



FICHA DE INSCRIÇÃO
Órgão/Entidade: Instituto Nacional da Propriedade Industrial - INPI
Titular da Corregedoria: Caetano Carqueja de Lara
E-mail: <a href="mailto:corregedoria@inpi.gov.br">corregedoria@inpi.gov.br</a>
Telefones: 21-3037-4086 / 41-99290-7733
Município/UF: Rio de Janeiro - RJ
<b>Poder</b> <input checked="" type="checkbox"/> Executivo <input type="checkbox"/> Legislativo <input type="checkbox"/> Judiciário
<b>Ente</b> <input checked="" type="checkbox"/> Federal <input type="checkbox"/> Estadual <input type="checkbox"/> Municipal <input type="checkbox"/> Distrital
<b>Categoria</b> <input checked="" type="checkbox"/> Administração Direta, Autárquica e Fundacional Federal <input type="checkbox"/> Empresas Estatais Federais <input type="checkbox"/> Demais entes federais, estaduais, municipais e distritais

PRÁTICA
<p><b>1. TÍTULO: A política interna do INPI de combate ao assédio, à injúria e à discriminação, estabelecida por meio da Portaria/INPI/PR nº 74/2022, que trata sobre Procedimentos Administrativos Cautelares a serem executados de ofício, conjuntamente entre a Corregedoria e Diretoria, a fim de proteger supostas vítimas, testemunhas e elementos de informação, e permitir a respectiva apuração investigativa, ao receber Notícia de Fato da ocorrência dessas irregularidades.</b></p>

## **2. DESCRIÇÃO DA PRÁTICA (limite de 4 páginas, excluídos gráficos, imagens, etc.):**

Inicialmente, importa ressaltar que a iniciativa em apreço advém de percepção da necessidade de adoção pela Administração Pública de políticas repressivas e, sobretudo, preventivas quanto à ocorrência de atos de assédio, injúria e discriminação no ambiente de trabalho, notadamente no que diz respeito à obediência ao princípio da moralidade (artigo 37, caput, CF/88), o qual reclama que à rotina administrativa do Estado sejam incorporados valores éticos e probos.

O alcance de tal princípio não se restringe à simples coibição de condutas lesivas ao patrimônio público, mas, igualmente, proclama que haja respeito às regras comportamentais desejáveis a uma boa convivência entre os servidores, o que repercutirá na eficiência de suas atuações e, por conseguinte, beneficiará toda a sociedade.

Partindo-se dessa premissa preventiva, pôde-se cogitar a implementação de um gerenciamento mais efetivo para a eliminação de tais atos no cotidiano da Administração Pública, como através da criação de ouvidorias e de comissões para estudo e conscientização dos servidores e das correlatas chefias.

Eis que, no âmbito do Processo Civil, o poder geral de cautela se encontra positivado nos artigos 294 e seguintes, dos quais cabe destacar o próprio art. 294 ("*A tutela provisória pode fundamentar-se em urgência ou evidência.*" "*A tutela provisória de urgência, cautelar ou antecipada, pode ser concedida em caráter antecedente ou incidental*") e o art. 297 ("*O juiz poderá determinar as medidas que considerar adequadas para efetivação da tutela provisória*").

O Código de Processo Civil, arts. 305 e seguintes, aponta, ao menos, os seguintes requisitos para utilização de decisão cautelar: (i) a verossimilhança das alegações, (ii) a comprovação das alegações, (iii) o risco de dano ou de perecimento de direito e (iv) a irreversibilidade do dano, ou seja, o *fumus boni juris* e o *periculum in mora*.

Isso posto, o poder geral de cautela é insito à atividade decisória. No âmbito do processo administrativo ele se encontra positivado no artigo 45, da Lei nº 9784/1999:

*Art. 45. Em caso de risco iminente, a Administração Pública poderá motivadamente adotar providências acauteladoras sem a prévia manifestação do interessado.*

Destarte, assim define Celso Antônio Bandeira de Mello (2010, p. 859, CURSO DE DIREITO ADMINISTRATIVO):

*Providências Administrativas Acautelatórias são medidas que a Administração muitas vezes necessita adotar de imediato para prevenir danos sérios ao interesse público ou à boa ordem administrativa e cuja finalidade não é – como a das sanções – intimidar eventuais infratores para que não incorram em conduta ou omissão indesejada, mas, diversamente, é a de paralisar comportamentos de efeitos danosos ou de abortar a possibilidade de que se desencadeiem.*

Com base nestas premissas o INPI elaborou a Portaria/INPI/PR nº 74, de 23 de novembro de 2022 (ANEXO 1), a fim de normatizar internamente os procedimentos cautelares nos casos específicos de notícia de fato sobre assédio, injúria e discriminação, prevendo fluxo

mínimo apuratório das alegações, com o fito de proteger o direito constitucional da vítima a um ambiente de trabalho sadio e sem estigmatizações.

Essa Portaria foi elaborada na vigência da Instrução Normativa CGU nº 14, de 14 de novembro de 2018, que previa a possibilidade legal da instituição de medidas cautelares e investigativas no âmbito interno das unidades, conforme aposto em seu art. 5º:

*Art. 5º São procedimentos correccionais investigativos:*

*(...)*

*Parágrafo único. Os órgãos e entidades do Poder Executivo federal poderão normatizar internamente procedimentos disciplinares de natureza investigativa, observada a Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999, e demais normas aplicáveis.*

Quanto ao mérito, a Portaria/INPI/PR nº 74/22 é bastante simples e objetiva. Assim, o Corregedor, no uso de sua obrigação de registro das informações da atividade correccional nos sistemas estruturantes do Poder Executivo Federal, estabelecida por meio de normas emitidas pelo órgão central de correção, CGU, e incumbências regimentais elencadas no art. 160, I, II, III e XI, do Regimento Interno, aprovado por meio da Portaria MDIC nº 11, de 27/01/17 (ANEXO 2), propõe os citados Procedimentos Administrativos Cautelares, elencados no art. 3º da Portaria, respeitando, sempre, as competências e atribuições inerentes a cada responsável interno da estrutura organizacional do INPI, nos termos do mesmo Regimento Interno.

De modo geral, os gatilhos investigativos contidos na Portaria/INPI/PR nº 74/22, art. 3º, inciso III, alíneas “a” a “d”, não inovam em relação a procedimentos ordinários aplicados de ofício pela Corregedoria assim que toma conhecimento de possível irregularidade.

Desse modo, a Corregedoria, quando do conhecimento de Notícia de Fato de que trata a Portaria, deve comunicar o respectivo Diretor para diligências em conjunto, no exercício das atribuições estabelecidas pelos arts. 153, III; 154, XIV; 155, XIV; 156, XX, todos do Regimento Interno, de planejar, implementar e monitorar ações de resposta aos riscos identificados no âmbito de suas Diretorias, bem como aperfeiçoar os controles internos da gestão da unidade. Tais competências encontram-se resguardadas no art. 3º, inciso III, da Portaria/INPI/PR nº 74/22.

Isso posto, nos termos do art. 162, II, do Regimento, compete à Coordenação-Geral de Recursos Humanos lotar e remover servidores, observada a lotação definida para as unidades organizacionais. Essa competência encontra-se resguardada no art. 3º, inciso III, alínea “f”, da Portaria/INPI/PR nº 74/22.

Da mesma forma, nos termos do art. 38, VI, compete à Ouvidoria mediar, uma vez esgotados os demais canais de resolução internos do INPI, eventuais conflitos nas relações de trabalho e na prestação de serviços do INPI. Essa competência encontra-se resguardada no art. 3º, inciso III, alínea “g”, da Portaria/INPI/PR nº 74/22.

Por oportuno, nos termos do art. 56, II e XIV, do Regimento, compete à Divisão de Saúde Ocupacional - DISAO promover medidas de prevenção e de correção nos ambientes e processos de trabalho, buscando a humanização, prevenção de acidentes, de agravos à saúde e de doenças relacionadas ao trabalho e a melhoria da qualidade de vida do servidor no ambiente de trabalho, e manifestar-se em processos administrativos pertinentes às suas competências. Essa competência encontra-se resguardada no art. 3º, §4º, da Portaria/INPI/PR nº 74/22.

Destarte, a verdadeira medida cautelar da Portaria/INPI/PR nº 74/22 encontra-se nos dispositivos do art. 3º, inciso III, alínea “e” e “h”:

*III - Conhecimento imediato e reservado da Notícia do Fato ao Diretor responsável pelo suposto agente, ou em casos específicos à Presidência do INPI, para, de forma conjunta e reservadamente motivada, em atendimento aos princípios da proteção da vítima, do interesse público, da presunção de inocência, da proteção da verdade real, e da autoexecutoriedade, decidir por:*

*(...)*

*e. Determinar a alteração física do posto de trabalho de qualquer dos envolvidos, ainda que temporariamente, objetivando afastar fisicamente supostos ofendido(s) e ofensor(es);*

*(...)*

*h. Adotar outras medidas administrativas que visem a cessar a suposta prática, que mantenham o adequado nível de serviço, e que preservem a investigação disciplinar, mesmo que temporárias.*

Tratam-se esses dispositivos, pois, de propostas de inovação para prevenir e cessar a prática de incidentes de agressão psicológica e sofrimento da vítima, em observância aos princípios da efetividade, e da autoexecutoriedade, no atendimento ao interesse público.

Ressalta-se, em uma situação de assédio ou discriminação, tem-se uma vítima, alguém em sofrimento. Visando minimizar essa situação, o art. 8º da Portaria/INPI/PR nº 74/22, impõe o dever de a Corregedoria agir no prazo de 30 (trinta) dias, a contar do recebimento da notícia:

*Art. 8º Independente da adoção de Procedimento Administrativo Cautelar, a Notícia de Fato de que trata esta Portaria será apreciada pela Corregedoria no prazo de 30 (trinta) dias, a contar do seu recebimento, prorrogável fundamentadamente, que concluirá pelo arquivamento dos autos; pela propositura de celebração de Termo de Ajustamento de Conduta; ou pela instauração de Processo Administrativo Disciplinar.*

Não obstante, o art. 4º da portaria institui o poder dever de o Corregedor notificar a CGU quando tomar conhecimento sobre notícia de fato de irregularidade que envolva a alta administração do INPI, para a qual a COGER não disponha de competência para responsabilizar.

Por fim, e não menos importante, o art. 5º, da Portaria/INPI/PR nº 74/22, deixa clara a necessidade da presença de indícios suficientes de autoria e de materialidade para apreciação dos fatos; ao tempo que o art. 6º orienta quanto à melhor forma de instruir denúncias e representações; e o art. 7º chama atenção quanto à possível responsabilização de quem faça mal uso do aparelho correccional:

*Art. 5º Serão objeto de apreciação, nos termos desta Portaria, Notícias de Fato, que de qualquer forma cheguem à Corregedoria, observada a necessidade de elementos mínimos que possibilitem a apuração, bem como a presença de indícios suficientes de autoria e de materialidade.*

*Art. 6º Sempre que possível, recomenda-se a apresentação de Notícia de Fato instruída com anotação de todos os supostos atos praticados pelo(s) suposto(s) ofensor(es), com máximo de detalhes, a exemplo de: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do(a) agente e das testemunhas dos fatos, conteúdo de conversas, e o que mais se entender necessário à comprovação do ato, como bilhetes, e-mails, presentes e outros.*

*Art. 7º Incorre em infração administrativa, sem prejuízo de responsabilização civil ou penal, aquele que apresentar Notícia de Fato de atos descritos no art. 2º em desfavor de alguém, sabendo-o inocente, ou à falta de qualquer indício da prática.*

Nada obstante, o art. 11, da Portaria/INPI/PR nº 74/22 garante que os dados pessoais e elementos de informação a que se referem devem ser rigorosamente tratados sob os regimes



de confidencialidade, sigilo ou acesso restrito preceituados pela Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais) e pela Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011 (Lei de Acesso à Informação).

Registre-se que para elaboração do normativo a Corregedoria promoveu encontro com instâncias internas ao INPI interessadas pelo tema, e que dessa reunião houve a elaboração de uma primeira versão do Documento, que recebeu diversas contribuições. As preditas contribuições encontram-se devidamente registradas no processo SEI INPI nº 52402.008898/2022-59.

### **3. HISTÓRICO DE IMPLEMENTAÇÃO (limite de 2 páginas):**

Inicialmente, cabe informar que o INPI prima por iniciativas que garantam a inclusão de grupos sub representados. Registre-se que desde 2021, o Instituto propôs a formalização de um Comitê Estratégico de Gênero, Diversidade e Inclusão – CEGDI, que foi constituído em 2022, visando combater o sexismo, o machismo, a misoginia e a *LGBTQIAPN+fobia*.

Destarte, o objetivo de integrar a perspectiva de gênero, diversidade e inclusão nas ações do INPI, tanto voltadas para a gestão interna, quanto para os sistemas nacional e internacional de propriedade intelectual, consta no Plano de Ação do INPI 2023 (ANEXO 3), no Programa 7.7, de Gênero, Diversidade e Inclusão.

Nada obstante, de forma empírica, o corpo diretivo do INPI percebeu serem cada vez mais frequentes notícias midiáticas de agressões psicológicas deliberadamente provocadas por pessoas a outras, que geram angústia e sofrimento psíquico, reprimíveis nas esferas civil, penal e, por conseguinte, administrativa.

Por certo, os registros de assédio moral, sexual e discriminação em repartições públicas têm aumentado e atitudes antes tidas como naturais são agora reconhecidas como inconvenientes, humilhantes e inaceitáveis.

Isso posto, cada vez mais tais circunstâncias de agressões perpassam o ambiente sociofamiliar, vindo a acarretar repercussão de degradação no ambiente de trabalho, em instituições laborais públicas e privadas.

Destarte, a Corregedoria do INPI já se deparou com ocorrências concretas de relação assimétrica de dominação e dominado psicologicamente entre servidores, o que caracteriza o assédio moral, com conseqüente deterioramento do ambiente de trabalho, em que foi constatado abalo à “integridade psíquica do servidor (assediado), apresentando crise momentânea de choro, enquanto relatava com muita dificuldade as situações de constrangimento e pressão que vem passando com um servidor da sua divisão” pela equipe multiprofissional da Divisão de Saúde Ocupacional do INPI (DISAO), o que necessitou atuação tempestiva e reservada das instâncias competentes da Autarquia, inclusive da Corregedoria.

Tais ocorrências trouxeram à luz a necessidade de uma regulamentação da forma de agir frente à Notícia de Fato de discriminação, assédio ou qualquer constrangimento praticado nas relações laborais do INPI, de forma não casuística.

Assim, no uso da atribuição que lhe incumbe o art. 160, XI, do Regimento Interno do INPI, aprovado pela Portaria MDIC nº 11, de 27/01/2017, a Corregedoria promoveu encontro com instâncias internas do INPI, visando a elaboração de plano voltado para medidas preventivas e cautelares, nos casos de notificação de assédio ou discriminação no âmbito do Instituto. Tal iniciativa conjunta resultou na Portaria/INPI/PR nº 74, de 23 de novembro de 2022.

Cabe reforçar que as medidas cautelares propostas não consistem em sanção administrativa, visando tão somente à cessação de eventual prática durante apuração correcional, assim como não deve ser considerada como agravante nos respectivos procedimentos disciplinares.

Ademais, tais medidas também não se confundem com a medida cautelar do Afastamento Preventivo, previsto no art. 147, do RJU, a ser determinado apenas após a regular

instauração do Processo Administrativo Disciplinar, em que o acusado é afastado de seu trabalho. Nos afastamentos acautelares determinados à luz da Portaria/INPI/PR nº 74/2022, o servidor continua a exercer suas atribuições normais, mas apenas em ambiente físico diferente, de modo a não influir, nem na apuração da irregularidade, nem em manter contato direto com a suposta vítima.

No caso concreto mais emblemático, após receber notícia de supostos insultos homofóbicos direcionados a prestador de serviços gerais contratado por órgão com o qual o INPI compartilha uma de suas unidades, a Corregedoria, em conjunto com a Superintendência responsável, determinaram apenas o afastamento físico de suas atividades para regime de *home office*, nos termos do art. 45, da Lei nº 9.784/99 c/c art. 3º, inciso III, alínea “h”, da Portaria INPI nº 74/2022, considerando, *a priori*, a impossibilidade de aplicação das alíneas “e” e “f” deste último dispositivo, por não haver na localidade disponibilidade de outro local de trabalho físico.

Isso posto, o instituto cautelar foi compreendido como medida de proteção do interesse público e da efetiva apuração dos fatos, a fim de evitar eventual e indevida influência do servidor na apuração, continuação da suposta conduta sob investigação, ou provocação de interessado ou de qualquer da comunidade que queira prejudicá-lo. Ou seja, proteção a todas as partes interessadas no resultado da investigação.

Trata-se, pois, de proposta de inovação para prevenir e tratar incidentes de agressão psicológica, em seu sentido mais amplo, em observância aos princípios da efetividade e da autoexecutoriedade, no atendimento ao interesse público.

Registra-se que a Portaria/INPI/PR nº 74/2022 não inova juridicamente na criação de direitos e obrigações a administrados. Toda a força normativa provém da Lei de Processos Administrativos e da aplicação de Princípios basilares do serviço público.

Por outro lado, socialmente, registre-se, a definição e a positivação de um regulamento de luta contra o assédio asseguram a gestão de conflitos. A Norma também permite aos servidores e às chefias identificar e notificar possíveis riscos psicossociais, que podem ser tratados de forma técnica e profilática ainda no estágio inicial pelas instâncias competentes, internas ou externas ao Instituto.

Outrossim, além da ampla divulgação da publicação da Portaria/INPI/PR nº 74/2022 nas redes de notícias institucionais do INPI, o tema foi objeto do encontro do projeto “Hora da Corregedoria”, realizado em março de 2023, o qual contou com a participação espectadores internos e externos à Autarquia, disponível em <https://www.gov.br/inpi/pt-br/governanca/integridade-publica/atividade-correicional>.

#### **4. RELEVÂNCIA DA PRÁTICA EM RELAÇÃO AOS CRITÉRIOS DO REGULAMENTO (limite de 4 páginas):**

Destarte, a Portaria/INPI/PR nº 74/22 atende plenamente aos critérios estabelecidos no art. 12, do Regulamento do Concurso de Boas Práticas Correccionais - 2023, da Corregedoria-Geral da União, senão, veja-se:

**I - Criatividade e inovação:** trata-se de Normativo de abordagem diferenciada de tratamento de circunstâncias que chegam ao conhecimento da Administração do Instituto.

A ideia foi de estabelecer gatilhos para que todas as instâncias com competência para agir tenham atuação assertiva e tempestiva, a fim de resguardar a integridade psíquica da vítima, preservando a devida apuração administrativa dos fatos.

Além disso, a política *Interna Corporis* que sustenta a Portaria/INPI/PR nº 74/22 incentiva a denúncia e a representação de práticas de agressão psicológica ou sexual, o que tem efeito tanto preventivo quanto de tratamento para a manutenção de um ambiente de trabalho saudável e que mantenha o adequado nível de serviço de entrega ao público.

**II - Custo-benefício:** destaca-se que não há nenhum custo, quer seja financeiro ou operacional, associado à implementação da Portaria/INPI/PR nº 74/22, fazendo-se necessária tão somente a vontade de agir da Administração.

Também, toda a política interna, assim como as etapas de elaboração normativa e de divulgação são realizadas por servidores do INPI, durante o expediente, sem prejuízo às suas respectivas atividades ordinárias.

Além disso, a ideia da iniciativa – e seu mais evidente benefício - é exatamente a desburocratização da tomada de decisão, para propiciar soluções eficientes e eficazes, a fim de proteger supostas vítimas, testemunhas e elementos de informação, permitindo-se a respectiva apuração investigativa, ao receber Notícia de Fato de assédio, injúria e discriminação.

**III - Impactos da iniciativa/contribuição para a efetividade:** Com base na política interna do INPI de combate ao assédio, à injúria e à discriminação, estabelecida por meio da Portaria/INPI/PR nº 74/2022, determinada Comissão de PAD, instaurado no âmbito do Instituto, para apuração de suposto assédio moral, na modalidade ascendente, deliberou pela realização de oitiva da suposta vítima sem a presença do servidor acusado, a fim de não incidir em ato de abuso de autoridade, capitulado no art. 15-A, da Lei nº 13.869/2019.

Para fundamentar a referida decisão, a Comissão adotou o regramento da Portaria Normativa CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022, bem como os preceitos exclusivamente processuais referentes à proteção de supostas vítimas de assédio em destaque na Cartilha CGU que trata da Apuração de Assédio Sexual na Esfera Correccional, disponível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/65920>.

A Comissão ressaltou que o fundamento para a decisão teve assento no Parágrafo Único do art. 107 da Portaria Normativa CGU nº 27, e na página 4 da Cartilha CGU que trata da Apuração de Assédio Sexual na Esfera Correccional, cuja orientação determina que, havendo receio de que o acusado possa causar temor ou constrangimento à pessoa que será ouvida, poderá o ato ser realizado sem a sua participação.

Por fim, com intuito de garantir a ampla defesa e o contraditório ante a ausência do servidor acusado no ato e a não constituição de procurador ao longo da instrução, a Comissão representou à Autoridade Instauradora para que fosse realizada a nomeação de servidor para o exercício da defesa dativa, sendo-lhe permitida a realização de perguntas à depoente e alegação de questões de ordem.

**IV - Simplicidade e replicabilidade:** A implementação da prática descrita depende apenas da vontade dos dirigentes institucionais e do engajamento do corpo funcional. Os efeitos práticos da política de combate ao assédio, à injúria e à discriminação são imediatos, reconhecidos, e trazem tranquilidade para o público do INPI.

Em que pese a decisão pela implementação da política ser *top-down*; os procedimentos de conscientização, denúncia, apuração e proteção da vítima são *bottom-up*, e atingem até ao Presidente da Instituição.

Destaca-se a simplicidade e a objetividade do Normativo que dispõe de apenas 12 artigos, escritos com o máximo de linguagem cidadã, para facilitar a leitura e a compreensão de todos os servidores e colaboradores da Autarquia.

Informa-se que, após a publicação da Portaria/INPI/PR nº 74/22, percebeu-se aumento de denúncias que foram analisadas pela Corregedoria e Comissão de Ética, e subsidiaram instauração de processos sancionatórios.

**V - Aderência a normas e padrões institucionais:** Bastante pertinente ressaltar a aderência da Portaria/INPI/PR nº 74/22, e, conseqüentemente, da política de combate a qualquer forma de discriminação implementada pelo INPI, aos normativos nacionais e a Convenções Internacionais a que o Brasil aderiu, veja-se:

No âmbito do Código de Processo Civil, subsidiariamente paradigma para o processo administrativo, o poder geral de cautela se encontra positivado nos artigos 294 e seguintes, dos quais cabe destacar o próprio art. 294 ("*A tutela provisória pode fundamentar-se em urgência ou evidência.* " "*A tutela provisória de urgência, cautelar ou antecipada, pode ser concedida em caráter antecedente ou incidental*") e 297 ("*O juiz poderá determinar as medidas que considerar adequadas para efetivação da tutela provisória*").

Isso posto, o poder geral de cautela é ínsito à atividade decisória. No âmbito do processo administrativo ele se encontra positivado no artigo 45, da Lei nº 9784/1999:

*Art. 45. Em caso de risco iminente, a Administração Pública poderá motivadamente adotar providências acauteladoras sem a prévia manifestação do interessado.*

Isso posto, a Portaria/INPI/PR nº 74/22 foi elaborada na vigência da Instrução Normativa CGU nº 14, de 14 de novembro de 2018, que previa a possibilidade legal da instituição de medidas cautelares e investigativas no âmbito interno das unidades, conforme apostado em seu art. 5º:

*Art. 5º São procedimentos correccionais investigativos:*

*Parágrafo único. Os órgãos e entidades do Poder Executivo federal poderão normatizar internamente procedimentos disciplinares de natureza investigativa, observada a Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999, e demais normas aplicáveis.*

Não obstante, mesmo após a revogação da IN CGU nº 14/2018, não se identificou óbice ao estabelecimento das medidas preventivas e cautelares, nos casos de notificação de assédio ou discriminação, nos normativos que regem a atividade correcional, notadamente na Portaria Normativa CGU nº 27/2022.

Conforme já demonstrado no item 2 - DESCRIÇÃO DA PRÁTICA, a equipe de elaboração da Portaria/INPI/PR nº 74/22 preservou as competências regimentais de todas as instâncias do INPI, estabelecendo, apenas, pois, gatilhos de atuação para garantir resposta célere às ocorrências.

Isso posto, compete concorrentemente ao Corregedor a implementação de resposta a riscos de integridade, nos termos da Portaria MDIC nº 11, de 27/01/17, RI do INPI:

*160. Ao Corregedor incumbe:*

*XI - planejar, monitorar e implementar ações de resposta aos riscos identificados no âmbito da Corregedoria, bem como aperfeiçoar os controles internos da gestão da unidade;*

Sob a ótica internacional, atentou-se aos seguintes Normativos:

Decreto nº 6.949, de 25/08/09, que Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007:

*Artigo 16*

*Prevenção contra a exploração, a violência e o abuso*

*1.Os Estados Partes tomarão todas as medidas apropriadas de natureza legislativa, administrativa, social, educacional e outras para proteger as pessoas com deficiência, tanto dentro como fora do lar, contra todas as formas de exploração, violência e abuso, incluindo aspectos relacionados a gênero.*

*2.Os Estados Partes também tomarão todas as medidas apropriadas para prevenir todas as formas de exploração, violência e abuso, assegurando, entre outras coisas, formas apropriadas de atendimento e apoio que levem em conta o gênero e a idade das pessoas com deficiência e de seus familiares e atendentes, inclusive mediante a provisão de informação e educação sobre a maneira de evitar, reconhecer e denunciar casos de exploração, violência e abuso. Os Estados Partes assegurarão que os serviços de proteção levem em conta a idade, o gênero e a deficiência das pessoas.*

*3.A fim de prevenir a ocorrência de quaisquer formas de exploração, violência e abuso, os Estados Partes assegurarão que todos os programas e instalações destinados a atender pessoas com deficiência sejam efetivamente monitorados por autoridades independentes.*

*4.Os Estados Partes tomarão todas as medidas apropriadas para promover a recuperação física, cognitiva e psicológica, inclusive mediante a provisão de serviços de proteção, a reabilitação e a reinserção social de pessoas com deficiência que forem vítimas de qualquer forma de exploração, violência ou abuso. Tais recuperação e reinserção ocorrerão em ambientes que promovam a saúde, o bem-estar, o auto-respeito, a dignidade e a autonomia da pessoa e levem em consideração as necessidades de gênero e idade.*

*5.Os Estados Partes adotarão leis e políticas efetivas, inclusive legislação e políticas voltadas para mulheres e crianças, a fim de assegurar que os casos de exploração, violência e abuso contra pessoas com deficiência sejam identificados, investigados e, caso necessário, julgados.*

Decreto nº 592, de 6/07/92, que promulga o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos:

*ARTIGO 2*

1. Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a respeitar e a garantir a todos os indivíduos que se achem em seu território e que estejam sujeitos a sua jurisdição os direitos reconhecidos no presente Pacto, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer outra condição.
2. Na ausência de medidas legislativas ou de outra natureza destinadas a tornar efetivos os direitos reconhecidos no presente Pacto, os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a tomar as providências necessárias com vistas a adotá-las, levando em consideração seus respectivos procedimentos constitucionais e as disposições do presente Pacto.
3. Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a:
  - a) Garantir que toda pessoa, cujos direitos e liberdades reconhecidos no presente Pacto tenham sido violados, possa dispor de um recurso efetivo, mesmo que a violência tenha sido perpetrada por pessoas que agiam no exercício de funções oficiais;
  - b) Garantir que toda pessoa que interpuser tal recurso terá seu direito determinado pela competente autoridade judicial, administrativa ou legislativa ou por qualquer outra autoridade competente prevista no ordenamento jurídico do Estado em questão; e a desenvolver as possibilidades de recurso judicial;
  - c) Garantir o cumprimento, pelas autoridades competentes, de qualquer decisão que julgar procedente tal recurso.

Decreto nº 1.973, de 1/08/96, que 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:

*Artigo 2*

*Entende-se que a violência contra a mulher abrange a violência física, sexual e psicológica.*

*b) ocorrida na comunidade e cometida por qualquer pessoa, incluindo, entre outras formas, o estupro, abuso sexual, tortura, tráfico de mulheres, prostituição forçada, seqüestro e assédio sexual no local de trabalho, bem como em instituições educacionais, serviços de saúde ou qualquer outro local; e*

*c) perpetrada ou tolerada pelo Estado ou seus agentes, onde quer que ocorra.*

Decreto nº 65.810, de 8/12/69, que promulga a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial:

*Artigo 1*

*1. Nesta Convenção, a expressão "discriminação racial" significará qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseadas em raça, côr, descendência ou origem nacional ou étnica que tem por objetivo ou efeito anular ou restringir o reconhecimento, gôzo ou exercício num mesmo plano, (em igualdade de condição), de direitos humanos e liberdades fundamentais no domínio político econômico, social, cultural ou em qualquer outro domínio de vida pública.*

**Local e data: Rio de Janeiro, 24 de agosto de 2023**

**Declaro que tomei conhecimento do Regulamento do Concurso de Boas Práticas Correccionais – 2023 (Portaria 2.664/2023)**

**Caetano Carqueja  
de Lara**

Assinado de forma digital por  
Caetano Carqueja de Lara  
Dados: 2023.08.24 14:50:07 -03'00'

**Assinatura do Representante do órgão ou entidade**

**CONCURSO DE**  
**BOAS PRÁTICAS**  
CORRECIONAIS - 2023

**CONTROLADORIA-GERAL  
DA UNIÃO**



## Concurso de Boas Práticas Correccionais - 2023



O Concurso de Boas Práticas Correccionais - 2023 tem por objetivo estimular, reconhecer e premiar iniciativas desenvolvidas pelas unidades correccionais públicas em todos os níveis da federação, que promovam o aprimoramento das apurações de responsabilidade ou a inovação no combate à corrupção.

As unidades correccionais podem inscrever até uma prática por categoria:

I - Administração Direta, Autárquica e Fundacional Federal.

II - Empresas Estatais Federais.

III - Demais entes

# RESULTADO FINAL

Em conformidade com o disposto no art. 19 e Anexo II, da PORTARIA Nº 2.664, DE 1º DE AGOSTO DE 2023, a qual aprovou a realização e o Regulamento do Concurso de Boas Práticas Correcionais - 2023, da Corregedoria-Geral da União, apresentam-se os vencedores do referido certame, com suas respectivas práticas, após seleção final realizada pela Comissão Julgadora.

Importante, informar que o presente concurso registrou 44 concorrentes habilitados, os quais tiveram suas práticas avaliadas pelos seguintes julgadores:

CATEGORIA	NÚMERO DE CONCORRENTES	JULGADOR
ADMINISTRAÇÃO DIRETA	18	- Carla Rodrigues Cotta; - Laurent Nancym Carvalho Pimentel; - Jose Trindade Monteiro Neto.
EMPRESAS ESTATAIS FEDERAIS	07	- Alessandra Valle Lafetá; - Rodrigo Abijaodi Lopes de Vasconcellos; - Renata Ferreira Lima de Vasconcelos.
DEMAIS ENTES FEDERAIS, ESTADUAIS, MUNICIPAIS E DISTRITAIS	19	- Bruno Wahl Goedert; - Amanda Cerqueira de Moraes; - Daniel Rodrigues Pelles.



A premiação acontecerá no dia 22/11/2023, por ocasião do "Encontro Nacional de Corregedorias- 18 Anos de Siscor", no auditório da Escola Nacional de Administração Pública - ENAP.

Endereço: Setor Policial - SPO - Área Especial 2-A – Asa Sul - Brasília/DF.

**CONCURSO DE**  
**BOAS PRÁTICAS**  
CORRECIONAIS - 2023

CATEGORIA - ADMINISTRAÇÃO DIRETA,  
AUTÁRQUICA E FUNDACIONAL FEDERAL

**1**

PRÁTICA: BANCO DINÂMICO DE ARGUMENTOS

**INSTITUTO NACIONAL DE COLONIZAÇÃO  
E REFORMA AGRÁRIA – INCRA**

GOVERNO FEDERAL  
**BRASIL**  
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

CONTROLADORIA-GERAL  
DA UNIÃO



# CONCURSO DE BOAS PRÁTICAS CORRECIONAIS - 2023

CATEGORIA - ADMINISTRAÇÃO DIRETA,  
AUTÁRQUICA E FUNDACIONAL FEDERAL



PRÁTICA: PROCEDIMENTOS ADMINISTRATIVOS CAUTELARES VOLTADOS À  
PROTEÇÃO A VÍTIMAS E TESTEMUNHAS DE ASSÉDIO, INJÚRIA E DISCRIMINAÇÃO

**INSTITUTO NACIONAL DE PROPRIEDADE  
INDUSTRIAL – INPI**

CONTROLADORIA-GERAL  
DA UNIÃO

GOVERNO FEDERAL  
**BRASIL**  
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO



# CONCURSO DE BOAS PRÁTICAS CORRECIONAIS - 2023

CATEGORIA - ADMINISTRAÇÃO DIRETA,  
AUTÁRQUICA E FUNDACIONAL FEDERAL



PRÁTICA: INFOCOR – INFORMATIVOS SOBRE ÉTICA E DISCIPLINA

## AUTORIDADE NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS – ANPD

CONTROLADORIA-GERAL  
DA UNIÃO

GOVERNO FEDERAL  
**BRASIL**  
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO



Empresas Estatais Federais.

# CONCURSO DE BOAS PRÁTICAS CORRECIONAIS - 2023

//// CATEGORIA - EMPRESAS ESTATAIS FEDERAIS



PRÁTICA: CRIAÇÃO DE NÚCLEO ESPECIALIZADO NA APURAÇÃO DE  
CASOS CLASSIFICADOS COMO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

## CAIXA ECONÔMICA FEDERAL – CEF

CONTROLADORIA-GERAL  
DA UNIÃO

GOVERNO FEDERAL  
**BRASIL**  
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO



**CONCURSO DE**  
**BOAS PRÁTICAS**  
CORRECIONAIS - 2023

//// CATEGORIA - EMPRESAS ESTATAIS FEDERAIS

2

PRÁTICA: PROJETO "NÃO COMETA ESTA FALTA!"

**AMAZÔNIA AZUL TECNOLOGIAS DE  
DEFESA S.A – AMAZUL**

CONTROLADORIA-GERAL  
DA UNIÃO

GOVERNO FEDERAL  
**BRASIL**  
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO



# CONCURSO DE BOAS PRÁTICAS CORRECIONAIS - 2023

CATEGORIA - EMPRESAS ESTATAIS FEDERAIS



PRÁTICA: REUNIÕES DIRIGIDAS

COMPANHIA DE DESENVOLVIMENTO  
DOS VALES DO SÃO FRANCISCO DO  
PARNAÍBA – CODEVASF

CONTROLADORIA-GERAL  
DA UNIÃO

GOVERNO FEDERAL  
**BRASIL**  
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO



Demais entes federais, estaduais, municipais e distritais.

**CONCURSO DE**  
**BOAS PRÁTICAS**  
CORRECIONAIS - 2023

CATEGORIA - DEMAIS ENTES FEDERAIS,  
ESTADUAIS, MUNICIPAIS E DISTRITAIS

**1**

PRÁTICA - AMPLIAÇÃO DOS INSTRUMENTOS DE APLICAÇÃO CONSENSUAL  
DO REGIME DISCIPLINAR

**SUBCONTROLADORIA DE CORREIÇÃO  
DO MUNICÍPIO DE BELO HORIZONTE –  
SUCORBH**

GOVERNO FEDERAL  
**BRASIL**  
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

CONTROLADORIA-GERAL  
DA UNIÃO



# CONCURSO DE BOAS PRÁTICAS CORRECIONAIS - 2023

////  
CATEGORIA - DE MAIORES ENTES FEDERAIS,  
ESTADUAIS, MUNICIPAIS E DISTRITAIS



PRÁTICA: SISTEMA DE CELEBRAÇÃO E MONITORAMENTO DE  
TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA - TAC

CONTROLADORIA-GERAL  
DO ESTADO DE GOIÁS

CONTROLADORIA-GERAL  
DA UNIÃO

GOVERNO FEDERAL  
**BRASIL**  
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO



# CONCURSO DE BOAS PRÁTICAS CORRECIONAIS - 2023

CATEGORIA - DEMAIS ENTES FEDERAIS,  
ESTADUAIS, MUNICIPAIS E DISTRITAIS



PRÁTICA: GRATIFICAÇÃO POR PRODUTIVIDADE DE  
ATIVIDADE CORRECIONAL - GPAC

SECRETARIA MUNICIPAL DE  
TRANSPARÊNCIA, CONTROLE E  
PREVENÇÃO À CORRUPÇÃO -  
VITÓRIA DA CONQUISTA/BA

CONTROLADORIA-GERAL  
DA UNIÃO

GOVERNO FEDERAL  
**BRASIL**  
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

