

Comitê Técnico de Apuração Correcional de Assédio - CTACA



**Criado, no âmbito da Corregedoria, pela
Portaria CONSAD Nº 18/2023**



**finalidade de condução de processos
disciplinares para apuração de assédio,
englobando o assédio moral e assédio sexual**



Juízo de Admissibilidade

Art.10º O juízo de admissibilidade é o ato administrativo por meio do qual o Corregedor titular ou seu substituto legal decide, de forma fundamentada:

III. pela instauração de procedimento investigativo, no caso de falta de informações ou impossibilidade de obtê-las; (*Regimento Interno da Corregedoria*)

Denúncias de Assédio ➡ CTACA (1 ou 2 membros) ➡ SINVE

Atuação do CTACA



Ressalta-se que a Corregedoria da PortosRio é vinculada e subordinada a Controladoria Geral da União - CGU. Assim, cumpre orientações daquele Órgão.

Nesse sentido, sobre denúncias de assédio, a CGU orienta que quando uma denúncia não apresentar provas materiais e testemunhais, os setores que tratam de denúncias nas entidades públicas federais deverão verificar os possíveis caminhos que podem ser percorridos para obtenção da veracidade dos fatos relatados pelo denunciante, ou seja, tentar buscar provas.



O CTACA ao receber uma denúncia de assédio sexual, por exemplo contra menor, o primeiro ato é solicitar a Gerência de Carreira-GERCAR cópia da ficha cadastral do Estagiário/ Jovem aprendiz, a fim de verificar se o denunciante é menor.

Registra-se que, a Lei nº 13.431/2017, sobre “*sistema de garantia de direitos da criança e do adolescente vítima ou testemunha de violência*”, estabelece regramentos para ser tomado depoimento de menor, vítima de suposto assédio sexual, sendo necessário, inclusive, profissionais especializados no assunto.

Art. 7º Escuta especializada é o procedimento de entrevista sobre situação de violência com criança ou adolescente perante órgão da rede de proteção, limitado o relato estritamente ao necessário para o cumprimento de sua finalidade.



O ASSÉDIO MORAL

Embora tenha consequências graves nos contextos psicológico, físico, social e profissional é um tipo de assédio mais complexo de se apurar em razão da necessidade da durabilidade dos comportamentos abusivos, porém, apresenta margem para a juntada de provas, principalmente, testemunhais.

Pode acontecer que em algum momento o assediador se entregue na presença de outras pessoas.

Muitas vezes as atitudes abusivas tornam-se um vício e o denunciante pode conseguir provas testemunhais no período de tempo que é necessário para se comprovar o assédio moral.

O ASSÉDIO SEXUAL

Para a caracterização do Assédio Sexual, ao contrário do Assédio Moral, basta apenas um único ato e que não precisa, necessariamente, ser o ato sexual em si.

Atualmente diversas condutas e comportamentos podem ser caracterizados como Assédio Sexual e para sanar as dúvidas dos setores de correição a CGU elaborou o Guia Lilás que apresenta esclarecimentos e orientações por meio da Nota Técnica [CGU 3285/2023](#).

Nota Técnica CGU 3285/2023

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*).




4.3. 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.

4.8 Tal constatação decorre do **caráter cíclico 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:



Material didático disponibilizado pela advogada Mayra Cotta, em curso proferido na Controladoria-Geral da União em Maio de 2023.

4.9. Esse caráter cíclico 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.

4.12. 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:

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.



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:

	Gradação da conduta	Enquadramento	Consequência (atuação recomendada para a Administração Pública)
Condutas de conotação sexual	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 (<u>nos casos dos celetistas suspensão até 30 dias</u>)
	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

Sindicância Investigativa – SINVE

Art.15 A Sindicância Investigativa – SINVE, possui natureza inquisitorial, discricionária e a ela não se aplica a ampla defesa e o contraditório, os investigados por meio desse procedimento não ostentam a condição de acusado. *(Regimento Interno da Corregedoria)*

Trata-se de um processo investigativo que busca reunir indícios e, se possível, provas para trazer robustez à denúncia apresentada inicialmente, a fim de munir a Corregedoria de materialidade suficiente para abertura do Processo Administrativo Sancionador – PAS.

Ao final de sua investigação a **comissão sugere**, com base em todo **material coletado** e na **Nota técnica da CGU**, a instauração do **PAS** ou o **arquivamento**.

Em alguns casos, pode-se sugerir o Termo de Ajustamento de Conduta – TAC.

Processo Administrativo Sancionador - PAS

Art.16 O Processo Administrativo Sancionador - PAS constituirá de procedimento administrativo em que se aplica a ampla defesa e o contraditório e os investigados por meio desse procedimento ostentam a condição de acusado. . *(Regimento Interno da Corregedoria)*.

III - Finalizado os trabalhos da Comissão de PAS, esta emitirá seu **Relatório Final**, que deverá ser **conclusivo quanto à inocência ou responsabilidade do envolvido**, bem como à **existência ou não de falta prevista como crime, ato de improbidade administrativa, ou que ocasione dano à empresa ou ao Erário público**, bem como outras infrações administrativas, com a **recomendação da penalidade** a ser aplicada e dos encaminhamentos cabíveis.