



ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO
PROCURADORIA-GERAL FEDERAL
SUBPROCURADORIA FEDERAL DE CONSULTORIA JURÍDICA
PROGRAMA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL
SETOR DE AUTARQUIAS SUL - QUADRA 3 - LOTE 5/6, ED. MULTI BRASIL CORPORATE SALA 713 -
DEPARTAMENTO DE CONSULTORIA DA PGF - ASA SUL - BRASÍLIA

PARECER n. 00001/2023/PG-ASSEDIO/SUBCONSU/PGF/AGU^[1]

NUP: 00407.018385/2019-15

INTERESSADOS: PROCURADORIA-GERAL FEDERAL - PGF

ASSUNTOS: DIREITO ADMINISTRATIVO E OUTRAS MATÉRIAS DE DIREITO PÚBLICO

EMENTA: DIREITO ADMINISTRATIVO. PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR. PROGRAMA DE AUXÍLIO À PREVENÇÃO E DE COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL NAS AUTARQUIAS E FUNDAÇÕES PÚBLICAS FEDERAIS DA PROCURADORIA-GERAL FEDERAL. UNIFORMIZAÇÃO DE ATUAÇÃO E ENTENDIMENTO NO ÂMBITO DA PROCURADORIA-GERAL FEDERAL COMO MEDIDA DE SEGURANÇA JURÍDICA.

1. RELATÓRIO

1. A Portaria Normativa n. 20/PGF/AGU, de 22 de junho de 2022, instituiu Programa de Auxílio à Prevenção e de Combate ao Assédio Sexual no âmbito das Autarquias e Fundações Públicas Federais, com os seguintes objetivos:

I - 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;

II - **propor a uniformização de entendimentos jurídicos** acerca do enquadramento legal do assédio sexual no âmbito disciplinar e suas implicações jurídicas; e

III - disseminar boas práticas administrativas relacionadas à prevenção e ao combate ao assédio sexual.

2. Em busca do atendimento destes objetivos, foi realizado um levantamento de procedimentos cadastrados no SAPIENS referentes à apuração de condutas que envolvem a prática de assédio sexual, no período de 2016 a 2020. A base de dados foi composta de sindicâncias administrativas e processos administrativos disciplinares, instaurados para apurar denúncias de prática de assédio sexual, inicialmente centrado nas Instituições Federais de Ensino Superior. Depois, o objeto do programa foi ampliado para todas as autarquias e fundações públicas. A partir de tal ampliação, o Programa passará a avaliar e mapear os processos nas demais entidades.

3. Partindo das conclusões das comissões de processo administrativo e dos pareceres jurídicos exarados pelas procuradorias federais junto às instituições de ensino, constatou-se a existência de divergências no enquadramento legal das condutas enquanto transgressão disciplinar, assim como na escolha das sanções aplicadas.

4. Cumprindo com o propósito de promover a segurança jurídica e diante da necessidade de se adotar uma postura de repressão aos casos comprovados de assédio sexual e outras formas de violência contra a liberdade sexual ocorridas no âmbito da Administração Pública Federal, relevante se faz a adoção de um entendimento uniforme que oriente a atuação no âmbito da Procuradoria-Geral Federal.

5. A uniformidade na atuação dos órgãos de execução da Procuradoria-Geral Federal acarretará como consequência direta e imediata uma uniformização na atuação dos próprios órgãos assessorados, desde a atuação das comissões processantes até a decisão final pela autoridade competente para aplicação da penalidade.

6. Nesse contexto foi elaborado o PARECER n. 00002/2021/GEPCAS/PFIFCEARÁ /PGF/AGU, seq. 56, que não foi aprovado até que sobreviesse manifestação da Consultoria Jurídica da Controladoria-Geral da União, que exerce a função de órgão central do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal.

7. Tendo sido expedido o PARECER n. 00300/2021/CONJUR-CGU/CGU/AGU, seq. 86, os autos foram remetidos aos membros do Programa de Auxílio à Prevenção e de Combate ao Assédio Sexual no âmbito das Autarquias e Fundações Públicas Federais, para manifestação.

8. Desta feita, a presente manifestação tem por finalidade **consolidar a análise jurídica consultiva acerca da matéria**, ao mesmo tempo que se volta à **uniformização das manifestações exaradas pelos diversos órgãos de execução da Procuradoria-Geral Federal**, permitindo celeridade e padronização na atuação dos membros da AGU, além de conferir maior segurança jurídica aos órgãos e entidades da Administração Pública Federal indireta, enquanto destinatários dos pronunciamentos jurídicos.

9. Necessário delimitar que a presente proposta de uniformização abrange tão somente os tópicos da análise jurídica quanto ao **enquadramento legal da conduta e à adequação da penalidade proposta de forma geral e abstrata**. A aplicação desse entendimento em cada caso dependerá de análise conclusiva, prévia e individualizada, a ser realizada pelo procurador oficiante em cada caso, observados, invariavelmente, os princípios do contraditório, da ampla defesa e do devido processo legal, manifestados nos elementos indicados pela Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990, pela Lei n. 9.784, de 29 de janeiro de 1999, e pela Portaria Conjunta nº 1, de 1º de março de 2016, da Consultoria-Geral da União, Procurador-Geral Federal e Corregedoria-Geral da Advocacia da União.

10. É o relatório.

2. FUNDAMENTAÇÃO

2.1 Tutela jurídica da liberdade sexual e enquadramento legal da infração no regime jurídico disciplinar do servidor público.

11. O assédio sexual é definido pela Organização Internacional do Trabalho/Ministério Público do Trabalho como “conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente por atos, palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, que causem constrangimento e violem sua liberdade sexual”.

12. Como forma de atentado contra a dignidade da pessoa humana, atingindo a liberdade sexual da vítima, o assédio gera consequências danosas, muitas vezes irreversíveis, devendo ser socialmente combatido.

13. A Constituição Federal de 1988 tutela expressamente os direitos à dignidade da pessoa humana, à igualdade, à liberdade, à honra, à privacidade e à intimidade, os valores sociais do trabalho, os valores de justiça e solidariedade, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (artigo 1º, incisos III, IV; artigo 3º, incisos I, III, IV; c/c artigo 5º, *caput*, e inciso X, todos da Constituição Federal; c/c artigo 186 e artigo 927 do Código Civil).

14. Na legislação brasileira, a proteção da liberdade sexual nas relações de trabalho se deu, de forma mais específica, a partir da ratificação da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher – Convenção de Belém do Pará, pelo Estado Brasileiro, editada pela Organização dos Estados Americanos – OEA em 1994^[2].

15. O documento informa, em seu art. 2º, que constitui 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.

16. A partir da ratificação da convenção, o diploma assume status de norma supra legal que submete todas as normas legais e infralegais à sua esfera de influência, de modo que a proteção da mulher contra qualquer forma de violência assume, de forma ainda mais precisa, *status* de direito fundamental constitucionalmente tutelado.

17. O combate ao assédio sexual também é tratado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), na Convenção nº 190, que dispõe sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho (2019). O assédio, portanto, ganha contornos de comportamento cada vez mais inaceitável e, nos termos da convenção, se caracteriza por palavras, gestos, insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, ameaças, chantagens e variadas formas de intimidação física, verbal, moral ou psíquica que, como regra, mas não exclusivamente, decorrem da diferença de gênero, e que tem o potencial de resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos.

18. A reforma trabalhista de 2017 introduziu o assédio sexual na Consolidação das Leis Trabalhistas ao estabelecer a intimidade, a liberdade, a autoestima e a sexualidade como bens jurídicos protegidos nas relações de trabalho, cuja violação é passível de reparação por dano de natureza extrapatrimonial, senão vejamos:

Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

19. A partir desse reconhecimento, as empresas precisam assegurar um meio ambiente de trabalho livre de qualquer violência sexual, sob pena de responderem de forma objetiva perante as pessoas ofendidas, nos termos do que prevê o artigo 932, inciso III, do Código Civil Brasileiro.

20. Assim, recentemente, a tutela da liberdade sexual encontrou amparo mais contundente e específico na legislação trabalhista. De fato, o trabalho é mais que a fonte de sustento das pessoas, relacionando-se com a identidade e a imagem do indivíduo perante a sociedade. As pessoas são identificadas pelas profissões e trabalhos que desempenham socialmente. A violação aos valores de dignidade humana, privacidade, intimidade e honra nas relações de trabalho atinge o indivíduo de forma muito particular e cruel, causando impactos indelévels na reputação, na autoimagem e na imagem que ostenta perante a sociedade (família, comunidade escolar, profissional, etc.).

21. Na esfera penal, apenas em 2001, o ordenamento jurídico brasileiro inseriu o assédio como crime contra a liberdade sexual do homem ou da mulher, definindo-o como a conduta 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.*”^[3].

22. Conforme se extrai do tipo penal, o crime é composto por três elementos: a conduta de constranger alguém; o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual; o agente prevalecer-se de sua condição de superior hierárquico ou de ascendência inerentes ao exercício do emprego, cargo ou função, existindo, em regra, uma ameaça (não grave) expressa ou implícita relacionada a algum prejuízo para a vítima.

23. O tipo penal de assédio sexual também reflete, em grande medida, a intenção de coibir a violência de cunho sexual nos relacionamentos profissionais, nos quais a desigualdade que decorre de uma relação hierárquica, de subordinação e de dependência econômica subjugam a vítima a uma condição de patente inferioridade e, portanto, de sujeição às chantagens e outras formas de violência que, na maioria das vezes, ocorre de forma sub-reptícia, dissimulada ou furtiva.

24. Para a caracterização do crime deve existir uma relação hierárquica ou de ascendência entre autor e vítima. Nesse sentido, a conduta definida como crime é também conhecida como assédio por chantagem, pois, via de regra, ocorre a exigência de uma conduta ou favor sexual em troca de benefícios ou para evitar prejuízos, em decorrência de uma relação hierárquica ou de ascendência, como por exemplo: impor a prestação de favor sexual como condição para

a manutenção do emprego/função, obtenção de promoções na relação de trabalho ou valoração de atividades nas relações entre professor e aluno.

25. Na grande maioria dos casos, as mulheres são as vítimas das violências sexuais. Esse fato decorre de questões culturais históricas presentes nas relações familiares e do recente ingresso das mulheres no ambiente de trabalho, até poucas décadas quase exclusivamente ocupado por homens.

26. Calha destacar, contudo, que os elementos caracterizadores do assédio sexual no tipo penal independem dos gêneros do assediador e do assediado. Além disso, a repetição da conduta também não se constitui como um dos elementos do tipo penal. Dessa maneira, é possível que um único comportamento sexual possa se caracterizar como crime.

27. De fato, determinadas condutas de natureza sexual dependem de elevado grau de intimidade entre duas pessoas. Não se pode jamais presumir ou imaginar uma aceitação de conduta sexual por uma outra pessoa, podendo haver situações em que uma única investida se caracterize como ato de violência, pois surpreende pela abrupta invasão de um espaço de privacidade e intimidade inexistente, causando sentimentos de constrangimento, humilhação, dor e vergonha.

28. As violências de natureza sexual podem, no entanto, assumir a forma de outros tipos penais que igualmente atentam contra a liberdade sexual de forma ainda mais grave, tais como a importunação sexual ou estupro, previstos nos artigos 215-A e 213 do Código Penal, respectivamente. Podem, em outras circunstâncias, caracterizar-se como crimes contra a liberdade pessoal, dentre eles o constrangimento ilegal, previsto no artigo 146 do Código Penal; a ameaça, nos termos do disposto no artigo 147 do Código Penal; ou o crime de perseguição, recentemente inserido no artigo 147-A no Código Penal pela Lei n. 14.132, de 31 de março de 2021, conhecido pela palavra de origem inglesa *stalking*.

29. Relevante, entretanto, deixar claro que a caracterização do fato como transgressão de natureza disciplinar independe de seu enquadramento na legislação penal. Em outras palavras, a caracterização da conduta como violência e, conseqüentemente, como transgressão de natureza disciplinar, independe da identificação de todos os elementos do tipo penal de assédio sexual ou de qualquer outro crime. Nesse sentido, por exemplo, a existência da relação de hierarquia ou ascendência que é pressuposto para a caracterização do crime previsto no artigo 216-A do Código Penal, não o é para o enquadramento da conduta como transgressão de natureza disciplinar.

30. É o caso do assédio sexual por intimidação ou ambiental, que se caracteriza por provocações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou humilhação. Essa conduta prescinde de uma relação hierárquica de ascendência, mas se desenvolve pela insistência, impertinência, hostilidade praticada individualmente ou em grupo, manifestando relações de poder ou força, mas não necessariamente de hierarquia ou ascendência formalmente presente.

31. Desse modo, a modalidade de assédio sexual, por intimidação ou ambiental, não se caracteriza como crime pela ausência de um dos requisitos previstos no tipo penal, mas viola os deveres de decoro, honestidade e moralidade na atuação do servidor público, afrontando de forma igualmente grave os deveres e obrigações previstos no estatuto jurídico disciplinar.

32. É preciso deixar evidente que a capitulação de um fato como crime depende do preenchimento de todos os elementos do tipo penal, exigindo um enquadramento muito mais específico, nos termos do que prevê o artigo 14 do Código Penal. Na esfera disciplinar, por sua vez, as previsões das transgressões de natureza disciplinar são mais amplas, de modo que o enquadramento legal para responsabilização administrativa também recebe características próprias, cuja subsunção do fato ao tipo previsto na norma ocorre de forma menos estrita, sem tanta literalidade de cada elemento, a partir de previsões mais genéricas que incidem igualmente sobre uma gama mais alargada de condutas possíveis.

33. Portanto, em alguns casos, a conduta de natureza sexual praticada no exercício do cargo, emprego ou função pública, ou em razão dela, que se configure como agressão, embora possa configurar a transgressão ao regime jurídico disciplinar, poderá não se caracterizar como crime. Em outros casos, a conduta do servidor poderá coincidir não com o crime de assédio sexual, mas com outro tipo penal, contra a liberdade sexual ou contra a liberdade da pessoa.

34. Também é relevante deixar claro que a capitulação de determinada conduta como crime é atribuição dos órgãos de persecução penal. À Administração, no exercício dos poderes hierárquico e disciplinar, incumbe desvendar e analisar os atos praticados pelos agentes públicos sob a perspectiva do regime jurídico disciplinar, remetendo cópia dos autos aos órgãos competentes para a investigação dos fatos na esfera penal e aplicação das respectivas sanções.

35. Assim, o cometimento de condutas vedadas pelo regime jurídico dos servidores e atentatórios à dignidade da função pública, da instituição, da moralidade e da probidade administrativa, visando a obtenção de proveito ou vantagem de natureza sexual em função do cargo, emprego ou função pública, cometidos por quaisquer meios, apenas se amolda ao conceito mais amplo de assédio sexual, conforme delineado pela doutrina e pelas conceituações encontradas na esfera cível e trabalhista, não exigindo os elementos presentes na descrição penal.

36. A configuração do crime, embora também guarde elementos e significado muito semelhantes, depende de uma análise mais específica para o enquadramento, porque as sanções que dele decorrem interferem diretamente na esfera de liberdade do autor, um direito fundamental tutelado constitucionalmente que somente pode ser restringido em hipóteses muito restritas.

37. Vale recordar, no ponto, sobre a separação entre as esferas penal, civil e administrativa. Nos termos do artigo 126 da Lei 8.112, de 1990, a responsabilidade administrativa do servidor será afastada tão somente no caso de absolvição criminal que negue a existência do fato ou de sua autoria. Nesse sentido a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal:

As instâncias civil, penal e administrativa são independentes, sem que haja interferência recíproca entre seus respectivos julgados, ressalvadas as hipóteses de absolvição por inexistência de fato ou de negativa de autoria. Precedentes: MS 34.420-AgR, Segunda Turma, Rel. Min. Dias Toffoli, DJe de 19/05/2017; RMS 26951-AgR, Primeira Turma, Rel. Min. Luiz Fux, DJe de 18/11/2015; e ARE 841.612-AgR, Segunda Turma, Rel. Min. Cármen Lúcia, DJe de 28/11/2014. (A G .REG. NO HABEAS CORPUS 148.391. Relator: Ministro Luiz Fux. Brasília, 23/02/2018)

38. Desta feita, as autoridades administrativas têm completa autonomia de atuação, observados os princípios e normas constitucionais e legais, para investigar os fatos e aplicar as sanções de natureza administrativa, bem como para adotar as providências inerentes à responsabilização na esfera civil, se for o caso. Quando os fatos apurados indiquem também a prática de crime previsto na legislação penal, todos os elementos devem ser remetidos para análise dos órgãos de persecução penal, a quem incumbe avaliá-los sob a perspectiva criminal.

39. Tendo em mente tais diretrizes, é fácil perceber que toda abordagem que tenha por escopo a implementação de conduta de natureza sexual perpetrada na condição de servidor público ou em decorrência do cargo, emprego ou função, ou seja, como a própria manifestação do poder estatal, deve ser tida como afronta ao Direito Administrativo. Tanto porque é dever do servidor respeito incondicional às normas constitucionais e legais no exercício do cargo, quanto porque sua atuação toma de empréstimo a veste formal da ambiência pública, que não pode se desviar para a satisfação de sua lascívia pessoal ou outros interesses desvinculados do interesse público, o que torna sua conduta muitas vezes mais reprovável.

40. Também é importante deixar claro que para a configuração do assédio sexual é necessário apenas um ato, uma única conduta, não sendo exigida a sua repetição. Exigir a reiteração para configurar o ilícito seria submeter a vítima a uma nova violência à qual se busca justamente proteger. No mesmo sentido também entendeu a Consultoria Jurídica da Controladoria-Geral da União no PARECER n. 00300/2021/CONJUR-CGU/CGU/AGU, seq. 86, senão vejamos:

72. Como a própria nota destaca-se “o assédio sexual é ilícito de mera conduta, que pode ocorrer a partir tão somente da exteriorização de um objetivo sexual”, ou seja, basta a prática de um ato ilícito para sua consumação, independentemente do resultado.

73. Aliás, exigir a reiteração dos atos para que se configure o ilícito considerado como assédio sexual é submeter a vítima à violência contra qual busca-se proteger, bem como fomentar a presunção de que a declaração da vítima só terá valor se esta se submeter à violência (moral ou física) várias vezes para que possa ter proteção. É exigir o inexigível, que é a submissão da vítima a diversos atos de violência para que, enfim, consiga a proteção devida.

74. Destaca-se que a Convenção nº 190 da OIT, da qual o Brasil é signatário, não trata apenas no assédio sexual, mas todo tipo de violência e assédio no mundo do trabalho. Ressaltando que os membros da convenção “*têm a importante responsabilidade de promover um ambiente geral de tolerância zero à violência e ao assédio, com vista a facilitar a prevenção de tais comportamentos e práticas, e que todos os intervenientes no mundo do trabalho devem abster-se, prevenir e combater a violência e o assédio*”

41. A desnecessidade de repetição para a configuração do assédio sexual também foi destacada no "Guia Lilás: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal"^[4], instituído pela Portaria Normativa SE/CGU n. 58, de 7 de março de 2023, material que integra o Plano de Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação no Poder Executivo Federal, coordenada pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, *verbis*:

Para tipificar o assédio sexual não é necessária a repetição ou sistematização da conduta, bastando um único ato de investida com teor sexual indesejado pela vítima, em que ocorra a intimidação com incitações sexuais inoportunas, para caracterizá-lo.

42. As regras de ética e conduta que regem os atos dos agentes públicos determinam uma conduta social e moral ilibada e irretocável, não sendo admissível transtornos e desvios de tal gravidade.

43. Aliás, essa é a previsão contida na Lei n. 8.027, de 12 de abril de 1990, que dispõe sobre as normas de conduta dos servidores públicos civis da União, autarquias e fundações públicas, conforme se extrai do artigo 2º, inciso VIII; artigo 5º, inciso I; e artigo 8º, §6º, *verbis*:

Art. 2º. São deveres dos servidores públicos civis:

[...]

VIII - manter conduta compatível com a moralidade pública;

[...]

Art. 5º São faltas administrativas, puníveis com a pena de demissão, a bem do serviço público:

I - valer-se, ou permitir dolosamente que terceiros tirem proveito de informação, prestígio ou influência, obtidos em função do cargo, para lograr, direta ou indiretamente, proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;

[...]

Art. 8º Pelo exercício irregular de suas atribuições o servidor público civil responde civil, penal e administrativamente, podendo as cominações civis, penais e disciplinares cumular-se, sendo umas e outras independentes entre si, bem assim as instâncias civil, penal e administrativa.

[...]

§ 6º A demissão ou a destituição de cargo em comissão incompatibiliza o ex-servidor para nova investidura em cargo público federal, pelo prazo de cinco anos.

44. Sobre o exercício de avaliação entre a gravidade da conduta e o enquadramento legal no regime jurídico disciplinar, relevante destacar os ensinamentos do Manual de Processo Administrativo Disciplinar da Controladoria-Geral da União, versão de 2022, p. 193:

10.4.7. Conflito aparente de normas

Existem ainda situações onde a única conduta praticada apenas aparenta configurar mais de uma infração, especialmente quando levamos em consideração que a descrição das infrações disciplinares, tal como previstas na Lei nº 8.112/90, não apresenta uma rigidez de conceitos como vemos no Direito Penal. Este “conflito aparente de normas”, como é chamado, é resolvido através da aplicação de critérios, também chamados de princípios, advindos do Direito Penal, que orientam o correto enquadramento da conduta.

[...]

Para a compreensão do princípio da subsidiariedade, deve-se entender que o adjetivo “subsidiário” remete a algo que é secundário. Lança-se mão deste princípio quando a definição de uma hipótese legal abrange ou contém a outra, sendo possível perceber que ambas versam sobre a

mesma espécie de conduta. E o que irá diferenciá-las é justamente a gravidade da que fora praticada no caso concreto, graduada pelas circunstâncias dos fatos, pelo dano causado, e também pelo ânimo subjetivo do acusado, dentre outros.

No conflito entre duas normas deste feito, prevalecerá a mais grave quando puder ser demonstrada nos autos também a faceta mais grave da conduta. Portanto, daí advém a subsidiariedade: a hipótese legal de menor gravidade é secundária e somente irá figurar na indicição quando não estiverem comprovados os elementos que autorizem o enquadramento na hipótese mais grave. Esse princípio irá definir, por exemplo, qual das seguintes condutas previstas na Lei nº 8.112/90 será aplicada ao caso concreto: violação do dever de “guardar sigilo sobre assunto da repartição” (art. 116, VIII) ou “revelação de segredo do qual se apropriou em razão do cargo” (art. 132, IX).

Por sua vez, aplica-se o princípio da consunção quando for possível observar que, para que uma das hipóteses legais tenha ocorrido, ela necessariamente “consumiu” a outra. Nesse sentido, presume-se que a infração “consumida” é menos grave, geralmente a violação de um dever, e o acusado tem que cometê-la para alcançar a infração principal, mais grave, fazendo com que esta prevaleça no momento da indicição.

Dessa forma, a título de exemplo, o dever de ser leal às instituições a que servir (art. 116, II) é evidentemente violado quando o servidor aplica irregularmente o dinheiro público (art. 132, VIII) ou vale-se do cargo para beneficiar terceiro (art. 117, IX), todos eles dispositivos da Lei nº 8.112/90.

No caso, prevalecerão, em vista do princípio da consunção, estes enquadramentos em detrimento do art. 116, II, porquanto o descumprimento do dever de lealdade constitui tão somente etapa prévia à execução das condutas previstas no art. 132, VIII ou no art. 117, IX.

Finalmente, o princípio da especialidade mostra-se útil em sede disciplinar principalmente quando o acusado for regido por estatuto próprio, além da Lei nº 8.112/90, uma vez que, por este critério, deve-se procurar verificar se as infrações aparentemente em conflito guardam uma relação de gênero e espécie, sendo que a norma especial ou específica prevalece sobre as disposições gerais. (G. n.)

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. Eis os textos legais:

Art. 116. São deveres do servidor:

[...]

IX - manter conduta compatível com a moralidade administrativa;

[...]

Art. 117. Ao servidor é proibido:

[...]

IX - valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;

[...]

Art. 132. A demissão será aplicada nos seguintes casos:

[...]

V- incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição;

[...]

XIII - transgressão dos incisos IX a XVI do art. 117.

[...]

Art. 137. A demissão ou a destituição de cargo em comissão, por infringência do art. 117, incisos IX e XI, incompatibiliza o ex-servidor para nova investidura em cargo público federal, pelo prazo de 5 (cinco) anos. (Vide ADIN 2975)

46. Assim, presente o dolo na conduta do agente, ou seja, identificado que o agente age com consciência e vontade de valer-se do cargo para obter benefício próprio ou em desvio do interesse público, estão presentes os elementos que compõem o tipo administrativo. Vale dizer, ainda, que o ilícito administrativo é de natureza formal e a sua configuração independe do resultado obtido, senão vejamos:

O ilícito administrativo de valer-se do cargo para obter para si vantagem pessoal em detrimento da dignidade da função pública, nos termos do art. 117, IX da Lei 8.112/90 é de natureza formal, de sorte que é desinfluyente, para sua configuração, que os valores tenham sido posteriormente restituídos aos cofres públicos após a indicição do impetrante; a norma penaliza o desvio de conduta do agente, o que independe dos resultados (MS 14.621/DF, Rel.Min. Napoleão Nunes Maia Filho, Terceira Seção, DJe 30.6.2010).[7]

47. Vale reforçar que tais transgressões podem ocorrer tanto no espaço físico institucional como também fora dele, desde que demonstrado o nexo causal entre a conduta questionada e o serviço público.

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:

Incontinência é a falta de moderação, de comedimento. Como bem ilustra o professor Léo da Silva Alves “a incontinência de conduta é a maneira desregrada de viver. Trata-se da pessoa depravada, de procedimentos vulgares, escandalosos, que chocam os valores morais e os costumes”.

Para a caracterização da infração funcional, o inciso exige que a incontinência seja pública, isto é, que seja praticada na presença de outras pessoas. Além disso, a incontinência deve ocorrer no âmbito da repartição, ou, pelo menos, estar relacionada com o exercício das atribuições do servidor. Assim, o comportamento do servidor em sua vida privada não é alcançado pelo dispositivo em comento. Por outro lado, a incontinência praticada fora da repartição, mas relacionada ao exercício das atribuições do servidor, pode ocasionar a incidência da norma.

Outro comportamento condenado pelo dispositivo em tela é a conduta escandalosa, assim entendida como o desprezo às convenções ou a moral vigente. Conforme visto, os conceitos de “incontinência” e “conduta escandalosa” são semelhantes e estão relacionados a desvios comportamentais. Sob o ponto de vista do estatuto funcional, a principal diferença entre eles reside no fato de que a conduta escandalosa não precisa ser cometida publicamente para que caracterize a infração disciplinar, é dizer, os atos praticados às escondidas, desde que ofendam fortemente a moral, devem ser enquadrados como “condutas escandalosas”, a exemplo dos atos de conotação sexual praticados de forma reservada. Da mesma forma do aduzido quanto à incontinência pública, a conduta escandalosa, para que produza efeitos disciplinares, deve ser praticada no âmbito da repartição. As condutas praticadas fora daquele ambiente só serão alcançadas pela norma se estiverem relacionadas ao exercício das atribuições do servidor.

Ressalte-se que a infração disciplinar em questão se consuma no momento em que o servidor pratica o ato classificável como incontinência pública ou conduta escandalosa, sendo que, a rigor, não se exige a reiteração de atos para a configuração da falta funcional.

Por fim, forçoso observar a cautela com que a comissão deverá analisar as condutas previstas neste dispositivo, porquanto ensejam a penalidade máxima aplicável e, nesse contexto, devem ter a gravidade robustamente comprovada.

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.

53. Por fim, registre-se que a presente manifestação deixou de considerar o enquadramento das condutas de servidores em desconformidade com o ordenamento disciplinar como improbidade administrativa para convergir com o entendimento exarado pela Consultoria Jurídica da Controladoria-Geral da União trazido no PARECER n. 00300/2021/CONJUR-CGU/CGU/AGU, seq. 86. Veja-se:

48. O assédio sexual é um ato atentatório à liberdade sexual e no conceito posto no PARECER n. 00002/2021 / GEPCAS / PFIFCEARÁ / PGF / AGU (item III, alínea "a") pode ser considerado como uma violação dos deveres de moralidade e a probidade administrativas. Contudo, para ser considerado como ato de improbo necessita estar descrito em uma das condutas ilícitas da Lei nº 8.429/92.

49. Observa-se ainda que a alteração da Lei de Improbidade pela Lei nº 14.230/2021, ao retirar a natureza exemplificativa do art. 11, que trata dos atos de improbidade administrativa e revogar o inciso I, impossibilitou o enquadramento dos atos considerados como assédio sexual como atos improbos por violação dos princípios da administração pública ou por visar fim proibido em lei ou regulamento ou diverso daquele previsto.

50. Foi opção do legislador a retirada da natureza exemplificativa do art. 11 e revogação do seu inciso I. Veja o seguinte trecho do relatório do PL 10887/18 - IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA, de autoria do Deputado Federal Carlos Zaratini, relator do PL :

Optou-se, então, pela retomada da redação anterior do artigo 11, porém estabelecendo um rol taxativo para as condutas caracterizadoras de improbidade por ofensa aos princípios administrativos. A solução pretende, ao mesmo tempo, prestigiar a proteção aos predicados constitucionais e garantir a necessária segurança jurídica ao gestor público.

51. Até vir outra lei que altere a LIA e disponha em sentido contrário, temos que respeitar a opção discricionário do legislador em retirar o caráter exemplificativo do art. 11 e revogar o inciso I, o que importa, para fins deste projeto, na ausência de enquadramento da conduta infracional considerada como assédio sexual em ato de improbidade administrativa, salvo se a conduta lesiva visar enriquecimento ilícito ou dano ao erário.

2.2 Adequação entre a gravidade da conduta e a penalidade aplicável.

54. Nos termos do que dispõe o artigo 128 da Lei 8.112, de 1990, “*na aplicação das penalidades serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais*”.

55. Desta feita, no momento da dosimetria da sanção, a comissão e a autoridade julgadora devem estar atentas aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, providenciando um juízo de ponderação quanto à adequação entre a gravidade e circunstâncias da infração e a sanção proposta.

56. Ocorre que esse juízo de ponderação não se aplica para os casos em que se configurarem as hipóteses previstas no artigo 132 da Lei n. 8.112, de 1990, e artigo 5º, inciso I, e parágrafo único, inciso I, da Lei 8.027, de 1990, para os quais a lei prevê expressamente a aplicação da demissão, sendo compulsória sua incidência.

57. A Advocacia-Geral da União manifestou esse entendimento nos pareceres GQ 177 e GQ 193, aprovados pelo Presidente da República e, portanto, vinculantes para toda a Administração Pública Federal, nos termos do Art. 40 da Lei Complementar n.º 73/1993, senão vejamos:

Parecer AGU nº GQ – 177, vinculante

Ementa: Verificadas a autoria e a infração disciplinar a que a lei comina penalidade de demissão, falece competência à autoridade instauradora do processo para emitir julgamento e atenuar a penalidade, sob pena de nulidade de tal ato (...).10. (...) Apurada a falta a que a Lei nº 8.112, arts. 132 e 134, cominam a aplicação da pena de demissão ou de cassação de aposentadoria ou disponibilidade, esta medida se impõe sem qualquer margem de discricionariedade de que possa valer se a autoridade administrativa (...) para omitir-se na apenação.

Parecer AGU nº GQ – 183, vinculante

Ementa: É compulsória a aplicação da penalidade expulsiva, se caracterizada infração disciplinar antevista no art.132 da Lei nº 8.112/90, de 1990. (...)7. Apurada a falta a que a Lei nº 8.112, de 1990, arts. 129, 130, 132, 134 e 135, comina a aplicação de penalidade, esta medida passa a constituir dever indeclinável, em decorrência do caráter de norma imperativa de que se revestem esses dispositivos. Impõe-se a apenação sem qualquer margem de discricionariedade de que possa valer-se a autoridade administrativa para omitir-se nesse mister. (...)8. Esse poder é obrigatoriamente desempenhado pela autoridade julgadora do processo disciplinar (...).

58. O STF e o STJ possuem julgados em sentido convergente ao indicado nos pareceres vinculantes da AGU, quanto à impossibilidade de aplicação do princípio da proporcionalidade para as hipóteses em que a lei prevê a aplicação da pena de demissão: STF, MS 26.023; STJ, MS 15.690, 15.951, 15.437, 15.517, 15.175, 13.169, 12.689, 10.987, 16.567, 10.420, 9.116 e 8.361, RMS 32.573, 20.537, 33.281 e 30.455.

59. Vale, ainda, destacar que o STJ^[5], com fundamento em sua jurisprudência reiterada, firmou a seguinte tese:

4) A administração pública, quando se depara com situação em que a conduta do investigado se amolda às hipóteses de demissão ou de cassação de aposentadoria, não dispõe de discricionariedade para aplicar pena menos gravosa por se tratar de ato vinculado.

60. Assim, uma vez tenha a autoridade julgadora chegado à conclusão de que a conduta do servidor se amolda ao disposto no artigo 132 da lei n. 8.112, de 1990, e artigo 5º, inciso I, parágrafo único, inciso I, da Lei n. 8.027, de 1990, não há espaço para discricionariedade na fixação da pena, que deverá ser aquela descrita na disposição legal, ou seja, demissão.

3. CONCLUSÕES

61. Por todo o exposto, os integrantes do Programa de Auxílio à Prevenção e de Combate ao Assédio Sexual no âmbito das Autarquias e Fundações Públicas Federais concluem que:

a) 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.

b) Nesse sentido, o enquadramento da conduta no regime jurídico disciplinar do servidor público encontra fundamento no artigo 117, inciso IX, c/c artigo 132, inciso V, e artigo 137, todos da Lei n. 8.112/90; artigo 2º, inciso VIII, c/c artigo 5º, inciso I, e parágrafo único, inciso I, c/c artigo 8º, §6º, todos da Lei n. 8.027/90.

c) Para a configuração da infração administrativa como assédio sexual é necessário apenas um ato, uma única conduta, não sendo exigida a sua repetição.

d) Uma vez realizado o enquadramento da conduta nas hipóteses em que a legislação prevê a pena de demissão, não existe discricionariedade para aplicação de pena menos gravosa, conforme entendimento já pacificado pelos Pareceres vinculantes da AGU GQ 177 e GQ 183, aprovados pelo Presidente da República e vinculantes para toda a Administração Pública, nos termos do artigo 40 da Lei Complementar n. 73, de 10 de fevereiro de 1993.

e) Em face do possível enquadramento da conduta como crime deve ser providenciada, ainda, a remessa de cópia dos autos aos órgãos de persecução penal para apuração e aplicação das sanções na seara criminal, nos termos do que determina o artigo 116, inciso VI, e artigo 171, ambos da Lei 8.112/90.

62. Em caso de aprovação, sugere-se a edição dos seguintes enunciados de orientações consultivas, nos termos do artigo 41-A da Portaria PGF n. 338, de 12 de maio de 2016:

SERVIDOR. A prática de assédio sexual deve ser 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.

SERVIDOR. Para a configuração da infração administrativa como assédio sexual é necessário apenas um ato, uma única conduta, não sendo exigida a sua repetição.

SERVIDOR. Para o fim de enquadramento no regime disciplinar do servidor público, a conduta considerada como assédio sexual encontra fundamento no artigo 117, inciso IX, c/c artigo 132, inciso V, e artigo 137, todos da Lei n. 8.112/90; artigo 2º, inciso VIII, c/c artigo 5º, inciso I, e parágrafo único, inciso I, c/c artigo 8º, §6º, todos da Lei n. 8.027/90. Por outro lado, uma vez realizado o enquadramento da conduta nas hipóteses em que a legislação prevê a pena de demissão, não existe discricionariedade para aplicação de pena menos gravosa, conforme entendimento já pacificado pelos Pareceres vinculantes da AGU GQ 177 e GQ 183, aprovados pelo Presidente da República e de cumprimento obrigatório por toda a Administração Pública Federal, nos termos do artigo 40 da Lei Complementar n. 73, de 10 de fevereiro de 1993.

63. Por fim, sugere-se que seja conferida ciência à Corregedoria-Geral da Advocacia-Geral da União, à Corregedoria da Procuradoria-Geral Federal e à Consultoria-Geral da União.

À consideração superior.

CAMILA GOMES PERES

Procuradora Federal

DANIELA GONÇALVES DE CARVALHO

Procuradora Federal

JULIO CÉSAR FRANCISCO

Procurador Federal

KAMILA DOS SANTOS TABAQUINI

Procuradora Federal

LECTÍCIA MARÍLIA CABRAL DE ALCÂNTARA

Procuradora Federal

ROBERTA NEGRÃO COSTA WACHHOLZ

Procuradora Federal

TARCÍSIO BESSA DE MAGALHÃES FILHO

Procurador Federal

VIRGÍNIA ARAÚJO DE OLIVEIRA

Procuradora Federal

INGRID PEQUENO SÁ GIRÃO

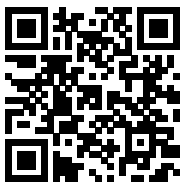
Procuradora Federal

Coordenadora

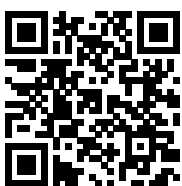
Atenção, a consulta ao processo eletrônico está disponível em <https://supersapiens.agu.gov.br> mediante o fornecimento do Número Único de Protocolo (NUP) 00407018385201915 e da chave de acesso 78f4096f

Notas

- [^] Manifestação elaborado a partir da atualização do PARECER n. 00002/2021/GPCAS/PFIFCEARÁ /PGF/AGU, seq. 56, para convergir com o entendimento da Consultoria Jurídica da Controladoria-Geral da União manifestado no PARECER n. 00300/2021/CONJUR-CGU/CGU/AGU, seq. 86.
- [^] Organização Internacional do Trabalho/Ministério Público do Trabalho. Assédio Sexual no Trabalho - perguntas e respostas.
- [^] Organização Internacional do Trabalho/Ministério Público do Trabalho. Assédio Sexual no Trabalho - perguntas e respostas.
- [^] Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2023/03/cgu-lanca-guia-para-auxiliar-a-deteccao-a-denuncia-e-a-responsabilizacao-de-casos-de-assedio-moral-e-sexual-no-governo-federal>.
- [^] Decisão citada no acórdão STJ proferido no MS 17.811 – DF (2011/0274288-1) Relator Ministro Huberto Martins. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/arquivos/2013/9/PAD.pdf>.



Documento assinado eletronicamente por TARCÍSIO BESSA DE MAGALHÃES FILHO, com certificado A1 institucional (*.agu.gov.br), de acordo com os normativos legais aplicáveis. A conferência da autenticidade do documento está disponível com o código 1201445544 e chave de acesso 78f4096f no endereço eletrônico <https://sapiens.agu.gov.br>. Informações adicionais: Signatário (a): TARCÍSIO BESSA DE MAGALHÃES FILHO, com certificado A1 institucional (*.agu.gov.br). Data e Hora: 10-08-2023 13:29. Número de Série: 51385880098497591760186147324. Emissor: Autoridade Certificadora do SERPRO SSLv1.



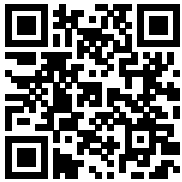
Documento assinado eletronicamente por CAMILA GOMES PERES, com certificado A1 institucional (*.agu.gov.br), de acordo com os normativos legais aplicáveis. A conferência da autenticidade do documento está disponível com o código 1201445544 e chave de acesso 78f4096f no endereço eletrônico <https://sapiens.agu.gov.br>. Informações adicionais: Signatário (a): CAMILA GOMES PERES, com certificado A1 institucional (*.agu.gov.br). Data e Hora: 10-08-2023 00:07. Número de Série: 51385880098497591760186147324. Emissor: Autoridade Certificadora do SERPRO SSLv1.



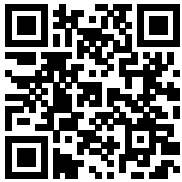
Documento assinado eletronicamente por DANIELA GONCALVES DE CARVALHO, com certificado A1 institucional (*.agu.gov.br), de acordo com os normativos legais aplicáveis. A conferência da autenticidade do documento está disponível com o código 1201445544 e chave de acesso 78f4096f no endereço eletrônico <https://sapiens.agu.gov.br>. Informações adicionais: Signatário (a): DANIELA GONCALVES DE CARVALHO, com certificado A1 institucional (*.agu.gov.br). Data e Hora: 08-08-2023 16:06. Número de Série: 51385880098497591760186147324. Emissor: Autoridade Certificadora do SERPRO SSLv1.



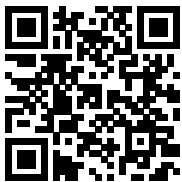
Documento assinado eletronicamente por LECTÍCIA MARÍLIA CABRAL DE ALCÂNTARA, com certificado A1 institucional (*.agu.gov.br), de acordo com os normativos legais aplicáveis. A conferência da autenticidade do documento está disponível com o código 1201445544 e chave de acesso 78f4096f no endereço eletrônico <https://sapiens.agu.gov.br>. Informações adicionais: Signatário (a): LECTÍCIA MARÍLIA CABRAL DE ALCÂNTARA, com certificado A1 institucional (*.agu.gov.br). Data e Hora: 08-08-2023 16:55. Número de Série: 51385880098497591760186147324. Emissor: Autoridade Certificadora do SERPRO SSLv1.



Documento assinado eletronicamente por VIRGÍNIA ARAÚJO DE OLIVEIRA, com certificado A1 institucional (*.agu.gov.br), de acordo com os normativos legais aplicáveis. A conferência da autenticidade do documento está disponível com o código 1201445544 e chave de acesso 78f4096f no endereço eletrônico <https://sapiens.agu.gov.br>. Informações adicionais: Signatário (a): VIRGÍNIA ARAÚJO DE OLIVEIRA, com certificado A1 institucional (*.agu.gov.br). Data e Hora: 08-08-2023 14:55. Número de Série: 51385880098497591760186147324. Emissor: Autoridade Certificadora do SERPRO SSLv1.



Documento assinado eletronicamente por VIRGÍNIA ARAÚJO DE OLIVEIRA, com certificado A1 institucional (*.agu.gov.br), de acordo com os normativos legais aplicáveis. A conferência da autenticidade do documento está disponível com o código 1201445544 e chave de acesso 78f4096f no endereço eletrônico <https://sapiens.agu.gov.br>. Informações adicionais: Signatário (a): VIRGÍNIA ARAÚJO DE OLIVEIRA, com certificado A1 institucional (*.agu.gov.br). Data e Hora: 08-08-2023 14:54. Número de Série: 51385880098497591760186147324. Emissor: Autoridade Certificadora do SERPRO SSLv1.



Documento assinado eletronicamente por KAMILA DOS SANTOS TABAQUINI, com certificado A1 institucional (*.agu.gov.br), de acordo com os normativos legais aplicáveis. A conferência da autenticidade do documento está disponível com o código 1201445544 e chave de acesso 78f4096f no endereço eletrônico <https://sapiens.agu.gov.br>. Informações adicionais: Signatário (a): KAMILA DOS SANTOS TABAQUINI, com certificado A1 institucional (*.agu.gov.br). Data e Hora: 08-08-2023 14:20. Número de Série: 51385880098497591760186147324. Emissor: Autoridade Certificadora do SERPRO SSLv1.



Documento assinado eletronicamente por JULIO CESAR FRANCISCO, com certificado A1 institucional (*.agu.gov.br), de acordo com os normativos legais aplicáveis. A conferência da autenticidade do documento está disponível com o código 1201445544 e chave de acesso 78f4096f no endereço eletrônico <https://sapiens.agu.gov.br>. Informações adicionais: Signatário (a): JULIO CESAR FRANCISCO, com certificado A1 institucional (*.agu.gov.br). Data e Hora: 08-08-2023 14:51. Número de Série: 51385880098497591760186147324. Emissor: Autoridade Certificadora do SERPRO SSLv1.



Documento assinado eletronicamente por INGRID PEQUENO SA GIRAO, de acordo com os normativos legais aplicáveis. A conferência da autenticidade do documento está disponível com o código 1201445544 e chave de acesso 78f4096f no endereço eletrônico <https://sapiens.agu.gov.br>. Informações adicionais: Signatário (a): INGRID PEQUENO SA GIRAO. Data e Hora: 03-08-2023 18:42. Número de Série: 73265368221887752055392464696. Emissor: Autoridade Certificadora SERPRORFBv5.
