



## CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

### NOTA TÉCNICA Nº 3285/2023/CGUNE/DICOR/CRG

#### PROCESSO N° 00190.108994/2023-16

INTERESSADO: Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (SISCOR)

#### 1. ASSUNTO

1.1. Enquadramento disciplinar das condutas de cunho sexual.

#### 2. REFERÊNCIAS

2.1. Guia Lilás – Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Controladoria-Geral da União.

2.2. Parecer nº 0015/2023/CONSUNIAO/CGU/AGU.

2.3. Estudo Temático – ASSÉDIO SEXUAL: Tratamento correcional do assédio sexual no âmbito do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (SISCOR). Controladoria-Geral da União.

#### 3. SUMÁRIO EXECUTIVO

3.1. Em março de 2023, a Controladoria-Geral da União (CGU) editou o *Guia Lilás – Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal*, documento que, "buscando ser prático, [...] traz conceitos e exemplos de atos, gestos, atitudes e falas que podem ser entendidos como atos de assédio moral ou sexual ou, ainda, de discriminação no contexto das relações de trabalho no Governo Federal, compilando entendimentos construídos em esforços prévios de trazer o panorama do assédio e seus desdobramentos no ambiente do setor público federal", apontando também "orientações para prevenção, assistência e denúncia, entre outras informações úteis para o enfrentamento dessas práticas abusivas".

3.2. O Guia define, em linhas gerais, o assédio sexual com sendo "*um comportamento ou atitude de teor íntimo e sexual, considerado desagradável, ofensivo e impertinente pela vítima*", caracterizando-se "*pelo não consentimento da pessoa assediada*". Nesse contexto, apresentam-se exemplos de condutas capazes de configurar assédio sexual, *verbis* (p. 14):

##### Exemplos de condutas de assédio sexual

- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Contato físico não desejado;
- Solicitação de favores sexuais;
- Convites impertinentes;
- Pressão para participar de “encontros” e saídas;
- Exibicionismo;
- Criação de um ambiente pornográfico;
- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- Promessas de tratamento diferenciado;
- Chantagem para permanência ou promoção no emprego;
- Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego;
- Perturbação e ofensas;
- Comentários e observações insinuantes e comprometedoras sobre a aparência física ou sobre a personalidade da pessoa assediada;
- Contato físico não solicitado e além do formal, com intimidade não construída, como toques, beijos, carícias, tapas e abraços; e
- Insistência em qualquer um dos comportamentos anteriores, especialmente se houver uma relação de hierarquia ou diferença de gênero.

3.3. Tal documento "*integra o Plano de Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à*

*Discriminação no Poder Executivo Federal, coordenada pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos*", que compõe uma série de esforços coordenados do Poder Público federal no sentido da "intensificação de ações de promoção da integridade no serviço público, apoiando valores positivos de conduta, na linha do que dispõe a Convenção nº 190 da Organização Interacional do Trabalho (OIT) e a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE, 2017)", tudo isso objetivando o "restabelecimento da confiança da sociedade no Estado".

3.4. Na mesma linha, a Advocacia-Geral da União empreendeu diversas ações voltadas à orientação para prevenção e combate ao assédio sexual na Administração Pública Federal, que culminaram com a elaboração do Parecer nº 0015/2023/CONSUNIAO/CGU/AGU, ao qual, nos termos do art. 40, § 1º, da Lei Complementar nº 73, de 1993, foi atribuída força vinculante por meio de Despacho do Presidente da República, publicado no Diário Oficial da União de 6 de setembro de 2023. O referido parecer foi assim ementado:

**DIREITO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR. ASSÉDIO SEXUAL E DEMAIS CONDUTAS QUE VIOLAM A DIGNIDADE SEXUAL. FIXAÇÃO DE PENA DE DEMISSÃO.**

3.5. A densa manifestação tece diversas considerações importantes sobre o tema, de modo a sustentar as seguintes conclusões:

65. As condutas ofensivas à dignidade sexual, praticadas no ambiente de trabalho ou que guardem alguma relação com o serviço, são puníveis com pena de demissão, nos termos dos artigo 132, XIII c/c 117, inciso IX e do artigo 132, inciso V, da Lei n. 8.112/1990.

66. Configura o tipo administrativo do artigo 117, IX, da Lei n. 8.112/1990, a conduta do agente tendente a obter algum proveito de natureza sexual, por meio de interações não consentidas, indesejadas, inaceitáveis, impróprias ou ofensivas para o destinatário e que guarde relação com o exercício irregular dos poderes ou prerrogativas do cargo ou função. Não é necessário que haja superioridade hierárquica em relação à vítima, mas o cargo deve exercer um papel relevante na dinâmica da ofensa.

67. Configura o tipo administrativo do artigo 132, V, a incontinência pública ou a conduta escandalosa do servidor, que ofende de forma gravíssima a moralidade administrativa. Enquadram-se nessa hipótese as condutas descritas no Título VI - Dos crimes contra a dignidade sexual, do Código Penal, bem como todas as condutas de natureza sexual que sejam, ou venham a ser, tipificadas pelas demais leis penais. Se o Direito Penal, que é a resposta última do Estado, criminaliza determinada conduta por considerá-la ofensiva à dignidade sexual, significa que ela é, consequentemente, escandalosa, nos termos do artigo 132, V, da Lei n. 8.112/1990.

3.6. Transcrevem-se, ainda, outros trechos relevantes para a compreensão das conclusões:

49. Se a norma disciplinar, contudo, não alude especificamente a nenhum tipo de comportamento de natureza sexual, mas pune a utilização do cargo para obtenção de vantagens indevidas, assim como a incontinência pública e as condutas escandalosas, são os elementos descriptivos desses comportamentos que vão interessar, em última análise, para a correta aplicação da norma administrativa disciplinar.

50. Desse modo, devem as autoridades administrativas verificar, no comportamento do servidor sob exame, a existência dos elementos descriptivos das condutas previstas nos artigos 117, inciso IX e 132, inciso V. São esses elementos que irão determinar a lícitude ou ilicitude da conduta, bem como a penalidade a ser aplicada.

[...]

53. [A respeito do enquadramento da conduta no art. 117, IX, da Lei nº 8.112] O valimento do cargo, portanto, é elemento central na configuração do tipo disciplinar. A conduta do agente deve, de alguma forma, guardar relação com o exercício irregular dos poderes ou prerrogativas do cargo ou função. Não é necessário que haja superioridade hierárquica em relação à vítima, mas o cargo deve exercer um papel relevante na dinâmica da ofensa.

54. Enquadra-se nesse dispositivo a conduta descrita no crime de assédio sexual, do artigo 216-A, do Código Penal. A diferença fundamental é que, para a configuração do tipo penal em questão, a hierarquia ou a ascendência funcional é elemento essencial. No caso do valimento do cargo, não é necessário que uma delas esteja presente.

55. É possível imaginar outras hipóteses em que o agente se utiliza de seu cargo ou função para atingir a dignidade sexual de outra pessoa. Por exemplo, chantageando alguém com a possível divulgação de informação que ele obteve no exercício do cargo ou da função. Ou o servidor que tem acesso às câmeras de segurança e as utiliza para gravar os corpos das vítimas, com o objetivo de se satisfazer sexualmente.

56. Não é necessário que o agente tenha êxito em obter a vantagem sexual perseguida. Basta que ele se tenha utilizado do cargo na tentativa de obter algum benefício de natureza sexual. Trata-se de um ilícito de mera conduta, não sendo necessária a consumação do ato ou da interação sexual para surgir a necessidade de punição. Desnecessária, de igual modo, a reiteração. É suficiente um único ato indesejado, inaceitável, impróprio ou ofensivo para o destinatário, que ultrapasse as balizas de um simples elogio, social e culturalmente aceitável, e desde que fique clara a utilização indevida do cargo para esse fim.

[...]

61. [A respeito do enquadramento da conduta no art. 117, IX, da Lei nº 8.112] Nesse caso, não é necessária a utilização do cargo. Desde que a conduta ofenda a moralidade - e a moralidade administrativa em especial - com tal gravidade que a conduta se mostre escandalosa.

62. Enquadram-se nessa hipótese, indubitavelmente, todas as condutas descritas no Título VI - Dos crimes contra a dignidade sexual, do Código Penal. Se uma conduta de natureza sexual apresenta o mais alto grau de reprovabilidade social, a ponto de ser tipificada penalmente, é evidente que a sua consumação ofende a moralidade administrativa de maneira grave e, portanto, escandalosa, nos termos do artigo 132, V, da Lei n. 8.112/1990.

63. Reafirma-se, no ponto, a independência das instâncias administrativa e penal. A configuração da conduta administrativamente escandalosa, na hipótese do parágrafo anterior, independe da persecução criminal. Suficiente que o ato descrito, em tese, em um daqueles tipos penais, corresponda à conduta do agente, conforme verificado pela autoridade administrativa, para a instauração do procedimento disciplinar e aplicação da penalidade cabível.

64. Mesmo condutas não tipificadas penalmente podem ser consideradas escandalosas. Para tanto, devem apresentar um elevado grau de reprovabilidade social, ofendendo gravemente a moralidade administrativa. Nesses casos, entretanto, recomenda-se cautela ainda maior na apuração dos fatos, de modo a demonstrar em que medida a conduta analisada se mostra, de fato, escandalosa ou se enquadraria como incontinência pública, para os fins de determinar a aplicação da pena de demissão.

3.7. Diante do cotejo das análises mencionadas acima, remanesce ainda sem resposta uma questão relevante, do ponto de vista disciplinar: qual tratamento deve ser dispensado à prática de condutas sexuais impróprias que, embora contribuam para a deterioração do ambiente de trabalho e por isso mesmo mereçam atenção e sancionamento disciplinar, não violam bens jurídicos com gravidade suficiente para serem enquadradas em infrações disciplinares graves, como "valimento do cargo" (art. 117, IX, da Lei nº 8.112, de 1990) ou "conduta escandalosa" (art. 132, V, da Lei nº 8.112, de 1990)?

3.8. Em outras palavras: como enquadrar, no campo disciplinar, a responsabilização por condutas impróprias de conotação sexual que, embora inadequadas, não envolvam a busca pela obtenção de uma vantagem, não estejam enquadradas no código penal ou que não atinjam grau de reprovabilidade social suficiente para impor a demissão do serviço público?

3.9. Em razão dessa complexidade interpretativa observada na análise de orientações sobre o tema, esta Coordenação-Geral de Uniformização de Entendimentos da Corregedoria-Geral da União (CGUNE/CRG) vem propor orientações gerais para o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (SISCOR), com o intuito de oferecer complementação aos dois documentos acima mencionados, especialmente apresentando detalhamentos em relação ao enquadramento disciplinar de condutas impróprias de conteúdo sexual praticadas com repercussão sobre o exercício de funções públicas.

3.10. Vale, ainda, destacar que as orientações aqui veiculadas referem-se apenas ao tratamento da matéria em relação aos servidores estatutários regidos pela Lei nº 8.112, de 1990, tendo em vista ser este o enfoque do Parecer nº 0015/2023/CONSUNIAO/CGU/AGU.

#### 4. ANÁLISE

4.1. Qualquer conduta sexual imprópria deve ser repelida do ambiente de trabalho – seja ela classificada, ou não, como assédio sexual propriamente dito. De fato, é inegável que a prática de condutas inadequadas de teor sexual, por parte de qualquer agente público, no exercício de suas funções ou com repercussão sobre ela ou sobre outros agentes, contribui em grande medida para a deterioração do ambiente de trabalho, distanciando a administração pública do objetivo de preservar um ambiente laboral seguro, digno e íntegro e da missão de efetivar o "*direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio*" (Preâmbulo da Convenção nº 190 da OIT).

4.2. Ocorre que a expressão "*condutas de conteúdo sexual*" engloba uma gama muito variada de comportamentos, podendo ser utilizada para se referir a qualquer conduta indevida de teor sexual, não

consentida, praticada no exercício da função ou a pretexto dela, que contribua, mesmo que de forma leve, para a deterioração do ambiente de trabalho; esta conceituação, que vai muito além da perspectiva estritamente criminal, abrange desde condutas muito graves (atos libidinosos não consentidos, importunação sexual no ambiente de trabalho, etc.), até condutas de baixo ou médio grau de reprovabilidade social (piadas ou conversas indesejáveis de conteúdo sexual, por exemplo<sup>[1]</sup>) que tenham potencial para causar prejuízos às relações de trabalho e à manutenção de um ambiente laboral saudável e íntegro.

4.3. A partir desse cenário, percebe-se que o conjunto de condutas sexuais impróprias a serem combatidas pela Administração Pública engloba desde infrações disciplinares graves, puníveis com sanções expulsivas (demissão, destituição de cargo em comissão ou cassação de aposentadoria), até infrações de menor reprovabilidade, às quais a lei comina penalidades de advertência ou suspensão.

4.4. Nesse sentido, transcreve-se esclarecedor trecho do mencionado Guia Lilás, a respeito do enquadramento disciplinar de tais condutas (p. 16, destacou-se):

#### **Responsabilização da pessoa que assedia**

A pessoa que assedia pode ser responsabilizada tanto na esfera administrativa quanto na esfera penal ou cível.

Na esfera administrativa/disciplinar, o assédio sexual pode configurar a conduta de "valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública" ou "incontinência pública e conduta escandalosa" (art. 117, IX, e art. 132, V, da Lei nº 8.112/1990), infrações graves que resultam na aplicação da penalidade de demissão.

Destaca-se que importunações e atos impróprios que não configurem assédio sexual podem caracterizar violação aos deveres de "tratar com urbanidade as pessoas" e de "manter conduta compatível com a moralidade administrativa", previstos no art. 116, IX e XI, da Lei nº 8.112/90, infrações de natureza leve, que, dependendo das circunstâncias do caso, pode gerar penas de advertência ou até mesmo de suspensão.

Para os servidores abrangidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o assédio sexual no ambiente de trabalho pode ser considerado falta grave, podendo resultar na pena de demissão por justa causa.

4.5. Em razão disso, percebe-se, no âmbito do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (SISCOR), a existência de importantes variações no enquadramento das condutas de conotação sexual, que implicam divergências relevantes quanto à sanção aplicada. Esse diagnóstico é corroborado pelos dados apresentados no "*Estudo Temático – ASSÉDIO SEXUAL: Tratamento correccional do assédio sexual no âmbito do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (SISCOR)*"<sup>[2]</sup> (p. 13-15, destacou-se):

Na Lei nº 8.112/90, o assédio sexual não está expressamente previsto como ilícito disciplinar. Nada obstante, tal conduta pode configurar afronta aos deveres funcionais da moralidade administrativa (artigo 116, inciso IX) e o de tratar com urbanidade as pessoas (artigo 116, inciso XI), dentre outros, podendo, ainda, configurar hipótese de demissão por improbidade administrativa (artigo 132, inciso IV), incontinência pública e conduta escandalosa (artigo 132, inciso V) e ofensa física no serviço (artigo 132, inciso VII). (p. 6)

[...]

O assédio sexual não está expressamente previsto como ilícito disciplinar na Lei nº 8.112/90, o que, em última instância, dificulta sua identificação e seu enquadramento legal.

Isso se reflete na diversidade de tipologias associadas ao ilícito, tendo sido identificados mais de 18 (dezoito) dispositivos legais distintos no âmbito do presente estudo. (p. 13-14)

[...]

Considerando-se os cinco primeiros enquadramentos da tabela acima, vemos que dois deles se referem à inobservância de deveres funcionais (artigo 116, incisos III e IX da Lei nº 8.112/90), os quais, juntos, perfazem 33,3% do percentual de incidência verificado.

Porém, cabe observar que os outros três enquadramentos (artigo 117, inciso IX, e artigo 132, incisos IV e V), que constituem hipóteses passíveis de demissão e demais penas expulsivas, contabilizaram 32,8% das ocorrências, o que sugere um possível recrudescimento na punição dos agentes assediadores. (p. 15)

4.6. Ocorre, todavia, que o Parecer Vinculante nº 0015/2023/CONSUNIAO/CGU/AGU apenas se ateve a prescrever o tratamento disciplinar a ser conferido às condutas impróprias de natureza sexual passíveis de serem tipificadas como infrações graves, enquadradadas nos ilícitos disciplinares para os quais

se prevê a aplicação de penalidades expulsivas, nada dizendo sobre os casos de natureza sexual que não chegam a violar a dignidade sexual de alguém, mas ocasionam inconveniência e algum grau de constrangimento aos agentes públicos atingidos pelo comportamento inadequado.

4.7. Isso não significa, de modo algum, que as situações de menor gravidade devam escapar à atuação disciplinar. Pelo contrário, condutas sexuais impróprias, ainda que baixo ou médio grau de reprovabilidade social, devem, obrigatoriamente, ser objeto de atenção, tanto por parte da gestão dos órgãos e entidades públicos, como de suas respectivas esferas correcionais. Afinal, ignorar a ocorrência dessas condutas ou não dar a elas a devida atenção, por meio de protocolos de prevenção, enfrentamento e responsabilização, pode acarretar seu agravamento ao longo do tempo, fazendo com que condutas impróprias de menor reprovabilidade transformem-se em graves problemas para a integridade do ambiente de trabalho e passem a causar severos danos às pessoas inseridas nesse ambiente. Nesse contexto, a leniência com condutas em tese menos reprováveis pode até mesmo contribuir, facilitar ou estimular a prática de condutas graves de assédio que atinjam em grande medida a dignidade, a intimidade, a privacidade, a honra e a liberdade sexual de outro agente público ou de usuário de serviço público.

4.8. Tal constatação decorre do caráter cílico do assédio sexual, que tende, a partir de uma situação destensionada, a passar por uma etapa de agravamento da tensão, até chegar ao grau máximo de tensão, com a consumação de condutas gravemente ofensivas à dignidade. Esse "ciclo do assédio" é bem representado na imagem a seguir, veiculada em material didático disponibilizado pela advogada Mayra Cotta, em curso proferido nesta Controladoria-Geral da União, no mês de maio de 2023:



4.9. Esse caráter cílico do assédio reforça a necessidade de que situações de menor reprovabilidade sejam desde logo combatidas, de modo a se evitar o aumento progressivo da tensão e, de consequência, o alcance de situações de extrema gravidade.

4.10. Entretanto, é necessário se valer de balizas objetivas e precisas quando da análise do tema, para que se evite incorrer em dois erros graves, os quais a atividade correcional está permanentemente sujeita a cometer: i) de um lado, tem-se o risco de punir com sanções mais brandas (advertência ou suspensão) condutas gravosas que violem frontalmente a dignidade das vítimas; ou ii) de outro, tem-se o risco de punir com sancionamento máximo (penalidades expulsivas) condutas não caracterizadas por especial gravidade, as quais, embora gerem desconforto ou inconveniência no ambiente de trabalho ou de prestação de serviço público, não violam bens jurídicos mais sensíveis, não causando danos significativos à dignidade sexual, honra ou intimidade das pessoas por elas atingidas.

4.11. Para tanto, importante se guiar por parâmetros minimamente objetivos e precisos para a exata compreensão da natureza da conduta (sempre, repita-se, destacando-se a necessidade de extremo zelo e cuidado na apreciação dos fatos, para que cada conduta seja avaliada diante dos elementos do caso concreto, sobretudo à luz do impacto causado às vítimas, devendo-se evitar proceder a categorizações abstratas das condutas; necessário, portanto, abster-se da tentativa de buscar definir, prévia e abstratamente, qual conduta seria leve e qual seria grave).

4.12. Nesse intento de se buscar parâmetros minimamente precisos para a compreensão da situação, na análise concreta da conduta imprópria de teor sexual pode-se utilizar como inspiração o seguinte quadro, retirado do mesmo material didático acima mencionado, e adaptado do trabalho de

## AVALIAÇÃO DE CONDUTAS PROBLEMÁTICAS

A avaliação de uma conduta inadequada depende do contexto em que ela acontece, do histórico de relacionamento entre os envolvidos e da combinação entre o tom do que é dito e das ações não-verbais.



Adaptado de: Kathleen Kelley Reardon para Harvard Business Review, 2018. "It's not always clear what constitutes sexual harassment. Use this tool to navigate gray areas."

4.13. Entretanto, ressalte-se pela terceira vez: mesmo condutas abstratamente consideradas de baixo ou médio grau de reprovabilidade têm potencial para resultar em danos irreparáveis à saúde mental, psicológica e sexual das vítimas, razão pela qual se repete o destaque quanto à necessidade de extremo zelo e cuidado na apreciação dos fatos, para que cada conduta seja avaliada diante dos elementos do caso concreto, sobretudo à luz do impacto causado às vítimas, devendo-se evitar proceder a categorizações abstratas das condutas, não sendo correto buscar definir, prévia e abstratamente, qual conduta seria leve e qual seria grave. O diagrama acima exposto serve **apenas de ponto de partida e orientação para a análise**, cuja essência depende necessariamente da análise dos elementos presentes em cada caso concreto.

4.14. E, a partir de toda a análise acima empreendida, apresenta-se a seguinte sugestão para o tratamento disciplinar das condutas sexuais impróprias praticadas no ambiente de trabalho ou que tenham repercussão sobre ele ou sobre outros agentes públicos: para fins de tipificação de infrações disciplinares, propõe-se, nos termos do Parecer nº 0015/2023/CONSUNIAO/CGU/AGU, uniformizar-se o entendimento no sentido de utilizar a expressão "assédio sexual" apenas em referência às condutas de natureza sexual, não consentidas, que tenham como efeito causar constrangimento e prejuízo a bens jurídicos relevantes, tais como a dignidade, a intimidade, a privacidade, a honra e a liberdade sexual de outro agente público ou de usuário de serviço público. Daí decorre que, configurado o assédio sexual nesta perspectiva, impõe-se o enquadramento da conduta como infração disciplinar grave (art. 117, IX – Valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública – ou art. 132, V – Incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição), em face das quais se obriga a autoridade competente à aplicação de penalidade expulsiva, sem qualquer margem de discricionariedade para dosimetria diversa.

4.15. Sobre a capitulação específica da conduta em análise, o mencionado Estudo Temático da CGU oferece importantes subsídios doutrinários, complementares àqueles já destacados no Parecer nº 0015/2023/CONSUNIAO/CGU/AGU, transcritos nos itens 3.5 e 3.6, *supra*, conforme se verifica no seguinte trecho (p. 5 – destacou-se):

A doutrina distingue dois tipos de assédio sexual: assédio por chantagem e assédio por intimidação.

Assédio sexual por chantagem ou quid pro quo é o que ocorre quando há a exigência de uma conduta sexual, em troca de benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho.

Assédio sexual por intimidação ou ambiental é o que ocorre quando há provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho, com o objetivo de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, de intimidação ou humilhação.

4.16. Nesse contexto, pode-se associar o chamado assédio sexual por chantagem à tipologia de "valimento do cargo" (art. 117, IX), e o assédio sexual por intimidação ou ambiental à "incontinência pública e conduta escandalosa" (art. 132, V), na linha do que já foi bem desenvolvido e explicado no citado Parecer Vinculante.

4.17. Por outro lado, recomenda-se a utilização apenas da expressão "outras condutas de conotação sexual" para os demais casos de condutas de médio ou baixo grau de reprovabilidade, desagradáveis e prejudiciais ao ambiente de trabalho, mas que não configuram grave ofensa à moralidade administrativa nem afronta direta aos bens jurídicos mencionados no parágrafo anterior – as quais poderão configurar infrações disciplinares leves ou intermediárias, sujeitas às penalidades de advertência ou suspensão.

4.18. Assim, na linha dos argumentos até aqui levantados e para fins de padronização, sugere-se a adoção das seguintes nomenclaturas:

- a) "condutas de conotação sexual", expressão genérica que se refere tanto ao "assédio sexual" como às condutas de menor grau de reprovabilidade – trata-se de gênero que engloba as duas espécies de condutas descritas nos itens a seguir;
- b) "assédio sexual", expressão destinada a representar condutas graves, de maior grau de reprovabilidade, que devem necessariamente resultar na aplicação de penalidades expulsivas; e
- c) "outras condutas de conotação sexual", expressão representativa de condutas de médio ou baixo grau de reprovabilidade, passíveis de sancionamento com as penas de advertência ou suspensão.

4.19. Nesse cenário, sugere-se o seguinte escalonamento quanto ao enquadramento disciplinar das condutas analisadas na presente manifestação:

Condutas de conotação sexual	Gradação da conduta	Enquadramento	Consequência (atuação recomendada para a Administração Pública)
	Situações de baixa ou média reprovabilidade social, não atentatórias à liberdade sexual ou à dignidade do ofendido	Violação aos deveres previstos no art. 116, incisos III, IX e XI (sem prejuízo de possíveis outros enquadramentos, a depender do caso concreto)	Aplicação de sanção disciplinar de advertência ou suspensão até 90 dias
	Assédio sexual (Parecer nº 0015/2023/CONSUNIAO/CGU/AGU): 1) Valimento do cargo para obtenção de vantagem sexual; 2) Todas as condutas descritas no Título VI do Código Penal - Dos crimes contra a dignidade sexual; 3) Situações de elevado grau de reprovabilidade social, que ofendem gravemente a moralidade administrativa.	Art. 117, IX e 132, V (quando presentes os elementos caracterizadores de cada tipo, nos termos do mencionado Parecer)	Aplicação de sanção disciplinar expulsiva

4.20. Sugere-se, também, de consequência, a adoção das medidas necessárias para adequar à presente sugestão as nomenclaturas adotadas nos sistemas correcionais existentes no âmbito do SISCOR (notadamente, o Sistema E-Pad e o Banco de Sanções).

## 5. CONCLUSÃO

5.1. Diante de todo o exposto, apresentam-se as seguintes conclusões:

- a) A atividade correcional deve voltar suas atenções e sua atuação no sentido de prevenir e combater qualquer conduta imprópria de teor sexual, não consentida, praticada no exercício da função ou a pretexto dela, que contribua, mesmo que de forma leve, para a deterioração do ambiente de trabalho, abrangendo em tal escopo desde condutas graves (estupro, importunação sexual, contato físico íntimo indesejado, etc.) até condutas de baixo ou médio grau de reprovabilidade (piadas ou conversas indesejáveis de conteúdo sexual) que tenham potencial para causar prejuízos às relações de trabalho e à manutenção de um ambiente laboral saudável e íntegro, desde que não configurem utilização do cargo para obtenção de vantagem sexual;

- b) Para fins de tipificação de infrações disciplinares, propõe-se utilizar a expressão "assédio sexual" apenas na perspectiva tratada no Parecer Vinculante nº 0015/2023/CONSUNIAO/CGU/AGU, referindo-se somente às condutas de natureza sexual, não consentidas, que impliquem utilização do cargo para obtenção de vantagem sexual ou tenham como efeito causar constrangimento e prejuízo a bens jurídicos relevantes, tais como a dignidade, a intimidade, a privacidade, a honra e a liberdade sexual de outro agente público ou de usuário de serviço público. Daí decorre que, configurado o assédio sexual nesta perspectiva, impõe-se o enquadramento da conduta como infração disciplinar grave (art. 117, IX – *Valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública* – ou art. 132, V – *Incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição*), em face das quais se obriga a autoridade competente à aplicação de penalidade expulsiva, sem qualquer margem de discricionariedade para dosimetria diversa;
- c) Propõe-se, por outro lado, a utilização da expressão "outras condutas de conotação sexual" para os demais casos de condutas menos gravosas, desagradáveis e prejudiciais ao ambiente de trabalho, as quais poderão configurar infrações disciplinares leves ou intermediárias, sujeitas às penalidades de advertência ou suspensão.
- d) Para todos os casos, sugere-se utilizar a expressão genérica "condutas de conotação sexual", como gênero que compreende as espécies "assédio sexual" e "outras condutas de conotação sexual".

## 5.2.

À consideração do Coordenador-Geral de Uniformização de Entendimentos.

[1] Não se ignora, neste ponto, que mesmo condutas abstratamente consideradas "mais leves" têm potencial para resultar em danos irreparáveis à saúde mental, psicológica e sexual das vítimas, razão pela qual se destaca a necessidade de extremo zelo e cuidado na apreciação dos fatos, para que cada conduta seja avaliada diante dos elementos do caso concreto, sobretudo à luz do impacto causado às vítimas, devendo-se evitar proceder a categorizações abstratas das condutas, definindo-se, previamente, qual conduta seria leve e qual seria grave.

[2] Miada, Sandra Yumi. Controladoria-Geral da União: Brasília, outubro de 2023



Documento assinado eletronicamente por **JOSE TRINDADE MONTEIRO NETO, Auditor Federal de Finanças e Controle**, em 16/10/2023, às 22:54, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.

A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://super.cgu.gov.br/conferir> informando o código verificador 2980925 e o código CRC 9A358CF2