



Nota Técnica SEI nº 28290/2024/MGI

Assunto: Indicações Parlamentares de sugestão de estudos para criação de modalidade de remoção à servidora pública federal vítima de violência doméstica e movimentação de servidores(as) nos casos de violência, assédio moral e sexual ou discriminação. Orientação aos órgãos integrantes do Sipec.

SUMÁRIO EXECUTIVO

1. A presente manifestação busca avaliar a recorrência de Indicações Parlamentares relacionadas à movimentação de servidores nos casos de violência, assédio moral e sexual, violência doméstica ou da discriminação em todas as suas formas, para fins de orientação aos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec.

ANÁLISE

2. Por meio de Indicações Parlamentares, vem à análise desta Secretaria de Gestão de Pessoas propostas de estudos no sentido da "inclusão no inciso III do parágrafo único do art. 36 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, de hipótese de remoção em razão de riscos à integridade física de servidora pública, nos casos previstos na Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006, demonstrados em processo judicial, para localidade diversa do ofensor", e movimentação de servidores(as) nos casos de violência, assédio moral e sexual ou da discriminação em todas as suas formas, para fins de orientação aos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec.

3. Sobre o instituto da remoção, cabe trazer o que dispõe o art. 36 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990:

Art. 36. Remoção é o deslocamento do servidor, a pedido ou de ofício, no âmbito do mesmo quadro, com ou sem mudança de sede.

Parágrafo único. Para fins do disposto neste artigo, entende-se por modalidades de remoção:

I - de ofício, no interesse da Administração;

II - a pedido, a critério da Administração;

III - a pedido, para outra localidade, independentemente do interesse da Administração:

a) para acompanhar cônjuge ou companheiro, também servidor público civil ou militar, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que foi deslocado no interesse da Administração;

b) por motivo de saúde do servidor, cônjuge, companheiro ou dependente que viva às suas expensas e conste do seu assentamento funcional, condicionada à comprovação por junta médica oficial;

c) em virtude de processo seletivo promovido, na hipótese em que o número de interessados for superior ao número de vagas, de acordo com normas preestabelecidas pelo órgão ou entidade em que aqueles estejam lotados.

(...)

4. Conforme o dispositivo colacionado, verifica-se que a remoção configura-se como mero deslocamento do(a) servidor(a) no âmbito do quadro de seu órgão de origem, com ou sem mudança de sede, não implicando em qualquer alteração na sua relação estabelecida com a Administração. Frise-se que o interesse da Administração é condição necessária para a efetivação da remoção nas modalidades nos

incisos I e II do parágrafo único do art. 36 da Lei nº 8.112, de 1990, situação não observada na modalidade prevista no inciso III do citado parágrafo, em que o ato de remoção apresenta caráter eminentemente vinculado, pois independe do interesse da Administração.

5. No que tange à servidora pública em situação de violência doméstica a Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha), trata do tema nos seguintes termos:

Art. 9º A assistência à mulher em situação de violência doméstica e familiar será prestada de forma articulada e conforme os princípios e as diretrizes previstos na Lei Orgânica da Assistência Social, no Sistema Único de Saúde, no Sistema Único de Segurança Pública, entre outras normas e políticas públicas de proteção, e emergencialmente quando for o caso.

§ 1º O juiz determinará, por prazo certo, a inclusão da mulher em situação de violência doméstica e familiar no cadastro de programas assistenciais do governo federal, estadual e municipal.

§ 2º O juiz assegurará à mulher em situação de violência doméstica e familiar, para preservar sua integridade física e psicológica:

I - acesso prioritário à remoção quando servidora pública, integrante da administração direta ou indireta;

II - manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses.

III - encaminhamento à assistência judiciária, quando for o caso, inclusive para eventual ajuizamento da ação de separação judicial, de divórcio, de anulação de casamento ou de dissolução de união estável perante o juízo competente. [\(Incluído pela Lei nº 13.894, de 2019\)](#)
(...) (Destaques nosso)

6. Conforme dispõe o texto acima destacado o juiz assegurará a remoção prioritária da servidora pública, em situação de violência doméstica ou familiar. Nesse sentido, entende-se que a remoção de servidora pública é uma medida eficaz no caso de violência doméstica ou familiar, conjugada com outras medidas já proporcionadas pela Lei nº 11.340, de 2006, pois tem o condão de afastar a servidora do local onde ocorreram os fatos e permitir que ela continue trabalhando, trazendo certa normalidade à vida cotidiana.

7. Dessa forma, considerando a previsão já existente na Lei nº 11.340, de 2006, quanto à **remoção da servidora pública, integrante da administração direta ou indireta, nos casos de violência doméstica, comprovados judicialmente**, entende-se não ser necessária a alteração na Lei 8.112, de 1990, apenas para essa finalidade. Além disso, a alteração na Lei nº 8.112, de 1990 não traria proteção de servidoras de outros entes federativos.

APLICAÇÃO DOS INSTITUTOS DE MOVIMENTAÇÃO NOS CASOS DE ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL E VIOLÊNCIA DOMÉSTICA OU FAMILIAR E DISCRIMINAÇÃO

8. Quanto à movimentação da servidora ou do servidor, resguardadas as vantagens percebidas, entende-se que seria um dos instrumentos aplicáveis aos casos de assédio moral ou sexual ou mesmo de violência doméstica ou familiar e discriminação. **Ressalte-se que a aplicação do instituto de movimentação que melhor se adeque à situação, independe da alteração das leis específicas ou mesmo da Lei 8.112, de 1990, e pode ser efetivado a partir das medidas adotadas para a apuração do caso no âmbito dos órgãos e entidades.** Dentre os institutos de movimentação previstos na Lei 8.112, de 1990, têm sido citados a remoção, a redistribuição, a cessão e a alteração de exercício para composição da força de trabalho. Assim, considerando que pretende-se conjugar o interesse público, a partir da melhor alocação das pessoas num ambiente de trabalho seguro ou em localidade diversa da de seu agressor que lhe permita desempenhar suas atribuições com segurança, a medida resultará em ganho para a Administração Pública e para a sociedade.

POSICIONAMENTO SOBRE ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL OU VIOLÊNCIA DOMÉSTICA OU FAMILIAR E DISCRIMINAÇÃO NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL

9. No contexto, é oportuno mencionar que tem sido verificadas, no âmbito desta Secretaria, recorrências de Indicações Parlamentares envolvendo a temática da violência, do assédio moral e sexual ou da discriminação em todas as suas formas, enquanto condutas sofridas por servidoras e servidores públicos

e da necessidade de garantir a proteção desses agentes no tocante a essas violações. Nesse sentido, cabe dispor que é salutar que se prevejam mecanismos de proteção ao agente público vítima de tais delitos, medidas de prevenção ao constrangimento, à perseguição, às represálias ou quaisquer outros atos de naturezas congêneres.

10. Desse modo, esta Secretaria de Gestão de Pessoas embora reconheça a importância desses temas e a necessidade de acatar as Indicações, pondera quanto à necessidade de proposta que contemple a alteração da Lei nº 8.112, de 1990, no sentido de não apenas tipificar as condutas, mas também de oferecer às servidoras e servidores públicos mecanismos de defesa e preservação de sua incolumidade, incluindo ferramentas efetivas e seguras de denúncia, apuração e, inclusive, do afastamento do ambiente de trabalho do responsável pela situação gravosa ou para que possa deferir aos agentes públicos a movimentação.

11. Nesse sentido, a Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023, instituiu o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da Administração Pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal, em sintonia com a previsão da conduta do assédio sexual, já tipificada no Código Penal Brasileiro, o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, com as alterações da Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, em seu art. 216-A, não havendo, portanto, impedimento para que o trabalhador, seja servidor(a) público(a) ou empregado(a) público(a) ou privado, possa buscar proteção na esfera administrativa ou judicial.

12. A implementação do Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e demais crimes, no âmbito da Administração Pública Federal direta foi concretizada com a recente publicação do Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 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" e estabeleceu como diretrizes, a universalidade, a transversalidade, confidencialidade e a resolutividade. O Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação aplica-se às servidoras públicas e aos servidores públicos federais e às empregadas públicas e aos empregados públicos da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, estendendo-se à proteção de grupos historicamente vulnerabilizados, como mulheres, indígenas, pessoas negras, idosas, com deficiência e LGBTQIA+, e tem por finalidade enfrentar todas as formas de violências decorrentes das relações de trabalho, em especial o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação, por meio de ações coordenadas de prevenção, por intermédio de estratégias educativas que abordem a formação e a sensibilização de agentes públicos no âmbito da Administração Pública federal.

13. Com a finalidade de dar efetividade às ações propostas no Decreto 12.122, de 2024, foi editada a Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, que institui o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD) na Administração Pública Federal (APF), que representa a busca por ambientes de trabalho livres de violência, nos quais os direitos humanos e a dignidade das trabalhadoras e dos trabalhadores sejam respeitados. Para tanto, propõe-se a erradicar todas as formas de violências oriundas das relações de trabalho, com especial atenção ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação. As diretrizes lançadas no Plano devem ser observadas na implementação dos planos já existentes nos órgãos e entidades da administração ou nos planos a serem por elas instituídos.

14. Ademais, no âmbito do Governo Federal, a Controladoria-Geral da União - CGU, lançou o GUIA LILÁS, que contém Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal, 2023. Consta no mencionado Guia, o Protocolo de Denúncia de Assédio Moral, Sexual ou Discriminação. Segundo o Guia, "após registrada a denúncia na [Plataforma Fala.BR](#), a unidade de Ouvidoria possui até 30 dias, prorrogáveis por mais trinta, para oferecer resposta conclusiva, que informará se a denúncia foi encaminhada para a unidade de apuração ou se ela foi arquivada. Durante esse período, a Unidade de Ouvidoria realizará a análise preliminar da denúncia, na qual verificará se há indícios de autoria, materialidade e relevância que permitam o encaminhamento da denúncia para a unidade de apuração, no caso a Corregedoria. Após realizada a análise no âmbito da Ouvidoria, o processo segue para a Corregedoria, que iniciará o procedimento apuratório, podendo fazer diligências, convocar testemunhas, realizar oitivas e acareações, entre outros, conforme Manual De Processo Administrativo Disciplinar,

disponível

em

https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/68219/10/Manual_PAD%20_2022%20%281%29.pdf . Todo o processo de apuração conduzido pela Corregedoria segue o devido processo legal, sendo observado o princípio da ampla defesa e do contraditório. A Corregedoria poderá levar ao conhecimento de outras autoridades o conteúdo da denúncia, quando entender que há outras possibilidades de apuração, como penal."

15. A respeito do Guia Lilás, vale mencionar, conforme a NOTA TÉCNICA Nº 3285/2023/CGUNE/DICOR/CRG, elaborada pela CGU que no item 3.3 trata "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 Internacional 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"."

TIPIFICAÇÕES DAS CONDUTAS DE ASSÉDIO SEXUAL NA LEI 8.112/1990

16. Faz-se relevante destacar ainda a manifestação da Advocacia-Geral da União - AGU, sobre o tema, para fins de orientação quanto à prevenção e combate ao assédio sexual na Administração Pública Federal, mediante o 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 tratou de responder a seguinte questão:

A questão colocada para análise pode ser assim enunciada: qual tratamento disciplinar deve ser conferido ao assédio sexual, praticado por servidor público federal, no seu exercício profissional ou a ele relacionado? Dizendo de forma mais didática: é possível predefinir a pena - e qual seria ela - a ser aplicada, uniformemente, a todos os casos de assédio sexual apurados na âmbito da Administração Pública Federal?

17. As conclusões do Parecer nº 0015/2023/CONSUNIAO/CGU/AGU, foram as seguintes:

(...)

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 artigos 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.

(...)

18. Portanto, conjugando-se as ações existentes no âmbito da Administração Pública federal e seus desdobramentos, em especial as diretrizes do Decreto nº 12.122, de 2024, e da Portaria MGI nº 6.719, de 2024, resta configurada a relevância dessas para fins de proteção da servidora ou do servidor, da empregada e do empregado público **que se declarem vítimas** de tais condutas no âmbito dos órgãos e entidades e das empresas públicas, para apoio e acolhimento ao solicitarem, se for o caso, a alteração do local de exercício, utilizando-se dos institutos de movimentação já previstos.

CONCLUSÃO

19. Diante do exposto, submete-se esta Nota Técnica ao Gabinete da Secretaria de Gestão de Pessoas para aprovação e ampla divulgação aos órgãos e entidades integrantes do Sipec, pelos canais desta Secretaria.

À consideração superior.

Documento assinado eletronicamente

MARA CLÉLIA BRITO ALVES

Assessora Técnica

PATRÍCIA MARIA DE SOUSA PEDREIRA

Coordenadora de Movimentação de Pessoal e Projetos

De acordo.

Encaminhe-se à Diretora de Provimento e Movimentação de Pessoal.

FERNANDO ANDRÉ SANTANA DE SOUZA

Coordenador-Geral de Movimentação de Pessoal

De acordo.

Encaminhe-se ao Gabinete da Secretaria de Gestão de Pessoas, na forma proposta.

MARIA APARECIDA CHAGAS FERREIRA

Diretora de Provimento e Movimentação de Pessoal

Aprovo.

Encaminhe-se na forma proposta.

SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS

Assinatura eletrônica do dirigente



Documento assinado eletronicamente por **Maria Aparecida Chagas Ferreira, Diretor(a)**, em 17/10/2024, às 18:18, 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 **Fernando Andre Santana de Souza, Coordenador(a)-Geral**, em 18/10/2024, às 10:11, 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 **Mara Clelia Brito Alves, Assessor(a) Técnico(a)**, em 18/10/2024, às 11:48, 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 **Patricia Maria de Sousa Pedreira, Coordenador(a)**, em 18/10/2024, às 11:53, 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 **Jose Celso Cardoso Junior, Secretário(a)**, em 18/10/2024, às 15:45, 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://sei.economia.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **43487719** e o código CRC **48E00E19**.
