

Injúria, Discriminação e Assédio no serviço público, e os procedimentos de apuração no INPI

Caetano Carqueja de Lara

Corregedor INPI

COGER/PR/INPI

Março de 2023

AVISO: as imagens e figuras contidas nessa apresentação foram retiradas de fontes públicas na internet, destinando-se apenas a auxiliar o entendimento da matéria da presente capacitação. Assim, não possui esta COGER direitos autorais sob qualquer delas, razão pela qual resta vedada a circularização e reprodução desta apresentação para fins lucrativos ou comerciais, restringindo-a aos fins didáticos deste curso.

Do que estamos falando?

O mundo está chato, não se pode falar mais nada!

As pessoas de hoje são *Nutella*!

Na minha época, eu mesmo me defendia, eu era raiz!

Por que eles têm direitos e eu não?

A pessoa dava abertura para fazerem isso!

Foi só uma brincadeirinha!

O que mudou?



Subtipos reconhecidos de agressões

Bullying

Stalking

Gaslighting

Spam

Grooming

Scratching

Intolerância Religiosa

Misoginia

Xenofobia

Homofobia

Racismo

Assédio Moral

Assédio Sexual

Injúria

Discriminação

PORTARIA/INPI/PR N° 74, DE 23 DE NOVEMBRO DE 2022

Dispõe sobre os 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 de assédio, injúria e discriminação.

Em vigor desde 1º de dezembro de 2022

assédio, injúria e discriminação

Art. 2º Para os fins desta Portaria, consideram-se:

I - **Discriminação** - ação ou omissão que dispense tratamento degradante ou desumano a uma pessoa ou grupo de pessoas, em razão de características como raça, cor, nacionalidade, origem étnica, opção religiosa, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, condição especial, ou outro fator;

II – **Injúria** – ação de ofender a honra subjetiva de outra pessoa ao proferir palavras de cunho discriminatório direcionadas diretamente ao ofendido;

Assédio, Injúria e Discriminação

Art. 2º Para os fins desta Portaria, consideram-se:

III - **Assédio Moral** - expor pessoa ou grupo de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, por meio de gestos, palavras (orais ou escritas) e/ou comportamentos, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física, deteriorando o ambiente de trabalho;

IV – **Assédio Sexual** – constranger alguém, independente de gênero, orientação sexual ou identidade de gênero, mediante palavras, gestos ou atos, com o fim de obter vantagem ou favorecimento sexual não consentido. Caracteriza-se pela insistência, impertinência, hostilidade praticada individualmente ou em grupo, manifestando relações de poder ou de força não necessariamente de hierarquia, podendo o assédio consumir-se mesmo que ocorra uma única vez, e mesmo que os favores sexuais não sejam entregues pelo assediado.

Modalidades (art. 2º, §2º)

Vertical descendente, quando praticado por um servidor hierarquicamente superior contra um subordinado;

Vertical ascendente, ocorre do servidor contra seu superior;

Horizontal, entre servidores de mesma posição hierárquica, e;

Misto, em geral, quando colegas aderem ao assédio vertical.

Caracterização do ato (art. 2º, §1º)

Insinuações, explícitas ou veladas

Gestos ou palavras, escritas ou faladas

Contato físico não desejado

Ambiente pornográfico

Pressão para participar de “encontros” e saídas; exibicionismo

Promessas de tratamento diferenciado

Conversas indesejáveis

Chantagem para permanência ou promoção no emprego

Convites impertinentes

Solicitação de favores sexuais

Perturbações

Ofensas

Narração de piadas ou uso de expressões de teor constrangedor

Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias

Outras circunstâncias, ainda que não deixem explícitos nem manifestos os reais interesses de diminuição da capacidade de defesa do assediado por meio de uma relação assimétrica de dominante e dominado psicologicamente

apuração investigativa

INVESTIGAÇÃO PRELIMINAR SUMÁRIA – IPS (processo informal e reservado)

Prerrogativas:

Port. Reg CGU 27/22 – 180dias

Port. INPI 74/22 – 30 dias (art. 8º)

Solicitar acessos e cópias de documentos;

Realizar oitiva preliminar das pessoas que sofreram o suposto ato;

Realizar oitiva preliminar das testemunhas;

Realizar oitiva preliminar das pessoas que supostamente praticaram o ato;

Colher preliminarmente outros elementos de informação que subsidiem os supostos fatos.

Procedimentos Administrativos Cautelares

Dever Geral de Cautela – art. 45, da Lei nº 9.784/99:

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

Não se confunde com Poder de Polícia Administrativa.

Não consistem em sanção, visam tão somente à cessação de eventual prática durante apuração.

Princípios da proteção da vítima, do interesse público, da presunção de inocência, da proteção da verdade real, e da autoexecutoriedade.

Fumus boni iuris e Periculum in mora

Outros exemplos de cautelar administrativa

Retenção de pagamento de empresas contratadas

Impedimento de alienação de bens de devedores do fisco

Procedimentos Administrativos Cautelares

Art. 3º

Registro nos sistemas estruturantes de Corregedoria;

Conhecimento imediato e reservado à Ouvidoria e à Comissão de Ética;

Conhecimento imediato e reservado ao Diretor responsável pelo agente:

- Determinar a alteração física do posto de trabalho de qualquer dos envolvidos;
- Solicitar à CGRH a mudança de lotação de qualquer dos envolvidos;
- Solicitar à Ouvidoria a realização de medidas de resolução pacífica de conflitos;
- Outras medidas que visem a cessar a suposta prática, que mantenham o adequado nível de serviço, e que preservem a investigação disciplinar.

Procedimentos Administrativos Cautelares

E quando a Notícia do Fato apontar para conduta de Dirigente do Instituto?

Art. 4º:

- Caso seja identificada circunstância descrita no art. 4º, VIII, do Decreto nº 5.480/2005, além dos registros nos sistemas de controle da atividade correcional, a Corregedoria dará imediato e reservado conhecimento à Presidência do INPI, e encaminhamento de expediente à CGU para análise acerca da avocação do procedimento, conforme art. 4º, XII, do mesmo Decreto.

Art. 5º:

- Serão objeto de apreciação, nos termos da Portaria, Notícias, 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

Notícia do Fato

Quem pode notificar o fato?

Qualquer pessoa que tenha conhecimento inequívoco do fato, com autoria e materialidade (art. 5º);

Como deve ser instruída a notícia do fato?

Sempre que possível, recomenda-se a apresentação 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. 6º);

Quais cuidados tomar ao noticiar o fato?

Incorre em infração administrativa, civil ou penal, aquele que apresentar Notícia de atos em desfavor de alguém, sabendo-o inocente, ou à falta de qualquer indício da prática (art. 7º)

Notícia do Fato – Segurança do Denunciante

Os dados pessoais e elementos de informação a que se refere a Portaria serão 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) (art.11)

Caso se identifique participação, em qualquer dos polos do fato, de agente colaborador ou terceirizado, a Corregedoria dará imediata e reservada Notícia do Fato ao respectivo fiscal do contrato para providências cabíveis (art. 10)

PN CGU nº 27/2022 – art. 107, § único:

Havendo receio de que o investigado possa causar temor ou constrangimento à pessoa que será ouvida, poderá ser solicitado que ele desligue a câmera ou que o ato seja realizado sem a sua participação.

O que a norma do INPI inova?

Juridicamente?

Nada! Toda a força normativa provêm da Lei de Processo Administrativos e da aplicação de Princípios do serviço público.

Socialmente?

Tudo! A definição e a positivação de um regulamento de luta contra o assédio assegura a gestão de conflitos. A integração dos indivíduos permite, aos servidores e às chefias, identificar e notificar possíveis riscos psicossociais, que podem ser tratados ainda no estágio inicial pelo serviço de saúde no trabalho, internos ou externos ao Instituto.

Links úteis e agradecimentos

[MANUAL SOBRE A PREVENÇÃO E O ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL E À DISCRIMINAÇÃO](#)

[ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: - MPT](#)

[CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL – TST](#)

[CARTILHA PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL-MPRJ](#)

Agradecimentos Especiais



Fórum de Corregedorias da
Área Econômica



Corregedorias da Caixa
Econômica Federal

Obrigado!

corregedoria@inpi.gov.br

www.gov.br/INPI/pt-br

<https://www.gov.br/inpi/pt-br/governanca/integridade-publica/atividade-correicional>

INPI INSTITUTO
NACIONAL DA
PROPRIEDADE
INDUSTRIAL

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO