



CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

NOTA TÉCNICA Nº 93/2024/CGUNE/DICOR/CRG

PROCESSO Nº 00190.100264/2024-58

INTERESSADO: SISTEMA DE CORREIÇÃO DO PODER EXECUTIVO FEDERAL (SISCOR)

1. ASSUNTO

1.1. Enquadramento disciplinar do assédio moral e da discriminação em ambiente laboral.

2. REFERÊNCIAS

2.1. Referência 1.

2.2. Referência 2.

2.3. Referência 3.

3. SUMÁRIO EXECUTIVO

3.1. Trata-se de processo autuado com vistas à produção de nota técnica que contenha orientação para o SISCOR a respeito de como realizar o enquadramento disciplinar (tipificação) de condutas referidas, em linguagem comum, sob a alcunha de "assédio moral" e "discriminação".

4. ANÁLISE

4.1. Considerações iniciais

4.1.1. 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".

4.1.2. Tal documento compõe um cenário de grande esforço institucional voltado à prevenção e ao enfrentamento dos assédios moral e sexual e da discriminação no âmbito do serviço público federal, especialmente, no que interessa a esta Corregedoria-Geral da União, no âmbito disciplinar/correcional.

4.1.3. Em relação ao enquadramento disciplinar do assédio sexual, tais esforços resultaram na edição de dois documentos relevantes para delimitar as balizas sobre o tema: o *Parecer nº JM - 03*, de 4 de setembro de 2023, produzido pela Advocacia-Geral da União (Parecer nº 0015/2023/CONSUNIAO/CGU/AGU) e aprovado por despacho do Presidente da República que o tornou vinculante para toda a Administração Pública Federal; e a *Nota Técnica nº 3285/2023/CGUNE/DICOR/CRG*, aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 11 de dezembro de 2023^[1]. Tais documentos buscaram lançar luz sobre os questionamentos a respeito de *qual tratamento disciplinar deve ser conferido ao assédio sexual, praticado por servidor público federal, no seu exercício profissional ou a ele relacionado e qual o enquadramento disciplinar a ser dado a outras condutas impróprias de conotação sexual, não enquadradas propriamente no conceito de assédio sexual proposto pela AGU*, e, ao menos em princípio, pacificaram orientações seguras para a atuação das unidades correcionais na investigação e no processamento de condutas sexuais impróprias, conferindo maior segurança jurídica à matéria.

4.1.4. Entretanto, é necessário fazer o mesmo em relação aos outros dois conceitos envolvidos nos esforços de prevenção e enfrentamento, conferindo ao tratamento disciplinar do assédio moral e da discriminação a mesma estabilidade e segurança jurídica alcançadas em relação ao tratamento do assédio sexual. Em face disso, o objetivo da presente manifestação é fornecer ao Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (SISCOR) esclarecimentos sobre o tratamento disciplinar a ser conferido ao assédio moral e à discriminação, praticados por servidor público estatutário, no exercício da função pública ou com repercussões sobre ela.

4.2. Ausência de tipificação expressa de assédio moral na Lei nº 8.112

4.2.1. Assim como ocorre com o assédio sexual, não há na Lei nº 8.112, de 1990 (Estatuto dos Servidores Públicos Civis da União) tipificação expressa para o assédio moral. Na época de promulgação dessa lei, "questões relacionadas à saúde mental, à salubridade do ambiente de trabalho, à liberdade e à dignidade sexual dos indivíduos não estavam na primeira página da pauta de preocupações". De fato, "a Convenção n. 190, da Organização Internacional do Trabalho, firmada apenas em 2001, foi o primeiro tratado internacional a reconhecer o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo violência e assédio com base em gênero", razão pela qual "não surpreende [...] a ausência de menção expressa a temas relacionados à prevenção e repressão do assédio e da violência - para além da violência física propriamente dita - no ambiente de trabalho, no capítulo da Lei n. 8.112/1990 dedicado a tratar das questões disciplinares"^[2].

4.2.2. É certo que o silêncio do legislador jamais foi, é ou poderá ser considerado óbice para a apuração e punição disciplinares de condutas ofensivas, perpetradas por agente público contra a dignidade de outros agentes públicos ou colaboradores e dos usuários de serviços públicos. Ocorre, todavia, que tal silêncio legislativo acabou por ocasionar um cenário de grande indefinição, incerteza e insegurança jurídica no enquadramento legal e na definição da sanção aplicável aos comportamentos considerados como assédio moral.

4.2.3. Tal contexto foi bem apresentado no "*Estudo Temático – ASSÉDIO MORAL: Tratamento correcional do assédio moral no âmbito do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (SISCOR)*"^[3], que, analisando amostra de 115 processos disciplinares que tramitaram no SISCOR relativos ao tema, identificou ao menos 13 (treze) enquadramentos legais distintos nos processos envolvendo casos de assédio moral. Eis o diagnóstico, *in verbis*:

Abre-se aqui um parêntese para explicar que o interesse no enquadramento legal da conduta deve-se ao fato de que a Lei nº 8.112/90 não prevê expressamente o assédio moral como infração disciplinar.

Nesse contexto, a conduta caracterizadora do assédio acaba sendo amoldada a outros tipos normativos, sendo passível de reprimenda, a depender da situação, em decorrência de inobservância de dever funcional capitulado nos incisos IX e XI do artigo 11612, afronta às proibições dos incisos V, IX, XVII do artigo 117 ou até mesmo o cometimento de conduta enquadrada nos incisos IV, V, VII do artigo 132, todos da Lei nº 8.112/90.

[...]

Conforme mencionado, o assédio moral não está expressamente previsto como ilícito disciplinar na Lei nº 8.112/90, o que acaba dificultando sua identificação e enquadramento legal. Desta forma, a conduta do agente infrator acaba sendo amoldada, a depender da situação, como inobservância de deveres funcionais, prática de condutas proibidas ou até improbidade administrativa. Na CLT, de forma análoga, também inexistente previsão específica de punição para a prática do assédio moral.

Considerando esse contexto, não é de se estranhar o fato de terem sido identificados ao menos 13 enquadramentos legais distintos nos processos envolvendo casos de assédio. Segue a tabela contendo a relação completa das capitulações legais encontradas no âmbito da pesquisa:

ENQUADRAMENTO LEGAL	Nº DE OCORRÊNCIAS	PERCENTUAL (%)
Violação ao Art.116, IX da Lei nº 8.112/90	6	8,2
Art.117, V da Lei nº 8.112/90	6	8,2
Violação ao Art.116, III da Lei nº 8.112/90	4	5,5
Violação ao Art.116, XI da Lei nº 8.112/90	4	5,5
Violação ao Art.116, II da Lei nº 8.112/90	3	4,1
Violação ao Art.116, IV da Lei nº 8.112/90	3	4,1
Violação ao Art.116, I da Lei nº 8.112/90	1	1,4
Violação ao Art.116, V da Lei nº 8.112/90	1	1,4
Violação ao Art.116, XII da Lei nº 8.112/90	1	1,4
Art.117, IX da Lei nº 8.112/90	1	1,4
Art. 482, b da CLT	1	1,4
Art. 482, j da CLT	1	1,4
Outros	41	56
Total	73	100%

4.2.4. E essa incerteza não se manifesta apenas na diversidade de enquadramentos, refletindo-se também no baixo índice de sancionamento nos processos instaurados (o que, obviamente, pode ter outras causas concorrentes) e na heterogeneidade das sanções aplicadas nos casos que resultaram em punição:

Dos 115 processos de assédio selecionados, verificou-se que somente 32 resultaram na aplicação de algum tipo de penalidade disciplinar, o que representa apenas 27,8% do universo de processos analisados.

[...]

Tomando por base o período compreendido entre os anos de 2020 e 2022, temos que a média percentual de processos do SISCOR com ao menos uma apenação é de 63,8%.

[...]

Logo, pode-se concluir que o percentual de processos de assédio moral que resultaram em ao menos uma apenação (27,8%) está bem abaixo da média percentual de punição verificada para o SISCOR (63,8%) no período considerado.

Em contrapartida, o percentual de arquivamento se revelou bastante expressivo: 72 ocorrências em números absolutos, o que representa 62,6% do quantitativo de processos.

4.2.5. Especificamente quanto ao enquadramento da conduta analisada como ato de Improbidade Administrativa, conforme apontado no estudo, importa elucidar que predominava, até 2021, o entendimento de que "o assédio moral também pode[ria] configurar ato de improbidade administrativa, pois o ato do servidor público, ao agir deliberadamente em prejuízo de alguém, se enquadraria na conduta prevista no art. 11, caput, da Lei de Improbidade Administrativa, em razão do abuso de poder, desvio de finalidade, ofensa ao princípio da moralidade administrativa"³. Entretanto, com as alterações promovidas na Lei nº 8.429, de 1992, pela Lei nº 14.230, de 2021 – notadamente a transformação em taxativo do rol de condutas previstos no citado art. 11 e a exclusão, de tal artigo, do inciso que tipificada como ato de improbidade a conduta de "praticar ato visando fim proibido em lei ou regulamento" – passou a ser juridicamente inviável seguir tipificando o assédio moral como ato de improbidade.

4.2.6. Imperativo, portanto, enfrentar a ausência de tipificação expressa e buscar-se uma estabilidade na definição das condutas enquadradas como assédio moral no âmbito da Administração Pública. Uma primeira fonte de inspiração é o conceito de assédio moral extraído da doutrina e de outras fontes normativas do ordenamento jurídico brasileiro.

4.3. Conceito de assédio moral extraído de outras normas jurídicas e da doutrina

4.3.1. Mesmo no campo doutrinário, não é fácil encontrar um conceito pacífico para o assédio moral. De fato, "a literatura especializada não é uníssona quanto à definição de assédio moral, o que pode ser identificado a partir da diversidade conceitual do fenômeno em diversos países, instituições e organizações", como identificado por Brochado e Porto em artigo recentemente publicado, no qual se monta um panorama da legislação brasileira sobre o tema^[4]. Entretanto, é possível extrair dos inúmeros estudos sobre a matéria alguns elementos comuns, que necessariamente compõem o conceito de assédio moral. Um bom resumo é apresentado no citado artigo:

Assediar significa insistir, reiterar, persistir na conduta, tornando a vida profissional da pessoa impraticável. Entretanto, seu significado não se restringe à prática reincidente cronologicamente. A conduta pode não ser repetitiva, mas o efeito produzido pode ser de tal maneira danoso, que equivale à reiteração inicialmente configuradora do assédio. [...] Quanto às classificações existentes, o assédio moral pode ser vertical, do superior para o subordinado; ascendente, do subordinado contra o chefe; e horizontal (ou paritário): a agressão praticada por um colega de trabalho do mesmo nível do que a vítima, inclusive por fofocas. [...] O assédio moral em suas diversas formas, do ponto de vista do direito, é sempre e indiscutivelmente um atentado contra o valor guia dos direitos fundamentais: a dignidade humana. [...] Ocorre que este é um conceito indeterminado de difícil densificação, o que dificulta detectar, na prática, quais atitudes são em preendidas com o propósito de violar essa condição da pessoa, sendo a dignidade reconhecida como fonte de irradiação de todos os direitos.

4.3.2. Também é possível encontrar em outras normas do ordenamento jurídico subsídios importantes para uma conceituação minimamente precisa desse tipo de assédio. Veja-se, por exemplo, o que diz o art. 34, § 2º, I, do Estatuto da Advocacia (Lei nº 8.906, de 1994), que, a partir das recentes alterações promovidas pela Lei nº 14.612, de 2023, passou a definir assédio moral como "a conduta praticada no exercício profissional ou em razão dele, por meio da repetição deliberada de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham o estagiário, o advogado ou qualquer outro profissional que esteja prestando seus serviços a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-los das suas funções ou de desestabilizá-los emocionalmente, deteriorando o ambiente profissional" (destacou-se).

4.3.3. Já a Resolução nº 351/2020, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), com redação dada pela recente Resolução nº 518/2023, apresenta a seguinte definição: *"violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, independentemente de intencionalidade, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, podendo se caracterizar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de causar sofrimento, dano físico ou psicológico"* (destacou-se).

4.3.4. A Convenção nº 190 da OIT, marco na atuação visando à efetivação do *"direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio"* (trecho do Preâmbulo) traz à luz a ideia de que *"o termo 'violência e assédio' no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero"*. Note-se, neste ponto, que a definição da OIT, acompanhada pela doutrina especializada, não condiciona a caracterização do tipo infracional à habitualidade de condutas, embora a repetição prolongada de comportamentos hostis seja uma característica marcante dos atos de assédio moral – pois é através do comportamento habitual do ofensor que o ambiente laboral tona-se inóspito ao ofendido a ponto de que este sinta-se minimizado, ofendido ou exposto a situações vexatórias desarrazoadas. Vejamos que não é o comportamento do assediador que necessariamente precisa ser repetido para a caracterização do assédio moral, mas sim as consequências, os reflexos, do ato praticado. Nesse sentido, leciona o *Guia de Orientações sobre Assédio moral e Discriminação no Ambiente de Trabalho*, do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios (TJDFT)^[5]:

"O assédio moral pode ser definido como um conjunto de comportamentos hostis, repetitivos e prolongados que, articulados, se configuram como armadilhas. Estas são elaboradas intencionalmente com a finalidade de minimizar os espaços de ação, pressionando a pessoa de tal maneira que se torna insustentável a sua permanência num projeto, num setor ou na empresa, podendo levar a pedidos de afastamentos, transferências ou desligamento, com possíveis repercussões para sua saúde e para sua vida, profissional e social."

4.3.5. A Nota Técnica PGT/GE nº 01/2022^[6] acrescenta à discussão importante conceituação sobre assédio moral organizacional – *"O assédio moral organizacional consiste em atos hostis, ainda que seja único, e/ou omissão ou omissões abusivas, praticados por qualquer modo, inclusive virtual, que extrapolem o poder diretivo na relação de trabalho, inseridos na política de gestão de pessoas, ou não rechaçados ou fiscalizados pela referida política. São atos e/ou omissões violadores da honra e da dignidade dos sujeitos atingidos pelo assédio"*).

4.3.6. Em termos legais, uma boa referência para a conceituação de assédio moral é a Lei Complementar Estadual nº 116/2011, de Minas Gerais, segundo a qual *"considera-se assédio moral [...] a conduta de agente público que tenha por objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho de outro agente público, atentar contra seus direitos ou sua dignidade, comprometer sua saúde física ou mental ou seu desenvolvimento profissional"*. Os Estados do Amazonas^[7], do Mato Grosso^[8], da Paraíba^[9], de Rondônia^[10], de Pernambuco^[11] e de Sergipe^[12] também possuem definições úteis em sua respectiva legislação.

4.3.7. Também se podem buscar subsídios para a definição de assédio moral nos inúmeros projetos de lei que tramitam sobre o tema, nas duas Casas do Congresso Nacional, tais como o PL 2766/2023.

4.3.8. De todos os conceitos e definições analisados, podem-se extrair três elementos minimamente estáveis, que devem necessariamente ser verificados para constatar-se a ocorrência efetiva de assédio moral. Primeiramente, trata-se de uma **ação ou de um conjunto de ações**, de conduta(s) comissiva(s) – com a ressalva do assédio moral organizacional, também caracterizado a partir de omissões, como transcrito no item 4.3.5 –, **normalmente reiteradas**, mas sem prejuízo de que condutas isoladas muito ofensivas, humilhantes ou degradantes também possam ser colocadas como tal.

4.3.9. O segundo elemento caracterizador do assédio moral é a **ofensa à dignidade de alguém**, agente público (subordinado ou não do responsável pela conduta) ou colaborador da Administração Pública (como é o caso de funcionários ou funcionárias terceirizadas, por exemplo). Note-se que, para a configuração do assédio, é necessário apenas o efeito de ofensa à dignidade, não sendo essencial para a configuração do tipo infracional o dolo específico de ofender a dignidade de alguém. Entretanto, esse dolo específico da conduta (intenção de humilhar, atingir a dignidade da vítima), embora não seja essencial para a conceituação do assédio, assume papel determinante na apuração da gravidade da conduta.

4.3.10. Por fim, o terceiro elemento caracterizador do assédio moral é o **efeito** (mais uma vez, valem as considerações sobre dolo específico tecidas no item 4.3.9) **de degradação do ambiente ou das relações de trabalho**, o que inevitavelmente gera consequências danosas ao desenvolvimento profissional da vítima, à qualidade de vida no trabalho das pessoas que exercem suas funções no ambiente deteriorado e, por consequência, à qualidade do serviço público prestado.

4.3.11. Também são úteis à delimitação do conceito ora em análise os contrapontos feitos pela doutrina e bem sintetizados no Relatório *Levantamento do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual*, do Tribunal de Contas da União^[13], no qual se anota que *"Também é importante entender que os conflitos e pequenos atritos fazem parte da relação humana e nem todo conflito existente é assédio moral. Por isso, esses autores indicam quatro situações que não se configuram como assédio, que são: condições inadequadas de trabalho, desde que não seja direcionado a apenas um grupo, mas sim em virtude de carência de recursos; cobranças de trabalho; situações pontuais isoladas, mesmo que seja um comportamento que, se realizado com habitualidade, possa ser configurado assédio; e situações conflituosas, desde que tratadas com diálogo"*.

4.3.12. Em linha similar, os já mencionados *Guia Lilás*, da CGU, e *Guia de Orientações sobre Assédio moral e Discriminação no Ambiente de Trabalho*, do TJDFT, e a Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral, do Tribunal Superior do Trabalho^[14] fazem importantes menções para o auxílio na caracterização do assédio moral – a iniciar por dizer o que não é assédio moral, e pontuam de modo assertivo no sentido de que situações isoladas podem causar "dano moral", mas nem sempre caracterizarão "assédio moral", ainda que eventualmente acarretem indenizações por esse dano. Vê-se, portanto, que analisar com cautela o contexto e os reflexos do ato sobre a vítima são fundamentais a caracterização do tipo infracional do assédio moral.

4.4. Ausência de tipificação expressa de discriminação na Lei nº 8.112, de 1990, e o conceito extraído da doutrina

4.4.1. A discriminação também é conduta reprovável e infracional que não encontra previsão expressa na Lei nº 8.112, de 1990, ocasionando situação de insegurança jurídica em sua reprovação e sancionamento, tal como verificado quanto ao assédio moral. Assim, ao menos do ponto de vista disciplinar, é igualmente essencial buscar elementos que permitam a construção de um conceito mais estabilizado.

4.4.2. Nesse contexto, a Lei Complementar nº 840, de 2011, do Distrito Federal, tipifica, no art. 191, VI, a infração disciplinar de *"discriminar qualquer pessoa, no recinto da repartição, com a finalidade de expô-la a situação humilhante, vexatória, angustiante ou*

constrangedora, em relação a nascimento, idade, etnia, raça, cor, sexo, estado civil, trabalho rural ou urbano, religião, convicções políticas ou filosóficas, orientação sexual, deficiência física, imunológica, sensorial ou mental, por ter cumprido pena, ou por qualquer particularidade ou condição".

4.4.3. Importante também observar os conceitos legais presentes na Lei nº 7.716, de 1989, que *"define os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional"*, bem como na Lei nº 9.029, de 1995, que veda *"a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros"*.

4.4.4. Conforme a Convenção nº 111, da OIT^[15], que trata da Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, *"o termo discriminação compreende toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão"*, compreendendo, ainda, *"qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão"*. O conceito de discriminação, portanto, está relacionado a um tratamento diferenciado de uma pessoa em relação a outra, impondo uma situação de desvantagem, atingindo, notadamente, membros de um determinado grupo que já possui histórico de desvantagem ou de situação de vulnerabilidade na sociedade. São considerados discriminatórios os critérios relativos a sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, orientação sexual, geração, aparência física, dentre outros^[16].

4.4.5. Vê-se que a discriminação, no que interessa à presente análise, consiste na aplicação, em ambiente corporativo, de inúmeros preconceitos, estigmas e comportamentos sociais com finalidade de segregar, expor, excluir, agredir, ofender, tratar de modo diferente uma pessoa ou grupo de pessoas com características comuns em detrimento de outras. É, portanto, da mesma forma que o assédio moral, caracterizada por conduta ou conjunto de condutas que têm por efeito atingir a dignidade e a honra da pessoa ofendida.

4.4.6. Nesse contexto, essencial consignar que a Constituição Federal de 1998 elenca a *"dignidade da pessoa humana"* e o *"valor social do trabalho"* como princípios constitucionais expressos – mais ainda, como fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º, III e IV); aloca a *"promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outra forma de discriminação"* como objetivo da República (art. 3º, IV); e traz o *"direito à saúde, ao trabalho e à honra igualdade"* como garantias constitucionais fundamentais (art. 5º, X; art. 6º, *caput*; art. 7º, XXX, c/c art. 39, § 3º).

4.4.7. Por fim, importa ainda registrar o compromisso do Estado Brasileiro, no plano nacional e internacional, com a prevenção e o combate às práticas discriminatórias e a qualquer tipo de assédio, o qual impõe, para além das políticas públicas existentes sobre a matéria, uma ação sancionatória efetiva, para que, uma vez caracterizada a ocorrência de assédios ou atos discriminatórios no ambiente de trabalho ou em razão do exercício de funções públicas, sejam aplicadas as sanções proporcionais à gravidade da conduta.

4.5. Sugestão para o tratamento disciplinar do assédio moral e da discriminação no ambiente de trabalho

4.5.1. Como registrado, o assédio moral e a discriminação têm em comum, ao menos, a consequência de grave afronta à dignidade da vítima. Embora o termo *"dignidade humana"* seja um conceito de difícil densificação e determinação precisa, a violação a ela deve necessariamente resultar de atos graves – trata-se, afinal, de ofensa a valor alçado à condição de princípio fundamental da República Federativa do Brasil, como visto.

4.5.2. Assim, propõe-se, para efeitos de tipificação disciplinar, classificar como assédio moral e discriminação apenas as condutas que tenham por intuito ou resultado ferir gravemente, ofender de forma relevante, causar dor ou grave dano à dignidade, à honra ou à saúde mental da vítima. No caso da discriminação, essa conduta ofensiva se vale de qualquer condição específica da pessoa ofendida, tal como etnia, origem nacional, orientação sexual ou de gênero, dentre muitos outros fatores. Já quanto ao assédio moral, a conduta ofensiva se baseia em comportamentos geralmente reiterados relacionados ao exercício das funções, que contribuam de forma grave e relevante para a deterioração do ambiente de trabalho em que a vítima está inserida.

4.5.3. Necessário pontuar, ainda, que o assédio moral, por estar relacionado à degradação das condições de trabalho, abrange condutas que atingem apenas outros servidores públicos ou demais colaboradores da Administração Pública (terceirizados, estagiários, etc.). A discriminação, por outro lado, abrange qualquer conduta punível praticada contra servidores, outros colaboradores ou até mesmo contra usuários de serviços públicos e cidadãos em geral, desde que essa conduta guarde relação com o exercício das funções por parte do ofensor, ou ocorra no ambiente de trabalho. Em ambos os casos, todavia, não é necessário haver qualquer relação hierárquica entre vítima e agressor, podendo o assédio moral e a discriminação manifestarem-se de forma vertical (quando há relação de hierarquia), horizontal (entre pessoas sem relação de hierarquização) ou mista (quando, de forma coordenada, uma pessoa é assediada/discriminada por superiores hierárquicos e por colegas de trabalho com os quais não possui relação de subordinação).

4.5.4. Diante desse quadro, pode-se traçar uma tipificação mais detalhada de cada conduta caracterizadora do assédio moral e da discriminação.

4.5.5. Começamos pelo assédio moral. Enquadra-se em tal categoria, primeiramente, qualquer conduta em que o agente público, exercendo poder hierárquico ou não, se vale do cargo (se utiliza dos poderes, prerrogativas ou qualquer outra característica inerente ao cargo, ou, ainda, utiliza as estruturas administrativas que se colocam à disposição do agente em razão do cargo que ocupa), dolosamente, para trazer dor/dano a alguém, inferiorizar, humilhar, atingir sua honra e dignidade relacionada à função. Neste caso, *"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"* (trecho do Parecer JM - 03). Mesmo que não haja um *"benefício"* propriamente dito buscado pelo agente, o simples fato de se valer do cargo para satisfazer a interesses ou caprichos meramente pessoais já permite o enquadramento no tipo.

4.5.6. Ainda neste ponto, embora a reiteração seja um fator normalmente observado no assédio moral, é possível, em casos excepcionais, a configuração do assédio a partir de *"um único ato indesejado, inaceitável, impróprio ou ofensivo para o destinatário, [...] e desde que fique clara a utilização indevida do cargo para esse fim"* (trecho do Parecer JM - 03), devendo também ficar configurado o grave dano aos relevantes bens jurídicos elencados no item 4.5.2. Em tais situações, o tipo disciplinar aplicável é o previsto no art. 117, IX, da Lei nº 8.112, de 1990 (*"ao servidor é proibido [...] valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública"*).

4.5.7. Também se enquadra como assédio moral a situação em que o agente, atuando intencionalmente, acaba por praticar conduta atentatória à dignidade de outrem, de tal forma que seu comportamento atinja um elevado grau de reprovabilidade social, ofendendo de tão grave maneira a moralidade administrativa, que seja passível de ser considerada uma situação de incontinência pública ou conduta

escandalosa. Enquadram-se em tal situação os comportamentos que representem "*manifestações públicas e ostensivas, com manifesto escândalo, pelo grau e [ou] pela frequência, de hábitos desordenados em face do modelo procedimental aceito pela sociedade*"^[17], ou condutas, ainda que não dotadas de publicidade, capazes de causar escândalo pela gravidade da ofensa aos padrões morais estabelecidos. Aqui, é o caso de aplicar a previsão constante do art. 132, V, da Lei nº 8.112, segundo a qual "*a demissão será aplicada nos seguintes casos: [...] incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição*".

4.5.8. Em tal cenário enquadram-se, inclusive, algumas condutas assediadoras tipificadas como crime pelo Código Penal, notadamente aquelas previstas nos arts. 146 (Constrangimento Ilegal: "*Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda*"), 146-A (Intimidação Sistemática ou Bullying: "*Intimidar sistematicamente, individualmente ou em grupo, mediante violência física ou psicológica, uma ou mais pessoas, de modo intencional e repetitivo, sem motivação evidente, por meio de atos de intimidação, de humilhação ou de discriminação ou de ações verbais, morais, sexuais, sociais, psicológicas, físicas, materiais ou virtuais*") e Intimidação Sistemática Virtual ou Cyberbullying: quando "*a conduta é realizada por meio da rede de computadores, de rede social, de aplicativos, de jogos on-line ou por qualquer outro meio ou ambiente digital, ou transmitida em tempo real*"), 147 (Ameaça: "*Ameaçar alguém, por palavra, escrito ou gesto, ou qualquer outro meio simbólico, de causar-lhe mal injusto e grave*"), 147-A (Perseguição ou Stalking: "*Perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade*") e 147-B (Violência Psicológica contra a Mulher: "*Causar dano emocional à mulher que a prejudique e perturbe seu pleno desenvolvimento ou que vise a degradar ou a controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, chantagem, ridicularização, limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que cause prejuízo à sua saúde psicológica e autodeterminação*"), todos do Código Penal.

4.5.9. Afinal, se um comportamento moralmente impróprio e ofensivo, perpetrado no ambiente de trabalho ou relacionado ao exercício das funções públicas, apresenta o mais alto grau de reprovabilidade social, a ponto de ser tipificado penalmente, é evidente que a sua consumação ofende a moralidade administrativa de maneira grave e, portanto, escandalosa, nos termos do citado artigo 132, V, da Lei n. 8.112/1990, situação para a qual a lei prevê a imposição da pena de demissão. Ademais, "*reafirma-se, no ponto, a independência das instâncias administrativa e penal. A configuração da conduta administrativamente escandalosa, na hipótese do parágrafo anterior, independe da perseguição 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*". Ainda no mesmo contexto, vale a ressalva de que "*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 enquadra como incontinência pública, para os fins de determinar a aplicação da pena de demissão*" (trechos do Parecer JM-03).

4.5.10. Por fim, se a situação de hostilidade resultar em agressão física, também estar-se-á diante de infração grave, punível com penalidade expulsiva, dada a previsão constante do art. 132, VII, da Lei nº 8.112, de 1990 ("*a demissão será aplicada nos seguintes casos: [...] ofensa física, em serviço, a servidor ou a particular, salvo em legítima defesa própria ou de outrem*").

4.5.11. Em resumo, a expressão assédio moral, na seara disciplinar, deve ser utilizada para representar o conjunto de condutas graves que impliquem: a) uso indevido das prerrogativas/poderes/ferramentas do cargo com o intuito de causar grave humilhação, afronta à dignidade ou dano à saúde psicológica da vítima; b) a prática de condutas graves, consideradas escandalosas nos termos da lei, o que também envolve a prática de alguma conduta tipificada no código penal como gravemente ofensiva à vítima; e c) a situação de ofensa física.

4.5.12. Passa-se agora à análise da discriminação. Para fins disciplinares, também deve-se considerar a discriminação como a conduta grave, atentatória à dignidade da vítima, tendo como intuito ou resultado ferir gravemente, ofender de forma relevante, causar dor ou grave dano à dignidade, à honra ou à saúde mental da vítima, tendo como fundamento a imputação de distinções em razão de qualquer condição específica da pessoa ofendida, tal como etnia, origem nacional, orientação sexual ou de gênero, dentre muitos outros fatores que compõem o conceito de discriminação colhido no item 4.4. Vale destacar, ainda, que, para a tipificação da discriminação, é essencial que a conduta (palavras, gestos ou ações) seja direcionada a atingir uma pessoa específica (ou conjunto específico de pessoas) – seja ela agente público, colaborador da Administração Pública ou, até mesmo, usuário de serviço público ou qualquer cidadão envolvido na atuação estatal do agente agressor –, tendo por intenção ou efeito causar-lhe(s) humilhação, grave constrangimento ou dano psicológico. Nas palavras do Supremo Tribunal Federal, "*existe um mandato constitucional de criminalização a toda e qualquer discriminação atentatória aos direitos fundamentais*"^[18], dando a entender que a violação de direitos fundamentais é critério essencial para a caracterização e sancionamento de tal ilícito.

4.5.13. A discriminação, portanto, se revela conduta grave, escandalosa, também passível de enquadramento no citado art. 132, V, da Lei nº 8.112, de 1990, valendo, aqui, o mesmo raciocínio exposto nos itens 4.5.7 e 4.5.8. Dessa forma, devem ser reprimidas com penalidade expulsiva, com base no raciocínio aqui exposto, as condutas tipificadas como crimes pela Lei nº 7.716, de 1989 (crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional), incluída a injúria racial ("*Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro, em razão de raça, cor, etnia ou procedência nacional*"), recentemente equiparada ao racismo por decisões judiciais e pela Lei nº 14.532, de 2023.

4.5.14. Também se inserem no mesmo contexto a homofobia e a transfobia, que configuram crime de racismo, nos termos de decisão vinculante proferida pelo Supremo Tribunal Federal ("*Até que sobrevenha lei emanada do Congresso Nacional destinada a implementar os mandados de criminalização definidos nos incisos XLI e XLII do art. 5º da Constituição da República, as condutas homofóbicas e transfóbicas, reais ou supostas, que envolvem aversão odiosa à orientação sexual ou à identidade de gênero de alguém, por traduzirem expressões de racismo, compreendido este em sua dimensão social, ajustam-se, por identidade de razão e mediante adequação típica, aos preceitos primários de incriminação definidos na Lei nº 7.716, de 08/01/1989*"^[19]). Ressalte-se a expressão "aversão odiosa", utilizada pelo Tribunal como elemento essencial do conceito de homofobia e transfobia.

4.5.15. Entretanto, vale reiterar que, dada a independência da esfera administrativa em relação ao âmbito criminal, mesmo condutas discriminatórias não tipificadas propriamente como crime também podem ser consideradas escandalosas, desde que se constate um elevado grau de reprovabilidade social e uma ofensa grave à moralidade administrativa, a partir de fatos cautelosamente apurados e aptos a demonstrar se tratar, de fato, de conduta efetivamente escandalosa. É o caso, por exemplo, das situações previstas na Lei nº 9.029, de 1995, que veda "*a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros*".

4.5.16. Em resumo, a expressão discriminação, na seara disciplinar, deve ser utilizada para representar o conjunto de condutas graves que impliquem: a) conduta tipificada como crime (racismo, injúria racial, homofobia e transfobia); b) conduta grave que seja direcionada diretamente a uma pessoa ou conjunto determinado de pessoas, que se vale de uma condição específica da vítima (etnia, orientação sexual ou de gênero, etc.) com intenção discriminatória, tendo como intuito ou resultado causar humilhação, grave constrangimento ou dano psicológico.

4.5.17. Por fim, destaque-se ser essencial, para a configuração do assédio moral, o dolo genérico da conduta, assim entendida a mera intenção de praticá-la, não sendo necessária a demonstração da ocorrência de dolo específico (intenção de alcançar o resultado ilícito, intenção específica de causar dano, sofrimento, de violar a dignidade). Já no caso da discriminação, tem-se necessário apurar o dolo especial – não no sentido de demonstrar o dolo de causar sofrimento a outrem, mas no sentido de buscar-se verificar, no caso concreto, a finalidade discriminatória da conduta.

4.6. **Enquadramento disciplinar de outras condutas impróprias nas relações interpessoais de trabalho**

4.6.1. Existem condutas problemáticas do ponto de vista das relações interpessoais que, apesar de causarem prejuízo ao ambiente de trabalho e ao bom andamento da atuação administrativa, bem como causarem incômodo ou constrangimento a outras pessoas, não se revestem de um grau relevante de gravidade, de danos à dignidade e de constrangimento e humilhação, a ponto de justificar seu enquadramento nas hipóteses mais graves de assédio moral e discriminação. É o caso, por exemplo, de a) manifestações de despreço, feitas de forma isolada ou sem maior repercussão; b) falas problemáticas ou até discriminatórias, mas construídas de forma abstrata, que não tenham um "alvo" determinado, não se dirijam a uma vítima concreta e específica; c) cobranças desproporcionais de produtividade ou entrega; d) formas mais ríspidas de tratamento; e) condutas culposas, tais como o assédio institucional ou organizacional, nos termos definidos no item 4.3.5, dentre outros casos^[20].

4.6.2. Todavia, isso não significa, de modo algum, que as situações de menor gravidade devam escapar à atuação disciplinar. É inegável que tais condutas contribuem para a deterioração do ambiente de trabalho, e, por essa razão, merecem apuração e sancionamento disciplinar. De fato, condutas de baixo ou médio grau de reprovabilidade social, mas que tenham potencial para causar prejuízos às relações de trabalho e à manutenção de um ambiente laboral saudável e íntegro, precisam ser prevenidas e reprimidas pela atuação disciplinar.

4.6.3. 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 e discriminação que atinjam em grande medida a dignidade, a honra e a saúde física e mental de outro agente público ou de usuário de serviço público.

4.6.4. A partir desse cenário, percebe-se que o conjunto de condutas impróprias nas relações interpessoais no ambiente de trabalho 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.

4.6.5. Diante desse contexto, para fins de tipificação disciplinar, propõe-se a utilização dos termos "assédio moral" e "discriminação" apenas para as condutas graves, analisadas no item 4.5, *supra*. Por outro lado, recomenda-se a utilização da expressão "*outras condutas de impróprias nas relações interpessoais de trabalho*", ou expressão similar, 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 inid no item 4.5 – as quais poderão configurar infrações disciplinares leves ou intermediárias, sujeitas às penalidades de advertência ou suspensão, seja pelo enquadramento na violação de deveres previstos no art. 116 da Lei nº 8.112 (violação aos deveres de lealdade às instituições, de manter conduta compatível com a moralidade e/ou de tratar com urbanidade as pessoas), seja por incorrer em alguma proibição estabelecida no art. 117 (especialmente a proibição de promover manifestação de apreço ou despreço no recinto da repartição).

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

Gradação da conduta		Enquadramento	Consequência (atuação recomendada para a Administração Pública)
Condutas impróprias nas relações interpessoais de trabalho	Situações de baixa ou média reprovabilidade social, não atentatórias à dignidade do ofendido ou a direitos fundamentais	Violação aos deveres previstos no art. 116, incisos II, IX e XI ou incorrência na proibição prevista no art. 117, inciso V (sem prejuízo de possíveis outros enquadramentos, a depender do caso concreto)	penas de advertência e suspensão até 90 dias
	Assédio moral e/ou discriminação	Art. 117, IX e 132, V (quando presentes os elementos caracterizadores de cada tipo, nos termos acima analisados)	Aplicação de sanção disciplinar expulsiva

4.6.7. Sugere-se, também, de consequência, a adoção das medidas necessárias para adequar à presente sugestão as nomenclaturas adotadas nos sistemas correccionais 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 correccional deve voltar suas atenções e sua atuação no sentido de prevenir e combater qualquer conduta imprópria nas relações interpessoais de trabalho, praticada no exercício da função ou a pretexto dela, ou ainda no âmbito da

repartição pública, que contribua, mesmo que de forma leve, para a deterioração do ambiente de trabalho, abrangendo em tal escopo desde condutas graves (assédio moral e discriminação) até condutas de baixo ou médio grau de reprovabilidade que tenham potencial para causar prejuízos às relações de trabalho e à manutenção de um ambiente laboral saudável e íntegro;

b) Para fins de tipificação de infrações disciplinares, propõe-se utilizar a expressão "assédio moral" apenas para condutas graves que impliquem: a) uso indevido das prerrogativas/poderes/ferramentas do cargo com o intuito de causar grave humilhação, afronta à dignidade ou dano à saúde psicológica da vítima; b) a prática de condutas graves, consideradas escandalosas nos termos da lei, o que também envolve a prática de alguma conduta tipificada no código penal como gravemente ofensiva à vítima; e c) a situação de ofensa física. Daí decorre que, configurado o assédio moral 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* –, art. 132, V – *Incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição* – ou art. 132, VII – *ofensa física, em serviço, a servidor ou a particular*), em face da qual se obriga a autoridade competente à aplicação de penalidade expulsiva, sem qualquer margem de discricionariedade para dosimetria diversa;

c) Na mesma linha, propõe-se utilizar a expressão "discriminação" apenas para condutas graves que impliquem: a) conduta tipificada como crime (racismo, injúria racial, homofobia e transfobia); b) conduta grave que seja direcionada diretamente a uma pessoa ou conjunto determinado de pessoas, que se vale de uma condição específica da vítima (etnia, orientação sexual ou de gênero, etc.) com intenção discriminatória, tendo como intuito ou resultado causar humilhação, grave constrangimento ou dano psicológico. Configurada a discriminação nesta perspectiva, impõe-se o enquadramento da conduta como infração disciplinar grave (art. 132, V – *Incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição*), em face da qual se obriga a autoridade competente à aplicação de penalidade expulsiva, sem qualquer margem de discricionariedade para dosimetria diversa;

d) Propõe-se, por outro lado, a utilização da expressão "*outras condutas impróprias nas relações interpessoais de trabalho*" 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;

e) Vale destacar, por fim, que os pequenos conflitos e atritos inerentes às relações de trabalho, que não representam ofensa a alguém nem desrespeito a deveres funcionais, não devem ser objeto de atenção da seara disciplinar e da atuação correcional.

5.2. À consideração do Coordenador-Geral de Uniformização de Entendimentos.

[1] Disponível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/77812>

[2] Parecer nº JM - 03, de 4 de setembro de 2023

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

[4] BROCHADO, Mariah; PORTO, Lucas Magno de Oliveira. Assédio moral no serviço público: panóptico da legislação brasileira. Revista de Direito Administrativo. Vol. 282, nº 3, p. 205-248. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rda/article/view/89570>

[5] Disponível em: <https://www.tjdf.tj.jus.br/institucional/governanca/integridade-e-etica/comunicacao/guia-assedio-moral-2a-ed.pdf>

[6] Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/trabalho-tecnico-000014-2022.pdf>

[7] Lei nº 121, de 2012 – "Considera-se assédio moral no trabalho [...] a exposição do funcionário, servidor ou empregado, a situação humilhante ou constrangedora, ou qualquer ação, palavra, gesto, praticado de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, e por agente, delegado, chefe ou supervisor hierárquico ou qualquer representante que, no exercício de suas funções, abusando da autoridade que lhe foi conferida, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima e a autodeterminação do subordinado, com danos ao ambiente de trabalho, aos serviços prestados ao público e ao próprio usuário, bem como, obstaculizar a evolução da carreira ou a estabilidade emocional do servidor constrangido"

[8] Lei nº 11.882, de 2022 – "Para os efeitos desta Lei, considera-se assédio moral a conduta de agente público que tenha por objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho de outro agente público, atentar contra seus direitos ou sua dignidade, submeter a pessoa a difamação, abusos verbais, agressões e tratamento frio e impessoal, comprometendo a sua saúde física ou mental ou seu desenvolvimento profissional"

[9] Lei Complementar nº 127/2015 – "considera-se assédio moral toda e qualquer conduta abusiva, externada por meio de gesto, palavra, comportamento ou atitude que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade, integridade psíquica ou física de servidor ou servidora, comprometendo seu bem-estar no ambiente de trabalho"

[10] Lei nº 1860, de 2008, que pune "qualquer ato, atitude ou postura que se possa caracterizar como assédio moral no trabalho, por parte de superior hierárquico, contra funcionário, servidor ou empregado e que implique em violação da dignidade desses ou sujeitando-os a condições de trabalho humilhantes e/ou degradantes"

[11] Lei nº 13.314, de 2007, alterada pela Lei nº 17.065, de 2020, que tipifica "I - condutas abusivas, repetitivas ou sistemáticas que exponham alguém a situações vexatórias, constrangedoras, humilhantes, por meio de gestos, palavras, comportamentos, entre outros, que expressem rejeição, discriminação, ou que atentem contra a dignidade, integridade física, psicossocial ou contra a autoestima do indivíduo; II - valer-se de posição hierárquica, cargo ou função para constranger, intimidar, restringir, ou agir de qualquer modo abusando da autoridade contra agentes públicos, lhes causando danos de qualquer espécie ou prejudicando o serviço público; e, III - condutas abusivas, de qualquer natureza, exercidas de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulte no vexame, humilhação ou constrangimento de uma ou mais vítimas com a finalidade de se obter o aumento da produtividade e engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas de metas da administração, por meio da ofensa a seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos ou psíquicos"

[12] Lei nº 5419, de 2004 – "considera-se assédio moral toda ação repetitiva ou sistematizada, praticada por agente e servidor de qualquer nível que, abusando da autoridade inerente às suas funções, venha causar danos à integridade psíquica ou física e à auto-estima do servidor, prejudicando também o serviço público prestado e a própria carreira do servidor atingido"

[13] https://portal.tcu.gov.br/data/files/19/F7/1D/6A/531B18102DFE0FF7F18818A8/Relatorio_prevencao_e_combate_ao_assedio.pdf

[14] Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/26144164/Campanha+ass%C3%A9dio+moral+e+sexual+-+a5+-+12092022.pdf/f10d0579-f70f-2a1e-42ae-c9dcfcc1fd47?t=1665432735176>

[15] Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_111.html

[16] Sobre o tema, conferir: (https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/combate_a_discriminacao)

[17] CARVALHO, Antônio Carlos Alencar. Manual de Processo Administrativo Disciplinar e Sindicância. Belo Horizonte: Fórum, 2021, p. 1591

[18] Mandado de Injunção nº 4.733. Relator Ministro Edson Fachin. Julgado em 13/06/2019

[19] Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº 26. Relator Ministro Celso de Mello. Julgado em 13/06/2019

[20] Não se ignora, neste ponto, que mesmo condutas abstratamente consideradas "mais leves" têm potencial para resultar em danos irreparáveis à saúde mental e psicológica 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.



Documento assinado eletronicamente por **JOSE TRINDADE MONTEIRO NETO**, Auditor Federal de Finanças e Controle, em 26/02/2024, às 20:03, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.



Documento assinado eletronicamente por **ALINE RODRIGUERO DUTRA**, Auditor Federal de Finanças e Controle, em 26/02/2024, às 21:03, 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 3077989 e o código CRC 0DB58415

Referência: Processo nº 00190.100264/2024-58

SEI nº 3077989



CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

DESPACHO CGUNE

1. Aprovo a Nota Técnica nº 93/2024/CGUNE/DICOR/CRG.
2. Encaminho o processo à consideração superior da Diretora de Articulação, Monitoramento e Supervisão do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal.



Documento assinado eletronicamente por **BRUNO WAHL GOEDERT**, **Coordenador-Geral de Uniformização de Entendimentos**, em 26/02/2024, às 21:38, 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 3121884 e o código CRC 1B68C3B5

Referência: Processo nº 00190.100264/2024-58

SEI nº 3121884



CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

DESPACHO DICOR

1. De acordo com a Nota Técnica nº 93/2024/CGUNE/DICOR/CRG (3077989), aprovada pelo Despacho CGUNE 3121884.
2. Encaminhe-se à apreciação do Senhor Corregedor-Geral da União.



Documento assinado eletronicamente por **CARLA RODRIGUES COTTA**, **Diretor de Articulação, Monitoramento e Supervisão do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal**, em 05/03/2024, às 11:05, 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 3123089 e o código CRC 6ECE72E4

Referência: Processo nº 00190.100264/2024-58

SEI nº 3123089



CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

DESPACHO CRG

1. De acordo com a Nota Técnica nº 93/2024/CGUNE/DICOR/CRG (3077989), aprovada pelos Despachos CGUNE 3121884 e DICOR 3123089.
2. Encaminhe-se à CONJUR para conhecimento e sugestão de posterior envio à CGU/AGU.
3. Sugere-se ainda que a CGU/AGU verifique a possibilidade/necessidade de edição de parecer, à semelhança do Parecer JM-03, que tratou do tema assédio sexual.



Documento assinado eletronicamente por **RICARDO WAGNER DE ARAÚJO**, Corregedor-Geral da União, em 07/03/2024, às 11:57, 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 3130379 e o código CRC 261143D0

Referência: Processo nº 00190.100264/2024-58

SEI nº 3130379