



CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

NOTA TÉCNICA Nº 3198/2025/CGUNE/DICOR/CRG

PROCESSO Nº 00190.105797/2025-15

INTERESSADO: INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE PERNAMBUCO

1. ASSUNTO

1.1. Exercício de medidas acautelatórias em situações de assédio, discriminação e violência, e para a proteção de investigações no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco - IFPE.

2. REFERÊNCIAS

2.1. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

2.2. Lei 9.784, de 29 de janeiro de 1999;

2.3. Nota Técnica nº 1938/2023/CGUNE/DICOR/CRG, disponível em https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/77068/1/Nota_Tecnica_1938_2023_CGUNE_DICOR_CRG.pdf;

2.4. Nota Técnica nº 2859/2024/CGUNE/DICOR/CRG, disponível em https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/93716/1/Nota_Tecnica_2859_2024_CGUNE_DICOR_CRG.pdf;

2.5. Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024. Institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;

2.6. Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024. Institui o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, suas Autarquias e Fundações. Disponível em <https://in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mgi-n-6.719-de-13-de-setembro-de-2024-587538760>.

3. SUMÁRIO EXECUTIVO

3.1. Trata-se de proposta de documento denominado "Orientações para exercício de medidas acautelatórias" contendo orientações sobre a utilização de medidas acautelatórias em situações de assédio, discriminação e violência, e para a proteção de investigações no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco - IFPE.

4. ANÁLISE

4.1. O consultante apresenta minuta contendo orientações sobre a utilização de medidas acautelatórias em situações de assédio, discriminação e violência, e para a proteção de investigações no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco - IFPE.

4.2. De acordo com a proposta as medidas cautelares possuem duas vertentes principais. A primeira refere-se à responsabilidade da gestão em preservar a integridade das pessoas, sendo necessário adotar providências acauteladoras em situações de risco iminente, com base no art. 45 da Lei nº 9.784/99.

LEI Nº 9.784, DE 29 DE JANEIRO DE 1999.

Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal.

(...)

CAPÍTULO X

DA INSTRUÇÃO

(...)

Art. 45. Em caso de risco iminente, a Administração Pública poderá motivadamente adotar

providências acauteladoras sem a prévia manifestação do interessado. (...)

4.3. Sobre o assunto, a Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, que institui o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, suas Autarquias e Fundações, estabelece as seguintes diretrizes para a adoção de medidas acautelatórias:

5.3 MEDIDAS ACAUTELATÓRIAS

As medidas acautelatórias configurarão atos de gestão para preservar a integridade física e mental da pessoa afetada, independentes da atividade correcional, como alteração da unidade de desempenho de sua atribuição ou deferimento de teletrabalho, observados os normativos vigentes.

Integrantes da Rede de Acolhimento, desde que com a concordância da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação, poderão prescrever medidas acautelatórias, encaminhar para acolhimento profissional e preencher formulário de avaliação de risco para unidade de gestão de pessoas responsável para análise de providências.

A unidade de gestão de pessoas responsável, frente aos riscos psicossociais relevantes, orientada pelas informações do formulário de avaliação de risco e desde que com anuência da pessoa afetada por assédio ou discriminação, poderá adotar ações imediatas que não constituem penalidade.

4.4. A minuta reproduz essas diretrizes, entretanto, não faz menção sobre integrar o plano setorial de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação no IFPE.

4.5. A primeira observação se direciona ao normativo em questão, especificamente, no tocante ao condicionamento da recomendação (pela Rede de Acolhimento) e da adoção (pelo Gestor) de medidas acautelatórias à concordância/anuência da pessoa afetada, transferindo para a vítima uma responsabilidade que é da Rede/Gestão do órgão/entidade, em evidente afronta ao art. 45 da Lei nº 9.784/99, segundo o qual a adoção de providências acauteladoras independe da prévia manifestação do interessado.

4.6. Ressalta-se que tais medidas visam proteger não só a pessoa afetada mas também o funcionamento regular do órgão/entidade, motivos pelos quais as previsões de concordância e de anuência da pessoa afetada por assédio ou discriminação para a adoção de medidas acautelatórias constantes do item 5.3 da Portaria MGI nº 6.719/2024 devem ser interpretadas como adequadas apenas quando o ato vier a provocar algum tipo de alteração direta na vida funcional desta.

4.7. A minuta apresenta 7 (sete) sugestões de medidas acautelatórias:

- Alteração do horário/turno do expediente;
- Prestação de serviço em outras instalações (alteração de exercício);
- Modificação de turmas;
- Trabalho remoto;
- Realocação para função distinta, desde que compatível com as atribuições do cargo;
- Colaboração técnica para outra unidade/campus; e
- Afastamento total da atividades, caso as outras alternativas não sejam suficientes para afastar o perigo.

4.8. Além das previstas, outra sugestão possível de ser incluída na proposta é o impedimento ao agressor de transitar em área/unidade(s) específica(s) de atuação funcional da(s) vítima(s), sem a alteração de exercício (prestação de serviço em outras instalações), a depender das circunstâncias do caso concreto. Existe, além disso, a possibilidade de concessão de licença capacitação, se atendidos os requisitos previstos na Lei nº 8.112/90.

4.9. Considerando as diversas medidas acautelatórias disponíveis e os princípios da presunção de inocência, razoabilidade e proporcionalidade, recomenda-se a implementação de um escalonamento dessas medidas. Essa abordagem permitirá que o gestor selecione a alternativa mais adequada para mitigar o risco, priorizando a opção que cause o menor impacto possível à pessoa afetada.

4.10. A proposta prevê ações de gestão que busquem promover mudanças comportamentais e restaurar o ambiente institucional, além de acompanhamento periódico das medidas implementadas, com vistas à verificação de sua efetividade e adequação. Caso necessário, as medidas poderão ser intensificadas, substituídas ou complementadas, respeitando os princípios da razoabilidade e proporcionalidade.

4.11. A minuta contempla a atuação da unidade de ouvidoria, ao estabelecer que a manifestação deve ser registrada na Plataforma Fala.Br utilizando-se a opção "denúncia" com os assuntos "assédio

moral", "assédio sexual" ou "discriminação, e encaminhadas ao órgão/entidade onde ocorreu a fato. Vale a pena considerar também o disposto no tópico 6 (seis) da Portaria MGI nº 6.719/2024.

6. DA DENÚNCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser denunciada por:

- I. qualquer pessoa, identificada ou não, que se perceba alvo de assédio ou discriminação no trabalho; e
- II. qualquer pessoa, identificada ou não, que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho.

A pessoa denunciante deverá buscar os canais de atendimento das Ouvidorias, seja de forma presencial ou por meio da plataforma Fala.BR., para o registro da denúncia.

A Rede de Acolhimento deve orientar a pessoa sobre a possibilidade do registro de denúncia na Plataforma Fala.BR. Caso a pessoa afetada pelo assédio ou discriminação não se sinta em condições de registrar o ocorrido, a Rede de Acolhimento poderá acionar a Ouvidoria para que a sua equipe possa fazê-lo, se assim for o desejo da pessoa afetada.

Todas as denúncias de assédio ou discriminação recebidas pelos diferentes meios, por qualquer pessoa que exerce atividade pública, deverão ser encaminhadas à unidade de ouvidoria de seu órgão ou entidade.

A Ouvidoria deverá constituir tratamento específico, inclusive na plataforma do Fala.BR., com identidade própria denominada Ouvidoria Interna da Servidora, do Servidor, da Trabalhadora e do Trabalhador no Serviço Público, que atuará na orientação, acolhimento e tratamento, com foco nas demandas internas oriundas das relações de trabalho.

6.1 PROTEÇÃO DA PESSOA DENUNCIANTE

Deverá ser assegurada à pessoa denunciante e às testemunhas proteção contra ações ou omissões praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar.

A ocorrência da prática de atos de retaliação deverá ser registrada no Fala.BR., devendo fazer menção à denúncia anterior, e encaminhada à Controladoria-Geral da União para o devido processamento.

A prática de ações ou omissões de retaliação à pessoa denunciante configurará falta disciplinar grave e sujeitará o agente à demissão a bem do serviço público, nos termos do art. 4º C, § 1º da Lei nº 13.608/2018, com redação dada pelo art. 15 da Lei 13.964/2019.

Constituem exemplos de atos de retaliação:

- I. a demissão arbitrária;
- II. alteração injustificada de funções, atribuições ou local de trabalho;
- III. imposição de sanções;
- IV. imposição de prejuízos remuneratórios ou materiais de qualquer espécie; e
- V. retirada de benefícios, diretos ou indiretos, entre outros.

4.12. Contudo, não são contempladas outras previsões constantes da Portaria MGI nº 6.719/2024, destacando-se aquelas relacionadas à atuação correcional. Nesse aspecto, cabe observar que o tratamento correcional deve ser célere e prioritário. A unidade correcional deve assegurar que os procedimentos administrativos não promovam a revitimização, evitando que a vítima reviva a violência ou seja exposta a novas formas de violência devido a atendimentos inadequados. Caso se identifique um possível ilícito penal durante a apuração correcional, a unidade de correição deve encaminhar cópia da investigação ou do processo administrativo disciplinar ao Ministério Público. Seguem outras orientações importantes:

7. DAS INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES

As denúncias, notícias e manifestações sobre assédio moral, assédio sexual, outras condutas de natureza sexual e a discriminação serão processadas pela unidade correcional para conhecer da responsabilidade disciplinar, quando constituírem violações a deveres ou proibições previstas na legislação aplicável.

Os procedimentos administrativos deverão observar as raízes discriminatórias e estruturais atinentes às práticas de assédio, podendo se orientar pelo Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça.

Para apuração de supostas irregularidades relacionadas à discriminação, a composição da comissão de processo administrativo disciplinar deverá observar, sempre que possível, a preponderância da participação de mulheres, pessoas negras, indígenas, idosas, LGBTQIA+ ou com deficiência.

Com observância aos direitos individuais da pessoa denunciada, as declarações da vítima de assédio ou discriminação serão qualificadas como meio de prova de alta relevância.

Todo tratamento e apuração da denúncia de assédio ou discriminação deverá ser pautado na não revitimização, com atenção especial aos momentos de oitiva, que deverão ocorrer sem a presença da suposta pessoa agressora, devendo ser devidamente justificados pela comissão de processo administrativo disciplinar em casos contrários.

A definição de penalidade para os casos de assédio e discriminação deverá considerar a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais, podendo inclusive resultar na aplicação da pena de demissão.

Caso a denúncia de assédio ou discriminação seja arquivada, em qualquer tipo de procedimento administrativo, a pessoa denunciante deverá ser informada, pelo meio de contato indicado, com linguagem simples e respeitosa.

O fluxo no trâmite de denúncia será referenciado, no que couber, no Guia Lilás: Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal, aprovado pela Portaria Normativa CGU nº 58, de 7 de março de 2023.

4.13. Lado outro, propõe-se excluir do texto a informação de que "a reincidência poderá ensejar medidas disciplinares ou administrativas cabíveis", tendo em vista que transmite a ideia inverídica de que só haverá apuração correccional se houver reincidência.

4.14. A segunda vertente das medidas acautelatórias visa proteger o processo de investigação (coação de testemunhas, eliminação de provas, etc). O consulente aborda a matéria nos seguintes termos:

2 - A segunda possibilidade de medida acautelatória serve para proteger o processo de investigação (coação de testemunhas, eliminação de provas etc), com esteio no art. 147 da Lei nº 8.112/90:

a. O art. 147 da Lei nº 8.112/90 disponibiliza a medida do "afastamento do exercício do cargo" no âmbito do processo punitivo (PAD ou Sindicância Acusatória), quando o servidor, caso mantido seu livre acesso à repartição, poderá trazer prejuízo à apuração, seja destruindo provas, seja coagindo demais intervenientes na instução probatória. Desse modo, o objetivo da Administração consiste no afastamento do acusado pelo risco de que interfira na apuração.

b. O instituto, assim, afasta o servidor de suas tarefas e impede o seu acesso às dependências da repartição como um todo (e não apenas de sua sala de trabalho).

c. No ato também poderá ser determinada a suspensão de acesso a sistemas internos do órgão ou entidade, a fim de evitar a supressão de eventuais provas pelos investigados.

d. É ato de competência exclusiva da autoridade instauradora do processo punitivo (PAD ou Sindicância Acusatória), formalizado por meio de portaria, podendo ocorrer no momento mesmo da instauração do processo, ou já após o início dos trabalhos, por decisão da própria autoridade instauradora ou a pedido da Comissão.

e. Esse tipo de afastamento ocorre pelo prazo de até 60 (sessenta) dias, sem prejuízo da remuneração. Ademais, poderá ser prorrogado por igual período, findo o qual cessarão os seus efeitos, ainda que não concluído o processo."

4.15. Primordialmente, concebe-se que tal vertente não deve se restringir aos casos de assédios e discriminações, pelo contrário, deve ser aplicada às apurações de supostas infrações disciplinares em geral, sempre que necessário e com os fundamentos normativos adequados, a saber:

- Antes da instauração do Processo Administrativo Disciplinar - PAD, havendo fundada necessidade de proteger o processo de investigação, poderão ser adotadas medidas acautelatórias com fundamento no art. 45 da Lei nº 9.784/99, tais como as sugeridas na primeira vertente (supra), e em último caso ser determinado o afastamento integral das atividades pelo prazo estritamente necessário para afastar o risco iminente de dano e sem prejuízo da remuneração (determinação do gestor de pessoas a partir de solicitação motivada da autoridade encarregada da investigação e, ou integrantes da Rede de Apoio);
- Durante o PAD o afastamento preventivo para proteger o processo de investigação se fundamenta no art. 147 da Lei nº 8112/90, pelo prazo de até 60 dias, prorrogável uma única vez por igual período e sem prejuízo da remuneração (determinação da autoridade instauradora);
- O afastamento cautelar previsto no art. 147 da Lei nº 8.112/90 poderá ser aplicado apenas à função de confiança, sempre que a medida for suficiente para garantir que o servidor não interfira na apuração da irregularidade (cf. Nota Técnica nº

2859/2024/CGUNE/DICOR/CRG);

- Excepcionalmente, havendo situação que evidencie risco iminente de dano, poderão ser aplicadas ao acusado medidas acautelatórias com base no art. 45 da Lei nº 8.112/90, mesmo após a conclusão do afastamento preventivo determinado com fundamento no art. 147 da Lei nº 8.112/90, conforme Nota Técnica nº 1938/2023/CGUNE/DICOR/CRG (determinação do gestor de pessoas a partir de solicitação motivada da autoridade instauradora).

4.16. Sob a ótica correcional em linhas gerais são essas as contribuições à minuta apresentada pelo consultante, sem prejuízo das eventuais contribuições adicionais do MGI nos termos da Portaria MGI nº 6.719/2024.

5. CONCLUSÃO

5.1. Ante o exposto, além do entendimento desta Corregedoria-Geral da União firmado a partir da Nota Técnica nº 1938/2023/CGUNE/DICOR/CRG, sugiro que se oficialize/informe às unidades integrantes do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal - SisCor a possibilidade de adoção de medidas acautelatórias - pelo gestor de pessoas a partir de solicitação motivada da autoridade encarregada da investigação e, ou integrantes da Rede de Apoio - com fundamento no art. 45 da Lei nº 9.784/99 em relação ao servidor/empregado público investigado durante a fase de admissibilidade da denúncia/representação sempre que houver risco iminente, inclusive de prejuízo à investigação (coação de testemunhas, eliminação de provas etc.).

5.2. Adicionalmente, sugiro encaminhar ao consultante uma resposta contendo as contribuições desta Corregedoria-Geral da União (CRG/CGU) à minuta apresentada.

5.3. Dessa forma, submeto à consideração superior do Coordenador-Geral de Uniformização de Entendimentos a sugestão de envio desta nota técnica para apreciação do Sr. Diretor de Articulação, Monitoramento e Supervisão do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal.



Documento assinado eletronicamente por **DARCY DE SOUZA BRANCO NETO**, Auditor Federal de **Finanças e Controle**, em 03/09/2025, às 09:50, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.

A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://super.cgu.gov.br/conferir> informando o código verificador 3771514 e o código CRC D81D00DA



CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

DESPACHO CGUNE

1. Aprovo a Nota Técnica nº 3198/2025/CGUNE/DICOR/CRG.
2. Encaminho o processo à consideração superior do Diretor de Articulação, Monitoramento e Supervisão do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal.



Documento assinado eletronicamente por **BRUNO WAHL GOEDERT**, **Coordenador-Geral de Uniformização de Entendimentos**, em 18/09/2025, às 15:26, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.

A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://super.cgu.gov.br/conferir> informando o código verificador 3793073 e o código CRC 91430C3B

Referência: Processo nº 00190.105797/2025-15

SEI nº 3793073



CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

DESPACHO DICOR

Estamos de acordo com a Nota Técnica nº 3198 (3772019) e ao Despacho CGUNE de 18/9/2025 (3793073).

É imprescindível que seja informado às unidades integrantes do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal - SisCor a possibilidade de adoção de medidas acautelatórias - pelo gestor de pessoas a partir de solicitação motivada da autoridade encarregada da investigação e, ou integrantes da Rede de Apoio - com fundamento no art. 45 da Lei nº 9.784/99 em relação ao servidor/empregado público investigado durante a fase de admissibilidade da denúncia/representação sempre que houver risco iminente, inclusive de prejuízo à investigação (coação de testemunhas, eliminação de provas etc.).

Considerando as diversas medidas acautelatórias disponíveis e os princípios da presunção de inocência, razoabilidade e proporcionalidade, a implementação de um escalonamento objetivo dessas medidas facilitará sua aplicação, permitindo que o gestor selecione a alternativa mais adequada para mitigar o risco, além de priorizar a opção que cause o menor impacto possível à pessoa afetada.

Encaminhem-se os autos à CRG para avaliação, e caso considere pertinente, adoção das demais providências de sua competência.



Documento assinado eletronicamente por **ADRIANO AUGUSTO DE SOUZA**, **Diretor de Articulação, Monitoramento e Supervisão do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal**, em 18/09/2025, às 16:12, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.

A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://super.cgu.gov.br/conferir> informando o código verificador 3793211 e o código CRC F1C61EB4

Referência: Processo nº 00190.105797/2025-15

SEI nº 3793211



CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

DESPACHO CRG

1. De acordo com a Nota Técnica nº 3198/2025/CGUNE/DICOR/CRG, aprovada pelos Despachos CGUNE 3793073 e DICOR 3793211.
2. Encaminhe-se à CGSSIS para conhecimento e divulgação à consulente, e à CGUNE para inclusão na Base de Conhecimento da CGU.



Documento assinado eletronicamente por **FERNANDA ALVARES DA ROCHA, Corregedora-Geral da União**, em 19/09/2025, às 13:58, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.

A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://super.cgu.gov.br/conferir> informando o código verificador 3793680 e o código CRC 4F123236

Referência: Processo nº 00190.105797/2025-15

SEI nº 3793680