

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

ESTUDO TEMÁTICO

**ASSÉDIO SEXUAL: Tratamento correccional
do assédio sexual no âmbito do Sistema de
Correição do Poder Executivo
Federal (SISCOR)**

SANDRA YUMI MIADA
Brasília, abril de 2023.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

Setor de Indústrias Gráficas (SIG), Quadra 02, Lotes 530 a 560
Edifício Soheste - Brasília - DF / CEP: 70610-420
cgu@cgu.gov.br

VINÍCIUS MARQUES DE CARVALHO
Ministro da Controladoria-Geral da União

VÂNIA LÚCIA RIBEIRO VIEIRA
Secretária-Executiva

CLÁUDIO TORQUATO DA SILVA
Secretário-Executivo Adjunto

RONALD DA SILVA BALBE
Secretário Federal de Controle Interno

RICARDO WAGNER DE ARAÚJO
Corregedor-Geral da União

ANA TÚLIA MACEDO
Secretária Nacional de Acesso à Informação

ARIANA FRANCES CARVALHO DE SOUZA
Ouvidora-Geral da União

IZABELA MOREIRA CORREA
Secretária de Integridade Pública

MARCELO PONTES VIANNA
Secretário de Integridade Privada

CONTEÚDO

INTRODUÇÃO	4
TEMA	4
PROBLEMA DE PESQUISA	4
JUSTIFICATIVA/EVIDÊNCIAS.....	4
OBJETIVOS.....	8
METODOLOGIA.....	9
RESULTADOS DAS ANÁLISES	11
RESPOSTA DO PROBLEMA DE PESQUISA	17

INTRODUÇÃO

TEMA

Este trabalho tem como foco o estudo do assédio sexual, mais precisamente, o tratamento correicional que vem sendo dispensado ao tema no âmbito do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (SISCOR)¹.

PROBLEMA DE PESQUISA

Dentro do tema proposto, buscou-se avaliar o percentual de punição dos procedimentos disciplinares instaurados na Administração Pública Federal para apurar situações de assédio sexual

JUSTIFICATIVA/EVIDÊNCIAS

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define assédio sexual como atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, desde que apresentem uma das características a seguir: ser uma condição clara para manter o emprego; influir nas promoções da carreira do assediado; prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima; ameaçar e fazer com que as vítimas cedam por medo de denunciar o abuso.

Márcia Bessa, Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região e gestora do Programa Trabalho Seguro ressaltava que o assédio sexual se caracteriza por uma ação reiterada, mas dependendo do caso pode até ser considerado como um ato único, em que a vítima, que pode ser mulher ou homem, acaba sendo intimidada com incitações sexuais inoportunas.

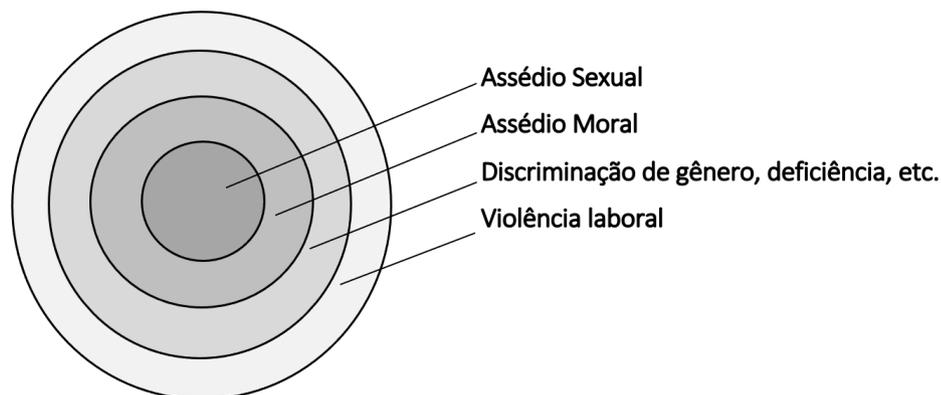
José Wilson Ferreira Sobrinho² destaca que para o conceito de assédio sexual é determinante o comportamento subsequente à não aceitação da proposta de índole sexual. Assim, se a outra parte não se mostra inclinada a aceitar essa proposta e mesmo assim continua sendo abordada na mesma direção, nesse momento surge a figura do assédio sexual.

Segundo a Assistente Social do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, Karla Valle, o assédio sexual insere-se no contexto de um problema mais amplo, o da violência laboral, definida por BARRETO e HELOANI como todas as formas de comportamento agressivo ou abusivo que possam causar dano físico, psicológico ou desconforto em suas vítimas.

Nessa linha, pode-se pensar em violência laboral como gênero e as discriminações de gênero, deficiência, étnico-racial, etária; o assédio moral e, ainda, o assédio sexual, como subtipos da violência no trabalho.

1. Em 2005, com o Decreto nº 5.480, foi criado o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, capitaneado pela Corregedoria-Geral da União (CRG) como órgão central para integrar as atividades no âmbito do Governo Federal. O sistema é formado também pelas unidades específicas de correição que compõem as estruturas dos ministérios, autarquias e fundações como Unidades Seccionais.

2. José Wilson Ferreira Sobrinho (1996, p.62).



A doutrina distingue dois tipos de assédio sexual³: assédio por chantagem e assédio por intimidação.

Assédio sexual por chantagem ou *quid pro quo* é o que ocorre quando há a exigência de uma conduta sexual, **em troca de benefícios ou para evitar prejuízos** na relação de trabalho.

Assédio sexual por intimidação ou ambiental é o que ocorre quando há provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho, com o **objetivo de prejudicar a atuação laboral** de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, de intimidação ou humilhação.

Portanto, a diferença é que enquanto no assédio sexual por chantagem o objetivo do assediador é obter um favorecimento sexual, no assédio sexual por intimidação a finalidade do agressor é tornar o ambiente de trabalho hostil para uma pessoa ou para um grupo de pessoas.

Quando provém de um superior hierárquico, o assédio sexual é denominado de **vertical descendente**; quando praticado por um ou mais subordinados contra o superior hierárquico é chamado de **vertical ascendente**. Já no caso do **assédio horizontal**, o ato é praticado entre colegas do mesmo nível hierárquico.

O assédio sexual é visto como uma violência psicológica capaz de gerar inúmeros sofrimentos à vítima, tanto físicos quanto psíquicos, dentre os quais podemos citar:

- Depressão, angústia, estresse, crises de choro, mal-estar físico e mental;
- Cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante;
- Insônia, alterações no sono, pesadelos;
- Diminuição da capacidade de concentração e memorização;
- Isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades;
- Sensação negativa em relação ao futuro;
- Aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações;
- Sentimento de culpa e pensamentos suicidas;
- Uso de álcool e drogas;
- Tentativa de suicídio.

3. Informação extraída da cartilha sobre assédio sexual elaborada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em conjunto com o Ministério Público do Trabalho, de maio de 2017, disponível no site oficial da OIT, www.ilo.org.

Além disso, as perdas se refletem também no ambiente de trabalho, mediante a queda da produtividade e da qualidade do trabalho, bem como do aumento de licenças médicas, acidentes de trabalho, absenteísmo e rotatividade de pessoal.

Dados de uma pesquisa⁴ feita em maio de 2022 pela Associação Brasileira de Comunicação Empresarial (ABERJE), com 554 entrevistados do sexo feminino, revelam que 72% das participantes, ou três em cada quatro, já enfrentaram assédio no local de trabalho, e 77% já presenciaram atos de assédio contra outras mulheres no local de trabalho.

No que tange à Administração Pública Federal, nota-se que houve um aumento significativo na quantidade de processos disciplinares instaurados no âmbito do SISCOR para apurar situações de assédio sexual, notadamente entre os anos de 2015 e 2019:

ANO DE INSTAURAÇÃO	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
NÚMERO DE PROCESSOS	7	18	35	142	231	117	117	138

Fonte: Painel de Corregedorias

Em que pese o aumento no número de processos de assédio sexual, cabe alertar que o quantitativo de apurações tende a ser menor que o número de casos efetivamente ocorridos.

Segundo TERRUEL e BERTANI⁵, muitas das vítimas não denunciam o assédio por medo de represália ou retaliação (demissão e rebaixamento de função), medo de transferência, receio de exposição extrema no ambiente de trabalho e familiar, dificuldade de abordagem do assunto, descrédito diante da resolução do problema, dentre outros motivos.

A Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, tipificou o assédio sexual por chantagem como crime, conferindo a seguinte redação ao artigo 216-A do Código Penal:

“Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.

A pena prevista é de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. Trata-se de evolução da legislação, pois essa conduta era enquadrada no crime de constrangimento ilegal, cuja pena é a de detenção por 3 meses a 1 ano ou multa para o transgressor, conforme o artigo 146 do Código Penal.

Quando o assediador sustenta a condição de servidor público federal, pode ser punido não apenas na esfera penal, como também nas esferas civil e administrativa.

Na Lei nº 8.112/90, o assédio sexual não está expressamente previsto como ilícito disciplinar. Nada obstante, tal conduta pode configurar afronta aos deveres funcionais da moralidade administrativa (artigo 116, inciso IX) e o de tratar com urbanidade as pessoas (artigo 116, inciso XI), dentre outros, podendo, ainda, configurar hipótese de demissão por improbidade administrativa (artigo 132, inciso IV), incontinência pública e conduta escandalosa (artigo 132, inciso V) e ofensa física no serviço (artigo 132, inciso VII).

Assim, considerando a crescente relevância do tema em questão, o aumento no quantitativo de processos de assédio sexual na Administração Pública Federal e os graves efeitos negativos gerados por essa prática nociva, justificam-se o interessante e a importância de se avaliar os resultados

4. Segunda edição do estudo “A Mulher na Comunicação – sua força, seus desafios”, cujos resultados foram divulgados no site da ABERJE (www.aberje.com.br) em 11 de maio de 2022.

5. TERRUEL, Suelen Chirieleison y BERTANI, Iris Fenner. Assédio sexual laboral e suas implicações.. In: SEMINARIO DE SAUDE DO TRABALHADOR DE FRANCA, 7., 2010, Franca

dos processos disciplinares destinados à apuração de casos de assédio sexual na Administração Pública Federal.

OBJETIVOS

A pergunta que o estudo pretende responder é:

Qual o percentual de punição dos procedimentos disciplinares instaurados para apurar situações de assédio sexual no poder executivo federal?

As seguintes sub questões foram utilizadas para auxiliar na elaboração de resposta à pergunta-chave:

- a) Qual a incidência de processos por órgão de ocorrência?
- b) Quantos processos resultaram em aplicação de pena?
 - b.1) Quais as penas aplicadas?
 - b.2) Qual o percentual de aplicação de cada pena
- c) Quais os enquadramentos legais propostos?
 - c.1) Qual o percentual de incidência em cada enquadramento?
- d) Quantos processos resultaram em arquivamento?
 - d.1) Qual a causa do arquivamento?
 - d.2) Em quantos casos o acusado foi absolvido?
 - d.3) Em quantos casos a pena já estava prescrita?
 - d.4) Em quantos casos houve indiciamento do acusado?

METODOLOGIA

Para o levantamento dos subsídios necessários à investigação do tema foram utilizados os sistemas e-PAD Power BI e o CGU-PAD.

Do e-PAD Power BI foram extraídos **todos os procedimentos disciplinares punitivos julgados no SISCOR no período compreendido entre 1º de janeiro de 2020 e 15 de março de 2023.**

O levantamento abrangeu todas as unidades integrantes do SISCOR. Assim sendo, incluiu não apenas os processos instaurados em face dos servidores públicos federais regidos pela Lei nº 8.112/90, mas também os procedimentos em cujo polo passivo figuram empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista.

O período escolhido, de 1º/1/2020 a 15/3/2023, compreendeu um intervalo de tempo de aproximadamente 3 três anos, o que foi considerado suficiente para as pretensões do estudo.

Tendo em vista que o foco da análise está concentrado no resultado das apurações, optou-se por excluir os processos em trâmite e selecionar apenas aqueles que foram **julgados** dentro do período considerado.

Da mesma forma, não foram objeto de análise os procedimentos de cunho meramente investigativo, a exemplo das sindicâncias investigativas, uma vez que deles não resulta a aplicação de penalidades, sendo de pouca relevância para o objeto do estudo.

À base de dados assim obtida foi aplicado um filtro, de modo a selecionar **somente os processos que tenham como assunto o tema do assédio sexual.**

Esse procedimento resultou em um conjunto de 159 (cento e cinquenta e nove) processos disciplinares⁶ punitivos que tiveram por objeto a apuração de casos de assédio sexual e que foram concluídos no período de janeiro de 2020 a março de 2023.

Importante destacar que no rol de processos selecionados não foram incluídos os casos em que o assédio sexual apareceu combinado com outros assuntos. A título de exemplo, um processo envolvendo assédio sexual e impontualidade no serviço não foi considerado.

Optou-se por excluir os processos com assuntos combinados porque, em caso de punição, seria necessário um exame mais aprofundado das peças processuais para descobrir se a pena foi aplicada em razão: **a) apenas do assédio sexual; b) apenas da impontualidade em serviço; ou c) em razão de ambos.**

A combinação de tipos elevaria exponencialmente a complexidade dos exames, o que não se coaduna com a análise, do tipo sumário, que se objetiva fazer neste estudo.

Uma vez definida a base de dados final nos moldes acima delineados, foram realizadas consultadas junto ao Sistema CGU-PAD, em relação a cada um dos 159 processos selecionados, para obtenção de duas informações principais: a) resultado da apuração e b) enquadramento da conduta.

O **resultado da apuração** indica se o feito disciplinar resultou em arquivamento ou punição.

Em caso de arquivamento, buscou-se averiguar a causa do arquivamento: absolvição do acusado,

6. Os processos disciplinares analisados no presente estudo estão especificados no Anexo I.

prescrição da pena, celebração de Termo de Ajustamento de Conduta, dentre outras, atentando-se para os casos em que o arquivamento ocorreu sem o indiciamento do acusado, indicando potenciais falhas no juízo de admissibilidade.

Em caso de punição, realizou-se o registro da penalidade aplicada, bem como dos dispositivos legais nos quais a conduta restou enquadrada.

Com base nas informações obtidas, buscou-se obter resposta à pergunta chave do estudo, a qual constitui o objeto do problema de pesquisa: *“Qual o percentual de punição dos procedimentos disciplinares instaurados para apurar situações de assédio sexual no poder executivo federal?”*. Segue o resultado das análises.

RESULTADOS DAS ANÁLISES

O **Anexo I** traz a relação dos 159 processos disciplinares que foram objeto de análise no presente estudo.

Sobre a estrutura da citada planilha, registre-se que, à exceção das colunas “Enquadramento” e “Resultado do Julgamento”, todos os demais dados foram obtidos do Sistema e-PAD Power BI e, por assim ser, constituem um retrato fiel das informações tal qual foram prestadas pelas unidades supervisionadas.

Já os dados das colunas “Resultado do Julgamento” e “Enquadramento” foram produzidos no âmbito do presente estudo a partir das pesquisas e análises efetuadas junto ao Sistema CGU-PAD.

Segue, na tabela abaixo, a relação de todos os **RESULTADOS** decorrentes dos processos disciplinares analisados e uma breve explicação acerca do significado de cada um:

Advertência	Situação em que o julgamento determinou a aplicação da pena de advertência ao acusado.
Suspensão (n)	Situação em que o julgamento determinou a aplicação da pena de suspensão ao acusado, sendo “n” o número de dias de suspensão.
Demissão	Situação em que o julgamento determinou a aplicação da pena de demissão ao acusado.
Arquivamento – Absolvção	Situação em que, tendo passado pela fase de indicição, o processo foi arquivado concluindo pela inocência do acusado.
Arquivamento – Não indicição	Situação em que, sem que o acusado tenha passado pela fase de indicição, o processo foi arquivado concluindo pela inocência do acusado.
Arquivamento – Falecimento	Situação em que o processo foi arquivado em razão do falecimento do acusado.
Submetido a outro processo	Situação em que o julgamento do processo determinou a continuidade da apuração no âmbito de outro processo. Exemplo: PAD instaurado após a realização de sindicância punitiva.
Reinstauração	Situação em que o julgamento determinou a continuidade das apurações.
Prejudicado	Situação em que a falta de informações e documentos no Sistema CGU-PAD prejudicou a identificação do resultado da apuração.
Outros	Outros resultados.

No que tange ao **ENQUADRAMENTO** da conduta, os tipos identificados no curso da pesquisa serão apresentados mais adiante, em tópico específico relacionado ao assunto.

Dito isso, passa-se ao enfrentamento das questões apresentadas no tópico “OBJETIVOS”.

a) Qual a incidência de processos por unidade de ocorrência?

Os processos de assédio sexual analisados neste estudo estão distribuídos da seguinte forma, por unidade de ocorrência:

ÓRGÃO OU ENTIDADE	Nº DE OCORRÊNCIAS	PERCENTUAL (%)
Instituto Nacional do Seguro Social	9	5,7
Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos	7	4,4
Instituto Federal do Ceará	7	4,4
Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares	6	3,8
Instituto Federal de Brasília	6	3,8
Instituto Federal do Amazonas	6	3,8
Universidade Federal de Santa Catarina	6	3,8
Instituto Federal do Sertão Pernambucano	5	3,1
Instituto Federal do Mato Grosso do Sul	5	3,1
Demais	102	64,2
Total	159	100%

Como se vê, os casos de assédio sexual estão distribuídos de maneira esparsa no âmbito da Administração Pública Federal.

Porém, cabe registrar que, dos 159 processos que compõem a amostra, 98 foram instaurados em universidades, instituições federais e entidades outras vinculadas ao Ministério da Educação, o que corresponde a **61,6%** dos casos analisados.

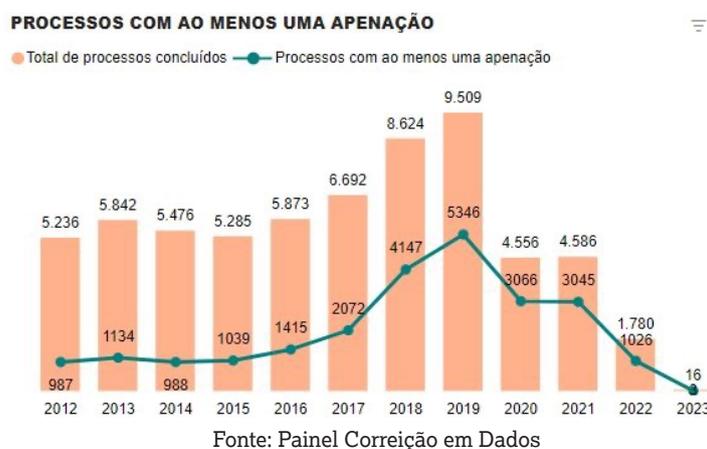
b) Quantos processos resultaram em aplicação de pena?

Dos 159 processos de assédio sexual selecionados, verificou-se que **82 resultaram na aplicação de algum tipo de penalidade disciplinar, ou seja, 51,6% do conjunto de processos analisados.**

A tabela seguinte apresenta um quadro comparativo dos resultados obtidos, em valores absolutos e em termos percentuais:

RESULTADO	VALOR ABSOLUTO	VALOR PERCENTUAL (%)
Punição	82	51,6
Arquivamento	70	44,0
Reinstauração	4	2,5
Submetido a outro processo	3	1,9
Total	159	100%

Para fins de comparação, o gráfico abaixo, extraído do Painel Correição em Dados⁷, mostra a quantidade de processos disciplinares concluídos no SISCOR, por ano, que resultaram em ao menos uma apenação:



7. O Painel Correição em Dados pode ser acessado pelo endereço <http://paineis.cgu.gov.br>

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%:

ANO	2020	2021	2022	Média
PERCENTUAL (%)	67,3	66,4	57,6	63,8

Logo, pode-se concluir que o percentual de processos de assédio sexual que resultaram em ao menos uma apenação (51,6%) está abaixo da média percentual de punição verificada para o SISCOR (63,8%) no período considerado.

b.1) Quais os tipos de penas aplicadas?

As penas aplicadas nos processos de assédio sexual vão desde a advertência até a demissão do agente. As penalidades identificadas no escopo do levantamento foram:

- Advertência
- Suspensão
- Demissão
- Destituição de cargo em comissão

b.2) Qual o percentual de aplicação de cada pena?

Os dados da tabela abaixo mostram a quantidade de vezes que cada pena foi aplicada:

PENALIDADE	NÚMERO DE OCORRÊNCIAS	PERCENTUAL (%)
Advertência	4	4,9
Suspensão	34	41,5
Demissão	42	51,2
Destituição de cargo em comissão	1	1,2
Não identificada	1	1,2
Total	82	100%

Os dados apontam que 51,2% das penas decorrentes dos processos de assédio sexual foram de **demissão**; seguida da de **suspensão**, com 41,5%; **advertência**, com 4,9%; e outras, com 2,4%.

Em relação à penalidade de suspensão, nota-se uma acentuada variação na dosimetria da pena aplicada, sendo o **número médio de dias de suspensão de 39,88 dias**:

NÚMERO DE DIAS DE SUSPENSÃO	QUANTIDADE DE PROCESSOS
1 a 10	6
11 a 30	14
31 a 60	7
61 a 90	7

c) Quais os enquadramentos legais propostos?

O assédio sexual não está expressamente previsto como ilícito disciplinar na Lei nº 8.112/90, o que, em última instância, dificulta sua identificação e seu enquadramento legal.

Isso se reflete na diversidade de tipologias associadas ao ilícito, tendo sido identificados mais

de 18 (dezoito) dispositivos legais distintos no âmbito do presente estudo.

Segue a tabela contendo a relação das capitulações legais identificadas:

ENQUADRAMENTO LEGAL	DESCRIÇÃO
Violação ao Art.116, I da Lei nº 8.112/90	Exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo
Violação ao Art.116, II da Lei nº 8.112/90	Ser leal às instituições a que servir
Violação ao Art.116, III da Lei nº 8.112/90	Observar as normas legais e regulamentares
Violação ao Art.116, IV da Lei nº 8.112/90	Cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais
Violação ao Art.116, IX da Lei nº 8.112/90	Manter conduta compatível com a moralidade administrativa
Violação ao Art.116, XI da Lei nº 8.112/90	Tratar com urbanidade as pessoas
Art.117, V da Lei nº 8.112/90	Promover manifestação de apreço ou despreço no recinto da repartição
Art.117, VI da Lei nº 8.112/90	Cometer a pessoa estranha à repartição, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de atribuição que seja de sua responsabilidade ou de seu subordinado
Art.117, IX da Lei nº 8.112/90	Valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública
Art.117, XV da Lei nº 8.112/90	Proceder de forma desidiosa
Art.117, XVIII da Lei nº 8.112/90	Exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho
Art.132, IV da Lei nº 8.112/90	Improbidade administrativa
Art.132, V da Lei nº 8.112/90	Incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição
Art.132, VI da Lei nº 8.112/90	insubordinação grave em serviço
Art.132, VI da Lei nº 8.112/90	Ofensa física, em serviço, a servidor ou a particular, salvo em legítima defesa própria ou de outrem
Art. 482, b da CLT	Incontinência de conduta ou mau procedimento
Art. 482, h da CLT	Ato de indisciplina ou de insubordinação
Regulamento interno de pessoal	Situação em que a falta de informações e documentos no Sistema CGU-PAD prejudicou a identificação do enquadramento da conduta.
Não se aplica	Situação em que o processo foi arquivado

c.1) Qual o percentual de incidência em cada enquadramento?

Conforme mencionado, as condutas de assédio sexual foram amoldadas em diferentes tipos, tendo sido identificados ao menos 18 (dezoito) enquadramentos distintos no âmbito deste estudo.

Vale lembrar que uma mesma conduta pode ter sido amoldada em mais de um tipo. Cite-se, a título exemplificativo, o caso de um acusado que restou incurso no artigo 116, incisos III e IX da Lei nº 8.112/90. Nesse caso, foram registradas duas ocorrências distintas, uma no artigo 116, inciso III, e outra no artigo 116, inciso IX.

A tabela abaixo mostra o número de vezes que um determinado tipo legal foi associado a uma conduta de assédio sexual:

ENQUADRAMENTO LEGAL	VALOR ABSOLUTO	VALOR PERCENTUAL (%)
Violação ao Art.116, IX da Lei nº 8.112/90	39	22,0
Art.132, V da Lei nº 8.112/90	23	13,0
Violação ao Art.116, III da Lei nº 8.112/90	20	11,3
Art.117, IX da Lei nº 8.112/90	20	11,3
Art.132, IV da Lei nº 8.112/90	15	8,5
Art.117, V da Lei nº 8.112/90	10	5,6

Art. 482, b da CLT	9	5,1
Violação ao Art.116, I da Lei nº 8.112/90	8	4,5
Violação ao Art.116, XI da Lei nº 8.112/90	7	4,0
Art. 482, h da CLT	6	3,4
Regulamento interno de estatais	6	3,4
Violação ao Art.116, II da Lei nº 8.112/90	5	2,8
Art.117, XV da Lei nº 8.112/90	2	1,1
Violação ao Art.116, XI da Lei nº 8.112/90	2	1,1
Art.117, XVIII da Lei nº 8.112/90	1	0,6
Art.117, VI da Lei nº 8.112/90	1	0,6
Art.132, VI da Lei nº 8.112/90	1	0,6
Art.132, VII da Lei nº 8.112/90	1	0,6
Violação ao Art.116, IV da Lei nº 8.112/90	1	0,6
Total	177	100%

Considerando-se os cinco primeiros enquadramentos da tabela acima, vemos que dois deles se referem à inobservância de deveres funcionais (artigo 116, incisos III e IX da Lei nº 8.112/90), os quais, juntos, perfazem 33,3% do percentual de incidência verificado.

Porém, cabe observar que os outros três enquadramentos (artigo 117, inciso IX, e artigo 132, incisos IV e V), que constituem hipóteses passíveis de demissão e demais penas expulsivas, contabilizaram 32,8% das ocorrências, o que sugere um possível recrudescimento na punição dos agentes assediadores

d) Quantos processos resultaram em arquivamento?

Conforme mencionado anteriormente, **70 (setenta) processos de assédio sexual restaram arquivados** dentre os 159 que compuseram a amostra, o que equivale a **44%** do total analisado.

d.1) Qual a causa do arquivamento?

Os arquivamentos fundamentaram-se em diferentes causas: **a) absolvição após indiciamento; b) absolvição sem indiciamento; c) penalidade prescrita; e d) falecimento do acusado.**

Em relação às duas primeiras causas apontadas, faz-se necessária uma observação. A absolvição com indiciamento, neste contexto, refere-se aos casos em que o acusado, **tendo passado pela fase de indiciamento**, é considerado inocente no julgamento do processo disciplinar. Já a ausência de indiciamento indica as situações em que o acusado é inocentado, porém **sem ter passado pela fase de indiciamento**.

d.2) Em quantos casos o acusado foi absolvido?

d.3) Em quantos casos a pena já estava prescrita?

d.4) Em quantos casos o acusado sequer foi indiciado?

Esses três subitens serão respondidos em conjunto.

De um conjunto de 159 processos de assédio sexual analisados, 70 resultaram em arquivamento. A tabela a seguir mostra a frequência associada a cada uma das causas de arquivamento identificadas:

CAUSA DO ARQUIVAMENTO	VALOR ABSOLUTO	VALOR PERCENTUAL (%)
Absolvição – com indicição	19	27,1
Absolvição – sem indicição	40	57,1
Prescrição	6	8,6
Falecimento	1	1,4
Causa não identificada	4	5,7
Total	70	100%

Como se vê, predominam os casos de arquivamento ocorridos em virtude da absolvição sem indiciamento (57,1%), seguido da absolvição após a indicição do acusado (27,1%).

RESPOSTA DO PROBLEMA DE PESQUISA

Qual o percentual de punição dos procedimentos disciplinares instaurados para apurar situações de assédio sexual na Administração Pública Federal?

As conclusões do estudo apontam que o percentual de punição dos processos disciplinares de assédio sexual julgados no âmbito do SISCOR no período de 2020 a 2022 é de **51,6%**.

O valor obtido (**51,6%**) está abaixo da média percentual de processos do SISCOR com ao menos uma pena no período, que é de **63,8%**.

Observa-se que não houve alteração significativa no percentual de punição dos casos de assédio sexual para o período de 2020 a 2023, quando comparado ao período de 2015 a 2019.

Com efeito, as conclusões de um estudo temático⁸ similar a este, realizado no ano de 2019, apontam que 51,35% dos casos de assédio sexual resultaram em punição no período compreendido entre os anos de 2015 e 2019, o que não difere muito do valor obtido no presente estudo (51,6%).

Porém, cabe destacar que houve uma mudança qualitativa na penalização dos agentes assediadores.

Dados do estudo anterior revelaram que, no período de 2015 a 2019, **42,1% das penas decorrentes dos processos de assédio sexual foram de suspensão, 31,6% de demissão, e 26,3% de advertência.**

Já o estudo atual aponta que **51,2% das penas aplicadas em processos de assédio sexual foram de demissão, 41,5% de suspensão e 4,9% de advertência (2,4% correspondem a penas não identificadas).**

À vista do exposto, pode-se concluir que, atualmente, a prática do assédio sexual tem sido reprimida com mais rigor do que o verificado em período anterior, sendo possível que o recrudescimento das penas aplicadas a casos dessa natureza tenha se dado em virtude da ampliação da divulgação, discussões e debates relacionados ao tema, com maior conscientização dos efeitos nefastos ocasionados por essa prática nociva.

8. Referido estudo encontra-se disponível no seguinte endereço eletrônico: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica/assedio-moral-e-sexual/Assdiomoral.pdf>

www.gov.br/corregedorias

CONTROLADORIA-GERAL
DA UNIÃO

