu não me sentia bem com a situação. Apenas uma das minhas amigas me apoiava e dizia que aquilo não era certo e que tudo bem eu me sentir incomodada. Ela dizia que eu deveria falar pra ele parar, mas eu tinha muito medo. Ele era professor de uma

matéria muito difícil, na qual eu tirava notas muito ruins e ele sempre tirava todas as minhas dúvidas... não queria que ele parasse de me ajudar. Um dia, ele passou a mão em mim... desceu pela minha cintura... cheguei em casa chorando e contei para os meus pais... contei tudo! Minha mãe reclamou na coordenação, mas não permitiu que eu continuasse a assistir aulas na instituição e me mudou de colégio. Ela me fez bloquear o professor no Instagram e apagar minha conta na rede social. Depois disso, me tornei introvertida, tenho medo de me aproximar das pessoas... professores e até garotos... acho que eles podem me desrespeitar a qualquer momento. Ainda não me sinto pronta para lidar com isso. Roteiro: Verônica Gomes (baseados em fatos reais)

Caso 2

Sempre desejei passar para o curso de Direito numa instituição pública de ensino, com muito esforço obtive sucesso! Durante o primeiro ano me senti completamente realizado, estudava muito, tinha notas excelentes, meu desempenho sempre estava entre os primeiros da turma. No segundo ano, no entanto, nossa turma começou a ter aula com um professor... Ele, “por brincadeira”, tinha o costume de apalpar os órgãos genitais dos alunos, inclusive os meus... Via a reação dos meus colegas pra saber se apenas eu me sentia constrangido daquela forma, se outras pessoas lidavam com a situação melhor do que eu. O incômodo era visível em alguns, mas ninguém falava nada, afinal, era “apenas uma brincadeira”. Até o dia em que não consegui mais aguentar sozinho. Comuniquei à Coordenação do curso o que estava acontecendo e à minha família. Ao invés de apoio, tive muitas decepções... Na universidade, a Coordenação da instituição não tomou nenhuma providência, apenas comunicou o professor sobre a denúncia e, a partir desse momento, eu e os demais alunos passamos a ter os nossos celulares monitorados pelo professor, que nos obrigava a sempre colocá-los sobre a mesa durante toda a aula. Já em casa, meu pai me perguntou por que eu permiti que isso acontece. Nunca me senti tão culpado na vida... Em pouco tempo, comecei a sentir ansiedade e uma tristeza profunda, me sentia muito abatido, não tinha vontade de fazer mais nada... Desisti do curso. Desistir de tudo... Tentei o suicídio. Minha mãe procurou ajuda profissional para que eu conseguisse superar tudo isso... Atualmente, estou em tratamento médico e psicológico e tento seguir em frente, com o pensamento de que um dia tudo isso vai passar.

Roteiro: Verônica Gomes (Inspirado em fatos reais)

Caso 3

O que eu vou contar agora aconteceu por três vezes. Eu estava no banheiro do trabalho quando um funcionário entrou e me abordou perguntando se tinha mais alguém. Estranhei aquela pergunta, mas respondi que não. De repente, ele seguiu me perguntando se eu gostava de dinheiro, se eu estava precisando de algo. Eu era estagiário e minha família não tinha muitas condições. Ele sabia que eu precisava de dinheiro. Até imaginei que ele fosse falar de outra possibilidade de estágio, fazer alguma oferta profissional. E então ele me perguntou se eu queria ganhar um dinheiro em troca de favores sexuais. Eu levei um susto, com o teor da proposta, com uma abordagem tão direta. Pra completar, ele falava e vinha se aproximando de mim. Como se ele achasse que, pela necessidade, eu não teria como negar. Era nojento, ele vinha na minha direção e começava a apalpar sua parte genital, como se quisesse consumar a proposta ali mesmo, naquele momento. Na primeira vez, que aconteceu, eu apenas saí correndo, acho que por isso ele insistiu a segunda vez. Passei dias pensando naquilo, evitava encontrar com ele de toda forma no trabalho. Porém, ele me seguiu no banheiro por uma segunda vez. Nesse momento, eu consegui confrontá-lo, falar

que aquilo era absurdo, que eu jamais faria isso, que era uma vergonha o que ele estava fazendo. Ele pareceu desconcertado, ficou calado de cabeça baixa. Achei que depois dessa situação, ele ia parar. Por um mês eu consegui ter tranquilidade no meu local de estágio. Porém, depois aconteceu novamente, ele disse que sentia uma atração muito forte por mim e que não conseguia se conter. Implorou para que eu pensasse com carinho na proposta. Dei um empurrão nele e saí gritando que eu ia contar pra todo mundo o que estava acontecendo. Por isso, eu decidi falar, porque sabia que aquilo não ia parar se eu não falasse.

Caso 4

Eu era subordinada a ele. Lembro-me bem como, às vezes, era necessário ir à sua sala para encaminharmos questões de trabalho. Eu apresentava as demandas e ele parecia disperso, falava insinuações, demonstrava que queria comigo mais do que um relacionamento profissional. Eu fechava o semblante, pedia para focarmos no trabalho, dizia que aquela fala era inapropriada. Ele apenas sorria. Eu sentia como se ele não considerasse a minha fala. Ele até mudava de assunto, mas me olhava de modo que me incomodava, tentava tocar o meu braço enquanto discutíamos as questões. Foi terrível quando tivemos que realizar uma viagem a trabalho. Ele passou dias insistindo para que dividíssemos o mesmo quarto de hotel, “como amigos”, mas como confiaria diante de tantas investidas? Tive medo. Certa vez, ele sugeriu que fizéssemos a reunião de trabalho na minha casa, porque poderíamos conversar com mais tranquilidade e eu nem precisaria comparecer ao meu ambiente profissional. A cada proposta eu tinha crises de ansiedade, medo, repugnância. Não conseguia mais lidar com toda aquela situação. Até o dia em que eu decidi denunciar.

Da leitura dos casos é possível observar a presença de todos os elementos necessários para a caracterização do assédio sexual.

7. MEIOS DE PREVENÇÃO

É inegável que a ação célere da administração diante de casos de assédio sexual nas Instituições contribui para o estabelecimento da segurança no ambiente organizacional, propiciando às vítimas e à comunidade em geral um senso de justiça diante da aplicação das penalidades administrativas. Contudo, sem sombra de dúvidas, é possível afirmar que a atuação

preventiva das Instituições no combate ao assédio é a forma ideal de enfrentar esse mal. Mas quais seriam os meios mais eficazes de prevenção ao assédio sexual?

Primeiramente, destaca-se que o assédio e a discriminação constituem riscos de imagem e reputação, comprometendo a confiança da comunidade em relação à capacidade das autarquias e fundações em cumprir sua missão institucional. É necessário estabelecer procedimentos claros e exequíveis para prevenção, detecção e punição de atos que configurem irregularidades e desvios de conduta, conforme Decreto n. 9.203/2017.

Desse modo, é imperioso que a administração pública estabeleça uma **política institucional de enfrentamento do assédio sexual**, adequando-se às disposições do Decreto n. 12.122/2024, priorizando uma ampla conscientização no ambiente organizacional, a fim de alertar possíveis assediadores acerca das consequências de seus atos, bem como demonstrando às vítimas que aquelas condutas não são toleradas pela administração.

A política institucional de combate ao assédio sexual deve ser formalizada por meio de sua previsão no Plano de Integridade da entidade e pode ser viabilizada por diversas vertentes, como a disponibilização de uma instância administrativa para acolher denúncias; a inclusão de medidas de prevenção do assédio sexual no código de ética do servidor; e o oferecimento de informações sobre o assédio sexual por meio de capacitação permanente da comunidade, especialmente dos servidores integrantes de comissão processante.

As autarquias e fundações públicas deverão criar ou fortalecer **instâncias administrativas** para acolher denúncias, com vistas a ampliar a rede de proteção às vítimas de assédio sexual. Assim, além de um canal de denúncias que preserve a identidade do denunciante, é importante que o setor responsável esteja ciente dos procedimentos a serem adotados frente à existência de denúncia, que vão desde o encaminhamento célere à corregedoria ou órgão similar, até a adoção de medidas de proteção e amparo às vítimas.

A previsão específica no **código de ética do servidor de medidas de prevenção do assédio sexual** é mais uma medida a ser adotada institucionalmente, atraindo também para as comissões de ética a atribuição do combate ao assédio.

A adoção de **medidas cautelares administrativas** visando à proteção da vítima, além de assegurar a sua integridade física e psíquica, pode impedir que novos assédios venham a ocorrer.

Ademais, considerando-se que a eventual aplicação de penalidade contra o assediador demanda prazos legalmente estabelecidos, tais medidas são necessárias para garantir a integridade física e psíquica da vítima durante esse lapso temporal. Como exemplo, pode-se citar a alteração de lotação, alteração de turma, correção de prova por outro professor, entre outras medidas.

A Lei n. 8.112/1990 prevê a possibilidade de afastamento cautelar de servidor que possa vir a influir na apuração de irregularidade:

Art. 147. Como medida cautelar e a fim de que o servidor não venha a influir na apuração da irregularidade, a autoridade instauradora do processo disciplinar poderá determinar o seu afastamento do exercício do cargo, pelo prazo de até 60 (sessenta) dias, sem prejuízo da remuneração.

Parágrafo único. O afastamento poderá ser prorrogado por igual prazo, findo o qual cessarão os seus efeitos, ainda que não concluído o processo.

Assim, os Gestores devem ficar atentos ao ambiente organizacional, observando eventuais **mudanças de comportamento**, e adotando as medidas necessárias para a apuração das causas destas mudanças.

Uma vez verificada a existência do assédio, é fundamental **apurar e punir as violações denunciadas de maneira célere e eficaz**, a fim de restabelecer a segurança ao ambiente da instituição.

Por fim, um dos instrumentos mais eficazes para o combate à prática do assédio sexual, é a ampla oferta de **informação sobre o tema**, por meio de campanhas educativas e da formação de servidores responsáveis pelo recebimento e apuração das denúncias.

8. DAS RESOLUÇÕES APROVADAS NO ÂMBITO DE AUTARQUIAS E FUNDAÇÕES FEDERAIS PARA A PREVENÇÃO E O COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL

Felizmente, a administração pública federal, especialmente as universidades e as instituições federais de ensino, conscientizou-se da importância do tema e criou políticas de combate e prevenção ao assédio sexual por meio de Resoluções.

Tais resoluções trazem diretrizes gerais a serem seguidas pela comunidade no ambiente institucional e no seu cotidiano, além de buscar implementar ferramentas de enfrentamento e encaminhamento adequado quando de ações que configuram assédio, na busca por um ambiente que contribua para o desenvolvimento físico, emocional e social da instituição.

Neste sentido, temos conhecimento das seguintes resoluções publicadas:

Resolução n. 42, de 27/10/2020, do Conselho Superior do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS);

Resolução n. 3/2022, do Colegiado Pleno do Conselho Universitário da Universidade Federal de Campina Grande (UFCG). Grifou-se.

Ambos os instrumentos trazem conceitos de assédio sexual, bem como mecanismos de acolhimento, prevenção e resolução nos temas referentes ao assédio. A título de exemplo, apresentamos a definição ao assédio sexual dada pela Resolução n. 42, de 27/10/2020 do Conselho Superior do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS):

Art. 3º Segundo a Política de Prevenção de Combate ao Assédio e à Violência do IFRS, entende- se por (...)

III - Assédio sexual: todo comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger alguém, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Merece destaque na Resolução n. 03/2022 do Colegiado Pleno do Conselho Universitário da Universidade Federal de Campina Grande (UFCG) a previsão, no art. 16 de instituição de uma Comissão Permanente de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e a Todas as Formas de Discriminação. Esta comissão é composta por servidores, estudantes e terceirizados e possui como atribuições, dentre outras, fazer recomendações e solicitar providências às direções dos órgãos, aos gestores das unidades organizacionais e aos profissionais da rede de apoio, tais como:

- a) apuração de notícias de assédio;
- b) proteção das pessoas envolvidas;

- c) preservação das provas;
- d) garantia da lisura e do sigilo das apurações;
- e) promoção de alterações funcionais temporárias até o desfecho da situação;
- f) mudanças de métodos e processos na organização do trabalho e do ensino;
- g) melhorias das condições de trabalho, de ensino e de aprendizagem;
- h) aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas;
- i) ações de capacitação e acompanhamento de gestores e servidores;
- j) realização de campanha institucional de informação e orientação;
- k) revisão de estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que possam configurar assédio moral organizacional;
- l) celebração de termos de cooperação técnico-científica para estudo, prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual;

VIII – articular-se com entidades públicas ou privadas que tenham objetivos idênticos aos da Comissão.

Observa-se que a temática vem ocupando cada dia mais espaço dentro das discussões sobre integridade nas autarquias e fundações federais, por meio da criação de políticas de combate e prevenção ao assédio que estabelecem mecanismos seguros e múltiplos de denúncia e fornecem meios para o acolhimento, suporte e acompanhamento das vítimas.

Registra-se que no relatório “Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho”²², a Organização Internacional do Trabalho (OIT) estudou e compilou dados de mais de 80 países, destacou, entre as medidas de prevenção, a adoção de uma política sobre assédio sexual, com apresentação de direitos e obrigações dos trabalhadores e das empresas e a formação obrigatória sobre o tema.

9. CANAIS DE DENÚNCIA

O principal canal de denúncia de casos de assédio sexual no âmbito do serviço público federal é a plataforma Fala.BR, acessando a opção “denúncia” disponível no endereço eletrônico <https://falabr.cgu.gov.br>.

Embora as denúncias devam ser, preferencialmente, formalizadas eletronicamente, por meio da Plataforma Fala.BR, poderão ser formalizados por outra via. Nesta hipótese, as manifestações recebidas em outros meios divulgados pela unidade de ouvidoria serão digitalizadas e inseridas imediatamente na plataforma Fala.BR ou, no caso das manifestações colhidas verbalmente, deverão ser reduzidas a termo e inseridas no referido sistema²³.

Destaca-se que o assédio poderá ser noticiado por qualquer pessoa que se perceba alvo da violência, assim como por qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio.

A vítima de assédio sexual pode, ainda, denunciar o agressor na Delegacia Especializada no Atendimento à Mulher (DEAM) de seu estado ou, noticiar o fato à Polícia Federal, caso a infração penal tenha sido praticada por servidor de instituição

²² Disponível em: <https://shre.ink/D2MM>.

²³ BRASIL. CGU. Portaria n. 581, de 9 de março de 2021.

federal no exercício de suas atribuições funcionais.

O Governo Federal também dispõe do serviço Central de Atendimento à Mulher – Ligue 180, canal que registra, encaminha denúncias de violência contra a mulher aos órgãos competentes.

CONCLUSÃO

Observa-se com perplexidade o aumento significativo de denúncias de casos de assédio sexual em ambientes institucionais. Se, por um lado, essa constatação traz um sentimento de justiça, por outro, provoca profundas reflexões sobre a necessidade de as organizações enfrentarem internamente a questão do assédio sexual, possibilitando a compreensão do fenômeno por seus colaboradores, disponibilizando canais de denúncia e, principalmente, ter uma equipe preparada para o acolhimento das vítimas.

A partir dessa ideia, o presente estudo se propôs a instrumentalizar minimamente a reflexão sobre essa temática, de modo a permitir que se estabeleça um ambiente mais seguro e digno para todos, nas autarquias e fundações públicas.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. AGU. **Parecer JL - 06, de 10 de novembro de 2020.**
- BRASIL. AGU. **Parecer GM-1, de 15 de março de 2000.**
- BRASIL. AGU. **Parecer GQ 177, de 30 de outubro de 1998.**
- BRASIL. AGU. **Parecer Vinculante GQ – 184.**
- BRASIL. AGU/PGF. **Portaria PGF n. 20, de 22 de junho de 2022.**
- BRASIL. **Anuário Brasileiro de Segurança Pública.** Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2020.
- BRASIL.. CGU. **Instrução Normativa n. 14, de 14 de novembro de 2018.**
- BRASIL. CGU. **Manual de Processo Administrativo Disciplinar da Consultoria Geral da União,** 2022.
- BRASIL. CGU. **Portaria n. 581, de 9 de março de 2021.**
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.**
- BRASIL. **Decreto n. 9.203, de 22 de novembro de 2017.**
- BRASIL. **Decreto Legislativo n. 107, de 1995.** Belém do Pará.
- BRASIL. **Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940.** Código Penal.
- BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943.** Consolidação das Leis do Trabalho.
- BRASIL. UFCG. **Resolução n. 03/2022 do Colegiado Pleno do Conselho Universitário.** Universidade Federal de Campina Grande.
- BRASIL. IFRS. **Resolução n. 042, de 27 de outubro de 2020 do Conselho Superior.** Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul.

BRASIL. **Lei 8.069, de 13 de julho de 1990.** Estatuto da Criança e do Adolescente.

BRASIL. **Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990.**

BRASIL. **Lei n. 8.429, de 2 de junho de 1992.**

BRASIL. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Código Civil.

BRASIL. **Lei n. 13.718, de 24 de setembro de 2018.**

BRASIL. **Lei n. 14.230, de 25 de outubro de 2021.**

BRASIL. SERVIÇOS E INFORMAÇOES. **Denunciar e buscar ajuda a vítimas de violência contra mulheres (Ligue 180).** Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/servicos/denunciar-e-buscar-ajuda-a-vitimas-de-violencia-contra-mulheres>

CARVALHO, Antonio Carlos Alencar. **Manual de Processo Administrativo Disciplinar e Sindicância: À luz da jurisprudência dos tribunais e da casuística da Administração Pública.** 4. ed. rev. atual. e aum. Belo Horizonte: Fórum, 2014.

ENUNCIADOS CGU. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/33975>.

GRECO, Rogério. **Teoria da vontade: dolo seria tão somente a vontade livre e consciente de querer praticar a infração.** Curso de Direito Penal Parte Geral.

LIPPmann, Ernesto. **Assédio Sexual nas relações de trabalho.** 2^a Ed. LTr, 2004.

MUÑOZ CONDE, Francisco. **Derecho Penal: parte especial,** 15 ed. Valencia: Tirant lo Blanch, 2004.

Norma Técnica. **Padronização das Delegacias Especializadas de Atendimento às Mulheres – DEAMs.**

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL. **Conférence internationale du Travail. Commission normative: violence et harcèlement dans le monde du travail 2019** (n. 190).

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O assédio Sexual na relação de emprego.** São Paulo: Ltr, 2001.

PAROSKI, Mauro Vasni. **Dano Moral e sua Reparação no Direito do Trabalho,** Juruá Editora, 2007.

PESQUISA DATA FOLHA. **A vitimização de Mulheres no Brasil**. 2021. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2021/06/relatorio-visivel-e-invisivel-3ed-2021-v3.pdf>.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. 7ª edição. Saraiva Jur. 2020. p 933.

REINACH, Sofia. **Anuário Brasileiro de Segurança Pública**. 2020.

Relatório da Conferência Internacional do Trabalho de 2018. **Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho**. Disponível em: https://www.tst.jus.br/documents/1199940/1321373/Violencia_Assedio_Relatorio_V1.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **Assédio Sexual e dano moral nas relações do trabalho**. III Ciclo de Estudos de Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: IBCB-Instituto Brasileiro de Ciências Bancária, 1997.

SOBRINHO, José Wilson. **Assédio Sexual e justa causa**. Repertório IOB de Jurisprudência, n. 4/96.

SÍTIOS ELETRÔNICOS CONSULTADOS

Advocacia-Geral da União www.agu.gov.br

Controladoria-Geral da União www.cgu.gov.br

Superior Tribunal de Justiça www.stj.jus.br

Supremo Tribunal Federal www.stf.jus.br

Tribunal de Justiça de São Paulo www.tjsp.jus.br

Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região www.trt3.jus.br

Tribunal Superior do Trabalho www.tst.jus.br

Procuradoria-Geral
Federal

