

CORREGEDORIA

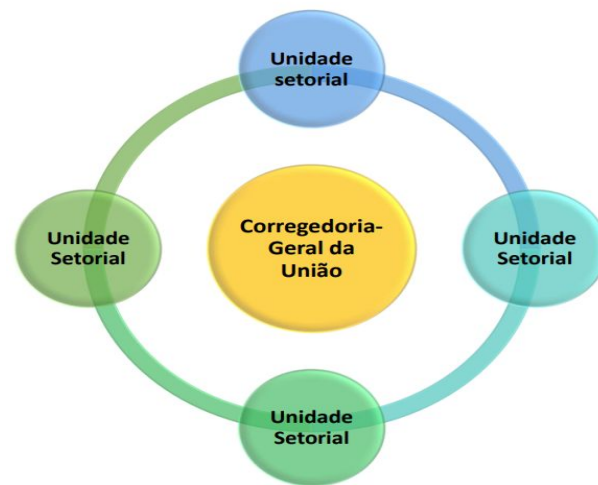
Uma conversa sobre ASSÉDIO, com
ênfase no Guia Lilás (CGU, 2023)

Encontro Pedagógico do IFPE

Ano 2024

Exercício das atividades correcionais

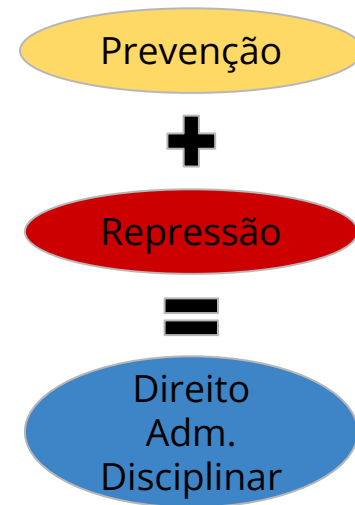
No Poder Executivo federal, o exercício das atividades correcionais, relacionadas ao Poder Disciplinar (Poder da Administração Pública sancionar os seus servidores por infrações funcionais, com o objetivo de aperfeiçoar o serviço público) está organizado na forma de um Sistema, o **Sistema de Correição do Poder Executivo Federal** – SisCor, composto por um órgão central e unidades setoriais de correição:



Corregedoria do IFPE

No IFPE, a atividade disciplinar (de correição) está sob a coordenação da **Corregedoria**, que atua em duas vertentes:

- **Prevenção:** orienta as unidades sobre a ocorrência de fatos/conduitas que possam configurar algum tipo de **responsabilização funcional** – não só em questões pontuais, como também por meio de ações de capacitação.
- **Repressão:** realiza atividades ligadas à **apuração** de possíveis irregularidades disciplinares cometidas por **servidores**, e à aplicação das devidas penalidades.

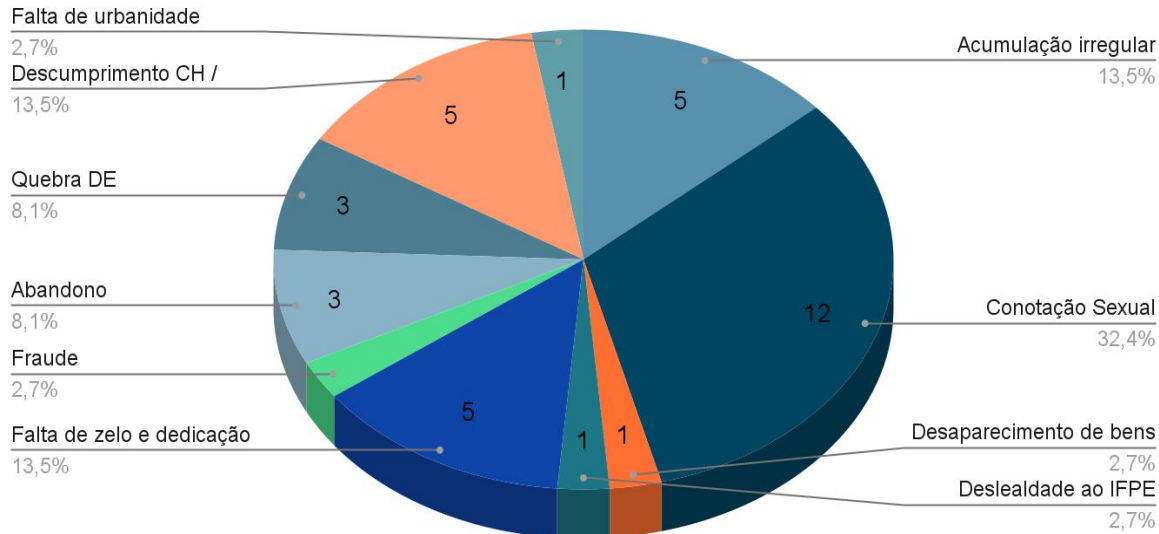


Correição em Dados - IFPE (Janeiro/2024)

- Em andamento - 37
 - Admissibilidades: 7
 - Investigações: 6
 - PAD: 24

- Termo Ajustamento de Conduta (TAC) - 7

Em andamento



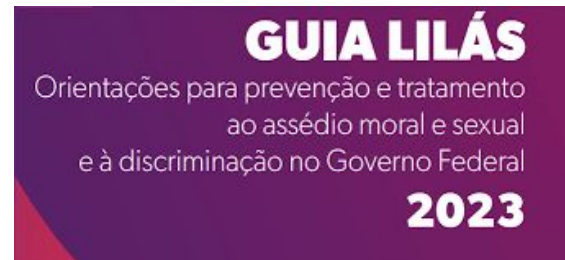
Prevenção: assédio moral e sexual

O **Guia Lilás** - foi instituído pela Portaria Normativa SE/CGU nº 58, de 7 de março de 2023, integra o Plano de Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação no Poder Executivo Federal;

Buscando ser prático, este Guia 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;

Aponta também **orientações para prevenção, assistência e denúncia**, entre outras informações úteis para o enfrentamento dessas práticas abusivas".

Visite: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/4/Guia_para_prevencao_assedio.pdf



Assédio SEXUAL: conceito e características

O **assédio sexual** é crime e não deve ser tolerado. É um comportamento ou atitude de teor íntimo e sexual, considerado desagradável, ofensivo e impertinente pela vítima. O assédio sexual se **caracteriza** pelo não consentimento da pessoa assediada;

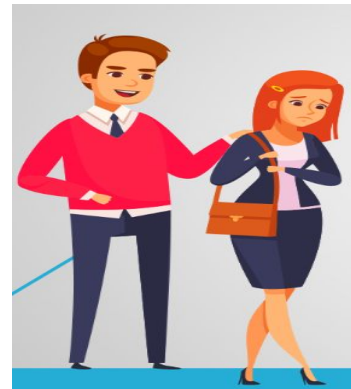
O **assédio sexual** pode se **manifestar** por meio de mensagens escritas, gestos, cantadas, piadas, insinuações, chantagens ou ameaças; ou seja, de maneira sutil ou explícita, não sendo o contato físico requisito para a configuração do assédio sexual, bastando que ocorra a perseguição indesejada.



Atenção: Para **tipificar o assédio sexual** **NÃO** é **necessária a REPETIÇÃO ou SISTEMATIZAÇÃO da conduta**, bastando um único ato de investida com teor sexual indesejado pela vítima, em que ocorra a intimidação com incitações sexuais inoportunas, para caracterizá-lo. Ademais, **NÃO** é **necessário que o agente tenha ÊXITO** em obter a vantagem sexual perseguida. A **TENTATIVA** de obter algum benefício de natureza sexual é suficiente para ensejar a punição.

Assédio SEXUAL: exemplos de condutas

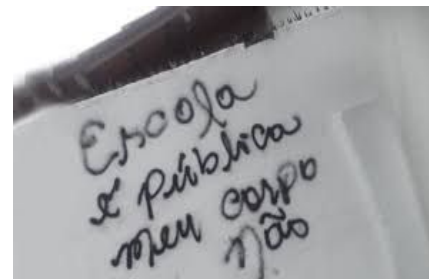
- Promessas de tratamento diferenciado ou chantagem para permanência na função ou promoção;
- Pressão para participar de “encontros” e saídas;
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Criação de um ambiente pornográfico;
- Comentários e observações insinuanes e comprometedoras 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;
- Insistência em qualquer um dos comportamentos anteriores, especialmente se houver uma relação de hierarquia ou diferença de gênero.



Assédio SEXUAL: vertical e horizontal

Vertical: Ocorre quando uma pessoa se vale da sua condição de superioridade hierárquica ou de ascendência inerentes ao exercício de cargo ou função para constranger alguém com objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual. Forma clássica de assédio (crime de assédio, art. 216-A do Código Penal);

Horizontal: Ocorre quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho. O assédio sexual horizontal NÃO é “crime de assédio” previsto no Código Penal brasileiro, mas pode ser entendido como o crime de importunação sexual previsto no art. 215-A.



Assédio x Outras condutas de conotação SEXUAL

Existem **condutas impróprias de conotação sexual** que, embora **inadequadas**, não envolvem a busca pela obtenção de uma vantagem, não estão enquadradas no código penal ou não alcançam um grau de reprovabilidade social suficiente para impor a demissão do serviço público;

São comportamentos que não chegam a violar a dignidade sexual e a honra de alguém, mas ocasionam inconveniência e algum grau de constrangimento, e, portanto, **DEVEM ser objeto de atenção/apuração:**

- **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 duas espécies de condutas:
 - **Assédio:** condutas muito graves, não consentidas, que impliquem utilização do cargo para obtenção de vantagem ou que afetem a intimidade, a honra e a liberdade sexual (estupro, importunação sexual, contato físico íntimo indesejado, etc);
 - **Outras condutas de conotação sexual:** comportamentos de baixo ou médio grau de reprovabilidade social, não atentatórias à liberdade sexual ou à dignidade do ofendido (piadas ou conversas indesejáveis de conteúdo sexual, por exemplo), desde que não utilizem o cargo para obtenção de vantagem.

Assédio x Outras condutas de conotação SEXUAL

Destaca-se: situações de menor reprovabilidade DEVEM ser combatidas desde logo, de modo a se evitar o aumento progressivo da tensão e, de consequência, o alcance de situações de extrema gravidade.



Fonte: Adaptado da Nota Técnica n.º 3285/2023/CGUNE/DICOR/CRG, disponível em https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/77812/1/Nota_Tecnica_3285_2023.pdf. Material didático disponibilizado pela advogada Mayra Cotta, em curso proferido na CGU, no mês de maio de 2023.

Assédio x Outras condutas de conotação SEXUAL

O diagrama exposto serve apenas de **ponto de partida e orientação para a análise**, cuja essência depende necessariamente da avaliação dos elementos presentes em cada caso concreto.

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.

Objetividade: parcial



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."

Fonte: Adaptado da Nota Técnica n.º 3285/2023/CGUNE/DICOR/CRG, disponível em https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/77812/1/Nota_Tecnica_3285_2023.pdf. Material didático disponibilizado pela advogada Mayra Cotta, em curso proferido na CGU, no mês de maio de 2023.

Condutas de conotação sexual (GÊNERO): o que não configura

- Elogios isolados e despretensiosos sobre a roupa da pessoa.
- Paqueras e flertes correspondidos.

Fonte: Adaptado do Guia Lilás da CGU (2023).



Condutas de conotação SEXUAL: possíveis enquadramentos

A pessoa que assedia pode ser responsabilizada tanto na esfera administrativa quanto na esfera penal ou cível. No campo **administrativo**:

Demissão

- Lei 8.112/90, Art. 117, IX – valer-se do cargo para lograr proveito pessoal
- Lei 8.112/90, Art. 132, V – incontinência pública e conduta escandalosa

Advertência ou suspensão

Importunações e atos impróprios que não configurem assédio

- Art. 116, IX – manter conduta compatível com a moralidade administrativa
- Art. 116, XI – tratar com urbanidade
- Art. 117, V – manifestação de apreço e despreço



IPS



PAD



Julgamento

Condutas de conotação SEXUAL: possíveis enquadramentos

Ainda no campo **administrativo**:

Advertência ou suspensão

Art. 116, III – observar as normas legais e regulamentares

- **Organização Acadêmica do IFPE**

"Art. 205 Serão exigidos dos professores da Instituição, de qualquer categoria ou regime de trabalho, além do que constam em Leis e normas próprias, os seguintes deveres:

I - zelar pelo bom nome do estabelecimento, mantendo uma conduta ética dentro e fora do IFPE;

[...] XVI - tratar a comunidade acadêmica com respeito e sem discriminação de qualquer espécie;

[...]

Art. 206 Além das proibições postas em legislação, é proibido ao corpo docente do IFPE:

[...] XV - tratar qualquer membro da comunidade acadêmica de forma desumana, violenta, aterrorizante, vexatória ou constrangedora [...]"



Assédio SEXUAL: medidas

- Difundir as informações do Guia Lilás;
- Avaliar constantemente as relações interpessoais no ambiente de trabalho, atentando para as mudanças de comportamento;
- Promover alterações de lotação, caso seja desejo da vítima, até o fim das apurações;
- Remoção provisória para outra unidade, prestação de serviço à distância ou em outras instalações, realocação para função distinta, desde que compatível com as atribuições do cargo, afastamento total das atividades, etc (NT CGUNE 1.938/2023);
- **Denunciar** na Ouvidoria, conforme **protocolo** do Guia Lilás, e fazer um boletim de ocorrência na Delegacia (Ligue 180).



Fala.BR - Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação

Acesse: <https://falabr.cgu.gov.br/web/home?modoOuvidoria=1>



Assédio MORAL: conceito e características

O **assédio moral** consiste na violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva.

São **características do assédio moral**, ações que excluam a pessoa de suas funções ou que deteriorem o ambiente laboral, podendo ocorrer não só durante a jornada de trabalho, mas também fora dela, desde que o seu exercício esteja ligado à relação desenvolvida no âmbito profissional.



Atenção: Para a **configuração de assédio moral É NECESSÁRIA** que a conduta seja **REITERADA** e **PROLONGADA** no tempo, com a intenção de desestabilizar emocionalmente a vítima. Episódios isolados podem até caracterizar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral.

Assédio MORAL: exemplos

- Não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir;
- Entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente a seus colegas;
- Realizar um controle excessivo e desproporcional apenas sobre a pessoa assediada;
- Controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiro;
- Criticar a vida privada, as preferências ou as convicções pessoais ou políticas;
- Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas;
- Isolar a pessoa assediada de confraternizações, almoços e atividades realizadas em conjunto com os demais colegas;
- Ignorar a presença da pessoa; Etc.



Assédio MORAL: o que não configura

Conflitos fazem parte das relações humanas e de trabalho; por isso, nem toda situação de atrito ou discordância constitui assédio moral.

Alguns atos são inerentes ao trabalho de gestão pública, e, quando são pontuais ou moderados, não configuram assédio moral:

- Cobranças de trabalho, realizadas de maneira respeitosa;
- Atribuição de tarefas aos subordinados, no interesse da Administração;
- Conflitos esporádicos com colegas ou chefias - divergências sobre determinado tema comunicadas de forma direta e respeitosa;
- Críticas construtivas; e
- Avaliações de desempenho realizadas por colegas ou superiores, desde que não seja feita de forma a causar situação vexatória na pessoa avaliada.



Assédio MORAL: medidas

- Difundir as informações do Guia Lilás;
- Promover espaços de avaliação do clima organizacional e das relações sociais do órgão;
- Promover um ambiente de trabalho solidário e cooperativo;
- Treinar as equipes de gestão de pessoas sobre acolhimento humanizado e sigiloso de pessoas vítimas de assédio;
- **Denunciar** aos órgãos competentes situações de assédio moral contra si ou contra colegas, conforme **protocolo** do Guia Lilás.



Fala.BR - Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação

Acesse: <https://falabr.cgu.gov.br/web/home?modoOuvidoria=1>



Protocolo de denúncia

A denúncia deverá ser realizada preferencialmente por meio da **Plataforma Fala.BR** – Plataforma Integrada de **Ouvidoria** e Acesso à Informação, acessando a opção "denúncia", disponível no endereço <https://falabr.cgu.gov.br>;

Caso o denunciante se sinta mais confortável em receber o acolhimento em outra unidade, como por exemplo a área de recursos humanos, é importante que, ao final do acolhimento, seja realizado o registro da manifestação na Plataforma Fala.BR;

As denúncias também podem ser apresentadas na **Delegacia da Polícia Civil**, quando a situação relatada configurar crime.



Protocolo de denúncia: identificada ou anônima

Possíveis denunciantes:

- Quem sofre o assédio ou discriminação
- A chefia de quem sofre o assédio ou discriminação
- Colegas de trabalho que observam a situação de assédio ou discriminação

O registro da denúncia pode ser feito de forma **identificada** ou **anônima**. A escolha fica a critério do denunciante.

Nas denúncias anônimas não é registrada nenhuma informação de nome, e-mail, telefone ou outro dado cadastral do denunciante – no entanto, nesses casos o denunciante não terá acesso às informações sobre o andamento e os desdobramentos do processo.

Rompa o ciclo do silêncio!



Protocolo de denúncia: revelação das informações

É importante **relatar** com o **máximo de detalhes** a situação de assédio ou discriminação e apresentar, sempre que possível, provas como mensagens, vídeos, gravações, bilhetes, entre outras, pois as provas contribuirão e facilitarão a apuração da conduta irregular, trazendo materialidade e autoria à denúncia.

Caso o fato ocorra na presença de outras pessoas, também é importante registrar datas e testemunhas, para que estas, porventura, sejam ouvidas no âmbito da apuração.



Protocolo de denúncia: próximas etapas

Inicialmente a denúncia passa por uma **análise prévia da Ouvidoria**, para identificar se possui elementos mínimos de autoria, materialidade e relevância que permitam o seu encaminhamento para unidade de apuração, a exemplo da Corregedoria;

Antes do encaminhamento para unidade de apuração, é realizada a **pseudonimização da denúncia e de seus anexos**, de forma a retirar informações que possam identificar o denunciante;



O órgão de apuração poderá requisitar informações sobre a **identidade do denunciante quando indispensável** à análise dos fatos. Essa é uma circunstância comum nos **casos de assédio**, visto que **muitas vezes o denunciante é a própria vítima**.

Todo o **processo de apuração** conduzido pela **Corregedoria** segue o devido processo legal, sendo observado o princípio da ampla defesa e do contraditório.



SUGESTÃO, RECLAMAÇÃO,
ELOGIO, SOLICITAÇÃO
E DENÚNCIA



• CORREGEDORIA •

Protocolo de denúncia: demonstração do Fala.BR

Parte 1



The screenshot shows the Fala.BR website interface. At the top, there is a browser address bar with the URL "falabr.cgu.gov.br/web/home". Below the address bar, the "gov.br" logo is on the left, followed by "Controladoria-Geral da União". To the right of the logo, there are navigation links: "Início", "Órgãos", "Site da LAI", "Dados Abertos", "Manual", and "Perguntas Frequentes". Further right, there are icons for social media and a blue "Entrar" button, followed by a "Cadastrar" link. Below the navigation bar, there is a section titled "Fala.BR" with the subtitle "Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação". The main content area features a large banner with the text "Damos as boas-vindas ao Fala.BR" and a subtext: "Aqui você pode fazer um pedido de acesso à informação, fazer denúncias, elogios, reclamações, solicitações ou enviar sugestões." To the right of the text is an illustration of three people. Below the banner, there are two main sections: "Ouvidoria" with a blue speech bubble icon and a red arrow pointing to it, and "Acesso à informação - LAI" with a yellow speech bubble icon. The "Ouvidoria" section describes helping to improve public services through complaints, praise, or suggestions, or registering a complaint. The "Acesso à informação - LAI" section describes making a request for information. At the bottom, there are two buttons: "Consulte seu protocolo" and "Perguntas frequentes".

gov.br | Controladoria-Geral da União

Início Órgãos Site da LAI Dados Abertos Manual Perguntas Frequentes Entrar Cadastrar

≡ Fala.BR
Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação

Damos as boas-vindas ao Fala.BR

Aqui você pode fazer um pedido de acesso à informação, fazer denúncias, elogios, reclamações, solicitações ou enviar sugestões.

Ouvidoria
Ajude a aprimorar os serviços públicos por meio de reclamações, elogios ou sugestões, ou ainda, registre uma denúncia.

Acesso à informação - LAI
Faça um pedido de acesso à informação

Consulte seu protocolo Perguntas frequentes

Protocolo de denúncia: demonstração do Fala.BR

Parte 2

falabr.cgu.gov.br/web/home?modoOuvidoria=1

gov.br | Controladoria-Geral da União

Fala.BR
Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação

Início Órgãos Site da LAI Dados Abertos Manual Perguntas Frequentes Entrar Cada

O que você quer fazer?

Ajude a aprimorar os serviços públicos por meio de **reclamações**, **elogios** ou **sugestões**, ou ainda, registre uma **denúncia**.



[← Voltar](#)

**Reclamação**
Manifeste sua insatisfação com o serviço público

**Solicitação**
Solicite a adoção de providências por parte de uma Ouvidoria

**Denúncia**
Comunique uma irregularidade, um ato ilícito ou uma violação de direitos na administração pública

**Elogio**
Expresse se você está satisfeito com um atendimento público

**Sugestão**
Envie uma ideia ou proposta de melhoria para os serviços públicos

**Simplifique**
Sugira alguma ideia para desburocratizar o serviço público

[Consulte seu protocolo](#)

[Perguntas frequentes](#)

Protocolo de denúncia: demonstração do Fala.BR

Parte 3

← → ↻ falabr.cgu.gov.br/web/login?tipo=1&redirect=/manifestacao/criar?tipo=1

gov.br | Controladoria-Geral da União

≡ **Fala.BR**
Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação

Início Órgãos Site da LAI Dados Abertos ▼ Manual Perguntas Frequentes Entrar Cadastar

Para continuar, escolha uma identificação

Seus dados pessoais estarão protegidos, nos termos da Lei 13.460/2017

Login Fala.Br

Identificação com restrição de acesso.
Insira seus dados de login e senha para continuar.

Login

Obrigatório

Senha

Obrigatório

[Esqueci minha senha](#) [Não possui usuário? Criar conta](#)

Voltar Entrar

Login gov.br (Login único)

Você pode criar o seu cadastro autenticado por meio do login único gov.br, para ter acesso a todos os serviços públicos digitais em um só cadastro.

Entrar com gov.br

Denúncia anônima

As manifestações registradas de maneira anônima não possibilitam acompanhamento posterior. **Caso queira acompanhar o andamento e receber respostas para sua manifestação, por favor identifique-se.** A CGU reafirma o compromisso de garantia da proteção de sua identidade, que inclui o não registro do endereço eletrônico (IP).

Continuar sem me identificar

Protocolo de denúncia: demonstração do Fala.BR

Parte 4

Órgão para o qual você quer enviar sua manifestação

Comece a digitar o nome ou a sigla do órgão para selecioná-lo na lista que será exibida

🔍 IFPE – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco



Obrigatório.

Descrição

Sobre qual assunto você quer falar?

🔍 Assédio moral



Não encontrou? Clique aqui!

Fale aqui

Registre seu relato. É importante que seja claro e objetivo, mas completo com informações que facilitarão a análise. Indique o órgão e o agente responsável, o tema, o serviço relacionado, a data, o local, as condutas praticadas, e tudo mais que possa ajudar a entender o caso. Você também poderá adicionar documentos, vídeos, fotos e imagens.

Descreva o conteúdo de sua manifestação. Seja claro e objetivo. Informações pessoais, inclusive identificação, não devem ser inseridas a não ser que sejam essenciais para a caracterização da manifestação.

Limite máximo de **8000** caracteres



O campo Fale aqui é obrigatório!

Envio de arquivos



Selecione o arquivo

São aceitos documentos de texto (.pdf, .doc, .docx, .txt), imagens (.jpeg, .png, .bmp), planilhas (.xls, .xlsx) e multimídia (.mp3, .mp4)

Protocolo de denúncia: demonstração do Fala.BR

Parte 5



Revisão

Resumo da sua manifestação

Tipo de Manifestação: Denúncia

Órgão Destinatário: IFPE – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco

Assunto: Assédio moral

Local do Fato: Sala xx, Bloco yy, do Campus zz

Modo de Resposta: Não há notificação de respostas em denúncias anônimas

Canal de Entrada: Internet

Fale aqui:

Assédio

Envolvidos:

Nome	CPF	Órgão/Empresa	Função
xxx	00000000000	ifpe	Chefe

[< Voltar](#)[Concluir >](#)

Corregedoria

Visite: <https://portal.ifpe.edu.br/aceso-a-informacao/transparencia-e-prestacao-de-contas/supervisao-controle-e-correicao/>

Contatos:

corregedoria@reitoria.ifpe.edu.br

apoio.corregedoria@reitoria.ifpe.edu.br

(81) 9.9281-9841

Ouvidoria

Visite: <https://portal.ifpe.edu.br/ouvidoria/>

Contatos:

ouvidoria@reitoria.ifpe.edu.br

Auditoria Interna

Visite: <https://portal.ifpe.edu.br/aceso-a-informacao/auditorias/>

Contatos:

audi@reitoria.ifpe.edu.br

(81) 2125-1647