

Assédio sexual na Administração Pública brasileira: do zero ao Parecer normativo JM003/2023/AGU - protagonismo da advocacia pública

CARLIANE DE OLIVEIRA CARVALHO*

DANIELA GONÇALVES DE CARVALHO**

INGRID PEQUENO SÁ GIRÃO***

Resumo: Busca-se neste trabalho apresentar ao leitor uma evolução histórica guiada pelo dinamismo social, numa toada de crescente enfrentamento da violência de gênero, na qual a advocacia pública surge como protagonista no combate ao assédio sexual nos ambientes públicos. Demonstrar-se-á o inegável caráter de violência contra a mulher presente nesse ilícito administrativo e como a forma que se lida com essa situação impacta no processo de autoidentidade e pertencimento

* Procuradora Federal Chefe da Procuradoria Federal junto ao Instituto Federal do Paraná. Doutora e Mestre em Direito Público pela Universidade Federal da Bahia. Especialista em Direito Processual Civil. Graduada em Direito pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). Autora. Professora em Direito do Estado, com ênfase em Direito Constitucional e Administrativo de diversas pós-graduações e cursos para concursos. | Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0358891658393309>

** Possui graduação em Direito pela Universidade Federal Fluminense (2009), especialização em Direito Público pela Universidade Católica de Petrópolis, especialização em Direito do Estado pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) e Mestrado em Direito pela Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UFRJ). Atualmente é Procuradora Federal da Advocacia-Geral da União. | Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4049858642045876>

*** Mestre em Dirección y Gestión de Los Sistemas de Seguridad Social pela Universidad de Alcalá e pela Organización Iberoamericana de Seguridad Social. Especialista em Direito Público pela Universidade de Brasília. Especialista em Direito Administrativo pela AVM Faculdade Integrada. Especialista em Direito Constitucional pela Universidade Anhanguera – Uniderp. Procuradora-Chefe Adjunta da Procuradoria Federal junto ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará.

da mulher. Também serão apresentadas as ferramentas legais e processuais de que os advogados públicos dispõem que lhes possibilitam tornar o ambiente público mais seguro e saudável, destacando a atuação da advocacia pública no combate ao assédio sexual nos ambientes de trabalho. É possível construir um ambiente público livre de assédio, e a atuação da advocacia pública apresenta meios eficazes nesse enfrentamento, como será demonstrado.

Palavras-chave: Assédio sexual; Advocacia pública; Administração Pública; Integridade; Autoidentidade da mulher.

Abstract: This work seeks to present to the reader a historical evolution guided by social dynamism, in a tone of increasing confrontation with gender violence, in which public law emerges as a protagonist in the fight against sexual harassment in public environments. The undeniable nature of violence against women of this administrative offense will be demonstrated and how the way in which this situation is dealt with impacts the process of women's self-identity and belonging. The legal and procedural tools that public lawyers have that enable them to make the public environment healthier will also be presented, shining a spotlight on public lawyers in combating sexual harassment in the workplace. It is possible to build a public environment free from harassment, and the work of public lawyers presents effective means of combating this, as will be demonstrated.

Keywords: Sexual Harassment; Public Advocacy; Public Administration; Integrity; Women's self-identity.

Enviado em 15 de novembro de 2023 e aceito em 1 de dezembro de 2023.



Introdução

Inauguremos este estudo abordando a Administração Pública a que todos nós temos direito. Quando dizemos todos nós, referimo-nos a todos mesmo – servidores, gestores,

colaboradores, terceirizados, estagiários e, claro, nosso cliente principal: o cidadão, a cidadã, o administrado e a administrada.

Se ao particular é lícito fazer tudo aquilo que a lei não proíbe, aos servidores públicos,

quando em serviço, é apenas permitido fazer o que a lei lhes permite, isso por conta da legalidade estrita que rege as relações públicas e que consta do art. 37, *caput*, da Constituição Federal do Brasil.

A Administração Pública deve basear toda a conduta dela no princípio da dignidade da pessoa humana, na valorização social do trabalho, na proibição de todas as formas de discriminação, no direito à saúde e na segurança no trabalho (artigos 1º, incisos III e IV; 3º, IV; 6º; 7º, inciso XXII; 37 e 39, § 3º; 170, *caput*, da Constituição Federal do Brasil).

O momento atual é de restabelecimento da confiança da sociedade no Estado, isso, pois passamos por um período difícil no âmbito psicossocial e econômico, em razão da situação de pandemia recentemente vivenciada.

Nesse contexto, pudemos observar situações práticas, no Brasil, cotejadas até então apenas como exemplos de livros de Direito Administrativo. É o caso inicialmente fictício, por exemplo, trazido por Leonardo Sechi (2017), segundo o qual faltariam vagas em cemitérios, levando a Administração a enfrentar um problema público sério e a pensar em soluções alternativas de tratamento cadavérico. Tal exemplo triste e antes inimaginável ocorreu bem diante de nós, tendo virado notícia.

Tal contexto nos põe a pensar, a refletir sobre em qual ambiente social nós desejamos estar inseridos. E mais do que isso, qual o ambiente que a Constituição Republicana desenhou para a Administração e que cabe a cada um de nós construirmos. Referida tarefa passa, obrigatoriamente, pelo dever de tornar saudável o ambiente de trabalho.

O tempo despendido no trabalho com colegas é, costumeiramente, maior que aquele

gasto em casa com os familiares. Quando se considera a situação da mulher, tem-se ainda uma redução do tempo investido em lazer, em comparação com os homens (Barbosa, 2023). Considerando tais circunstâncias, no ambiente da Administração Pública, é necessária a intensificação de atos de elevação da integridade e ética no serviço público, apoiando valores positivos de conduta, na linha do que dispõe a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE, 2017). Um ambiente de trabalho saudável é, necessariamente, um ambiente livre de assédio.

Se na iniciativa privada o assédio sexual é motivo legal de demissão por justa causa desde 1943¹, no serviço público o tema é bem mais abstruso, a despeito de reger aqueles que atuam em nome de toda a coletividade. Isso porque o Estatuto do Servidor Público Federal, a Lei nº 8.112/1990, bem mais jovem que a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), não traz previsão normativa clara na qual poder-se-ia ser enquadrado o assédio sexual de maneira inequívoca. Do mesmo

1 “O Sinesp chegou a elaborar uma cartilha contendo orientações básicas para suas filiadas, inclusive sobre a importância de denunciar a prática. A mesma cartilha anunciava que a maioria das mulheres não denuncia o assédio por motivos como: 1) medo de represálias ou retaliação, compreendendo: a) medo de perder o emprego ou serem rebaixadas de função; b) medo de serem transferidas; 2) não querem se expor ao ridículo diante dos colegas, familiares e amigos; 3) têm medo de perder a carta de referência; 4) por simples dificuldade de falar; 5) por acreditar que não há recursos para tratar de maneira eficaz o problema. Os dados da pesquisa feita pelo Sindicato ainda demonstram que 59% das pessoas que cometem assédio sexual são de classe mais alta e 14,3% das mulheres que se recusaram ao assédio sofreram represálias como demissão, perda de promoção, transferência, ambiente hostil, entre outros”. Cf.: BOSCO, Maria Goretti Dal. Assédio sexual nas relações de trabalho. **Atualidades Jurídicas. Revista Jurídica do Curso de Direito da Faculdade de Educação de São Luiz**. Ano i, dez. 2005, n. 1, p. 11.

modo, seguem as legislações estaduais e municipais.

Além disso, o que torna a questão muito mais complexa é o fato de que na Administração Pública não há uma demissão sumária, como no sistema legal da iniciativa privada, no qual não precisa de processo prévio à demissão.

Embora seja uma garantia ao servidor e ao próprio serviço público a estabilidade funcional, que requer o prévio processo administrativo, com ampla defesa e contraditório, a eventual demissão pode vir a se tornar um pesadelo para as vítimas de assédio, uma vez que pode impô-la à continuidade do convívio danoso. Isso, se o advogado público não souber aplicar adequadamente as ferramentas legais de que dispomos, orientando juridicamente o gestor a agir de modo a proteger a um só tempo as vítimas e o ambiente público de trabalho saudável.

Este artigo busca apresentar ao leitor uma evolução histórica guiada pelo dinamismo social, numa toada de crescente enfrentamento da violência de gênero, na qual a advocacia pública surge como protagonista no combate ao assédio sexual nos ambientes públicos.

1. História, violência de gênero, direitos das mulheres e sua relação com o assédio sexual

De acordo com pesquisa Datafolha, realizada por encomenda do Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 46,7% da população feminina brasileira foi vítima de assédio sexual ou de alguma violência de caráter sexual no ano de 2022. Cuida-se de um número recorde desde a primeira vez que

esta pesquisa foi realizada, o que começou no ano de 2017 (Globo, 2022). Comparando com os dados do ano anterior, houve um aumento de nove pontos percentuais nos casos de assédio.

Um dos mitos que se busca desconstruir em matéria de assédio sexual é o de que apenas mulheres poderiam ser vítimas de assédio, pois qualquer pessoa, de qualquer gênero, ou mesmo uma pessoa que não se identifique com gênero algum, de toda e qualquer orientação sexual, ou sem orientação sexual alguma, pode ser vítima. A legislação atual protege todas as pessoas de maneira igual.

Mas, a despeito da possibilidade em abstrato de que o assédio é um mal que pode assolar todo e qualquer ser humano, a História e os dados nos mostram que as vítimas possuem um perfil determinado, na maioria das vezes, e que é indissociável separar o assédio sexual da violência de gênero (Fukunda, 2012).

Atualmente, num estudo capitaneado pelo Tribunal de Contas da União (TCU), constatou-se que dos processos administrativos analisados pela Corregedoria Geral da União (CGU), 100% dos assediadores eram do sexo masculino. Entre as vítimas de assédio sexual, houve predominância do sexo feminino (96,5%), dimensionou o ministro-relator do processo no Tribunal de Contas da União (2022).

O gênero é uma questão relevante na distribuição dos papéis sociais na História. Se hoje estamos perplexos com eventos passados como o de que o fato de nascer uma pessoa do sexo feminino seria uma sentença perpétua no sentido de ter toda a sua existência limitada ao espaço privado, sob a falácia de uma *pseudo* vocação natural aos

afazeres domésticos e de cuidados, ao passo que aos homens estariam reservadas as grandezas do espaço público, as chefias das grandes empresas, o destino do capital e a sorte dos Estados-nação (Okin, 2007, *passim*), precisamos ponderar que ainda há muito o que evoluir para disseminar as práticas discriminatórias com base no gênero.

Dito de outra forma, “a divisão sexual do trabalho estrutura as relações de gênero na sociedade e estabelece uma divisão naturalizada das áreas reprodutivas atribuídas às mulheres e das áreas produtivas atribuídas aos homens” (Thome, 2012, p. 119-120).

A saída da mulher do espaço privado não foi gratuita. Foi vista como uma forma de rebeldia, um desafio indigesto para aqueles que permaneciam há séculos no poder. Higa (2016) traz a seguinte passagem, dentro da qual chamo a atenção do leitor para a consequência extrema às mulheres que desafiavam o poder no século XVIII:

A ruptura paradigmática do monopólio masculino da vida em sociedade constituiu uma espécie de rebeldia inconveniente a deturpar os antigos alicerces de segmentação das atribuições, os quais encarceravam a mulher no “segmento privado”, expressão que guarda evidente sinonímia à *privação* de todas as relações sociopolíticas (GUERRA, 2011, p. 73). Não foi por acaso que Olympe de Gouges (1793), depois de propor a Declaração Universal dos Direitos da Mulher e da Cidadã⁸ – em resposta ao documento autointitulado universal e contraditoriamente dirigido apenas aos homens em sentido estrito –, foi cruelmente assassinada na guilhotina (BEAUVOIR, 1970, p. 142).

É crível que a mulher não ingressa no mercado de trabalho de maneira pacífica. O

trabalho é, ainda, um ambiente hostil ao gênero feminino. Válido recordar que ao ingressar no mercado de trabalho, a mulher não se desincumbiu dos afazeres domésticos e não há, de forma alguma, uma regra de divisão equalitária do trabalho doméstico (Higa, 2016). De fato, há casais que dividem as tarefas domésticas de maneira equilibrada, mas, eles constituem exceção. Até bem recentemente, dados demonstraram que as mulheres trabalham cerca de 7,5 horas semanais a mais do que os homens por conta da carga doméstica. Estas informações constam do Estudo “Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça”, levado a cabo pelo IPEA e cujos dados foram colhidos no longo período de 20 anos – de 1995 a 2015 (Empresa Brasileira de Comunicação, 2017).

Diante desse cenário no qual o ambiente de trabalho não é convidativo às pessoas do gênero feminino (sejam elas cis ou trans), encontramos o assédio sexual como mais uma das terríveis expressões da violência de gênero, consoante demonstrado pela Diretiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu (Bélgica, 2002).

Passemos agora a uma breve análise sobre o tema com o recorte metodológico do nosso país.

Em meados de 1500, quando o Brasil foi invadido pelos europeus, apesar de não haver qualquer legislação oficial de apoio, na realidade, o Brasil foi uma capitania hereditária bem feminina. Segundo o Instituto Ensinar História (Domingues, 2021):

Quando se fala em capitanias hereditárias, duas merecem destaque – São Vicente e Pernambuco – junto com seus capitães donatários Martim Afonso de Sousa e Duarte Coelho, respectivamente. O que pouca gente sabe é que esses fidalgos portugueses não merecem os créditos pelo

sucesso das capitânicas que receberam, mas sim suas esposas, Ana Pimentel Henriques Maldonado e Brites de Albuquerque). Foram mulheres que comandaram essas capitânicas desde o início de sua administração. Também teve o caso do Espírito Santo, onde uma mulher, Luísa Grimaldi, governou a capitania e repeliu o ataque de corsários ingleses.

Se as mulheres foram silenciadas pelos escritores oficiais da História, hoje essa visão patriarcal é revista para apresentar a relevância do papel desempenhado pela mulher na construção do nosso país, tomando por base fontes confiáveis. Mas, se na prática tínhamos mulheres fortes e capazes, o legislador da época da chamada “descoberta do Brasil” era um algoz em reconhecer tais características, impondo legalmente às mulheres condições de subjugação.

O título XXXVI do livro V das Ordenações Filipinas do Reino permitia ao marido castigar fisicamente a esposa, os filhos e criados, contudo, sem o uso de armas. O direito de castigar a mulher previsto nas Ordenações foi extirpado do nosso ordenamento tão somente pelo Código Criminal brasileiro de 1830. Conquanto isso, no século seguinte, como adiante se demonstrará, ainda eram submetidas a diversas formas de submissão física e psicológica com base no Código Civil de 1916 e, posteriormente, no Estatuto da Mulher Casada.

Válido ressaltar que, a despeito de a tônica deste artigo ser um estudo aprofundado de gênero, e não de outras ordens como a raça e a deficiência, a escravidão se fazia presente durante o século XIX, de modo que as mulheres brancas recebiam tratamento diverso das mulheres negras. As mulheres negras sempre sofrendo uma dupla

discriminação: além de todas as questões de gênero, submetidas a uma estrutura racista.

Na Constituição Imperial de 1824, não houve qualquer mudança dessa situação de ausência absoluta de tutela jurídica feminina, sendo “cidadão” um *status* restrito ao gênero masculino. A mulher não podia votar, nem ser eleita.

Em 1932, o sufrágio das mulheres se torna um direito pela promulgação do Código Eleitoral brasileiro. Tal feito foi o resultado de muita luta das mulheres brasileiras, as quais reivindicavam o direito ao voto desde a Constituinte de 1891 (Brasil Escola, 2023).

Na Constituição de 1934, o princípio da igualdade entre os sexos aparece pela primeira vez, vedando diferenças salariais para um mesmo trabalho por motivo de sexo, proíbe o trabalho feminino em indústria insalubre, além de assistência médica e sanitária à gestante e descanso antes e depois do parto, por meio de um plano estatal previdenciário.

Na Carta de 1937, além de repetirem-se as disposições de 1934, surge o direito ao voto feminino.

A Constituição de 1946, apesar de celebrada por alguns fatores alheios ao gênero, foi um verdadeiro retrocesso para as mulheres quando suprime a expressão “sem distinção de sexo”, afirmando que todos são iguais perante a lei. Retrocesso por ignorar todas as questões de gênero que estão por detrás de uma pretensa igualdade, meramente formal e nada além. Há necessidade de superar as dificuldades impostas a apenas um dos gêneros para chegarmos perto de qualquer isonomia.

Com o advento do denominado Estatuto da mulher casada, a Lei nº 4.212/1962, foi extinta a autorização marital para que as

mulheres pudessem exercer o trabalho. Também por meio deste diploma legal, foi regulamentado pela primeira vez o direito de herança feminino e a possibilidade de pedir a guarda dos filhos em casos de separação.

Tão somente a partir da Lei nº 6.515/1977 é que o divórcio passa a ser legalmente admitido no Brasil. Até então, não era incomum que homens que quisessem “se livrar” de suas esposas as internassem em manicômios, mesmo que elas não fossem pessoas com deficiência mental (Arbex, 2013).

A Carta de 1967 tem uma única conquista que é digna de menção: a redução do tempo de serviço necessário à aposentadoria de mulheres, que passou de 35 para 30 anos. O que é justo, ao se considerar o trabalho doméstico cumulativo ao trabalho externo mencionado no início deste trabalho. Fora a redução do tempo de serviço para a aposentadoria, a Carta outorgada de 1967 foi absolutamente indiferente às questões de gênero.

A Constituição Republicana de 1988 tem um leque de direitos bem mais amplo, graças ao trabalho do chamado Lobby do Batom. O movimento brasileiro feminista se articulou para apresentar à Assembleia Constituinte uma “Carta das Mulheres Brasileiras aos Constituintes”, a qual trazia todos os direitos reivindicados pelas mulheres e que poderiam ser garantidos pelo estado na Constituição Democrática que já despontava no horizonte.

Segundo dados coletados junto à Agência Senado (Monteiro, 2018), no ano de 1986, 26 mulheres foram eleitas deputadas para exercerem seus mandatos perante a Câmara dos Deputados de 16 estados brasileiros, de um total de 166 candidatas. O fato inédito representou um aumento de 1,9 % para 5,3%

da representação feminina no Parlamento. Ainda de acordo com a Agência Senado:

As conquistas são inegáveis. A atuação da bancada atendeu às expectativas do movimento reivindicatório das mulheres brasileiras que participaram da campanha Mulher e Constituinte, promovida pelo Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM), criado dois anos antes, para estimular a participação da população feminina no processo e eleger maior número de parlamentares do sexo feminino.

O sucesso do Lobby do Batom no tocante aos direitos positivados na Constituição pode ser mensurado por dispositivos constitucionais que materializam alguns dos direitos ali pleiteados, como, por exemplo: a) o do art. 5º, I, no tocante ao princípio da isonomia; b) a vedação à discriminação no mercado de trabalho, por razões de gênero ou estado civil (art. 7º, XXX); c) a proteção específica da mulher no mercado de trabalho (art. 7º, XX), d) o impedimento da interferência estatal no planejamento familiar, o qual é reconhecidamente decisão privada do casal (art. 226, § 7º) e a obrigação do Estado de coibir a violência no âmbito das relações familiares (art. 226, § 8º), dentre outros.

Ademais, há avanços notáveis também na legislação infraconstitucional. Em âmbito eleitoral, pode ser mencionada a Lei nº 9.504, de 30 de setembro de 1997, que criou as cotas eleitorais de gênero ao exigir que cada partido ou coligação reserve o mínimo de 30% e o máximo de 70% para candidaturas de cada sexo (Piovesan, 2018).

Há que se considerar também as conquistas pós-Constituição apostas no Código Civil atual, Lei nº 10.406/2002. Com relação ao Código Civil de 1976, foram

extirpadas as seguintes incongruências: a) extinguiu-se a chefia da sociedade conjugal pelo homem; b) aboliu-se o famigerado “pátrio poder”, trazendo o conceito de poder familiar; c) exterminou-se a possibilidade de anulação matrimonial pela hipótese de não virgindade da mulher; d) fim da deserdação da filha “desonesta” pelo pai, claro, não pela mãe.

Por fim, mencione-se a Lei nº 11.340/2006, a famosa Lei Maria da Penha, a qual representa um importante marco legal contra a violência de gênero. Dentre os mecanismos previstos na Lei, podemos destacar: a) a previsão da violência doméstica contra a mulher nas modalidades física, psicológica, sexual, patrimonial e moral; b) a proteção de violência doméstica contra a mulher não está condicionada a orientação sexual; c) vedação da substituição de penas por crimes de violência contra a mulher por prestações alternativas, como pagamento de cestas básicas; d) alteração da lei de execuções penais, Lei nº 7.210, de 11 de julho de 1984, de modo a possibilitar que o juiz obrigue o agressor a frequentar programas de recuperação e reeducação; e) criação de aumento de pena caso a violência seja cometida contra mulher com deficiência.

Percebe-se, assim, que muito embora o país tenha experimentado expressivos avanços em relação à legislação, nossa sociedade ainda carrega marcas da grande discriminação de gênero que foi, durante muito tempo, reforçada pelas normas. Ainda somos uma sociedade consideravelmente machista e patriarcal e o assédio sexual é uma violência que reflete justamente, segundo as estatísticas aqui já coletadas, a nossa cultura.

2. Assédio sexual no âmbito institucional e os reflexos na autoidentidade da mulher

Abordar reflexos à autoidentidade da mulher decorrentes de contexto de assédio, especialmente daqueles que não recebem o tratamento punitivo em face do agressor e de acolhimento da mulher vítima, perpassa pela necessária análise do conceito que a instituição tem de si mesma, como ela se identifica e como quer ser vista.

Isso porque a identidade de um indivíduo, portanto a forma como ele se vê, se de cunho positivo ou negativo, é composta pelo reflexo que ele tem de si mesmo a partir da comunidade que se vê integrante, no caso aqui, a instituição.

Nesse sentido, Stuart Hall (2005, p. 11-12) expõe que a identidade “preenche o espaço entre o mundo ‘interior’ e o ‘exterior’, – entre o mundo pessoal e o mundo público”. Trata-se de um processo de formação da identidade por meio do qual o indivíduo se projeta nos grupos aos quais se considera pertencente. Por meio dessa projeção, percebe e absorve significados e valores, do grupo e de si mesmo, reflexos de um processo cultural extenso e duradouro. De modo que, a identidade resulta do entrelaçamento entre sujeito e estrutura.

Para Hall, o processo de formação da identidade não é isolado, mas se compõe de dois estágios simultâneos. O primeiro, de natureza psicológica, ocorre no nível interno de cada indivíduo, já o segundo se dá no âmbito externo ao ser, e apresenta natureza complexa, pois resulta da autopercepção do indivíduo em si mesmo e daquela que decorre da relação entre o indivíduo e o mundo externo.

Como exposto, esse duplo processo de formação da identidade decorre de forma contínua e conjunta, interno e externo ao mesmo tempo. Por essa razão, continuamente, os valores que são direcionados ao mundo externo e os reflexos da percepção e projeção dele pelo indivíduo, reconhecendo ou não tais valores, tem o potencial de formar uma autoidentidade positiva ou negativa.

Há um processo progressivo, contínuo e permanente de formação da identidade individual e das diversas identidades que compõem o grupo de projeção de valores e busca de pertencimento.

Uma vez que o indivíduo forma sua identidade a partir da percepção e do reflexo dos valores refletidos do grupo a que se projeta, tem-se que a identidade dele é composta de várias outras identidades, somando contradições e incompreensões. Por citada razão, Stuart Hall (2005, p. 12-13) denomina esse processo de formação da autoidentidade de “sujeito fragmentado”. A formação da identidade do indivíduo pós-moderno não se estabelece de pronto, de forma unitária em ato único, trata-se de uma “celebração móvel”: formada e transformada continuamente em relação às formas pelas quais somos representados ou interpelados nos sistemas culturais que nos rodeiam”.

Há, nesse contexto um entrelaçamento insuperável e necessário entre a formação da identidade individual e a formação da identidade do grupo de pertencimento, e por isso há necessidade de que o grupo de projeção identifique e aceite o indivíduo que se projeta como pertencente a ele, conformando o processo da formação da identidade.

Podemos correlacionar a formação da autoidentidade com o direito fundamental ao reconhecimento. O acúmen do outro sobre cada indivíduo reflete em proporção direta na autoestima do sujeito, tanto sob o viés individual, quanto sob o coletivo. O reconhecimento não consiste na cognição leviana do outro. Ao contrário, está arraigado a conceitos de empatia, colocar-se no lugar do outro, de avistar nele ou nela uma unidade complexa e única, respeitando quem ele é, de onde veio, e o que traz consigo (Carvalho, 2019, p. 105-111).

Daniel Sarmiento (2016, p. 241), explicando a ausência do reconhecimento, leciona que a sua falta ou o seu uso deturpado culmina na adoção de postura desrespeitosa, com conseqüente diminuição do sujeito, o que implica na degradação e comprometimento da sua possibilidade de tornar-se parte, como um semelhante no âmbito das relações sociais.

Assim, pessoas que se enquadrem no conceito de diferente, ou seja, de qualquer forma diversa do grupo dominante, seja em razão de sua ascendência, etnia, gênero, cor ou orientação sexual, buscam o reconhecimento de seu modo de viver, de proteção às suas tradições e costumes, do seu modo próprio de ser, juntando-se em unidade, de modo a não serem esmagados pela maioria.

Nancy Fraser (1995) nos empresta um exemplo bem ilustrativo ao apontar a segregação da mulher. No caso brasileiro, como já mencionado até a década de 1960, as mulheres casadas eram consideradas relativamente incapazes. Indo um pouco mais longe na História, como também já abordado acima, era permitido ao marido castigar fisicamente a esposa. Por mais assustador que

estes exemplos pareçam hoje, já foram normas legais explícitas.

Aqui, deve ser cirúrgica a atuação jurídica, e é de extrema importância que o Direito aja para não legitimar o banimento subjetivo de grupos minoritários. O recurso indicado por Nancy Fraser foi a paridade na participação, por este critério, a distribuição de recursos materiais deve assegurar aos participantes independência e voz. A autora também defende que os padrões institucionalizados de valor cultural devem expressar igual respeito a todos os participantes da sociedade, garantindo-lhes paridade de armas para atingir a estima social (Fraser, 1995). Para cada problema específico afeto ao reconhecimento, o operador do Direito deve buscar uma solução. No caso do assédio sexual na Administração Pública, há uma solução possível no Parecer normativo JM003/2023AGU, o qual será abordado mais adiante.

Assim, verifica-se um valor externo muito intenso e indissociável da identidade individual que é a aceitação pelo grupo de projeção. E por isso é necessário que se analise o processo de formação dos valores, a natureza (positiva ou negativa deles) e como se realiza o reconhecimento do indivíduo pelo grupo de projeção.

É indubitável de que se há uma aceitação do indivíduo pelo grupo enquanto pertencente a ele, a despeito disso, repute-lhe valores negativos ou equivocados, a formação da autoidentidade será comprometida, resultando numa equivocada conceituação de si mesmo.

E é nesse aspecto que se deve verificar como a mulher é aceita no ambiente de trabalho, e como os valores de pertencimento

e proteção por ela projetados no grupo são percebidos e refletidos por ele.

Não há como se afastar da formação da autoidentidade do indivíduo, aqui especificamente da mulher, a vasta influência que resulta do autoconceito por ela construído a partir dos reflexos projetados quanto a si mesma pelo grupo de pertencimento, no caso, o grupo de trabalho, pessoas com as quais se passa em média 6 a 8 horas de dias úteis, e tantas outras em dias não úteis, pois o grupo de trabalho passa a fazer parte da vivência diária, estendendo-se aos momentos de lazer e eventos sociais.

Assim, é imperioso que se analise como a proteção que se dá a parcela dos indivíduos de um mesmo grupo (proteção ou não punição dos assediadores, por exemplo) interfere na formação de sua autoidentidade enquanto mulher. Em especial, se atos de violência sofridos por parte deles (mulheres) são tolerados, tornando a percepção por esses indivíduos de que aquele processo é natural, pois são inferiores aos demais, construindo assim um equivocado e negativo conceito de si mesmo.

Os reflexos desse complexo processo de formação da identidade considerando o ambiente de trabalho podem ser notados em índices de adoecimentos e de suicídio (Carloto; Pieve, 2019).

A par do processo de autoidentidade trazido por Stuart Hall e acima descrito, inclusive com os reflexos que podem trazer à formação da identidade individual, há um outro aspecto dessa autoidentificação: o de cunho político.

É a partir do aspecto político que a questão das minorias se destaca assustadoramente, pois a identificação individual com o grupo que culturalmente já é visto como

minoritário, por si só, conduz à percepção e aceitação de que o tratamento é inferiorizado, sendo o processo de pertencimento pautado ou pela total abstenção do indivíduo ou por atos que busquem mudanças no contexto cultural de inserção, em qualquer caso, implicando em sofrimento e danos à identidade pessoal.

A partir desse aspecto político, Charles Taylor (1994, p. 45) destaca o processo de formação da identidade em grupos minoritários e naqueles tidos por “subalternos”, tudo isso como reflexo de processos de multiculturalismo.

Segundo o autor, o processo de formação de identidade, em indivíduos pertencentes a grupos minoritários, reflete um conceito reduzido ou falho da identidade do indivíduo. Isso porque, a partir de uma ideia negativa e inferiorizada por meio de manifestações grupais, o indivíduo acaba se conceituando como inferior aos demais grupos.

É um processo complexo de formação da identidade, uma vez que o autoconceito reduzido reflete a conceituação falha do grupo de pertencimento, que culturalmente pode se fortalecer com o tempo. Os resultados desse processo de autoideação inferiorizada e negativa de si mesmo são possíveis atitudes do ser individualmente considerado, por meios agressivos consigo mesmo e com os membros do grupo de pertencimento social (Taylor, 1994, p. 45).

O autoconceito inferiorizado, reduzido ou falho de si mesmo incapacita o indivíduo para decisões acertadas acerca de sua própria situação e do grupo a que pertence. Isso porque o indivíduo passa a se considerar não merecedor de tratamento ou condição social melhor que aquela em que está inserido, pois acredita erroneamente que a situação em que

se encontra é justa, pois assim a recebeu e assim foi posto a acreditar.

A exemplo de situações com a acima descrita, Charles Taylor traz o caso das minorias negras norte-americanas e do tratamento que se autoimpuseram como resultado dessa falta de formação à identidade individual e social do grupo de pertencimento, em décadas passadas.

No processo de auto degradação, o autor informa que membros da própria comunidade negra norte-americana passaram a aceitar como verdadeiras concepções inferiorizadas de si mesmos, culminando na reprodução de padrões de violência indivíduos que se encontravam no mesmo grupo, criando assim um instrumento interno de opressão, desenvolvendo assim ódio sobre si mesmos e um sentimento de inferioridade por não poderem alterar a situação em que se encontravam (Taylor, 1994, p. 46).

A situação exemplo trazida por Charles Taylor é especial na medida em que nos alerta para os danos escalonados resultantes da falsa formação da autoidentidade. Num círculo vicioso, o grupo se degrada, o qual degrada a cada um de seus membros por movimentos de pequenas e grandes violências.

A visão equivocada, inferiorizada ou negativa de si mesmo por um indivíduo, imposta por um grupo de pertencimento social desestabilizado e marginalizado, reflete em danos de dimensão incalculada para a sociedade de modo geral.

Circunstâncias como essas expressam lesões de natureza individual e social em larga escala. Considerando que as sociedades são compostas por diversas comunidades distintas, dentre elas, muitos grupos minoritários, o pensamento equivocado e

reduzido de si mesmo, individual e da comunidade de pertencimento, reduz ou impossibilita em larga escala atuações de melhoria social, pois essa parte da população está fadada a acreditar que eventuais mudanças positivas nas situações sociais vividas não são disponíveis para todos.

Assim, estando a mulher inserida num grupo minoritário, o das mulheres na contemporaneidade, e, uma vez pertencendo, no âmbito laboral, a uma outra comunidade que a trate de forma reduzida e inferiorizada, fazendo-a acreditar que naquele ambiente o conceito dela é reduzido quanto aos demais integrantes, teremos uma comunidade feminina apática e descrente de si mesma.

Nenhum indivíduo pertence a uma só comunidade. Em diversos âmbitos da vida pertencemos a distintas comunidades, e esse processo complexo de pertencimentos compõe a identidade pessoal do indivíduo.

Assim, muitos processos erroneamente aceitos de tratamento devem ser revistos a fim de que os indivíduos possam recompor sua autoidentidade, já que o processo de formação da identidade é complexo e constante.

Ressalte-se o elemento universalista da dignidade da pessoa humana, emergido como fim social já no final do século XVIII e mantido como tal até os dias atuais. Considerando-se a dignidade da pessoa humana, tem-se que devem ser garantidas condições dignas para grupos e, também, para indivíduos. Tudo isso considerando a individualidade “que eu descubro em mim”, a autenticidade de cada ser que deve ser preservada e garantida, expressando ainda o dever de integridade que o indivíduo tem consigo mesmo (Taylor, 1994, p. 50).

Por todo o exposto tem-se que:

O ser só é capaz de identificar-se a si próprio enquanto indivíduo de saberes e se identificar como pertencente a um grupo, a partir do momento em que se autoconhece na extensão individual própria e na reflexibilidade do grupo ao qual identifica pertencimento, compartilhando com ele da mesma moral normativa. (Carvalho, 2020, p. 94)

Nesse contexto de formação idônea da autoidentidade e considerando a importância que o tratamento dado a situações de assédio gera para esse complexo processo, é que se atribui às medidas de enfrentamento do assédio sexual vivenciadas no ambiente de trabalho caráter vinculante para toda a Administração Pública.

Como exposto ao longo deste trabalho, as mulheres compõem o grupo de maior direcionamento dos atos de assédio sexual, e, o não tratamento adequado de atos que violentam a dignidade delas resultaria em um sentimento reduzido de seu autovalor e da igualdade em face aos demais membros, prejudicando, assim, a autoimagem individual das mulheres, o que ocorre de forma individualizada, mas que, acaba sendo compartilhado por todas ao longo das vivências por elas experienciadas, refletindo, desse modo, em todo o grupo das mulheres que compõem a Administração Pública.

Pequenas e grandes violações da dignidade humana podem ser perpetradas em um ambiente que é condizente com atos de violência em face de um grupo minoritário que o integra, especialmente se ele for quantitativamente tão expressivo, embora não seja expressivo em funções de mando e direção em alto escalão (Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos, 2023).

Assim, passemos à verificação da atuação concreta da Advocacia Pública Federal no enfrentamento ao assédio sexual a qual já oferecemos ao leitor como possíveis políticas públicas a serem adotadas e aperfeiçoadas por todos os entes da federação.

3. O assédio sexual na Administração Pública: do início da luta à atual fase, as conquistas capitaneadas pela advocacia pública

Como visto neste trabalho, as pesquisas indicam que o Brasil ainda é um país muito violento para as mulheres. Ademais, como comprovou o estudo realizado pelo Tribunal de Contas da União, citado anteriormente, dentre as vítimas de assédio sexual nos processos analisados pela Corregedoria-Geral da União (CGU), quase a totalidade das vítimas eram do sexo feminino (96,5%).

Em razão desse cenário, onde quase a exclusividade das vítimas são mulheres, o assédio deve ser compreendido como uma violência de gênero. É o que diz a Convenção do Conselho da Europa para Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul).

O direito consitucionalmente assegurado à mulher de ser sexualmente livre resultou de um longo processo de transformação social, a partir de movimentos de reconhecimento e implementação (ainda em andamento) desses direitos. Bell Hooks (2018, p. 19) explica que “participar dessas lutas radicais por liberdade acordou o espírito de rebeldia e resistência em mulheres progressistas e as direcionou à libertação da mulher contemporânea”.

A autora esclarece, ainda, que quando as mulheres aprendem a forma de

materialização do sexismo no dia a dia, igualmente, percebem o lugar, outrora, por elas ocupado: vítimas, exploradas e oprimidas (Hooks, 2018, p. 25). O assédio sexual e a intimidação estão intrinsecamente relacionados e originam-se, portanto, da ideia de controle imposta pelo homem, durante tantos anos, à liberdade sexual feminina.

Como já visto no primeiro capítulo deste trabalho, a Constituição de 1988 refletiu diversos avanços decorrentes das transformações culturais, em especial, estabeleceu a isonomia como valor maior, reforçou o princípio da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho, da proibição de todas as formas de discriminação, do direito à saúde e da segurança no trabalho.

Especialmente em relação ao assédio sexual, o tema foi introduzido na legislação nacional em 1996, com a ratificação da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher – Convenção de Belém do Pará, editada pela Organização dos Estados Americanos (OEA) em 1994.

No artigo 2º do Decreto, a norma identifica a violência contra a mulher como física, sexual e psicológica e, nesse cenário, apontou como violência contra a mulher qualquer ação ou conduta que compreenda o assédio sexual no lugar de trabalho, bem como em instituições educacionais, estabelecimentos de saúde ou qualquer outro lugar.

Outro grande marco no reconhecimento do assédio e da violência no ambiente de trabalho como violações aos direitos humanos foi a Convenção nº 190, aprovada em 2019 pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), e firmada apenas em 2001. A norma dispõe sobre a eliminação da violência

e do assédio no mundo do trabalho e está em processo de ratificação pelo Brasil (OIT-Brasília, 2017). A ratificação desse instrumento normativo reforçará o comprometimento do Estado brasileiro em garantir o direito de todas as pessoas ao trabalho livre de violência e assédio, inclusive a violência e assédio com base no gênero.

A OIT definiu o assédio sexual no ambiente de trabalho como conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual (OIT-Brasília, 2017).

Após a aprovação da Convenção nº 190 da OIT, no ano de 2001, o Título VI do Código Penal, que trata dos crimes contra os costumes, foi alterado para incluir o assédio sexual por chantagem, vertical, expressamente como crime contra a dignidade sexual.

Mais recentemente, 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, representando um marco histórico positivo na temática. Aludida lei determinou a todos os órgãos e entidades abrangidos pela norma que adotassem ações e estratégias destinadas à prevenção e à repressão não apenas ao assédio sexual, mas também de todo tipo de violência sexual.

Compreendendo que o assédio sexual é fruto de uma violência de gênero, guiados, então, pelo princípio constitucional da liberdade e da igualdade, corolários da dignidade humana, e pelas diretrizes traçadas na legislação pátria, abordaremos

ilustrativamente o assédio sexual no serviço público federal, as consequências dele para as vítimas e para as instituições e o que a Advocacia Pública Federal, por meio da Procuradoria-Geral Federal (PGF), tem feito para prevenir e enfrentar o assédio sexual no serviço público federal. Para além disso, também compartilharemos algumas medidas efetivas para mudar essa realidade que podem ser adotadas por todos os entes da federação a título de boas práticas na Administração e que já vem sendo implementadas em âmbito federal.

3.1 Compreensão do assédio sexual e das consequências que ele acarreta para o serviço público

A OIT definiu o assédio sexual no ambiente de trabalho como conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual (OIT-Brasília, 2017).

O Código Penal, no art. 216-A, tipificou o assédio sexual por chantagem como sendo o ato de “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”.

Mais recentemente, a Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994 (Estatuto da Advocacia) foi alterado pela Lei nº 14.612, de 3 de julho de 2023, para prever o assédio sexual, moral e a discriminação como infrações ético-disciplinares e conceitua o assédio sexual como:

[...] conduta de conotação sexual praticada no exercício profissional ou em razão dele,

manifestada fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta à pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual;

Nota-se, pelo exposto até essa oportunidade, uma crescente atenção legalista das mais diversas instituições à questão do enfrentamento do assédio sexual. No âmbito do serviço público, temos situação assemelhada, na medida em que um servidor público que comete assédio sexual está sujeito às três esferas de responsabilidade: civil, penal e administrativa.

No campo penal, como já se adiantou, apenas se criminalizou o assédio sexual por chantagem.

Já no campo disciplinar administrativo, a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (Estatuto Jurídico do Servidor Público Federal), no Título VI, que trata do regime disciplinar, estabelece deveres, proibições e penalidade aos agentes públicos, mas não prevê expressamente o assédio sexual como infração funcional.

No âmbito da Procuradoria-Geral Federal, desde a edição do Parecer nº 00001/2023/PG-ASSEDIO/SUBCONSU/PGF/AGU, adota-se o seguinte conceito:

A prática de assédio sexual, compreendida de forma ampla como quaisquer condutas de natureza sexual manifestadas no exercício do cargo, emprego ou função pública ou em razão dele, externada por atos, palavras, mensagens, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra a sua vontade, independentemente do gênero, que causem constrangimento e violem sua liberdade sexual, sua intimidade, sua privacidade, sua honra e sua dignidade, afrontam a moralidade administrativa, o decoro, a dignidade da

função pública e da instituição, caracterizando-se como transgressão disciplinar de natureza gravíssima.

Por outro lado, no tocante os danos causados pelo assédio, a partir da conceituação dele, já é possível antever as consequências que essa violência traz para as vítimas. Justamente porque atenta contra a dignidade da pessoa humana, os danos decorrentes do assédio são de diversas ordens. Eles afetam não apenas a saúde emocional das vítimas, mas também alcança os âmbitos físicos, sociais e laborais.

O assédio sexual também acarreta danos gravíssimos para as instituições. É possível dizer que ele atinge diretamente a eficiência do serviço prestado pelos agentes públicos justamente porque pode levar ao absentismo e aos afastamentos laborais por motivos de saúde. Para além disso, o assédio quando não é devidamente apurado, investigado e, se for o caso, devidamente reprimido, compromete a imagem das instituições, pois desacredita frontalmente a capacidade da entidade em administrar seus riscos. Ademais dos prejuízos financeiros que podem advir de ações judiciais de reparação de danos intentadas por vítimas e por acordos internacionais não firmados, por exemplo.

E, destaque-se, se o assédio é praticado no ambiente escolar, de servidores em face de alunos, pode causar evasão escolar, além das demais lesões e danos psicossociais já relatadas.

Todos esses danos decorrentes do assédio foram sistematizados no citado PARECER n. 00001/2023/PG-ASSEDIO/SUBCONSU/PGF/AGU, nos seguintes termos:

50. Com efeito, condutas dessa natureza, ao não guardarem qualquer pertinência com

os objetivos institucionais, expõem indevidamente a imagem institucional, pois as condutas realizadas pelos agentes regularmente investidos em cargos públicos, em nome da instituição ou no bojo das atividades estatais, gozam de todas as presunções inerentes aos atos administrativos.

51. Portanto, é inevitável que a ação individual seja reconhecida como legítima expressão do agir do próprio poder público e se tal conduta é tida como afrontosa ao direito e à moral é, em um primeiro momento, a própria instituição quem verá a sua imagem associada à ilegalidade. No imaginário social grava-se antes o ato que se repulsa e a instituição em que ocorreu. No mais das vezes a identidade do agente público responsável é de pronto esquecida.

52. Ora, a divulgação de fatos atentatórios à intimidade, à privacidade, à sexualidade, à dignidade, à imagem e à honra dos servidores, colaboradores ou terceirizados coloca em dúvida a capacidade das instituições em cumprir o seu papel institucional na prestação do serviço público. Ou seja, para além de simples desconformidade da conduta com a norma, a transgressão detém claro potencial de vulnerar a imagem e credibilidade estatal, devendo ser repelida com veemência.

Diante de tantos prejuízos que essa conduta traz tanto para as vítimas, quanto para as instituições, a Advocacia-Geral da União (AGU), por meio da Procuradoria-Geral Federal (PGF), desde o ano de 2019, começou a fomentar iniciativas que pudessem auxiliar as 165 autarquias e fundações públicas federais, assessoradas por ela, visando alterar as estatísticas que envolvem o assédio sexual no ambiente de trabalho, a fim de contribuir com um serviço público seguro e saudável para todos.

3.2 Atuação da Advocacia Pública Federal, por meio da Procuradoria-Geral Federal na prevenção e enfrentamento do assédio sexual

No ano de 2019, por meio da PORTARIA Nº 790, de 05 de setembro de 2019, foi instituído o “Projeto de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual nas Instituições Públicas Federais de Ensino Superior”. A ideia inicial era criar um fluxograma temporário e seus objetivos eram direcionados apenas para as instituições federais de ensino. No entanto, devido aos resultados exitosos, o projeto ganhou *status* de programa, ou seja, de ação de caráter permanente, cujo objeto foi ampliado para alcançar todas as autarquias e fundações públicas federais.

Em junho de 2022, foi criado o “Programa de Auxílio à Prevenção e de Combate ao Assédio Sexual no âmbito das Autarquias e Fundações Públicas Federais” da Procuradoria-Geral Federal. De acordo com a Portaria Normativa n. 20/PGF/AGU, de 22 de junho de 2022, que instituiu o programa, seus objetivos são:

- I - propor a uniformização de entendimentos jurídicos acerca do enquadramento legal do assédio sexual no âmbito disciplinar e suas implicações jurídicas;
- II - viabilizar a atuação proativa de assessoramento jurídico das entidades assessoradas pela Procuradoria-Geral Federal, com produção de materiais de orientação e capacitação, dentre outras iniciativas correlacionadas;
- III - disseminar boas práticas administrativas relacionadas à prevenção e ao combate ao assédio sexual.

Como o próprio nome do programa já indica, o seu foco é auxiliar as autarquias e

fundações federais na prevenção e enfrentamento do assédio sexual.

Destaque-se que a Procuradoria-Geral Federal é o órgão vinculado da Advocacia-Geral da União que representa judicial e extrajudicialmente as autarquias e fundações federais, bem como lhes presta consultoria e assessoramento jurídico.

Dentro da estrutura organizacional de cada uma das 165 autarquias e fundações, há uma Procuradoria Federal junto à respectiva entidade, que é o órgão de execução da Procuradoria-Geral Federal responsável pela consultoria e pelo assessoramento jurídico prestados à instituição.

A apuração da responsabilidade do servidor público que pratica assédio sexual no exercício das atribuições funcionais ou em razão delas, se dará por meio do regular processo administrativo disciplinar (PAD).

As Procuradorias Federais junto às autarquias e fundações são órgãos da Advocacia Pública Federal responsáveis pelo assessoramento jurídico no tocante aos desdobramentos das infrações funcionais, aqui incluso o assédio sexual e, ainda, pela análise dos PADs em sede de apoio ao julgamento desses processos. Nesse exame, caberá à Procuradoria, dentre outros, avaliar a adequação do enquadramento legal da conduta e da penalidade proposta pela Comissão Processante.

Um dos grandes desafios do enfrentamento ao assédio sexual é a definição de seu conceito, tema abordado no item anterior. Isso porque, a ausência histórica de definição do conceito jurídico de assédio sexual em âmbito administrativo, especialmente, para fins da responsabilidade disciplinar, gerou tratamentos jurídicos diversos a situações assemelhadas, no tocante ao enquadramento

do assédio e suas consequências para fins da responsabilização funcional do servidor público federal que cometia a conduta infracional.

Diante desse cenário, a Procuradoria-Geral Federal, a fim de conferir uniformidade de tratamento e, em consequência, maior segurança jurídica à tomada de decisão administrativa, uniformizou o conceito jurídico do assédio e as consequências jurídicas para aqueles que praticam essa conduta na esfera da responsabilização administrativa.

Assim, em agosto de 2023, foi aprovado o PARECER n. 00001/2023/PG-ASSEDIO/SUBCONSU/PGF/AGU, do Programa de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual da Procuradoria-Geral Federal, que estabeleceu o entendimento de que a prática do assédio sexual é uma conduta gravíssima, que uma vez enquadrada no artigo 117, inciso IX (valimento de cargo), c/c o inciso XIII do artigo 132, e/ou no art. 132, inciso V (conduta escandalosa na repartição), todos da Lei nº 8.112 de 1990, será punida com a penalidade máxima prevista no estatuto do servidor: a demissão.

Além de o parecer normativo elaborado pela advocacia pública acima mencionado trazer pacificação na interpretação de conceitos jurídicos no intuito de auxiliar o gestor público na tomada de decisão ao final do PAD, esclarece que o valimento de cargo também pode estar presente em casos concretos de assédio e que isto constitui, por si só, uma infração administrativa. Veja-se:

45. Portanto, considerando os princípios da subsidiariedade e da especialidade, à luz das lições acima, os atos de cunho sexual que visem ao favorecimento pessoal do servidor, cometidos no exercício do cargo, emprego ou função pública, ou praticados

em decorrência dele, nos termos do artigo 148 da Lei n. 8.112, de 1990, embora violem inúmeros deveres do estatuto jurídico, tais como os deveres de lealdade, de observância às normas legais e regulamentares e de urbanidade, afrontam principalmente a dignidade do múnus público, do decoro, da probidade e da moralidade pública, amoldando-se diretamente ao previsto no artigo 116, inciso IX, artigo 117, inciso IX, c/c artigo 132, inciso V, e artigo 137, todos da Lei n. 8.112, de 1990.

(...)

48. Portanto, no momento em que o servidor, intencionalmente (dolo), no ambiente organizacional ou em razão do desempenho das atribuições funcionais, age para obter vantagem ilícita consistente em favorecimento sexual ou em desvio do interesse público, violando a intimidade, privacidade, dignidade e honra de alguém, valendo-se da autoridade de cargo público em detrimento da dignidade da função pública, em violação ao dever inafastável de manter conduta compatível com a moralidade, resta configurada a conduta vedada pelo artigo 117, inciso IX, bem como a violação ao dever contido no artigo 116, inciso IX, ambos da Lei n. 8.112, de 1990, e também a conduta vedada pelo artigo 5º, inciso I, da Lei n. 8.027, de 1990, cuja sanção aplicável é a pena de demissão.

49. Além disso, a conduta também poderá se amoldar à infração descrita no inciso V do artigo 132 da Lei n. 8.112, de 1990, que se refere à incontinência pública e conduta escandalosa na repartição, conforme compreensão da infração exposta no Manual de Processo Administrativo Disciplinar da CGU, versão de 2019, p. 262/263.

O entendimento firmado foi, ainda, encampado pela Advogado-Geral da União e aprovado pelo Presidente da República em setembro de 2023, o que confere ao parecer normativo força de decreto, conforme §1º do

art. 40 e art. 41 da Lei Complementar nº 73, de 10 de fevereiro de 1993.

Com a assinatura do Parecer nº JM - 03, aprovado pelo Presidente da República, as condutas ofensivas à dignidade sexual como um todo, praticadas no ambiente de trabalho ou que guardem relação com o serviço, enquadradas nos dispositivos acima indicados, devem ser punidas com pena de demissão. Destaque-se que esse entendimento, firmado pelo Presidente da República, é vinculante e, portanto, deve ser seguido por toda a Administração Pública Federal.

Outra grande contribuição dada pela Advocacia Pública Federal, por meio da Procuradoria-Geral Federal, para a prevenção e enfrentamento do assédio sexual, são as capacitações de servidores e a elaboração de materiais educativos e informativos. Com efeito, esses produtos visam auxiliar na conscientização e entendimento sobre o assédio, compartilhar boas práticas para as medidas de prevenção, acolhimento, apuração e responsabilização e, sensibilização e, por fim, orientar e uniformizar a atuação na análise de casos concretos envolvendo a prática do assédio.

Como visto, o segundo grande objetivo do Programa da PGF é fomentar a atuação proativa de assessoramento jurídico, prestado pelas Procuradorias Federais junto a cada uma das 165 autarquias e fundações públicas, no tocante à prevenção e enfrentamento do assédio sexual. Para tanto, a PGF tem investido na formação de Procuradores Federais².

² Só no ano de 2023, para além das capacitações presenciais e híbridas que foram realizadas ao longo de todo o ano, a PGF, em parceria com a Escola Virtual da AGU (EVA) e com o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE), lançou um curso on-line de capacitação, voltado tanto

O propósito da formação para os advogados públicos é estimular, a partir da capacitação e dos materiais educativos confeccionados, a atuação proativa e preventiva das Procuradorias, para que: I – Bem orientem juridicamente as autarquias para conferir segurança jurídica às políticas de integridade internas de enfrentamento ao assédio; II – Assessorie juridicamente os gestores quanto aos desdobramentos dessa infração funcional; III – Analisem os casos concretos de processos disciplinares, de maneira uniforme, atentando-se para as especificidades que envolvem o devido enquadramento legal da conduta investigada, sobre a adequação dos atos processuais à luz das singularidades que envolvem os casos de assédio, sobre as provas admitidas e outros aspectos relevantes envolvidos no processo.

Para além da capacitação de procuradores federais, o programa também tem contribuído com a capacitação de agentes públicos federais, colaboradores, terceirizados e estagiários das autarquias e fundações. Este é um exemplo de atuação proativa da advocacia pública bem sucedida e que pode ser seguido pelas procuradorias dos demais entes federativos.

O terceiro objetivo do programa da PGF de enfrentamento ao assédio sexual é “disseminar boas práticas administrativas relacionadas à prevenção e ao combate ao assédio sexual” (art. 2º, Portaria Normativa nº 20). Para atingir a aludida meta, a instituição tem difundido, em suas capacitações e nos materiais que confecciona, boas práticas relacionadas à prevenção e ao enfrentamento do assédio adotadas por diversas autarquias e fundações por ela assessoradas.

Dentre os materiais educativos e informativos confeccionados, a PGF lançou uma cartilha voltada a divulgar a Lei nº 14.540, de 03 de abril de 2023 e, em especial, relaciona as medidas que as entidades devem implementar, a fim de erradicar o assédio e os demais tipos de violência sexual no serviço público.

A partir de tudo o que foi apresentado, percebe-se o grande compromisso da Advocacia-Geral da União, por meio da Procuradoria-Geral Federal, de efetivamente contribuir, com ações concretas, para a prevenção e enfrentamento do assédio sexual no âmbito das 165 autarquias e fundações públicas que assessoram.

3.3 Outras medidas que podem ser adotadas para prevenir e combater o assédio pela advocacia pública

Todos que trabalham no serviço público podem funcionar como porta de entrada para o recebimento de uma denúncia de assédio, ou ainda, presenciar ou sofrer essa violência. Assim, o primeiro passo para se prevenir e se enfrentar o assédio é capacitar os agentes públicos para que eles saibam reconhecer essa conduta, conheçam os elementos que a caracterizam e saibam, dentro da estrutura

para servidores da Advocacia-Geral da União quanto para agentes públicos das instituições federais.

O treinamento compreende 16 vídeo-aulas, distribuídas em 4 módulos, que abordam, dentre outros, o conceito, formas, modalidades e elementos estruturantes do assédio sexual e moral, canais de denúncia, desdobramentos jurídicos, aspectos sensíveis do processo administrativo disciplinar e meios de prevenção e enfrentamento.

Em especial, destaque-se, em relação ao curso acima mencionado, que ele aborda o que está por trás dessa violência de gênero, notadamente os fatores culturais que antecedem e conduzem à ocorrência da prática do assédio sexual e moral. Assim, são trabalhados os vieses inconscientes, os estereótipos de gênero no ambiente de trabalho e a discriminação. Disponível em: <https://portal.ufrj.br/pgf-agu-promove-capacitacao-sobre-combate-ao-assedio-sexual/>. Acesso em: 13 nov. 2023.

onde trabalham, quais os procedimentos que deverão adotar para que, uma vez ocorrida essa violência, ela possa ser regularmente denunciada, apurada e, sendo o caso, adequadamente punida.

Além disso, é muito importante a atuação preventiva nos fatores culturais que podem culminar na prática do assédio.

Para o futuro, muito ainda pode e deve ser feito. Muitas ações e medidas concretas podem ser adotadas. A partir do amplo debate sobre a temática, teremos cada vez mais agentes públicos com expertise para pensar e executar novas ações e estratégias que fortaleçam o sistema de prevenção e de enfrentamento do assédio no ambiente de trabalho.

Mas, uma coisa é certa, à luz dos dados apresentadas ao longo deste trabalho, na nossa sociedade ainda machista e patriarcal, o assédio sexual no ambiente de trabalho é resultado de uma discriminação de gênero ainda enraizada em nossa cultura.

Assim, as políticas públicas gestadas para enfrentar essa violência devem entender o assédio a partir dessa perspectiva e, assim, focar na promoção de uma cultura de igualdade de gênero e respeito mútuo, desde o topo da hierarquia até a base da organização. Assim, deverão incentivar a diversidade e inclusão para que os ambientes de trabalho sejam mais equitativos.

CONCLUSÃO

O assédio sexual é apenas uma das consequências extremamente danosas da violência e discriminação de gênero. Vimos, a partir de uma perspectiva histórico-filosófica, como as raízes patriarcais, ligadas às estruturas de poder, sempre foram

arquitetadas no sentido de pôr a mulher numa posição de subjugação, ferindo o direito ao reconhecimento e afetando a formação da autoidentidade feminina. Aprendemos também que não só as vítimas são afetadas, mas, também as instituições.

A legislação pátria vem evoluindo ao longo dos anos, impulsionada pelo dinamismo social e pela participação ativa e efetiva de diversas mulheres ao longo da nossa História. O Lobby do Batom, apresentado neste artigo, é somente uma pequena amostra da força feminina na definição de toda a vida em sociedade. Todo direito precede um histórico de lutas, e no caso dos direitos das mulheres brasileiras não foi diferente.

Dentro dos ambientes de trabalho há uma reprodução da cultura excludente de gênero e isso também ocorre dentro da Administração Pública. Assim, cabe a todo o serviço público de todos os entes federativos e de todas as esferas de poder trabalhar para tornar os ambientes de trabalho dignos e seguros, seguindo a vontade constitucional e as convenções internacionais das quais nosso país é signatário.

No âmbito da Administração Pública Federal, a advocacia pública aparece como protagonista nessa luta, dando exemplos de boas práticas em políticas públicas de prevenção e combate ao assédio. Trouxemos aqui algumas medidas que podem ser seguidas e servir como fonte de inspiração valiosa para que a advocacia pública como um todo possa assumir esse papel ativo no enfrentamento à violência de gênero nos espaços públicos. Com o destaque para a edição de um parecer normativo, o qual interpreta a Lei nº 8.112/1990 no sentido de que para o assédio a tolerância deve ser zero,

punindo-se com pena de demissão no âmbito administrativo.

“A advocacia não é profissão de covardes”, com a frase célebre do famoso causídico Heráclito Fontoura Sobral Pinto, encerra-se este artigo, convidando todo e cada servidor público que vier a lê-lo, especialmente os advogados públicos, a serem agentes de mudança (Asfóra, 2022). O intuito é que possam usar das ferramentas jurídicas de que dispomos, sempre respeitando os direitos dos acusados, é bom lembrar, para exercer uma advocacia proativa, trazendo o gestor para o caminho da legalidade, da integridade e da ética. E, assim, contribuindo para o avanço da própria humanidade, a qual só tem a ganhar com a construção de espaços livres de assédio.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARBEX, Daniela. **Holocausto Brasileiro**. São Paulo: Geração Editorial, 2013.
- ASFÓRA, Sheyner Yàsbeck. Advocacia não é profissão de covardes": Dia da Advocacia Criminal. **Conjur**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-dez-02/sheyner-yasbeck-asfora-dia-advocacia-criminal/#:~:text=%22A%20advocacia%20n%C3%A3o%20%C3%A9%20profiss%C3%A3o,dezembro%2C%20Dia%20da%20Advocacia%20Criminal>. Acesso em: 15 nov. 2023.
- BARBOSA, Ana Luíza Neves de Holanda. Tendências da alocação do tempo no Brasil: trabalho e lazer. **Revista Brasileira de Estudos da população**. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbepop/a/3RdGSCRGC33rm38XwTk49FR/?lang=pt>. Acesso em: 31 out. 2023.
- BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo: 1. fatos e mitos**. 4ª ed. Tradução Sérgio Milliet. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1970.
- BELGICA. Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002. **Journal officiel**, n. L 269 du 5/10/2002, p. 0015-0020. Disponível em: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=celex%3A32002L0073>. Acesso em: 31 out. 2023.
- BOSCO, Maria Goretti Dal. Assédio sexual nas relações de trabalho. **Atualidades Jurídicas. Revista Jurídica do Curso de Direito da Faculdade de Educação de São Luiz**. Ano i, dez. 2005, n. 1.
- BRASIL-BRASÍLIA. Organização Internacional do Trabalho. Ministério Público do Trabalho. **Assédio Sexual no Trabalho - perguntas e respostas**. 21 jun. 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_559572/lang--pt/index.htm. Acesso em: 11 nov. 2022.
- BRASIL. Advocacia-Geral da União. **PARECER n. 00001/2023/PG-ASSEDIO/SUBCONSU/PGF/AGU**. Disponível em: <https://www.gov.br/agu/pt-br/comunicacao/noticias/parecer-da-agu-fixa-pena-de-demissao-para-casos-de-assedio-sexual-nas-autarquias-e-fundacoes-publicas-federais/Parecern.01.2023.PGASSEDIO.SUBCONSU.PGF.AGUUniformizaenquadramentojuridicoassdioparafinsdaresponsabilidadedisciplinar.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2024.
- BRASIL. Advocacia-Geral da União. Procuradoria-Geral Federal. **Portaria nº 790, de 05 de setembro de 2019**. Instituiu o

projeto de enfrentamento ao assédio sexual nas IFES. Boletim de Serviços da AGU Ano XXVI – Nº 39, de 30 set. 2019. Disponível em: <https://www.ifes.edu.br/noticias/21039-material-da-cgu-orienta-sobre-combate-ao-assedio-moral-e-sexual-no-governo-federal>. Acesso em: 14 nov. 2023.

BRASIL. Advocacia-Geral da União – Controladoria Geral da União. **Instrução Normativa CGU nº 14, de 14 de novembro de 2018**. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/33694/19/IN%20n.%2014_14-112018_regulamenta%20SISCOR.pdf. Acesso em: 10 nov. 2024.

BRASIL. Advocacia-Geral da União. Procuradoria-Geral Federal. **Portaria Normativa nº 20/PGF/AGU, de 22 de junho de 2022**. Instituiu o Programa de Auxílio à Prevenção e de Combate ao Assédio Sexual no âmbito das Autarquias e Fundações Públicas Federais. Boletim de Serviços da AGU Ano XXVIII, Suplemento B do BSE nº 25, de 23 jun. 2022. Disponível em: https://www.gov.br/agu/pt-br/composicao/procuradoria-geral-federal-1/prevencao-e-enfrentamento-ao-assedio-sexual/cartilha_v3_-assedio-sexual-no-ambito-das-autarquias-federais_digital.pdf. Acesso em: 14 nov. 2023.

NOVO, Benigno Núñez. Os Direitos das Mulheres. **Brasil Escola**. Disponível em: <https://meuartigo.brasilecola.uol.com.br/direito/os-direitos-das-mulheres.htm>. Acesso em: 15 ago. 2023.

BRASIL. PLANALTO. **Decreto nº 1.973, de 1º de agosto de 1996**. Promulga a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e

Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994. Disponível em: [D1973 \(planalto.gov.br\)](https://www.planalto.gov.br). Acesso em: 14 nov. 2023.

BRASIL. PLANALTO. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del5452compilado.htm#:~:text=2017%20\(Vig%C3%Aancia\)-,Art.e%20no%20Territ%C3%B3rio%20do%20Acre](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del5452compilado.htm#:~:text=2017%20(Vig%C3%Aancia)-,Art.e%20no%20Territ%C3%B3rio%20do%20Acre). Acesso em: 29 out. 2023.

BRASIL. PLANALTO. **Lei Complementar nº 73, de 10 de fevereiro de 1993**. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp73.htm. Acesso em: 15 nov. 2023.

BRASIL. **Lei nº 10.480, de 2 de julho de 2002**. Dispõe sobre o quadro de pessoal da Advocacia-Geral da União e cria a Procuradoria-Geral Federal. Diário Oficial da União, Brasília, DF, de 3 de julho de 2002. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2002/lei-10480-2-julho-2002-464507-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 14 nov. 2023.

BRASIL. Controladoria-Geral da União. **Instrução Normativa CGU nº 14, de 14 de novembro de 2018**. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/33694/19/IN%20n.%2014_14-11-2018_regulamenta%20SISCOR.pdf. Acesso em: 10 nov. 2023

BRASIL. Governo aumenta participação das mulheres em cargos de liderança. **Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços**

Públicos. 2023. Disponível em: www.gov.br). Acesso em: 14 nov. 2023.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. **Acórdão 456/2022** – Plenário. Processo: TC041.890/2021-3. Sessão: 9/3/2022. Secom – ED/pn

CARLOTO, Andréa Fão; PIEVE, Denise Ribeiro da Fonseca da. O adoecimento mental do servidor público federal: uma expressão da questão social. In: **Anais do IV seminário internacional de políticas públicas, intersectorialidade e família Evento realizado em 23, 24 e 25 de outubro de 2019 ISBN 978-65-5623-002-3.** Disponível em: [Modelos de Artigos do II SIPINF \(puhrs.br\)](http://Modelos de Artigos do II SIPINF (puhrs.br)). Acesso em: 14 nov. 2023.

CARVALHO, Carliane de Oliveira. **O poder nas mãos do povo: a realização do Direito em tempos de crise e a revisão das funções do STF.** Porto: Editora Juruá, 2020.

CARVALHO, Daniela Gonçalves de. Direito ao Reconhecimento como Direito Fundamental e a Proteção Jurídica do Indígena no Brasil. In: **Os direitos dos povos indígenas: complexidades, controvérsias e perspectivas constitucionais. Publicações da Escola da AGU.** Brasília, 2019.

Conselho da Europa. **Convenção do Conselho da Europa sobre a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul).** Istambul, 11 de maio de 2011. Disponível em: <https://rm.coe.int/168046253d>. Acesso em: 13 nov. 2023.

DOMINGUES, Joelza Ester. As “capitoas” do Brasil Colonial: mulheres no comando de Capitâneas”. **Blog: Ensinar História – Joelza Ester Domingues.** Disponível em: <https://ensinarhistoria.com.br/capitoas-do-brasil-mulheres-no-comando-de-capitanias/>. 16 maio 2021. Acesso em: 06 ago. 2023.

FRASER, Nancy; HONNETH, Axel. From Redistribution to Recognition? Dilemmas of Justice. In: **‘Post-Socialist’ Age, New Left Review**, 1/212, jul.-ago. 1995.

FUKUDA, Rachel Frazan. Assédio Sexual. Uma releitura a partir das relações de gênero. **Simbiótica. UFES**, Vol. un., n. 01., junho 2012. Disponível em: Redalyc.Assédio Sexual. Uma releitura a partir das relações de gênero. Acesso em: 31 out. 2023.

HALL, Stuart. **A identidade cultural na pós-modernidade.** 10ª ed. Rio de Janeiro: DP&A Editora, 2005.

HIGA, Flávio da Costa, 2016. Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda? **Rev. direito GV**, 12 (2), May-Aug 2016 Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6172201620>. Acesso em: 31 out. 2023.

HOOKS, bell. **O feminismo é para todo mundo [recurso eletrônico]: políticas arrebatadoras.** Tradução: Ana Luiza Libânio. 1ª ed. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2018.

MONTEIRO, Ester. Lobby do Batom: marco histórico no combate à discriminações. In: **Agência do Senado.** Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2018/03/06/lobby-do-batom-marco->

historico-no-combate-a-discriminacoes.

Acesso em: 14 nov. 2023.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). **Assédio Sexual no Trabalho - perguntas e respostas.** 21 jun. 2017. Disponível em https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_559572/lang-pt/index.htm. Acesso em: 10 nov. 2023.

OKIN, Susan Moller. **Gender, the Public and the Private.** Stanford University. 2007.

Disponível em:

<https://doi.org/10.1590/S0104-026X2008000200002>. Acesso em: 31 out. 2023.

PIOVESAN, Flavia. Igualdade de gênero na constituição federal: os direitos civis e políticos das mulheres no Brasil. In: **Constituição de 1988: 20 anos depois – Os alicerces da Redemocratização**, Vol. 1. Brasília: Senado Federal, 2018.

SARMENTO, Daniel. **Dignidade da pessoa humana: conteúdo, trajetórias e metodologia.** Belo Horizonte: Editora Forum, 2016.

SECCHI, Leonardo. **Análise de políticas públicas: diagnóstico de problemas, recomendação de soluções.** São Paulo: Cengage Learning, 2017.

THOME, Candy Florencio. **O princípio da igualdade de gênero e a participação das mulheres nas organizações sindicais de trabalhadores.** São Paulo: LTr, 2012.

Sítios eletrônicos visitados

BRASIL. **Brasil Escola.** Disponível em: <https://meuartigo.brasilecola.uol.com.br/direito/os-direitos-das-mulheres.htm>. Acesso em: 15 out. 2023.

BRASIL. **Empresa Brasileira de Comunicação.** Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2017-03/mulheres-trabalham-75-horas-mais-que-homens-devido-dupla-jornada>. Acesso em: 15 out. 2023.

BRASIL. **Blog: Ensinar História - Joelza Ester Domingues.** Disponível em: <https://ensinarhistoria.com.br/capitoas-do-brasil-mulheres-no-comando-de-capitanias/>. Acesso em: 15 nov. 2023.

BRASIL. **Globo.** Disponível em: <https://oglobo.globo.com/brasil/noticia/2023/03/mais-da-metade-das-brasileiras-sofreu-um-tipo-de-assedio-sexual-em-2022-mostra-pesquisa.ghtml>. Acesso em: 29 nov. 2023.

BRASIL **Globo.** Disponível em: <https://g1.globo.com/ro/rondonia/noticia/2021/04/11/com-cemiterios-lotados-sepultadores-relatam-cansaco-e-preocupacoes-com-avanco-da-covid-19-em-rondonia.ghtml>. Acesso em: 30 nov. 2023.

BRASIL. **Advocacia-Geral da União.** Disponível em: <https://www.gov.br/agu/pt-br/composicao/procuradoria-geral-federal-1/prevencao-e-enfrentamento-ao-assedio-sexual>. Acesso em: 15 nov. 2023.

BRASIL. **UFRRJ.** Disponível em: <https://portal.ufrj.br/pgf-agu-promove-capacitacao-sobre-combate-ao-assedio-sexual/>. Acesso em: 13 nov. 2023.

BRASIL. Tribunal de Contas da União.

Acórdão 456/2022 – Plenário. Processo: TC
041.890/2021-3. Sessão: 9/3/2022. Secom –
ED/pn