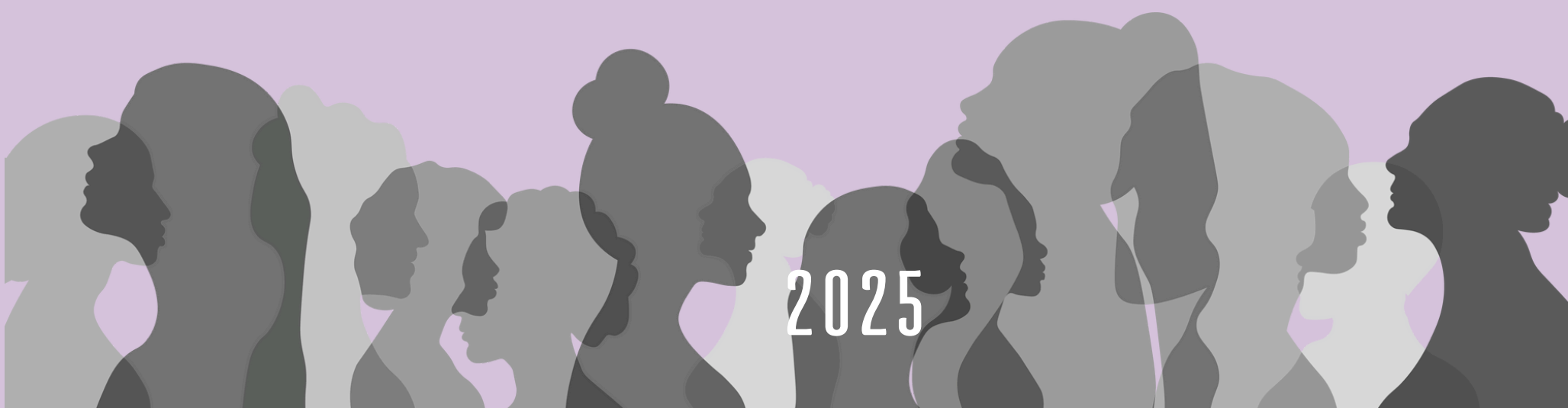


Protocolo

condutas de conotação sexual:

recepção, tratamento e responsabilização

2025





Corregedoria

SUMÁRIO

1. Apresentação

2. Se você é/foi vítima.

2.1 O que estou vivendo.

2.2 Organize as informações.

2.3 Denúncia, acolhimento e proteção: possibilidades na UFRB

3. A ação da Corregedoria.

3.1 Análise inicial na Corregedoria

3.2 Prioridade

3.3 Mapa procedimental

3.4 Composição das comissões

3.5 Orientação para membros de comissões

3.6 Temas contemplados

4. Membros de comissões disciplinares: fiquem atentos!

4.1 Questões para refletir...

4.2 Considerações para o relatório final.

4.3 Antes de finalizar o processo, reflita!

5. Se informe!

5.1 Por dentro da Informação

Referências Bibliográficas



APRESENTAÇÃO

**“Quero andar sozinha, porque a escolha é minha
Sem ser desrespeitada e assediada a cada
esquina” Kell Smith**

O trecho da música de Kell Smith, Respeita as Minas, ilustra o dilema real que permeia o comportamento de mulheres na nossa sociedade. O reconhecimento de que mulheres, no plural, sofrem violências de naturezas diversas (psicológicas, física, patrimonial, moral, sexual) por serem o segundo sexo, para usar o conceito de Simone de Beauvoir, escancarou a misoginia por trás dos muitos discursos de que todas essas violências eram parte de uma estratégia de disciplina e proteção.

Os números não mentem, as mulheres não se sentem seguras em lugar nenhum nesta sociedade. Nem em casa, nem no trabalho, nem nos espaços educacionais. Nem com estranhos, nem com familiares, nem com colegas de trabalho que lhe acompanham à anos, nem com pessoas que escolheram para amar.

O que devemos fazer, então?

Começamos quebrando o silêncio, trazendo este triste diagnóstico e entendendo que cada espaço que compõe essa sociedade tem a obrigação de reconhecer que pessoas do gênero feminino precisam de espaços seguros para produzir, para desenvolver-se economicamente, para aprender, para ter lazer e por que não, para amar?

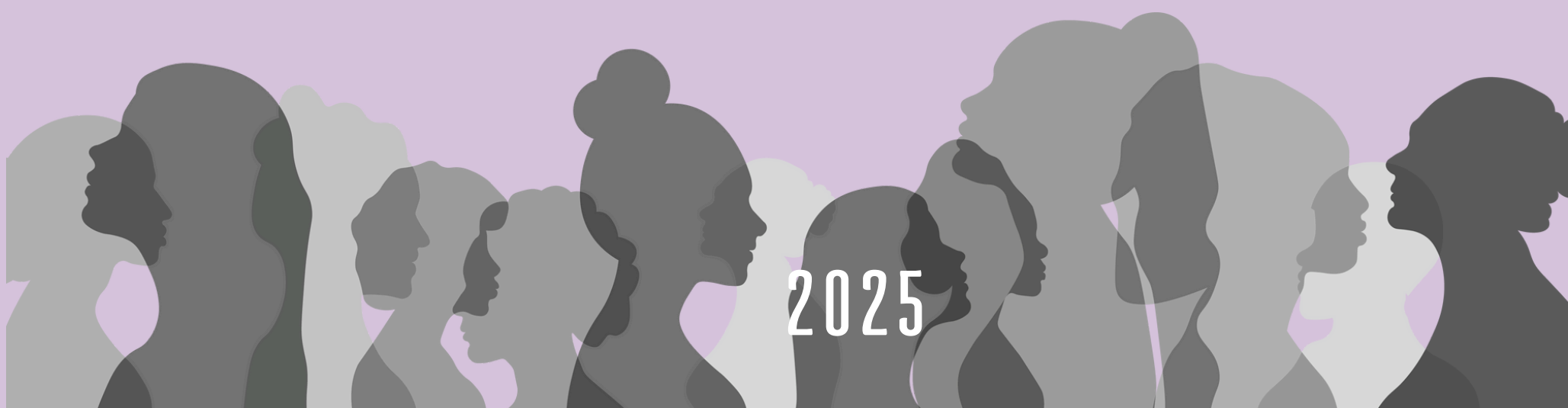
Feito isto, cabe organizar.

Neste sentido, o protocolo para tratamento disciplinar de condutas de conotação sexual é necessário para respeitar o sofrimento de cada vítima, valorizar a coragem de cada uma delas em denunciar e garantir que o trabalho de confirmação dos fatos, na busca da verdade real, não signifique uso das ferramentas administrativas e institucionais para causar mais dor, sofrimento ou sirva para legitimar a violência.

Administrativamente, existem muitos limites, mas, também, muitas possibilidades. É preciso explorá-las.

Se você é/foi vítima.

2025



O QUE ESTOU VIVENDO?

Já se sabe que muitas vezes uma violência, especialmente quando não causa dor física, pode demorar para ser compreendida. Alguns comportamentos não são violentos na primeira tentativa. Às vezes, causam constrangimento e podem até aguçar o sentimento de culpa naquelas que são, na verdade, vítimas.

Por isto, é importante que mulheres leiam e se informem sobre os comportamentos que ferem a dignidade sexual e são tipificados como crime, bem como sobre as formas de denúncia e possibilidades de proteção. É essencial que conheçam, também, sobre as condutas de conotação sexual que a administração pública está lutando para extirpar dos ambientes de trabalho com o objetivo de tornar as repartições públicas federais lugares seguros para mulheres exercerem suas atividades formativas, laborais e a plena da cidadania.



DECRETO-LEI Nº 2.848, DE 7 DE DEZEMBRO DE 1940

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm



Guia Lilás, edição 2024

https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2024/12/cgu-lanca-versao-atualizada-do-guia-lilas-contr-assedios-e-discriminacao-no-governo/22nov24-vfinal_cgu-guialilas2024.pdf/view



ORGANIZE AS INFORMAÇÕES.

Você já identificou o que está vivendo e que se trata de uma experiência de assédio ou violência que possui conotação sexual? É hora de organizar as informações para denunciar!

O ideal é que denúncia sobre condutas que ferem a dignidade sexual não precisassem ser complementadas e reunissem todas informações importantes para facilitar os procedimentos investigativos e de responsabilização.

Infelizmente, por desconhecimento ou dificuldade em transpor para o papel um momento de dor, quase sempre não é o que acontece, dificultando a admissão da denúncia e impossibilitando a responsabilização.

A denúncia:

1- O Fala.BR é uma ferramenta segura para o envio de denúncias à Administração pública. Use-a!

<https://falabr.cgu.gov.br/web/home>

2- Descreva detalhadamente o que viveu:

Quando? Como? Quem fez? Onde?

O que estava acontecendo ao redor?

Quem estava por perto?

Você contou o ocorrido para alguém? Quem?

3- Existem documentos que ajudam a confirmar a denúncia?

Ex: Prints de mensagem, e-mails, documentos, filmagens ou outros.

Busque ajuda!

DENÚNCIA, ACOLHIMENTO E PROTEÇÃO: POSSIBILIDADES NA UFRB.

A UFRB institui em 07 de junho de 2024 a política interna de enfrentamento aos assédios e discriminações, por meio da Resolução CONSUNI nº27/2024. Ao instituir esta política a Universidade reconheceu que assédios e discriminações são experiências complexas que precisam ser enfrentadas de maneira sistêmica. Por isto, cuidou para que a política delimitasse: os mecanismos de denúncia, as possibilidades de responsabilização disciplinar dos agentes, os mecanismos para o apoio psicossocial, as possibilidades de proteção às vítimas e destacou a importância do fomento a atividades preventivas de modo permanente.

Reconhecendo as limitações legais, por meio dessa política a Universidade apresentou toda as possibilidades administrativas com destaque para cada grupo que participa da comunidade acadêmica: servidores, discentes, prestadores de serviços terceirizados e membros da comunidade externa.

Para ajudar a garantir a efetividade da política a UFRB instituiu o Comitê de Enfrentamento ao Assédio Sexual, Moral e Discriminações (CEAS), por meio da portaria nº 922, de 16 de outubro de 2024.

Copie o endereço e conheça mais sobre o CEAS:

<https://sistemas.ufrb.edu.br/sipac/VerInformativo?id=4134>

Sobre a Resolução nº27/2024:

1.Arts 11 à 15 - orientam sobre a denúncia'

2.Arts. 16 à 24 - orientam sobre o suporte psicossocial à vítima

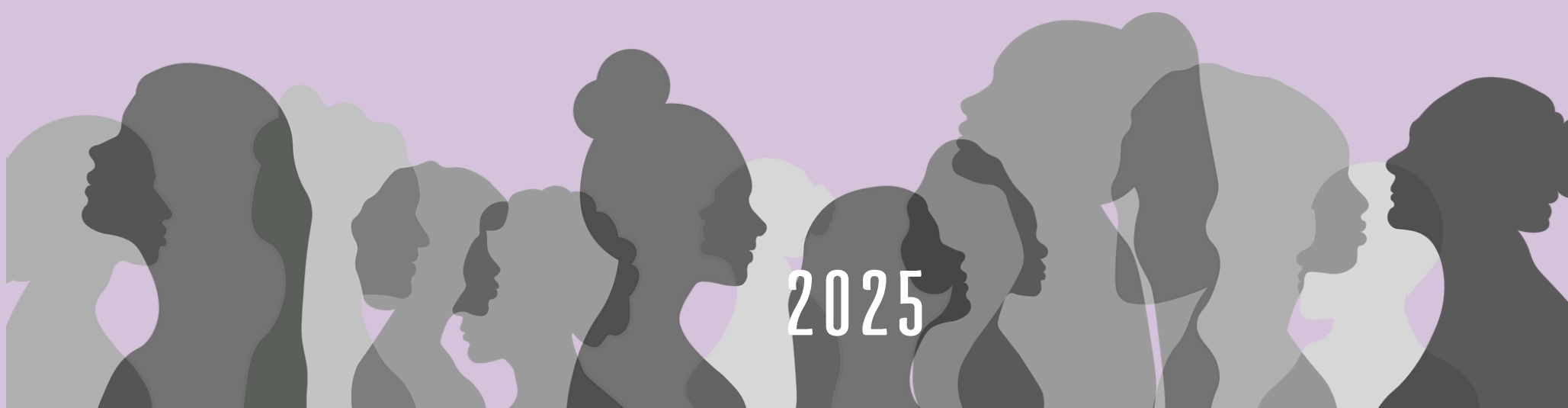
3- Conheça a Resolução:

<https://sistemas.ufrb.edu.br/sipac/VerInformativo?id=3591>

Corregedoria

A ação da Corregedoria.

2025



ANÁLISE INICIAL NA CORREGEDORIA.

A análise inicial da denúncia na Corregedoria, começa a partir do recebimento da manifestação encaminhada pela Ouvidoria. A Corregedoria tem competência exclusiva para analisar se uma denúncia possui elementos legais e formais para ser investigada.

Esta fase antecede o encaminhamento à autoridade instauradora e é dividido em duas partes:

A admissibilidade inicial compreende a interpretação do que foi denunciado, observando os elementos fáticos, o conjunto de possibilidades de informação e a competência da instituição para tratá-lo.

A admissibilidade inicial pode resultar no arquivamento da denúncia, na instauração de uma Investigação Preliminar Sumária, no PAD (Processo Administrativo Disciplinar) ou no IAD (Inquérito Administrativo Discente).

Quando é necessária a instauração de um procedimento investigativo, após a sua finalização é realizada a análise de admissibilidade final. Neste momento são analisados os elementos de informação localizados durante a investigação e pode resultar no arquivamento ou na instauração de um procedimento de responsabilização¹.

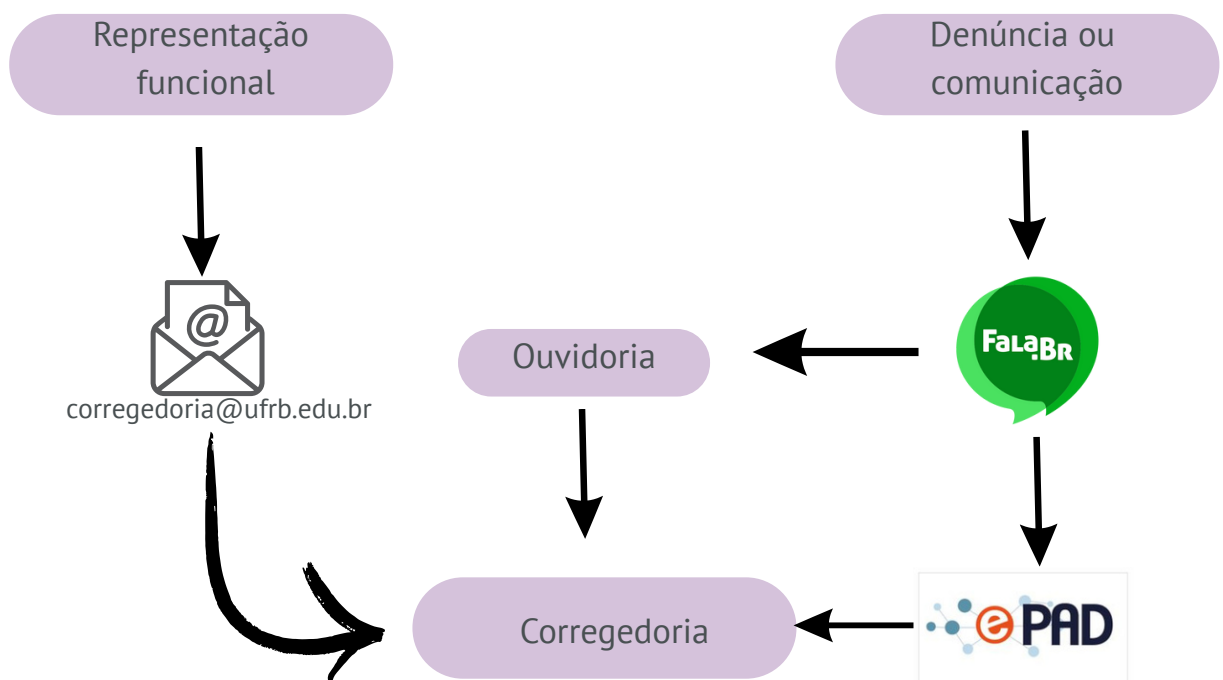
PRIORIDADE.

A escala de priorização utilizada para organizar o tratamento das denúncias e representações na Corregedoria define que as denúncias cujo teor indique uma conduta de conotação sexual e/ou discriminatória possuem prioridade máxima de tratamento².

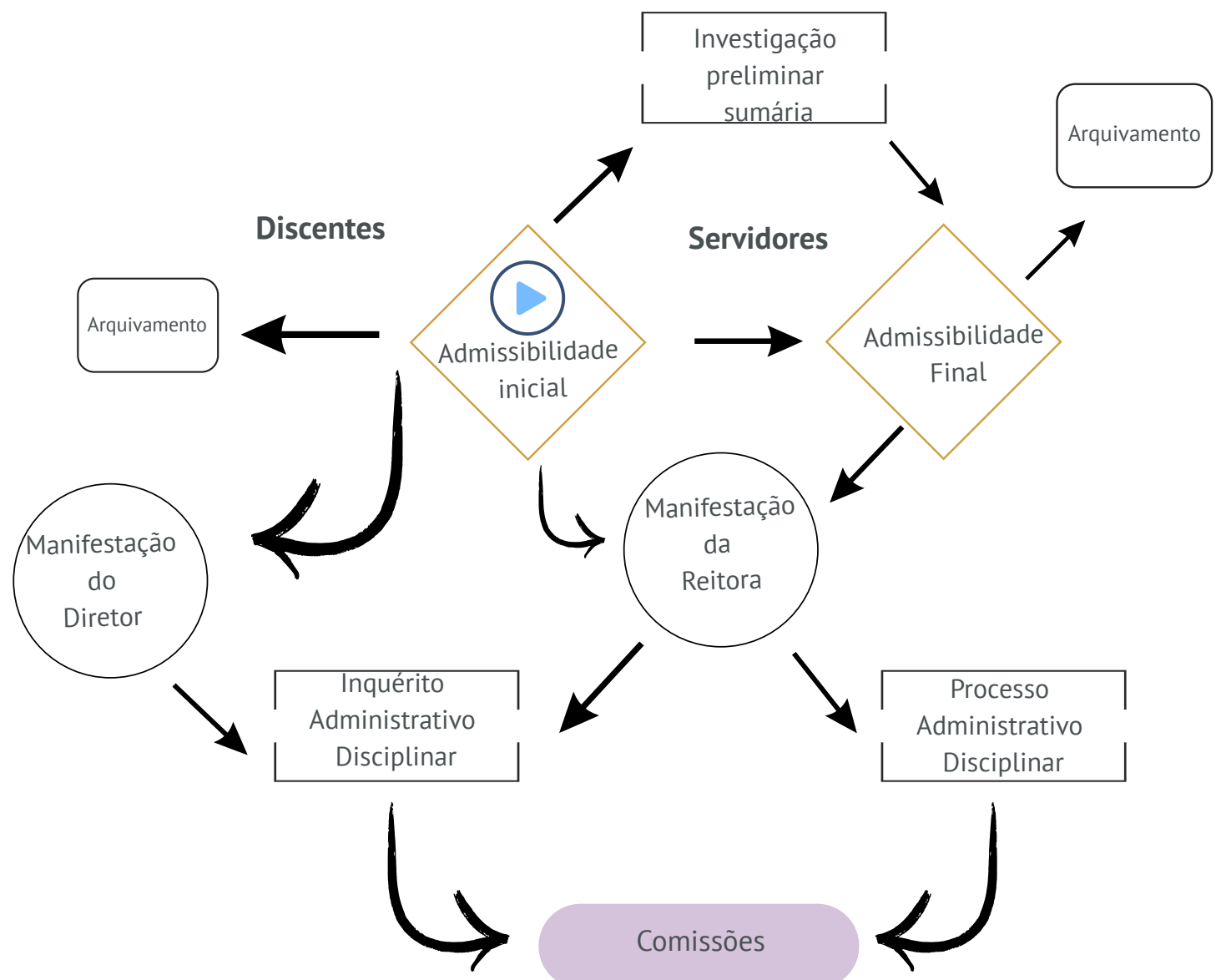
¹ A divisão da análise de admissibilidade em inicial e final está definida na IN nº 01/2024 CORREG/UFRB, art. 30, 31 e 32.

² art. 14, inciso I, Instrução Normativa nº01/2024 CORREG/UFRB

MAPA PROCEDIMENTAL 01:



MAPA PROCEDIMENTAL 02:



COMPOSIÇÃO DAS COMISSÕES.

As comissões de processos disciplinares acusatórios, obrigatoriamente, devem ser compostas por três servidores estáveis, presidida por aquele que possuir cargo efetivo superior ou mesmo nível de escolaridade da pessoa que estiver sendo investigada.

Lei 8.112/90, art. 149 - O processo disciplinar será conduzido por comissão composta de três servidores estáveis designados pela autoridade competente, observado o disposto no § 3º do art. 143, que indicará, dentre eles, o seu presidente, que deverá ser ocupante de cargo efetivo superior ou de mesmo nível, ou ter nível de escolaridade igual ou superior ao do indiciado. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97).

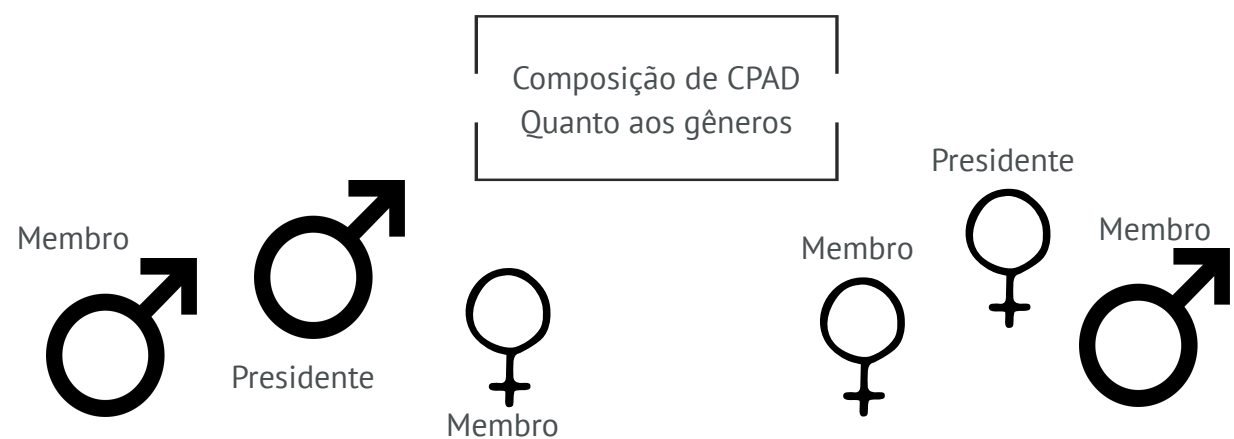
Destaca-se que o legislador não preocupou-se em orientar quanto a composição das CPAD e a proporcionalidade de gênero. Hipoteticamente, por que a época da lei a proporcionalidade de gênero não era compreendida como requisito importante para a investigação de um ilícito disciplinar.

As preocupações da legislação voltavam-se apenas para a necessidade de evitar possíveis situações de suspeição ou impedimento que pudesse atrapalhar o olhar imparcial necessário para a busca da verdade real. Lei nº 8.112/90, § 2º Não poderá participar de comissão de sindicância ou de inquérito, cônjuge, companheiro ou parente do acusado, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau.

Tamanha objetividade deve prevalecer na busca da verdade real, porém nos casos de condutas de conotação sexual e/ou discriminações é “importante reconhecer fatores estruturais, circunstanciais e as situações de vulnerabilidades reveladas pelos marcadores sociais de gênero, classe, raça, idade, impedimento ou deficiência, religião e etnia³.”

³ Guia Lilás CGU, edição 2024, p.61.

Deste modo, com base nos protocolos para julgamento considerando a perspectiva de gênero e afim de constituir na comissão de processo acusatório um ambiente que possa compreender os fatos, a corregedoria adota para a organização das comissões disciplinares além dos critérios legais as comissões mistas, com pessoas do gênero feminino e masculino, preferencialmente, que não pertençam ao mesmo Centro de ensino. Esta medida reconhece que as vulnerabilidades e questões estruturais perpassam as relações entre as pessoas, cujos comportamentos foram moldados numa sociedade cuja cultura naturalizava comportamentos reconhecidos como nocivos à convivência entre pessoas.



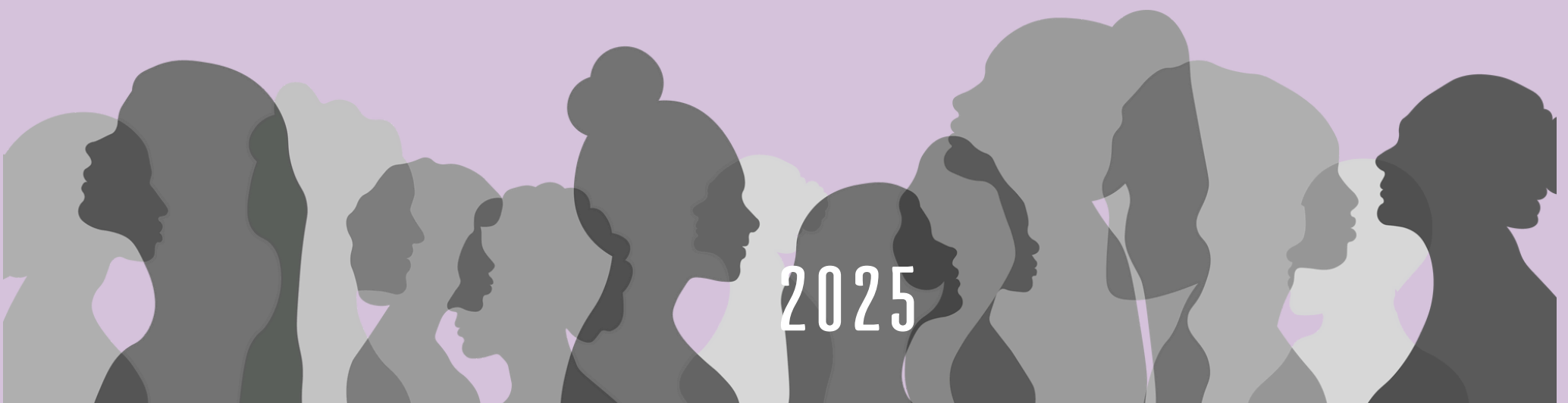
Nos processos de Inquéritos Administrativos Disciplinares, cuja obrigatoriedade de instauração não é da Reitoria cabe à Direção do Centro indicar os componentes da comissão. A corregedoria deve orientar à direção sobre os cuidados subjetivos na indicação dos membros. com destaque para:

- ✓ Garantir que haja pelo menos uma pessoa do gênero feminino na comissão.
- ✓ Garantir que os membros indicados não sejam ou tenham sido professores ou orientadores dos envolvidos.
- ✓ Submeter os nomes dos indicados à apreciação da Corregedoria para análise quanto a penalidades existentes, processos de investigação ou acusatório em andamento.

Membros de Comissões Disciplinares:

fiqueM atentos!

2025



ORIENTAÇÃO PARA MEMBROS DE COMISSÕES.

Os membros de comissões disciplinares recebem orientação individualizada (por comissão) que inicia no primeiro contato com o processo e finaliza antes da fase de produção do relatório final. A capacitação divida em módulos, adotada desde 2024 tem apresentado resultados positivos contribuindo para a eficiência e efetividade nos processos instaurados. Por meio desta, os servidores designados para uma comissão disciplinar se apropriam dos elementos formais e princípios legais que regem o processo acusatório, atentando-se para a preservação do devido processo legal e evitando nulidades.

Os módulos comuns à todas as comissões contemplam: Instalação, comunicações processuais e obrigações da comissão (parte 1), tipos de provas e condução de oitivas (parte 2), produção do indiciamento e citação (parte 3) e confecção do relatório final (parte 4). Cada momento tem duração de 3 à 4 horas.

Para os processos que envolvem condutas de conotação sexual, não é suficiente que a comissão conheça sobre as formalidades e princípios norteadores do processo, torna-se necessário que a comissão se prepare e conheça as possibilidades no contexto da condução do processo acusatório, cuja sensibilidade do tema e existência do fato irregular tenha como fundamento as desigualdades estruturais da sociedade.

Neste sentido, comissões disciplinares que precisem identificar a verdade real em casos de conduta de conotação sexual precisam conhecer as possibilidades de investigação e proteção de vítimas e aprender a identificar aspectos que ajudem a confirmar os atos mesmo quando as provas são escassas, uma característica presente em processos desta natureza.

A orientação acontece por meio de módulo específico para a temática, com duração de aproximadamente 4 horas.

TEMAS CONTEMPLADOS:

- ✓ Crimes contra dignidade sexual X Conduta de conotação sexual
- ✓ A vítima e as possibilidades proteção e amparo psicológico
- ✓ Interpretação das provas.
- ✓ Consentimento, o que é?
- ✓ Enquadramentos disciplinares administrativos.
- ✓ Aspectos para a gradação da conduta e das penalidades aplicáveis
- ✓ Possibilidades e efetividade da celebração do TAC em situações específicas.
- ✓ Possibilidade da participação da vítima como interessada no processo disciplinar com tema relacionado a conduta de conotação sexual.
- ✓ Boas práticas com base no protocolo para julgamento com perspectiva de gênero do CNJ.

QUESTÕES PARA REFLETIR.

Além de toda a orientação é preciso atenção constante para que certezas e convicções, produzidas pela cultura pautada no patriarcado, machismo e na misoginia não atrapalhem e dificultem a coleta de provas, nem a responsabilização em processos desta natureza. Por isto, com base no protocolo para o julgamento com perspectiva de gênero, do Conselho Nacional de Justiça, as questões abaixo foram idealizadas. O objetivo é oferecer aos servidores em condução de processos investigativos ou acusatórios desta natureza a oportunidade de refletir sobre as condições estruturais que moldam a nossa sociedade e como elas podem interferir para o cometimento de irregularidade disciplinar, sem usar esta constatação para exculpar.

Quais assimetrias de gênero estão presentes neste conflito?

O fato aconteceria da mesma maneira se a vítima fosse uma pessoa de outro gênero?

É preciso ouvir a vítima?

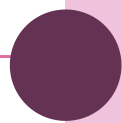
Lembre-se que a vítima não é uma testemunha, nem uma declarante, é a vítima. Revisitar as memórias muitas vezes pode trazer mais sofrimento. Por isto, só convoque a vítima para uma oitiva se for extremamente necessário.

Seja sensível ao abordá-la!

Antes de CONVOCAR a vítima para depor tente uma abordagem mais suave. Se apresentem, expliquem o objetivo do trabalho que estão realizando, exponham a importância de ouvi-lá, destaquem que farão o possível para que se sinta segura, e expliquem que se comunicarão formalmente.

QUESTÕES PARA REFLETIR.

A vítima precisa que sejam garantidas condições especiais para depor?



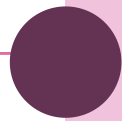
Esteja atento aos sinais. A vítima pode manifestar desconforto em oitivas nas quais o investigado participe. Consulte as condições especiais para a realização do ato sem prejudicar os direitos acusado e sem expor a vítima a nova violência. Há possibilidades legais para proteção da vítima.

As perguntas estão reproduzindo estereótipos de gênero?



Cuide para que as perguntas, ainda que indiretamente, não questionem o comportamento da vítima, considerando os papéis socialmente atribuídos. As perguntas não podem desqualificar a vítima ou ser capazes de provocar qualquer tipo de re-vitimização.

Garanta um formato e local seguro e confortável.



A escolha do formato da oitiva não deve satisfazer apenas aos interesses da comissão, deve ser escolhido o melhor formato para a segurança de quem está sendo ouvida. Fiquem atentos! O menor sinal de desconforto ou constrangimento da vítima deve ser registrado em ata e pode fazer a comissão rever procedimentos para garantir a proteção da vítima em situação de vulnerabilidade.

Quais provas conseguiu reunir? Qual o valor delas para formação de convicção sobre a responsabilidade do investigado?



As condutas de conotação sexual quase sempre ocorrem em ambientes privativos dificultando a reunião de muitas provas. Isso não deve ser justificativa para arquivar um processo. Há estratégias metodológicas para ajudar a majorar a palavra da vítima. Na ausência de provas diretas, busque provas indiciárias.

Quase sempre um fato é indicador de uma conduta.



A IDENTIFICAÇÃO DE OUTRAS VÍTIMAS PODE AJUDAR A INTERPRETAR MELHOR O FATO MOTIVADOR DO PROCESSO E ISSO NÃO É O MESMO QUE INVESTIGAR FATOS CONEXOS.

CONSIDERAÇÕES PARA O RELATÓRIO FINAL.

- Capacidade das provas produzidas. confirmar os fatos e construir convicção de autoria.
- Qual ou quais tipificações legais a conduta levou o agente a descumprir?
- Quais provas confirmam ou conduzem à interpretação que ajude a confirmar os fatos?
- Qual penalidade aplicável? Cabe TAC?

Atenção!

Um procedimento disciplinar é sempre permeado por tensões e fragilidades. Nem as testemunhas, nem a vítima, nem o investigado querem passar por isto novamente. Fiquem atentos para evitar possibilidades de nulidades. Como se diz: Perca tempo, mais não perca o processo.

ANTES DE FINALIZAR O PROCESSO, REFLITA.

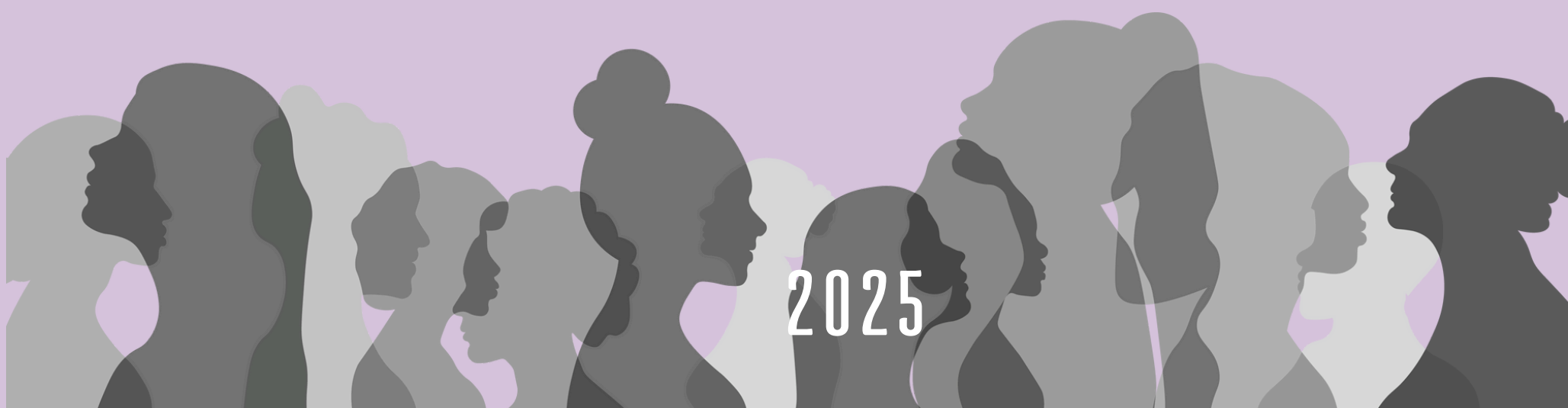
- ☐ Posso estar dando peso a um evento que só parece importar por ideias preconcebidas que permeiam minha visão de mundo?
- ☐ Da mesma forma, posso estar minimizando algum fato relevante?
- ☐ Posso estar ignorando como as dinâmicas de desigualdades estruturais interferem na vida de uma pessoa? Ou seja, é possível que dinâmicas de gênero tornem importantes fatos que, pela minha experiência ou visão de mundo, poderiam parecer irrelevantes?

Corregedoria



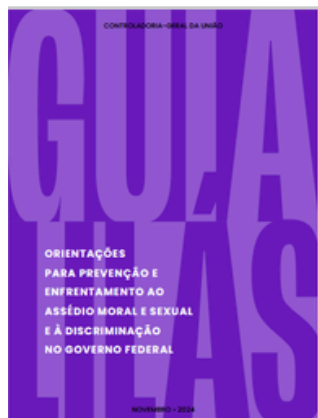
Se informe!

2025



POR DENTRO DA INFORMAÇÃO!

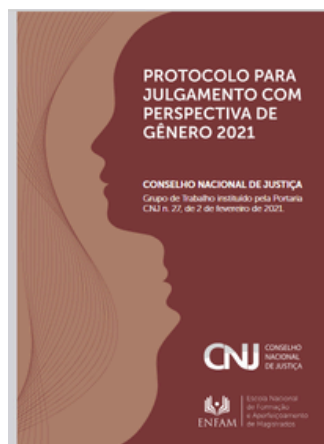
GUIA LILÁS, EDIÇÃO 2024



O guia lilás é um documento que visa orientar sobre a prevenção e o enfrentamento do assédio moral, sexual e à discriminação no Governo Federal. Com linguagem de compreensão é um documento que deve ser conhecido e pode ajudar vítimas a reconhecer a gravidade de uma ação que tenha sofrido; Pode ajudar membros de comissões disciplinares sobre os cuidados e a complexidade exigida em processos que envolvam esses assuntos, e cidadãos e cidadãs para compreenderem que âmbito federal condutas de conotação sexual não são toleráveis



PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO



Este é um protocolo desenvolvido pelo Conselho Nacional de Justiça com o objetivo de ajudar magistrados a garantir julgamentos justos e equitativos considerando a perspectiva de gênero.



NOTA TÉCNICA Nº 1869/2024/CGUNE/DICOR/CRG

Esta nota técnica produzida pela Corregedoria Geral da União argumenta e emite conclusão sobre a possibilidade de participação das vítimas de assédio sexual na condição de interessadas em Processos Administrativos Disciplinares. Documento útil para membros de comissões disciplinares e vítimas que desejem conhecer sobre os limites para a sua participação no processo.



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

Esta nota técnica tem o objetivo de orientar sobre as possibilidades de enquadramento disciplinar para as condutas de conotação sexual na Administração Pública.



POR DENTRO DA INFORMAÇÃO!

PARECER N. 00001/2023/PG-ASSEDIO/SUBCONSU/PGF/AGU

O presente parecer de caráter vinculativo visa a uniformização de entendimentos sobre o enquadramento legal do assédio sexual no âmbito da administração e suas implicações jurídicas



RESOLUÇÃO CONSUNI/UFRB Nº 27, DE 07 DE JUNHO DE 2024

Esta Resolução institui a política de enfrentamento aos assédios e outras discriminações no âmbito da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia. Nesta estão definidas as possibilidades para a realização de ações de prevenção, acolhimento e responsabilização disciplinar



PORTARIA Nº 922, DE 16 DE OUTUBRO DE 2024

Comitê de Enfrentamento ao Assédio Sexual, Moral e Discriminações da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (CEAS/UFRB)



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Advocacia Geral da União. 2023/08/16. Parecer nº00001/2023/PG-ASSEDIO/SUBCONSU/PGF/AGU. (AGU). Disponível em: <https://www.gov.br/agu/pt-br/composicao/procuradoria-geral-federal-1/prevencao-e-enfrentamento-ao-assedio-sexual/parecer-00001-2023-pg-assedio-subconsu-pgf-agu.pdf>

Código de Processo Penal. lei nº3.689 (1941). Diário Oficial da União.

Controladoria Geral da União. (2023). Nota Técnica Nº 3285/2023/CGUNE/DICOR/CRG. Enquadramento disciplinar das condutas de cunho sexual.CRG. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/77812/1/Nota_Tecnica_3285_2023.pdf

Controladoria Geral da União. (2024) Nota Técnica nº 93/2024/CGUNE/DICOR/CRG. Enquadramento disciplinar do assédio moral e da discriminação em ambiente laboral. CRG. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/93461/1/Nota_Tecnica_93_2024_CGUNE_DICOR_CRG.pdf

Controladoria Geral da União. (2023). Nota Técnica Nº 1869/2024/CGUNE/DICOR/CRG. Possibilidade de participação, na condição de interessadas no processo administrativo disciplinar, das vítimas de assédio sexual. CRG. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/93296/1/Nota_Tecnica_1869_2024_CGUNE_DICOR_CRG.pdf

Lei nº8112 (1990) Diário Oficial da União.

Conselho Nacional de Justiça (Brasil). Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero [recurso eletrônico] / Conselho Nacional de Justiça. – Brasília : Conselho Nacional de Justiça – CNJ; Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados – Enfam, 2021. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br> e www.enfam.jus.br

PRODUZIDO POR:

Andreia da Silva Correia
Luciano Santos Sousa