BRASÍLIA
22 A 25 DE SETEMBRO

10ª CONFERÊNCIA NACIONAL DOS CONSELHOS PROFISSIONAIS®

24/09

EIXO DO DIA:

LEGITIMIDADE E APOIO

SILP

10ª CONFERÊNCIA NACIONAL DOS CONSELHOS PROFISSIONAIS®

BRASÍLIA

22 A 25 DE SETEMBRO

PALESTRA:

VALOR PÚBLICO NOS CONSELHOS PROFISSIONAIS: DA ENTREGA INSTITUCIONAL AO IMPACTO SOCIAL.



PALESTRANTE:

ANDRÉ LUÍS

Tópicos de Destaque:

- Diferença entre atividades, entregas, resultados e impacto;
- Registro, fiscalização e julgamento como meios, não como fins;
- Proteção da sociedade como finalidade pública;
- Como comunicar valor público de forma simples e objetiva.

SUMÁRIO

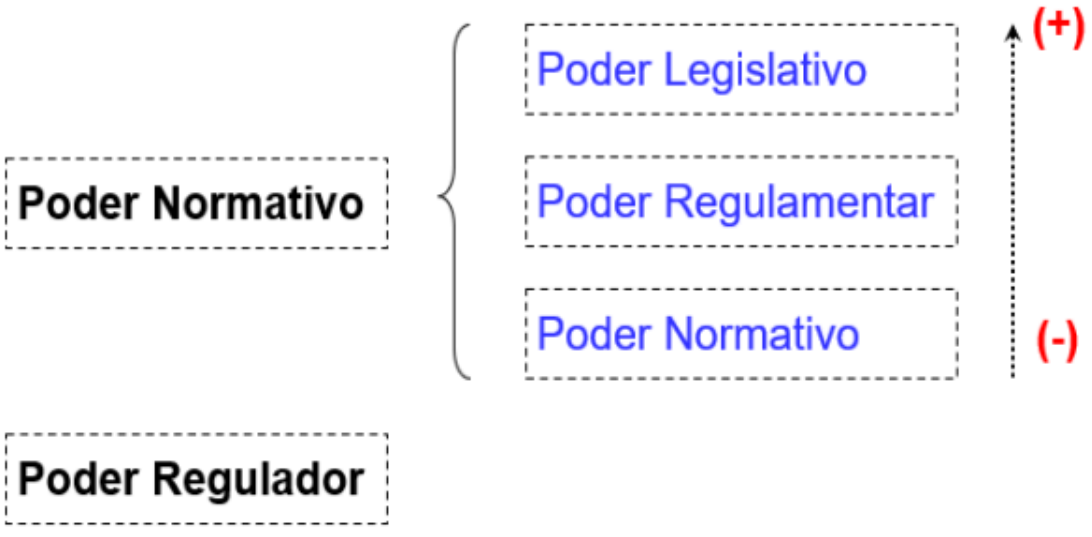
1. INTRODUÇÃO
2. DESENVOLVIMENTO
   a. governança pública e valor público
   b. atividades, entregas, resultados e impactos
3. CONCLUSÃO

CF88:

Art. 70. A fiscalização **contábil**, **financeira**, **orçamentária**, **operacional** e **patrimonial** da União e das entidades da administração direta e indireta, quanto à **legalidade**, **legitimidade**, **economicidade**, aplicação das subvenções e renúncia de receitas, será exercida pelo Congresso Nacional, mediante controle externo, e pelo sistema de controle interno de cada Poder.

Acórdão 1.925/2019 – TCU – Plenário

41. Conforme Vital Moreira, "**é universal a sujeição das** profissões chamadas tradicionalmente **'profissões liberais' ou 'profissões livres' a um sistema de regulação pública** mais ou menos intenso", adicionando que também é quase universal a existência de **sistema de autorregulação ou corregulação profissional**, divergindo muito, contudo, no que tange à amplitude regulatória e ao sistema de organização e implementação. (...)



SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO
2. DESENVOLVIMENTO
   a. governança pública e valor público
   b. atividades, entregas, resultados e impactos
3. CONCLUSÃO

Conflito de Agência

Principal (propriedade) **x** **Agentes** (gestão)

governança pública

Decreto nº 9.203/2017

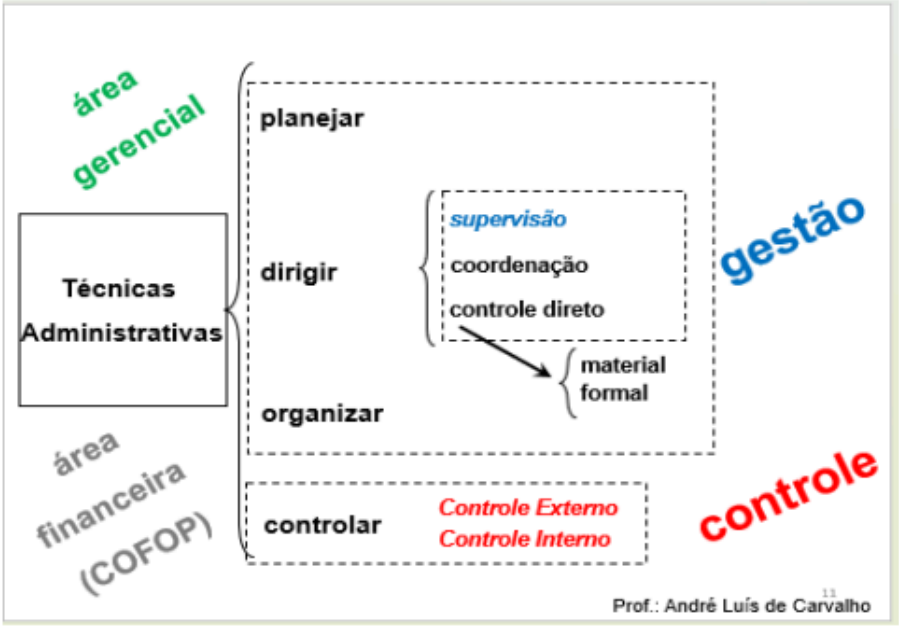
governança pública:

conjunto de mecanismos de **liderança**, **estratégia** e **controle** postos **em prática** para **avaliar, direcionar e monitorar a gestão**, com vistas à condução de **políticas públicas** e à **prestação de serviços de interesse da sociedade**

f. direcionadora

f. realizadora





Decreto nº 9.203/2017

valor público

produtos e resultados gerados, preservados ou entregues pelas **atividades** de uma organização que representem **respostas efetivas e úteis** às necessidades ou às demandas de interesse público **e modifiquem aspectos** do conjunto da sociedade ou de alguns grupos específicos reconhecidos como **destinatários legítimos** de bens e serviços públicos

Acórdão 726/2026 – TCU – Plenário

valor público

9. Por fim, (...). Ao acompanhar de forma sistemática o processo de prestação de contas das transferências discricionárias, **o TCU garante** não apenas o cumprimento da legalidade, mas também a **entrega de valor público à sociedade**, consolidando seu papel **como agente indutor da boa governança e do aprimoramento das instituições**.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO
2. DESENVOLVIMENTO
   a. governança pública e valor público
   b. atividades, entregas, resultados e impactos
3. CONCLUSÃO

atividades

↓

avaliação, direção e monitoramento da gestão

com vistas à condução de políticas públicas e à prestação de serviços de interesse da sociedade

f. direcionadora



f. realizadora





entregas

produtos, serviços e resultados efetivos que o setor público disponibiliza à sociedade, **refletindo o valor público gerado** pelas políticas e ações governamentais

materialização do valor público: **elo** entre planejamento estratégico, execução de políticas e impacto social

resultados

eficácia e eficiência com que as políticas e programas públicos são implementados e executados

medidos através de **indicadores**

impactos

↓

transparência (confiança e legitimidade), **prestação de contas**, **responsabilidade**, **integridade** (honestidade e ética) e **melhoria regulatória** (otimizar a gestão pública)

Decreto nº 9.203/2017

Art. 3º São **princípios** da governança pública:

I - capacidade de resposta;
II - integridade;
III - confiabilidade;
IV - melhoria regulatória;
V - prestação de contas e responsabilidade; e
VI - transparência

SUMÁRIO

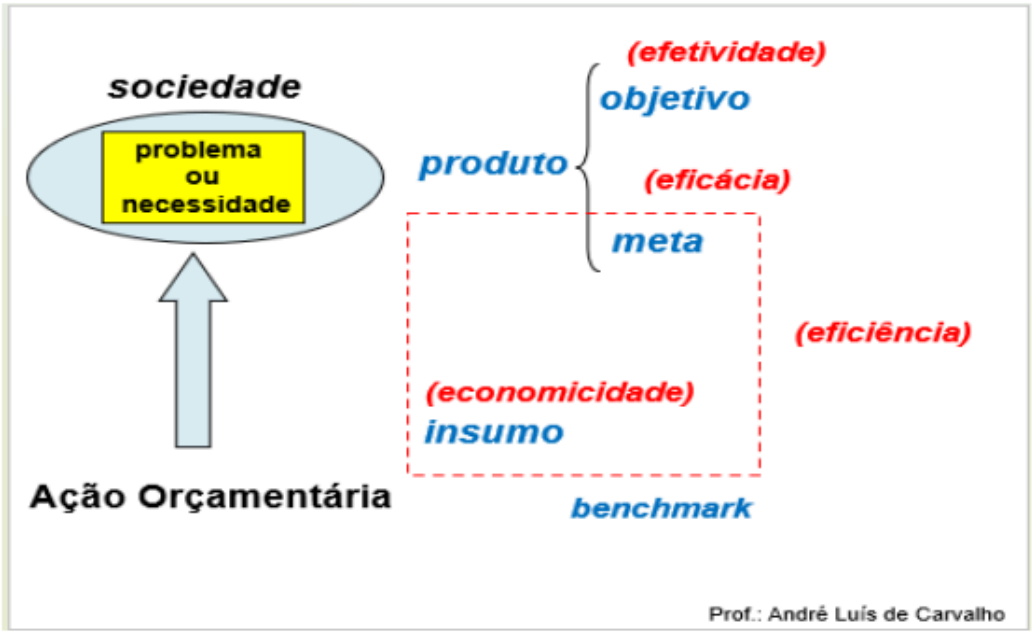
1. INTRODUÇÃO
2. DESENVOLVIMENTO
   a. governança pública e valor público
   b. atividades, entregas, resultados e impactos
3. CONCLUSÃO



SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO
2. DESENVOLVIMENTO
   a. governança pública e valor público
   b. atividades, entregas, resultados e impactos
3. CONCLUSÃO




sociedade
problema ou necessidade
Ação Orçamentária
produto
objetivo
meta
(efetividade)
(eficácia)
(eficiência)
(economicidade)
insumo
benchmark
Prof.: André Luís de Carvalho

10ª CONFERÊNCIA NACIONAL DOS CONSELHOS PROFISSIONAIS®

BRASÍLIA
22 A 25 DE SETEMBRO

PALESTRA:

COMPROMISSO-CIDADÃO: CONEXÃO COM O CIDADÃO E DIÁLOGO INSTITUCIONAL QUE ROMPE FRONTEIRAS.



PALESTRANTE:
CECÍLIA ALBERGARIA



PALESTRANTE:
FERNANDA MARINELA



PALESTRANTE:
JANAÍNA CALHEIROS



MODERADOR
ALBERTO CÂMARA

Tópicos de Destaque:

- Escuta ativa dos cidadãos e dos profissionais regulados;
- Diálogo entre Conselhos, sociedade, controle, academia e setor produtivo;
- Boas práticas de comunicação institucional;
- Construção de apoio para agendas estratégicas.

COMPROMISSO-CIDADÃO

POLÍTICA NACIONAL: ENFERMAGEM CIDADÃ

Cofen
Conselho Federal de Enfermagem

APRESENTAÇÃO

O Acórdão nº 309/2026 – TCU – Plenário reforçou a importância do fortalecimento da governança, da transparência, da participação cidadã e da geração de valor público, estabelecendo diretrizes para o diálogo com o TCU com vistas à celebração do **Compromisso Cidadão.**

O Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem desempenha papel essencial na proteção da sociedade, mediante a disciplina, a normatização, a fiscalização e a supervisão do exercício profissional da Enfermagem, em conformidade com as competências da Lei nº 5.905/1973.

Cofen
Conselho Federal de Enfermagem

OBJETIVO

OBJETIVO GERAL

Instituir mecanismos permanentes de participação cidadã, transparência e escuta social, destinados a aproximar a sociedade do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem, subsidiando o planejamento institucional, a tomada de decisão, o aperfeiçoamento contínuo das atividades finalísticas e a geração de valor público.

Cofen
Conselho Federal de Enfermagem

CINCO EIXOS ESTRATÉGICOS

EIXO I	EIXO II	EIXO III	EIXO IV	EIXO V
Participação Cidadã e Escuta Social	Educação Cidadã, Comunicação Pública	Transparência e Acesso à Informação	Inovação e Transformação Digital	Governança, Monitoramento e Melhoria Contínua

OBJETIVO

OBJETIVO GERAL

Instituir mecanismos permanentes de participação cidadã, transparência e escuta social, destinados a aproximar a sociedade do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem, subsidiando o planejamento institucional, a tomada de decisão, o aperfeiçoamento contínuo das atividades finalísticas e a geração de valor público.

Cofen
Conselho Federal de Enfermagem

Uma Enfermagem
mais próxima da sociedade,
visando sua proteção.

Sistema Cofen / Conselhos Regionais de Enfermagem

Cofen
Conselho Federal de Enfermagem

O Novo Paradigma do Controle Finalístico

A resposta inovadora do Sistema Confea/Crea ao Acórdão 309/2026 do TCU

A transição exigida pelo TCU

O Modelo Tradicional (Controle Formal)	O Novo Paradigma (Controle Finalístico - Acórdão 309/2026)
Foco na lavratura de autos de infração	Fiscalização como política pública estruturada
Combate isolado ao exercício ilegal	Avaliação de impacto e efetividade (resultados concretos)
Processos éticos como registros administrativos internos	Transparência ativa em formato estruturado (Decisão Normativa 216/2025)

O foco deixa de ser apenas a legalidade e passa a ser a governança.

SISTEMA FEDERATIVO
AC 309/2026

"Trata-se de Auditoria Operacional, com aspectos de conformidade, cujo objetivo é avaliar as ações de supervisão exercidas pelos conselhos federais sobre as atividades de fiscalização realizadas pelos respectivos conselhos regionais, visando assegurar a uniformidade, a integração e a transparência na fiscalização do exercício profissional em todo o território nacional."



CONFEA CREA mútua

O Princípio da Unicidade e a Integração Nacional



EIXOS CRÍTICOS

...DA GOVERNANÇA NA FISCALIZAÇÃO PROFISSIONAL



...COM VISTAS A INDUZIR A COESÃO DO SISTEMA

O TCU constrói um novo regime jurídico da governança dos conselhos profissionais, baseado em:

- unicidade como premissa obrigatória
- liderança do conselho federal
- integração sistêmica
- monitoramento contínuo
- responsabilização futura

Não é apenas recomendação: é parâmetro de controle externo vinculante para avaliação futura.


TCU AC 309/2026
ORIENTAÇÕES INOVADORAS DO TCU
Acompanhamento contínuo
Indicadores de maturidade
Painel público
Reaplicação periódica de pesquisa
Compromisso Cidadão


A realidade física exige uma resposta além do papel
O Brasil tem dimensões continentais e uma das maiores malhas viárias do mundo.
5.500 pontes com mais de 50 anos.
O envelhecimento, o desgaste climático e o alto fluxo criam um desafio estrutural gigantesco. Convivemos com os sinais antes das tragédias acontecerem.


Observatório Nacional da Infraestrutura
observatório nacional de infraestrutura
"Engenharia, sociedade e prevenção juntas pela segurança do Brasil."
Exigências do TCU (Governança e Transparência).
Proteção da Sociedade (Infraestrutura Segura).
O Observatório.
Um programa nacional de monitoramento preventivo integrado.


Os Pilares da Governança Preventiva
Mais do que fiscalizar, precisamos informar e conscientizar.
Prevenção
Cooperação Institucional
Participação Social
Atuação Orientativa
Inteligência Territorial
Transparência


Os 5 Blocos Práticos de Ação
Bloco 1: Mapeamento nacional detalhado.
Bloco 2: Fiscalização preventiva e orientativa.
Bloco 3: Plataforma colaborativa.
Bloco 4: Painel nacional de monitoramento (A resposta direta à IN 84/2020).
Bloco 5: Educação e conscientização social.


A Força da Participação Cidadã
"A sociedade também pode ajudar a proteger a infraestrutura."
Canal Nacional de Denúncias
Passo 1: Placas físicas instaladas nas pontes com QR Codes.
Passo 2: Cidadão escaneia e acessa o canal nacional de denúncias.
Passo 3: Envio de Envio de fotos, localização exata e descrição do dano.
Passo 4: Encaminhamento técnico imediato via sistema.
User-Journey: Do QR Code à Resposta



Do Projeto à Realidade: Implantação Piloto



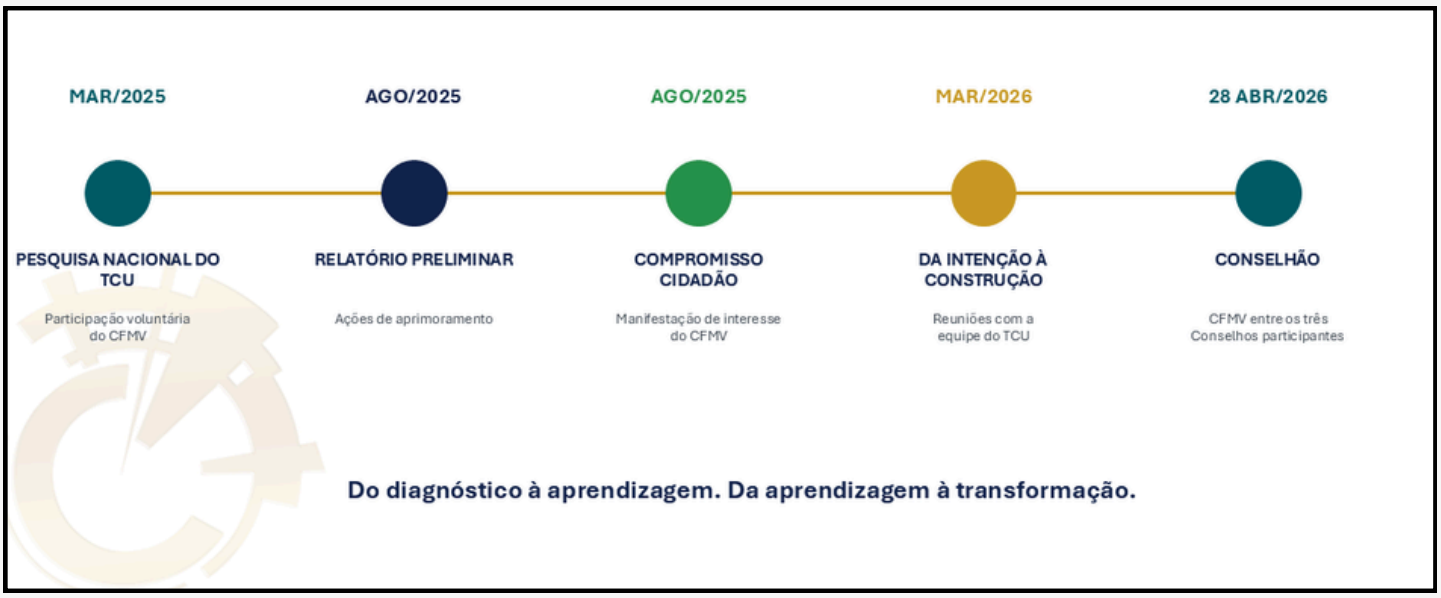
- Crea-MG: 6.000 ações
- Crea-GO: 5.000 ações
- Crea-BA: 3.000 ações

Foco Especial: São Paulo (SP)

Critérios de Seleção:

Relevância logística • Volume de estruturas
Diversidade regional • Potencial de expansão


O Poder da Nossa Rede Técnica
Capilaridade
Presença estruturada em todos os estados brasileiros.
Corpo Técnico
A maior rede de especialistas (engenheiros, agrônomos, geocientistas) do país.
Governança
Integração sistêmica respondendo à regulação federal.
Não somos apenas um cartório de registros. Somos os guardiões preventivos do desenvolvimento nacional.



A provocação

Conexão com o cidadão

"O cidadão não me conhece e não sabe como posso ajudar."

Uma pergunta simples abriu uma reflexão maior.

A descoberta

A finalidade pública permanece. A perspectiva muda.

ATUAR EM BENEFÍCIO DO CIDADÃO ≠ **ESTRUTURAR A ATUAÇÃO A PARTIR DA PERSPECTIVA DO CIDADÃO**

Essa diferença mudou a forma como começamos a olhar para nossas ações.

Mudamos as perguntas

Mudança cultural também começa pelas perguntas que passamos a fazer

01 **Onde está o cidadão nesta decisão?**

02 **Essa linguagem está voltada para o cidadão?**

03 **Que valor público esta ação gera?**

O Compromisso Cidadão começou a funcionar como uma lente de análise.

O primeiro aprendizado

Capacidade operacional e construção de apoio

Transformação externa exige transformação interna.

SENSIBILIZAÇÃO | LINGUAGEM | CULTURA | CAPACIDADE

Antes de ampliar canais e ferramentas,
era preciso fortalecer a capacidade de entregar.



O desenho

Quatro movimentos para uma transformação progressiva

1. **TRANSFORMAR** — Educação, Cultura, Capacidade
2. **APROXIMAR** — Comunicação, Linguagem, Boas práticas
3. **INTEGRAR** — Transparência, Dados, Sistemas
4. **ESCUTAR E RESPONDER** — Participação, Denúncias, Aprendizado

CIDADÃO — atravessando os quatro movimentos

Do desenho à prática

Onde estamos

✓ REALIZADO / DISSEMINADO	↗ EM IMPLEMENTAÇÃO	◌ DESENVOLVIMENTO / DELIBERAÇÃO	→ PRÓXIMOS MOVIMENTOS
• *Diretrizes de Gestão* • *Diretriz de Comunicação Institucional* • Cartilha *Governança da Fiscalização* • Implementação nas Controladorias e Gestão de Riscos dos CRMVs • Consultas públicas	• Ação Educacional • Hotsite Cidadão	• Integração e unicidade dos sistemas • Portal Unificado do Sistema CFMV/CRMVs • Portal Unificado (Transparência) do Sistema CFMV/CRMVs • Portal Unificado (Dados Abertos) do Sistema CFMV/CRMVs	• Reconhecimento de Boas Práticas • Sistema Central de Denúncias

Uma agenda em construção, com diferentes estágios de maturidade.

Uma agenda que atravessa fronteiras

Diálogo institucional dentro e fora do Sistema



Romper fronteiras também significa reconhecer as fronteiras que ainda existem.

01 Escutar exige capacidade de responder.

02 Transparência precisa ser compreensível e útil.

03 Integração tecnológica exige processos e governança.

04 Não há valor público sustentável sem capacidade institucional.

05 Transformações sistêmicas exigem diálogo e articulação.

06 Construir apoio faz parte da implementação.

Aprender também é parte da entrega.

Triângulo Estratégico do Valor Público

A Legitimidade não vem do poder de polícia do Conselho, mas da confiança depositada pelo cidadão

As três dimensões precisam caminhar juntas.



Legitimidade e Apoio

Como fortalecer confiança pública, conexão com o cidadão e ambiente autorizador?

1 ESCUTAR
Cidadãos
Profissionais regulados

2 DIALOGAR
Conselhos
Sociedade
Controle
Academia
Setor produtivo

3 COMUNICAR
Clareza
Transparência
Linguagem cidadã

4 CONSTRUIR APOIO
Para agendas estratégicas

CONFIANÇA → LEGITIMIDADE → VALOR PÚBLICO

Cumprir é indispensável. Mas legitimidade exige também ser compreendido e gerar confiança.

Onde está o cidadão?

Que valor público estamos gerando?

Quando essas perguntas passam a fazer parte das decisões,
o Compromisso Cidadão deixa de ser apenas um projeto.

Proteção é propósito. Governança é caminho. Integração é método. Cidadão é foco.

Legitimidade e Apoio

Como fortalecer confiança pública, conexão com o cidadão e ambiente autorizador?

1 ESCUTAR
Cidadãos
Profissionais regulados

2 DIALOGAR
Conselhos
Sociedade
Controle
Academia
Setor produtivo

3 COMUNICAR
Clareza
Transparência
Linguagem cidadã

4 CONSTRUIR APOIO
Para agendas estratégicas

CONFIANÇA → LEGITIMIDADE → VALOR PÚBLICO

Cumprir é indispensável. Mas legitimidade exige também ser compreendido e gerar confiança.

Onde está o cidadão?

Que valor público estamos gerando?

Quando essas perguntas passam a fazer parte das decisões,
o Compromisso Cidadão deixa de ser apenas um projeto.

Proteção é propósito. Governança é caminho. Integração é método. Cidadão é foco.

10ª CONFERÊNCIA NACIONAL DOS CONSELHOS PROFISSIONAIS®

BRASÍLIA
22 A 25 DE SETEMBRO

PALESTRA:

CREDENCIAMENTO NA LEI 14.133: MERCADOS FLUIDOS, SICX E O USO DE E-MARKETPLACE NAS COMPRAS PÚBLICAS.



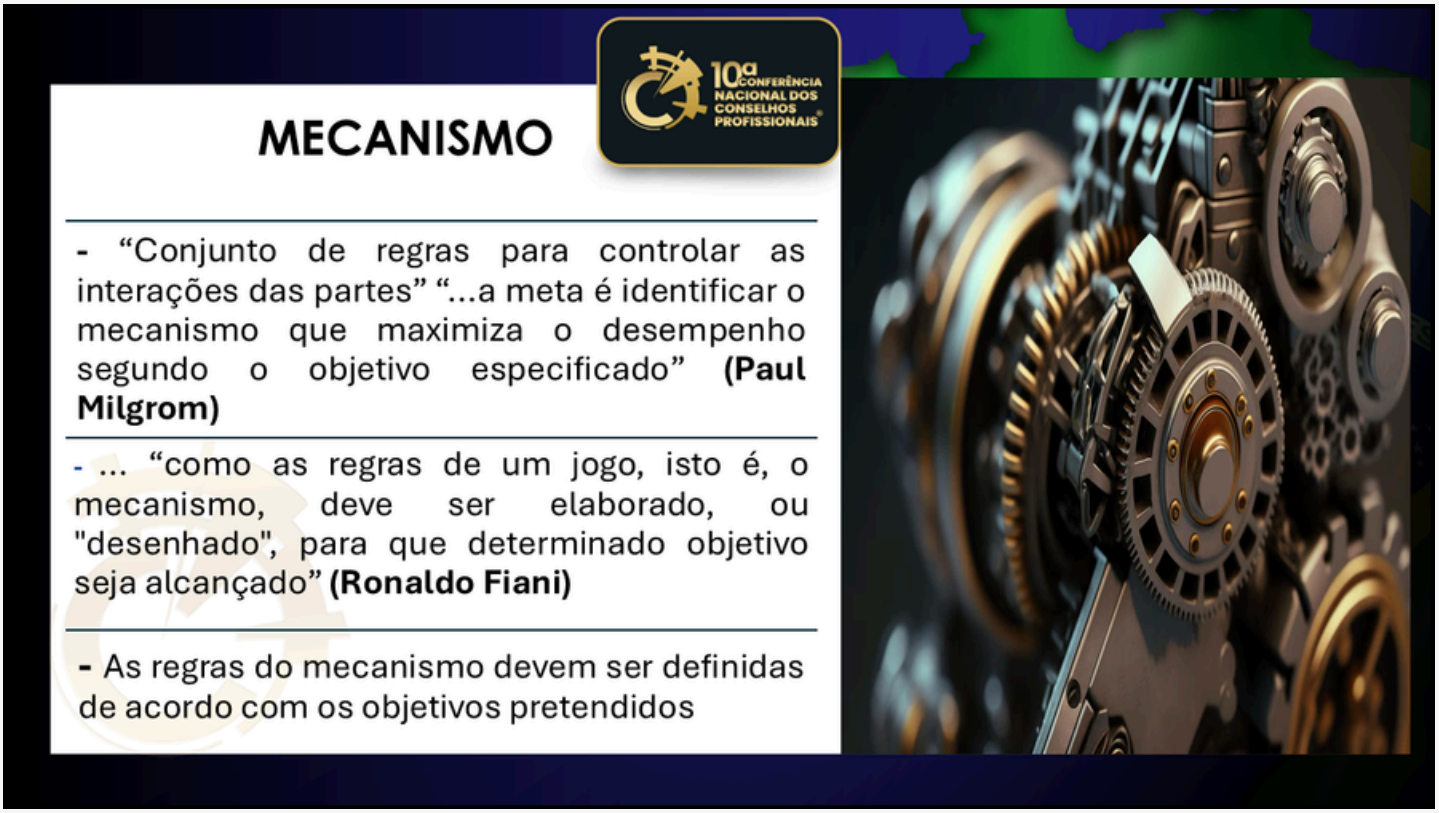
PALESTRANTE:

RONNY CHARLES

Tópicos de Destaque:

- Modelo tradicional de licitação e seus desafios;
- Potencialidades do credenciamento na Lei 14.133/2021;
- Credenciamento e suas modalidades;
- Mercados fluidos, SICX e sua normatização pelos Conselhos Profissionais ;
- Uso de e-marketplace pela Administração Pública;
- Questões práticas e desafios para a implementação.


TORQUETTI & TORRES ADVOGADOS
O que é Licitação?


10ª CONFERÊNCIA NACIONAL DOS CONSELHOS PROFISSIONAIS®
MECANISMO
- "Conjunto de regras para controlar as interações das partes" "...a meta é identificar o mecanismo que maximiza o desempenho segundo o objetivo especificado" (Paul Milgrom)
- ... "como as regras de um jogo, isto é, o mecanismo, deve ser elaborado, ou "desenhado", para que determinado objetivo seja alcançado" (Ronaldo Fiani)
- As regras do mecanismo devem ser definidas de acordo com os objetivos pretendidos

10ª CONFERÊNCIA NACIONAL DOS CONSELHOS PROFISSIONAIS®

TORQUETTI & TORRES ADVOGADOS

- Licitação como “mecanismo” de mercado;
- Mecanismo e assimetria de informação
- Licitação e custos de transação.

10ª CONFERÊNCIA NACIONAL DOS CONSELHOS PROFISSIONAIS®

TORQUETTI & TORRES ADVOGADOS

Quanto custa uma licitação tradicional?



Dos custos transacionais dos processos licitatórios para aquisição de medicamentos e material médico hospitalar (MMH)

MMH

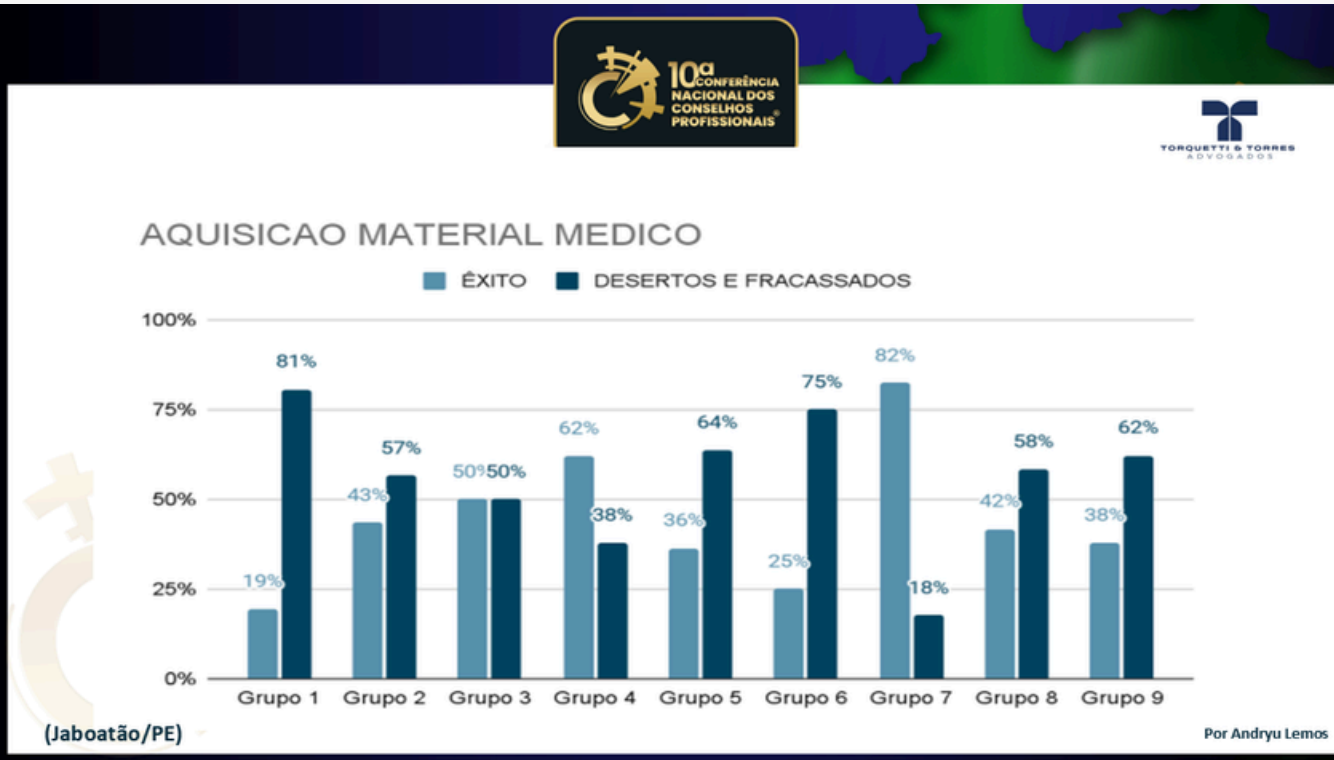
Total

148 DIAS ÚTEIS*

R$62.053,61

*EXCLUINDO OS DIAS SOBREPOSTOS

Por Andryu Lemos



10ª CONFERÊNCIA NACIONAL DOS CONSELHOS PROFISSIONAIS®

BRASÍLIA
22 A 25 DE SETEMBRO





SILP | O Maior Evento das Categorias Profissionais!


10ª CONFERÊNCIA NACIONAL DOS CONSELHOS PROFISSIONAIS®
TORQUETTI & TORRES ADVOGADOS
DESAFIOS DAS COMPRAS PÚBLICAS
Atualização dos preços
Custo transacional do processo
Qualidade dos produtos
REALIDADE


10ª CONFERÊNCIA NACIONAL DOS CONSELHOS PROFISSIONAIS®
TORQUETTI & TORRES ADVOGADOS
É possível à Administração utilizar e-marketplace?

Licitações públicas e e-marketplace: um sonho não tão distante

Marcos Nóbrega
Ronny Charles L. de Torres

Resumo: O presente artigo analisará a evolução das licitações públicas no Brasil, traçando um paralelo com experiências internacionais, para avaliar a possibilidade de construção de ambientes eficientes de compras eletrônicas, na modelagem e-marketplace. O objetivo será desenvolver argumentos para demonstrar a viabilidade, as vantagens e os riscos de realização de licitações através de e-marketplace público.

Palavras-chave: Licitações públicas. Contratação pública. Teoria econômica. Licitações eletrônicas. Custos de transação. E-marketplace.

Abstract: This paper will analyze the evolution of public bidding in Brazil, drawing a parallel with international experiences, to evaluate the possibility of to create efficient environments for e-procurements, in e-marketplace modeling. The objective will be to develop arguments to demonstrate the viability, advantages and risks of bidding through public e-marketplace.

Keywords: Public bidding. Public Procurement. Economic Theory. E-procurements. Transactions

A NOVA LEI DE LICITAÇÕES, CREDENCIAMENTO E *E-MARKETPLACE*: O *TURNING POINT* DA INOVAÇÃO NAS COMPRAS PÚBLICAS

Por Marcos Nóbrega e Ronny Charles

Este artigo tratará sobre o Projeto da Nova Lei de Licitações, aprovado recentemente pelo Congresso, analisando as consequências da aprovação do referido texto em relação à possibilidade de construção de ambientes eficientes de compras eletrônicas, na modelagem *e-marketplace*. Analisamos o uso das regras de credenciamento, como elementos indutores de revelação de informação (*signaling*) e relevantes para a modelagem de uma plataforma eletrônica de compras públicas, baseadas em inteligência artificial, *market design* e preços dinâmicos. Assim, a utilização do credenciamento para "mercados fluidos" permite que a contratação decorrente deste procedimento auxiliar se dê sem a prévia definição de preços, o que induz a aceitação de "preços dinâmicos" pela Administração.

Para acessar a íntegra do texto, clique aqui.

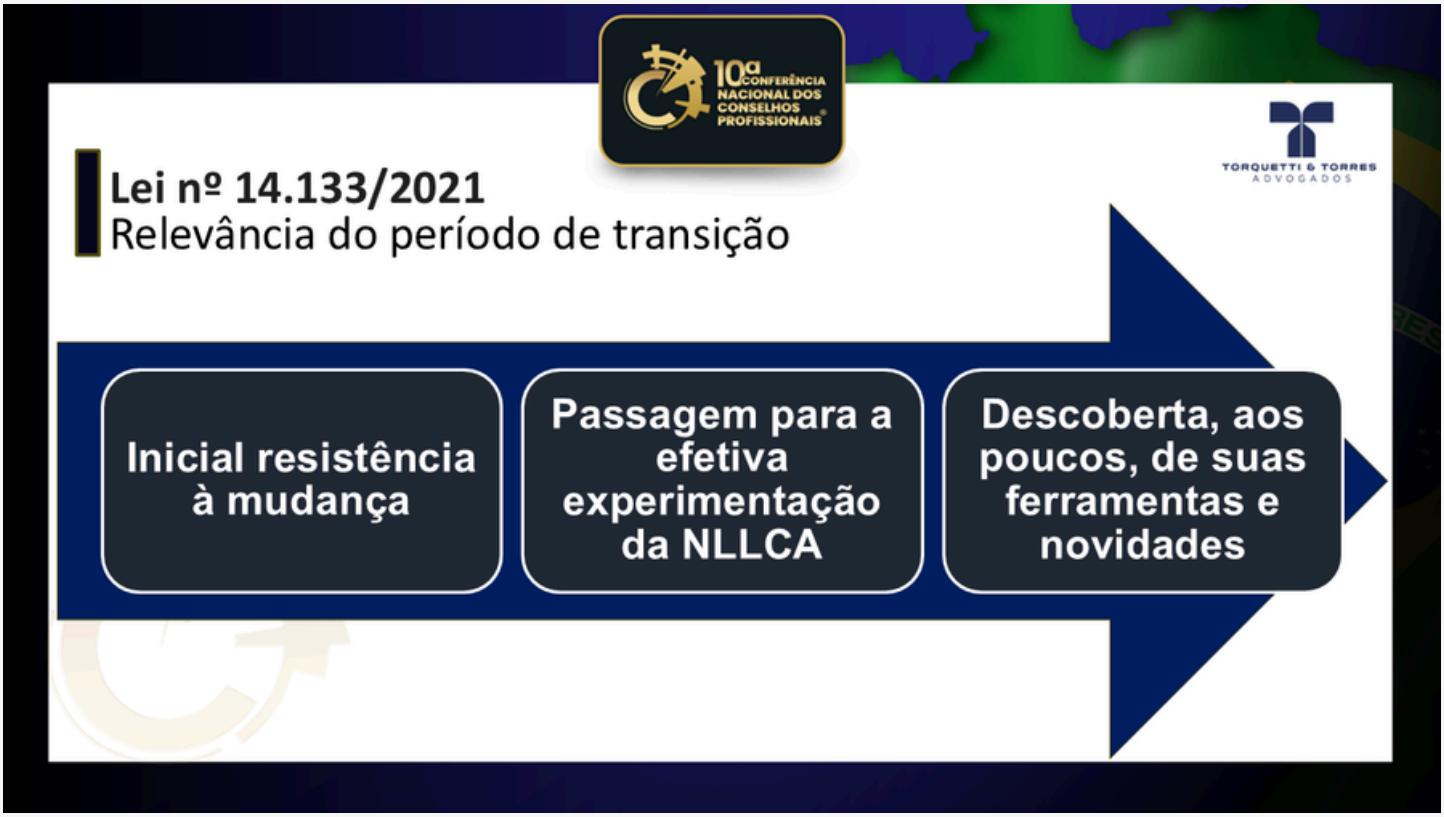
Modelo tradicional × e-marketplace

Dimensão de análise	Modelo tradicional (pregão)	E-marketplace / credenciamento (art. 79)
Tempo de aquisição	60 a 120 dias	Horas ou poucos dias — aquisição direta parametrizada
Custo transacional	Elevado — cerca de R$ 27,7 mil por processo	Reduzido — reuso do edital de credenciamento e plataforma contínua
Ajuste de preços	Preço fixo (engessado)	Dinâmico
Garantia de abastecimento	Dependência do fornecedor único homologado	Múltiplos fornecedores credenciados em catálogo aberto (substitutividade)

Não se trata de acabar com o pregão, mas de reconhecer que ele não é o mecanismo adequado para todo objeto.

Por que falar de credenciamento?




Lei nº 14.133/2021
Relevância do período de transição
Inicial resistência à mudança
Passagem para a efetiva experimentação da NLLCA
Descoberta, aos poucos, de suas ferramentas e novidades


INSTRUMENTOS AUXILIARES
Registro cadastral
Pré-qualificação
PMI
SRP
CREDENCIAMENTO

10ª CONFERÊNCIA NACIONAL DOS CONSELHOS PROFISSIONAIS®

BRASÍLIA

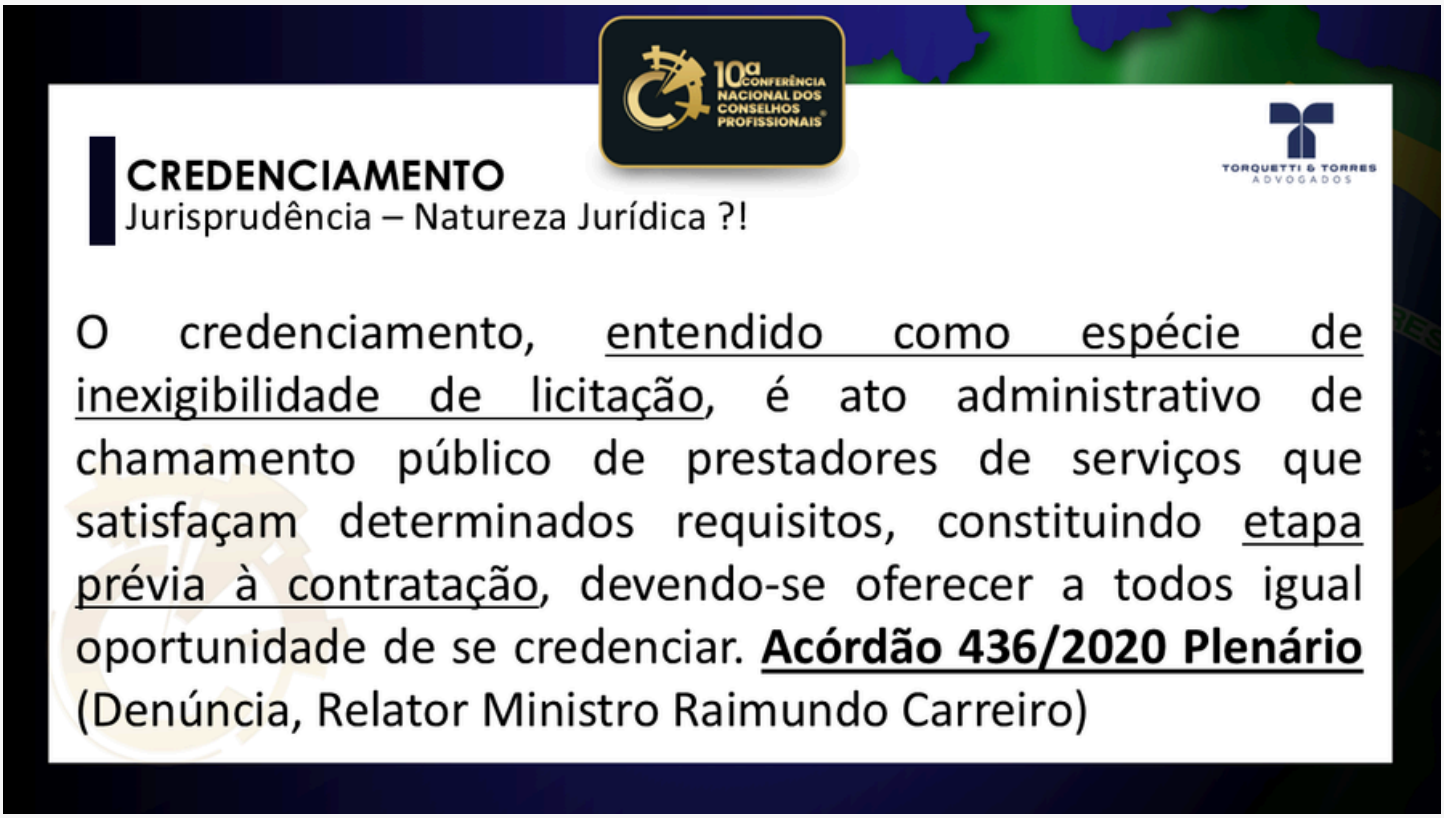
22 A 25 DE SETEMBRO





SILP | O Maior Evento das Categorias Profissionais!


CREDENCIAMENTO
Jurisprudência – Natureza Jurídica ?!
Inexigibilidade
Procedimento auxiliar


CREDENCIAMENTO
Jurisprudência – Natureza Jurídica ?!
O credenciamento, entendido como espécie de inexigibilidade de licitação, é ato administrativo de chamamento público de prestadores de serviços que satisfaçam determinados requisitos, constituindo etapa prévia à contratação, devendo-se oferecer a todos igual oportunidade de se credenciar. Acórdão 436/2020 Plenário (Denúncia, Relator Ministro Raimundo Carreiro)

CREDENCIAMENTO
Lei nº 14.133/2021 – Natureza Jurídica

Art. 6º Para os fins desta Lei, consideram-se:
(...)
XLIII - **credenciamento**: processo administrativo de chamamento público em que a Administração Pública convoca interessados em prestar serviços ou fornecer bens para que, preenchidos os requisitos necessários, se credenciem no órgão ou na entidade para executar o objeto quando convocados;

CREDENCIAMENTO
A Lei nº 14.133/2021



Qual o regime jurídico da Lei nº 14.133/2021 para o credenciamento?

CREDENCIAMENTO

Art. 79. O credenciamento poderá ser usado nas seguintes hipóteses de contratação:

I - **paralela e não excludente**: caso em que é viável e vantajosa para a Administração a realização de contratações simultâneas em condições padronizadas;

II - com **seleção a critério de terceiros**: caso em que a seleção do contratado está a cargo do beneficiário direto da prestação;

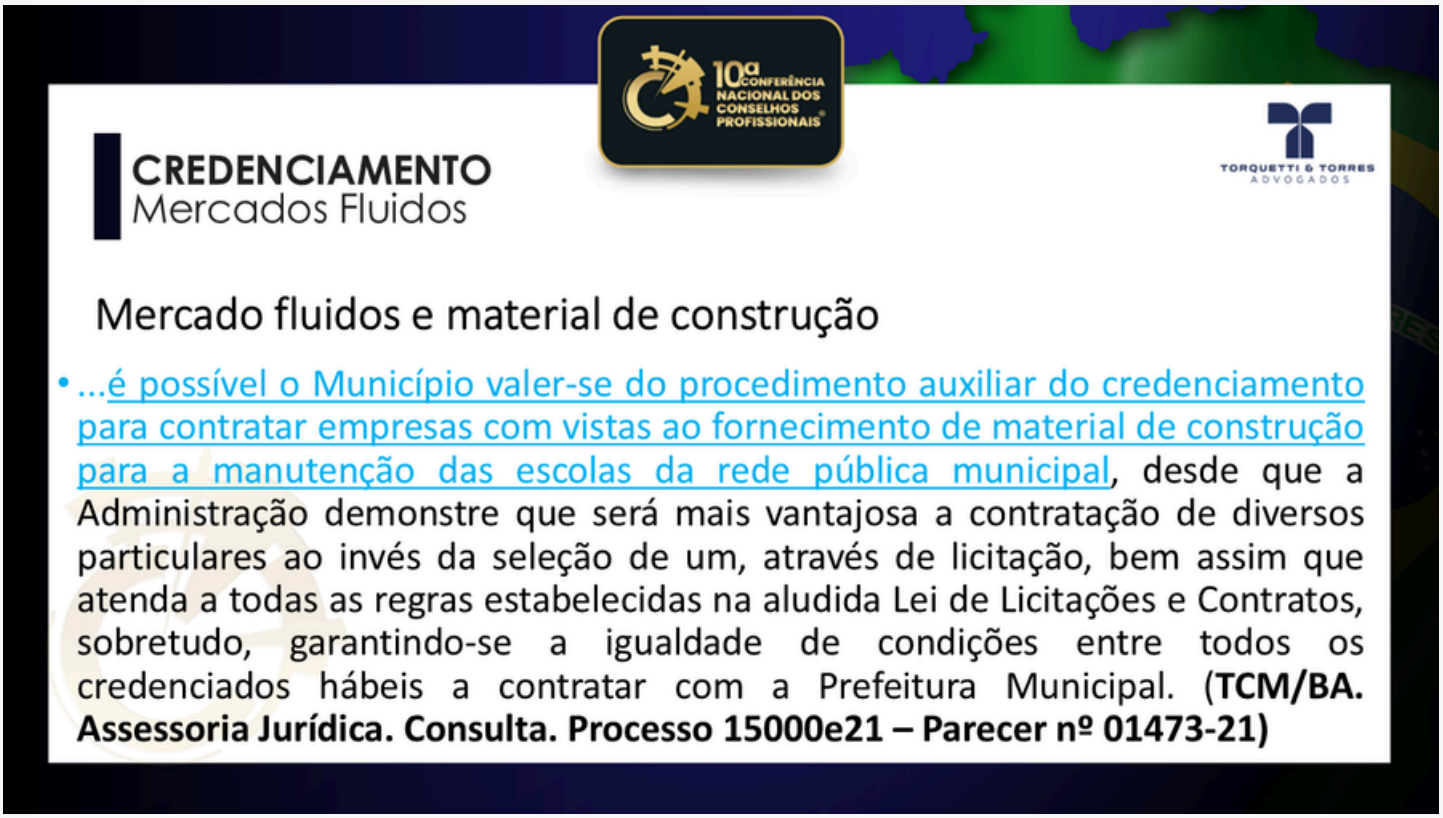
III - em **mercados fluidos**: caso em que a flutuação constante do valor da prestação e das condições de contratação inviabiliza a seleção de agente por meio de processo de licitação.

IV - **comércio eletrônico**: caso em que a Administração visa a contratar bens e serviços comuns padronizados ofertados no Sistema de Compras Expressas (Sicx).

MAIORES AVANÇOS

- SERVIÇOS E COMPRAS
- COMPARTILHAMENTO
- MERCADOS FLUIDOS SICX


10ª CONFERÊNCIA NACIONAL DOS CONSELHOS PROFISSIONAIS®
TORQUETTI & TORRES ADVOGADOS
Quais contratações estariam abrangidas pelo conceito de mercado fluido?


10ª CONFERÊNCIA NACIONAL DOS CONSELHOS PROFISSIONAIS®
TORQUETTI & TORRES ADVOGADOS
CREDENCIAMENTO
Mercados Fluidos
Mercado fluidos e material de construção
• ...é possível o Município valer-se do procedimento auxiliar do credenciamento para contratar empresas com vistas ao fornecimento de material de construção para a manutenção das escolas da rede pública municipal, desde que a Administração demonstre que será mais vantajosa a contratação de diversos particulares ao invés da seleção de um, através de licitação, bem assim que atenda a todas as regras estabelecidas na aludida Lei de Licitações e Contratos, sobretudo, garantindo-se a igualdade de condições entre todos os credenciados hábeis a contratar com a Prefeitura Municipal. (TCM/BA. Assessoria Jurídica. Consulta. Processo 15000e21 – Parecer nº 01473-21)

CREDENCIAMENTO
Mercados Fluidos

TORQUETTI & TORRES ADVOGADOS

Mercado fluidos e medicamentos hospitalares

- ...entendo juridicamente viável a utilização do Credenciamento fundamentada no art. 79, III, da lei 14.133/201, bem como plausível a justificativa em juízo de conveniência e oportunidade da SESAPI para utilização da referida modalidade no presente caso. Não vislumbro, *a priori*, irregularidades neste sentido, as quais, caso sejam verificadas futuramente, poderão ser objeto de atuação por esta Corte de Contas.. **(TCE/PI. DECISÃO Nº 260/2023-GWA. PROCESSO: TC/011000/2023)**

CREDENCIAMENTO
Mercados Fluidos

TORQUETTI & TORRES ADVOGADOS

Mercado fluidos e produtos diversos

- ... é possível a utilização do credenciamento fundado no inciso III do art. 79 da Lei n. 14.133/21 para a contratação de bens comuns tais como medicamentos, material hospitalar, gêneros alimentícios, material de construção, peças e acessórios para veículos automotores e combustíveis, desde que as circunstâncias de aquisição se amoldem às exigências legais e sejam devidamente justificadas, demonstrando-se a vantajosidade do credenciamento para a Administração. **(TCE/MG. Processo nº 1120202. Consulta. Rel. Cons. Subst. Hamilton Coelho)**

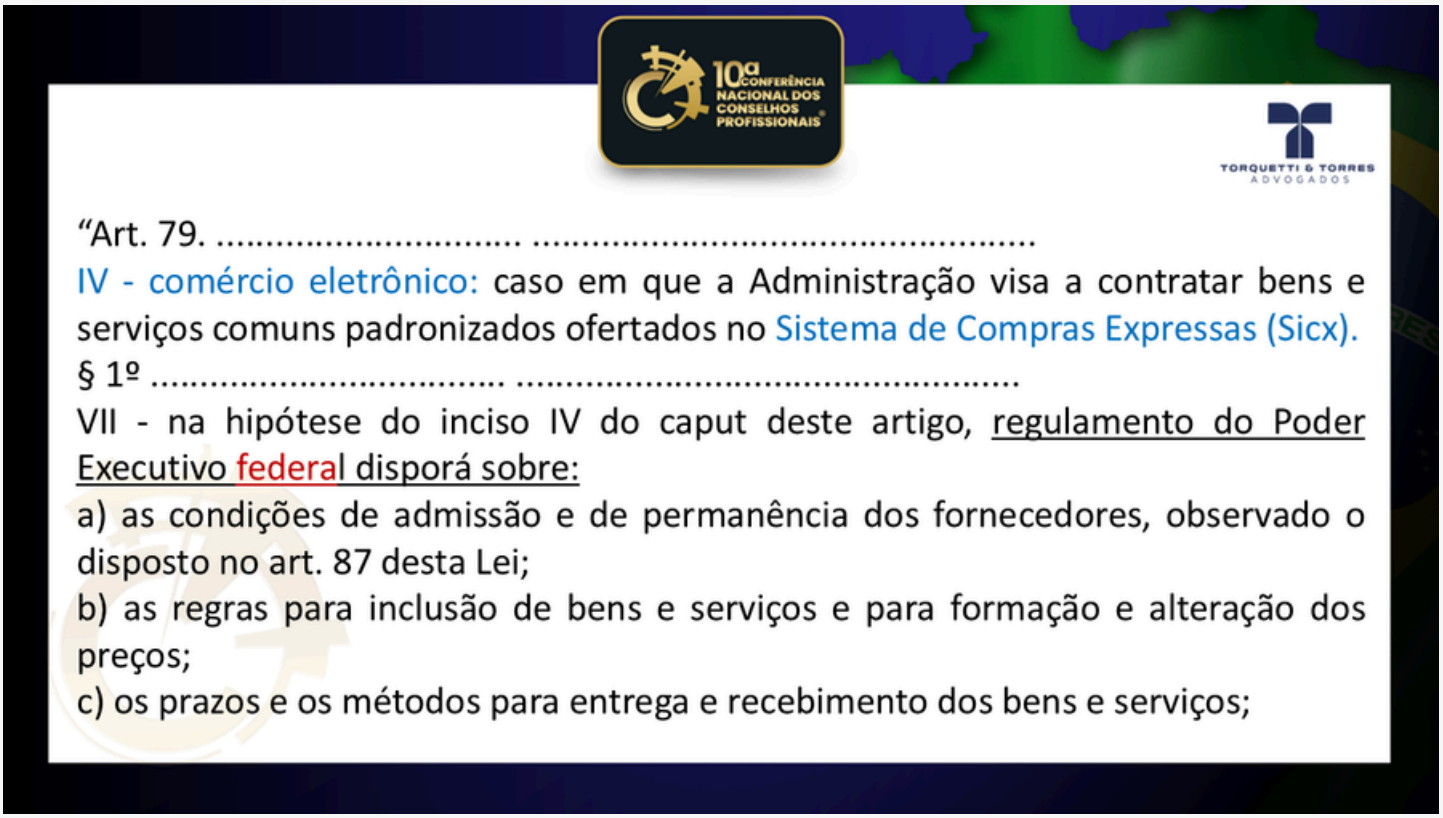
30

CREDENCIAMENTO
Mercados Fluidos

- Objetos passíveis de caracterização
- Flutuação constante "valor e condições"
- Alternativa como mecanismo residual




TORQUETTI & TORRES ADVOGADOS
SICX
Bens e serviços comuns padronizados
Regulamentação federal
Compartilhamento


TORQUETTI & TORRES ADVOGADOS
"Art. 79. ....
IV - comércio eletrônico: caso em que a Administração visa a contratar bens e serviços comuns padronizados ofertados no Sistema de Compras Expressas (Sicx).
§ 1º ....
VII - na hipótese do inciso IV do caput deste artigo, regulamento do Poder Executivo federal disporá sobre:
a) as condições de admissão e de permanência dos fornecedores, observado o disposto no art. 87 desta Lei;
b) as regras para inclusão de bens e serviços e para formação e alteração dos preços;
c) os prazos e os métodos para entrega e recebimento dos bens e serviços;

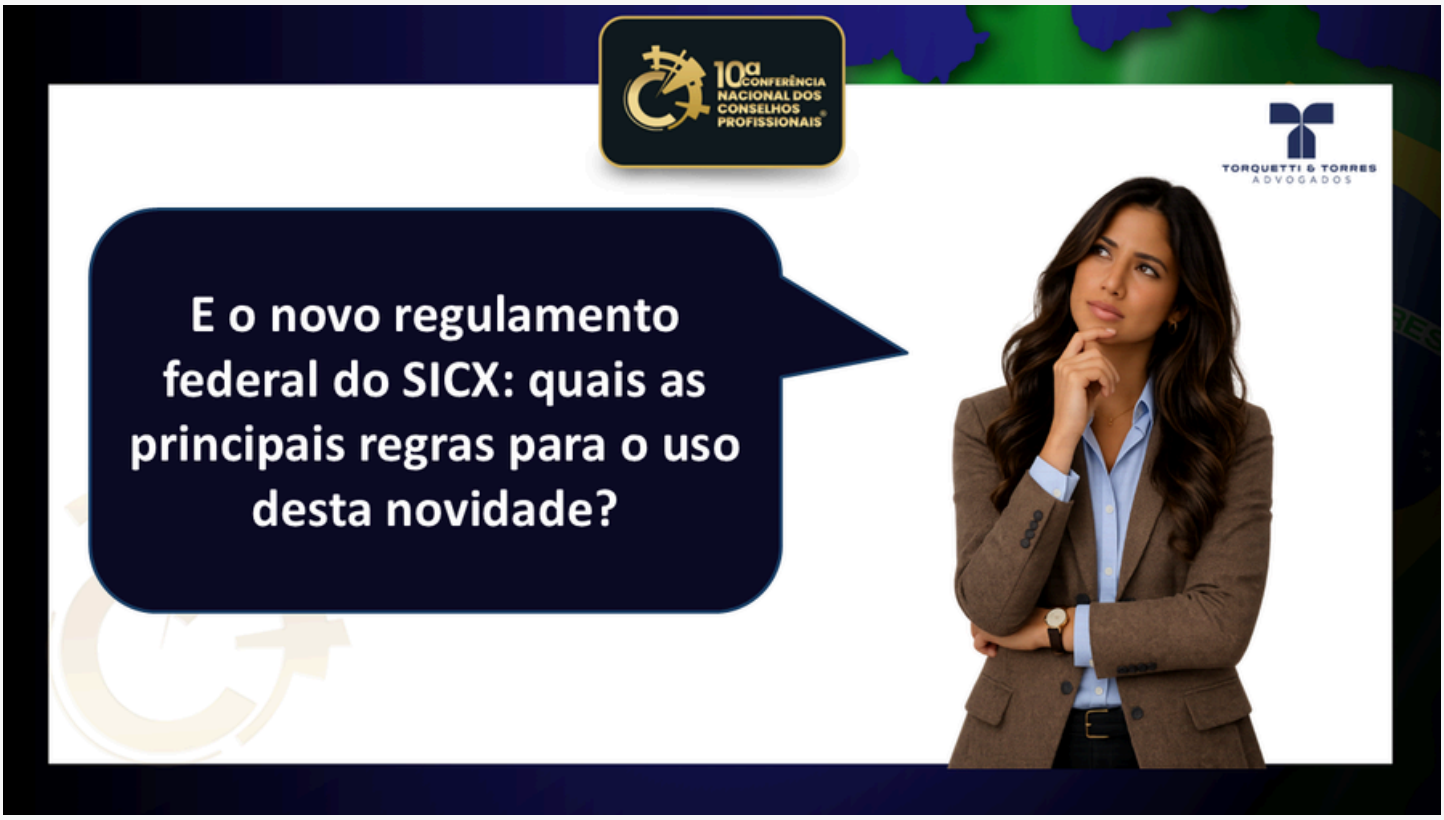
[...]
d) as regras de instrução processual e de uso da plataforma;
e) as condições de pagamento, com prazo não superior a 30 (trinta) dias, contado do recebimento do bem ou serviço;
f) as sanções aplicáveis ao responsável por infrações, observado o disposto nos arts. 155 a 163 desta Lei.
§ 2º O Sicx poderá ser disponibilizado para os órgãos e entidades de que trata o caput do art. 1º desta Lei, para empresas públicas, para sociedades de economia mista e suas subsidiárias e para entidades privadas sem fins lucrativos."(NR)

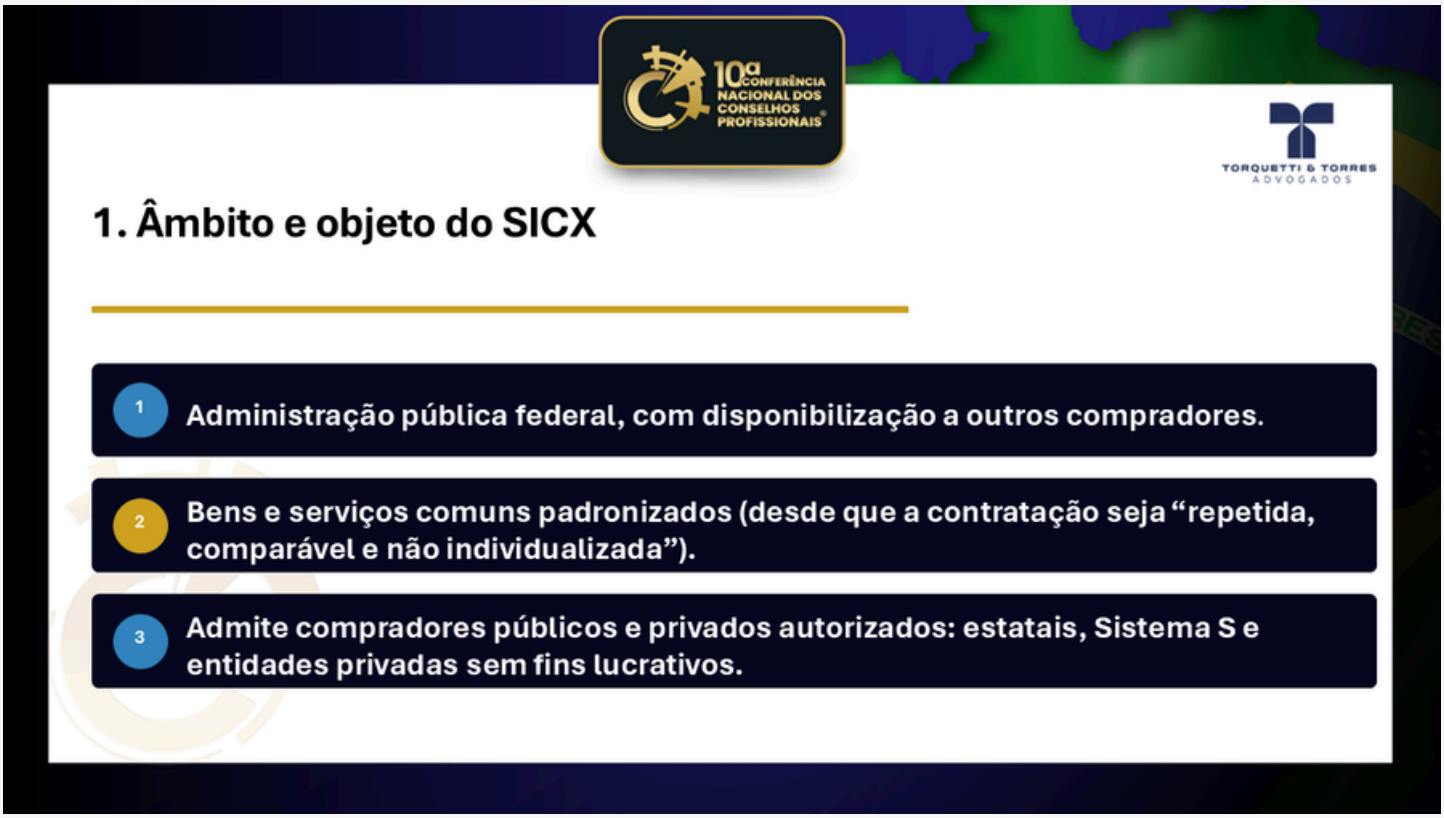
"Art. 87. Para os fins desta Lei, os órgãos e entidades da Administração Pública deverão utilizar o sistema de registro cadastral unificado disponível no Portal Nacional de Contratações Públicas (PNCP), para efeito de cadastro unificado de licitantes e de contratados, na forma estabelecida em regulamento do Poder Executivo federal.
....."(NR)
"Art. 174. ....
§ 3º ....
VII – o Sicx.

[...]
§ 3º-A As funcionalidades a que se refere o § 3º deste artigo serão os sistemas adotados e oferecidos pelo Poder Executivo federal. ....."(NR)
"Art. 175. .....
§ 1º Desde que mantida a integração com o PNCP, as contratações poderão ser realizadas por meio de sistema eletrônico fornecido por pessoa jurídica de direito público ou privado, na forma de regulamento do Poder Executivo federal. ....."(NR)

Qual a natureza jurídica do SCIX ?




10ª CONFERÊNCIA NACIONAL DOS CONSELHOS PROFISSIONAIS®
TORQUETTI & TORRES ADVOGADOS
E o novo regulamento federal do SICX: quais as principais regras para o uso desta novidade?


10ª CONFERÊNCIA NACIONAL DOS CONSELHOS PROFISSIONAIS®
TORQUETTI & TORRES ADVOGADOS
1. Âmbito e objeto do SICX
1 Administração pública federal, com disponibilização a outros compradores.
2 Bens e serviços comuns padronizados (desde que a contratação seja "repetida, comparável e não individualizada").
3 Admite compradores públicos e privados autorizados: estatais, Sistema S e entidades privadas sem fins lucrativos.

2. Governança centralizada

1. SEGES-MGI como órgão central do SICX.
2. Cabe ao órgão central editar normas complementares, disponibilizar a plataforma e elaborar os editais de credenciamento.
3. A competência para atuar como credenciante pode ser delegada por linha de fornecimento a órgãos e entidades.

3. Credenciamento permanente dos fornecedores

1. O acesso dos fornecedores permanece aberto e ocorre por credenciamento eletrônico integrado ao registro cadastral unificado.
2. A habilitação será definida no edital e comprovada pelo cadastro, sendo vedado ao comprador exigir requisitos adicionais.
3. O fornecedor pode pedir descredenciamento a qualquer tempo, sem se liberar dos contratos já firmados.

4. Planejamento simplificado, mas não dispensado

1. O ETP pode ser abrangente, com base no PCA, segregando itens preferenciais para contratação via SICX até certo limite.
2. O ETP específico será realizado diretamente no sistema, quando vinculado a uma ou mais contratações da mesma linha.
3. Dispensam-se termo de referência e edital de contratação, preservada a responsabilidade de escolher a solução adequada.

5. Ofertas dinâmicas dos fornecedores

1. O fornecedor cadastra ofertas por linha de fornecimento, localidade atendida, valores, condições de entrega e pagamento.
2. As ofertas podem ser integradas a plataformas nas quais o fornecedor já comercializa seus bens ou serviços.
3. Admite-se preço escalonado por quantidade demandada, para o mesmo objeto e local de entrega.

6. Formação e atualização de preços

1. Os preços se formam a partir das ofertas disponíveis e podem ser atualizados na plataforma, ressalvadas as já selecionadas.
2. O SICX deverá estimar preços com art. 23 da Lei nº 14.133/2021, outras plataformas, busca automatizada no mercado privado e base nacional de notas fiscais eletrônicas.
3. Preço de referência x preço transactional (MERCADOS DISTINTOS)

7. Ranqueamento automatizado das ofertas

1. O sistema ranqueia automaticamente as ofertas aptas, conforme critérios do edital e parametrização do SICX.
2. Critérios, pesos e metodologias podem ser ajustados para melhores ofertas, isonomia, governança e mitigação de concentração. (CATÁLOGO ALGORÍTMICO)
3. A escolha da melhor ranqueada independe de justificativa; a seleção diversa exige motivação específica e objetiva.

8. Contratação, recebimento e pagamento

1. O comprador designa agentes para seleção da oferta, confirmação/conclusão da compra e recebimento definitivo. (SEGREGAÇÃO DE FUNÇÕES)
2. Recebimento provisório - 2 dias úteis) / Recebimento definitivo - 10 dias após o provisório (Máx. 30 dias).
3. O pagamento é liberado com o recebimento definitivo, inclusive tácito, com prazos próprios para recebimento e devolução.

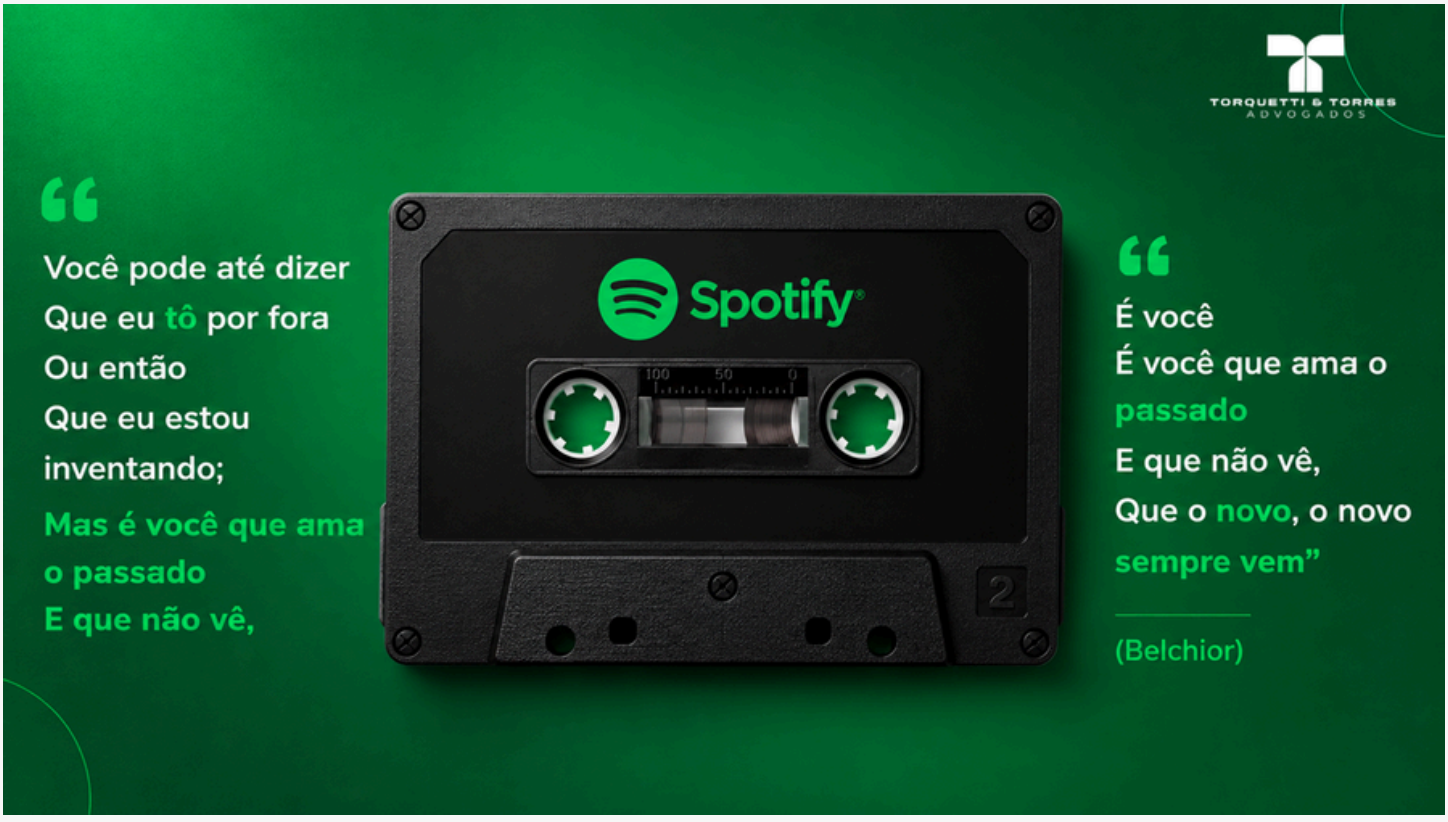
9. Sanções

1. A reputação de fornecedores poderá influenciar o ranqueamento
2. Compradores também serão avaliados
3. Condutas graves: medidas cautelares (inativação temporária) e sanções

Síntese

1. O SICX representa novo desenho de mecanismo
2. Equilíbrio entre eficiência e controle
3. Plataforma nacional ou federal?

TORQUETTI & TORRES ADVOGADOS



"Alguns homens vêem as coisas como são, e dizem 'Por quê?'. Eu sonho com as coisas que nunca foram e digo 'Por que não?'

(George Bernard Shaw)



https://ronnycharles.com.br/

@ronnycharles

ronnycharles@hotmail.com

@ronnycharlesadv

10ª CONFERÊNCIA NACIONAL DOS CONSELHOS PROFISSIONAIS®

BRASÍLIA
22 A 25 DE SETEMBRO

OFICINA:

PARTICIPAÇÃO SOCIAL E ESCUTA QUALIFICADA NA AGENDA REGULATÓRIA E FISCALIZATÓRIA.



PALESTRANTE:

BRUNO AFFONSO

Tópicos de Destaque:

- Como estruturar canais de escuta e consulta;
- Como tratar contribuições recebidas da sociedade;
- Como registrar evidências da participação;
- Como usar a participação para melhorar normas e fiscalizações.

Participação social e escuta qualificada na agenda regulatória e fiscalizatória

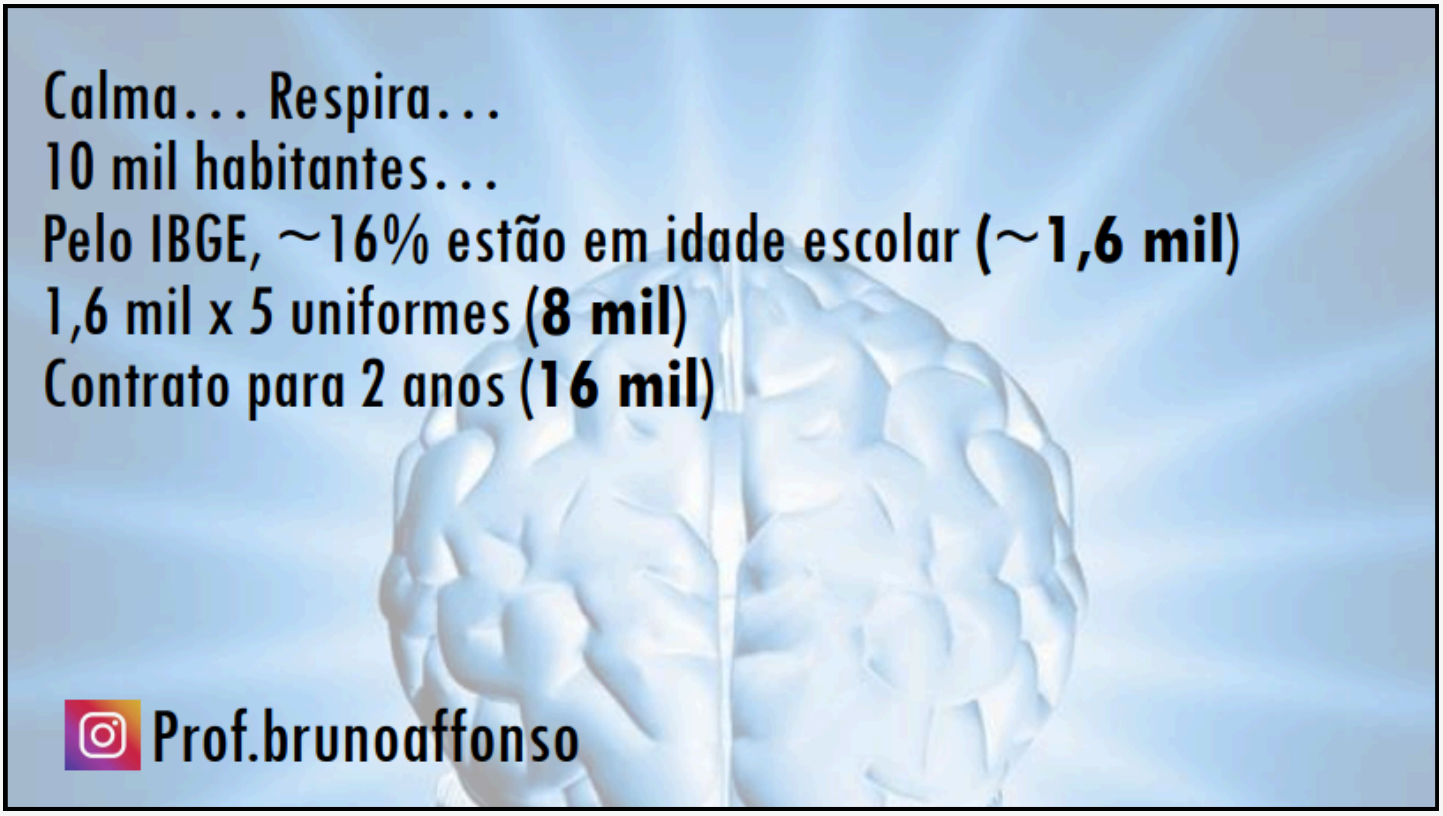


10ª CONFERÊNCIA NACIONAL DOS CONSELHOS PROFISSIONAIS®

BRASÍLIA

22 A 25 DE SETEMBRO





SILP

O Maior Evento das Categorias Profissionais!

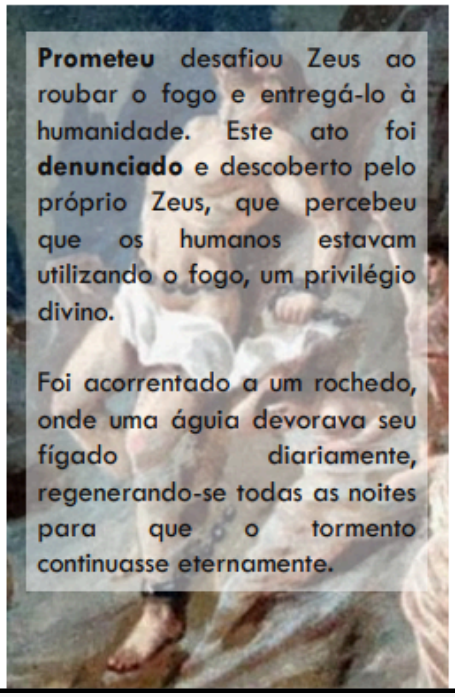

Espetáculo visual (Nadia Urbinati)
Prof.brunoaffonso


Extinção da experiência (Christine Rosen)
Prof.brunoaffonso

A **denúncia** revela um fato até então oculto, contra a vontade de quem o ocultava.

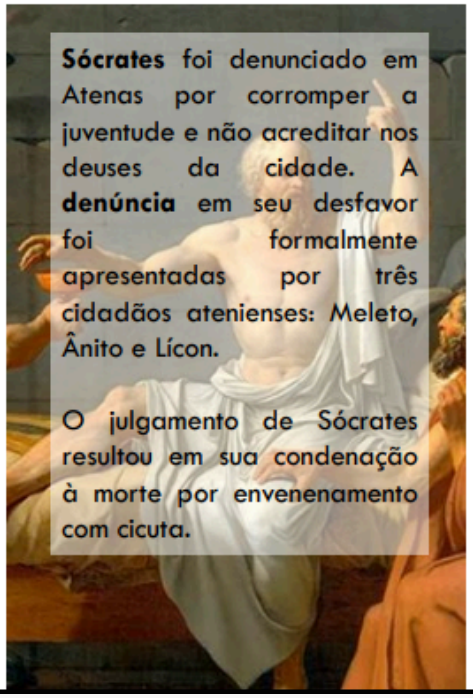
A exposição involuntária sempre **revela interesses** (de revelar ou ocultar), **desafia** quem queria manter algo oculto e ativa **disputas de narrativa.** Por isso, deve ser encarada com **ceticismo** e **diligência.**

Qual é a abordagem cultural da **denúncia**...?



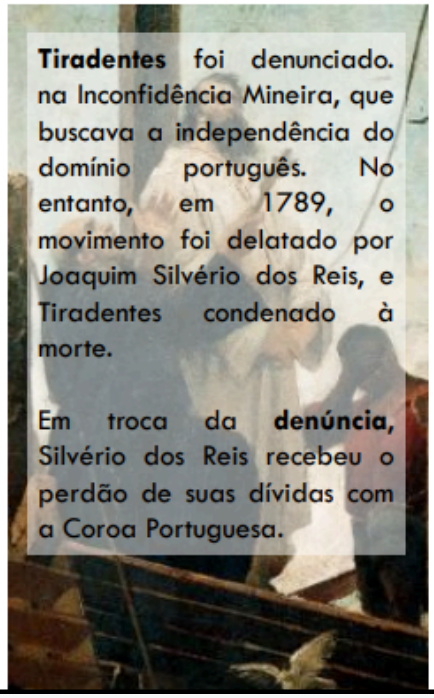
Prometeu desafiou Zeus ao roubar o fogo e entregá-lo à humanidade. Este ato foi **denunciado** e descoberto pelo próprio Zeus, que percebeu que os humanos estavam utilizando o fogo, um privilégio divino.

Foi acorrentado a um rochedo, onde uma águia devorava seu fígado diariamente, regenerando-se todas as noites para que o tormento continuasse eternamente.



Sócrates foi denunciado em Atenas por corromper a juventude e não acreditar nos deuses da cidade. A **denúncia** em seu desfavor foi formalmente apresentadas por três cidadãos atenienses: Meleto, Ânito e Lícon.

O julgamento de Sócrates resultou em sua condenação à morte por envenenamento com cicuta.



Tiradentes foi denunciado. na Inconfidência Mineira, que buscava a independência do domínio português. No entanto, em 1789, o movimento foi delatado por Joaquim Silvério dos Reis, e Tiradentes condenado à morte.

Em troca da **denúncia,** Silvério dos Reis recebeu o perdão de suas dívidas com a Coroa Portuguesa.

Haveria um "mal-estar na civilização" corporativa opondo as dimensões institucional e pessoal (práticas e visíveis) e a dimensão cultural (sutil e inconsciente)?

prof.brunoaffonso



Risco é o efeito da incerteza sobre os **objetivos**.

O **objetivo** da denúncia é revelar um fato supostamente irregular.

Os recursos são limitados e precisamos focar nos principais riscos: **ineficácia, exposição do denunciante** e **desvio de finalidade**.



Palácio Ducal (Veneza, 1340)

Denúncias secretas contra quem ocultar favores e serviços ou conspirar para esconder os verdadeiros rendimentos.

Evento de Risco: Ausência de regulamentação do tratamento de denúncias

Controles: Termo de Análise Prévia abordando indícios de materialidade, autoria, competência e compreensão e consensos processuais para apuração.

prof.brunoaffonso

Evento de Risco: Acesso imotivado ou ilegítimo ao conteúdo de denúncias

Controle:

O acesso às informações de denúncias deve ser **restrito** aos agentes com **necessidade de conhecer**, declarada por quem tenha competência para executar o processo apuratório, quando for **indispensável à análise dos fatos** narrados na denúncia.

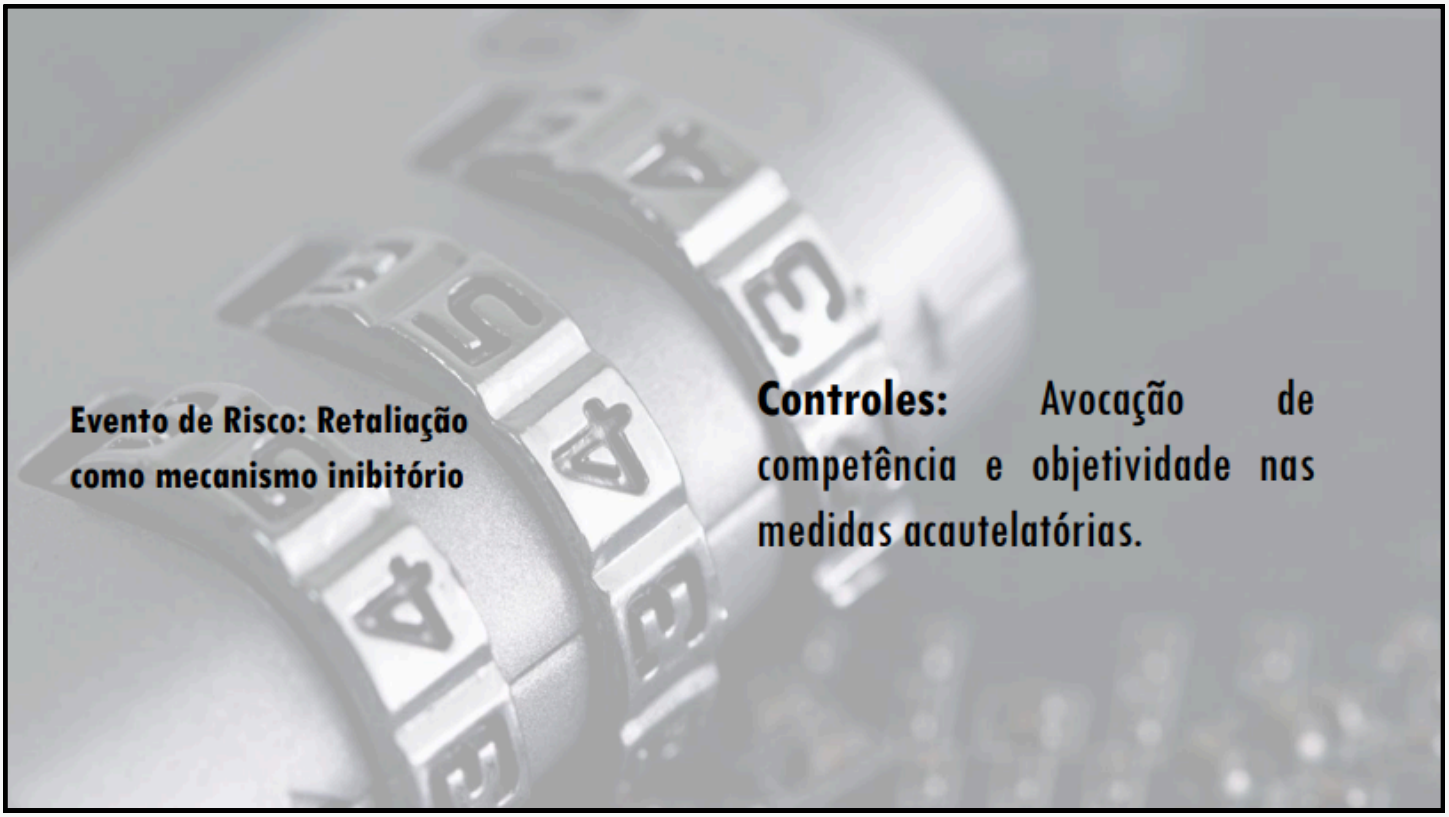
Evento de Risco: Exposição do denunciante

Controles: Supressão de ofício de elementos que permitam a associação da denúncia a alguém, inclusive na descrição do fato e em anexos (pseudonimização).

Supressão em fotos, vídeos ou áudios da **voz ou imagem** do denunciante.

Em **narrativas** que associem o denunciante a indivíduos, locais, tempos ou fatos específicos, produção de transcrição, versão tarjada, termo de gravação ou relato descritivo.

prof.brunoaffonso


Evento de Risco: Retaliação como mecanismo inibitório
Controles: Avocação de competência e objetividade nas medidas acautelatórias.


Evento de Risco: Evasão ou ineficácia pela ausência de protocolos especializados
prof.brunoaffonso


Evento de Risco: Denúncias vazias e utilização da denúncia como "arma" reputacional.
Controle:
Critérios objetivos e consistência na aferição dos elementos da denúncia.
prof.brunoaffonso


Evento de Risco: Vazamento de denúncias
Controle:
Gestão documental eficaz, com rastreabilidade de produção e visualização de documentos por todos os interessados, inclusive denunciantes (risco inerente)


Evento de Risco: Denúncias vazias e utilização da denúncia como "arma" reputacional.
Controle:
Critérios objetivos e consistência na aferição dos elementos da denúncia.
prof.brunoaffonso


Evento de Risco: Vazamento de denúncias
Controle:
Gestão documental eficaz, com rastreabilidade de produção e visualização de documentos por todos os interessados, inclusive denunciantes (risco inerente)





Um cadeado só abre quando todos os pinos se alinham.

Ciência do Julgamento e o "Salto para conclusões"

"já sei o que aconteceu" ou "isso é grave, precisa ser investigado"

Esse atalho pode gerar dois erros:

abrir cadeados que não se abrem (processar denúncias frágeis) ou

descartar cadeados que abririam (ignorar relatos consistentes).



O esforço de girar a chave sem todos os pinos só gera atrito, nunca resultado.

Competência

A competência é **prejudicial** a todos os outros requisitos.

"Se você não é competente para conhecer, não é competente para nada mais..."

Deve-se atentar ao pedido de consentimento, e caso ausente ou negativo, na **pseudonimização de ofício.**



Autoria

A autoria é a indicação expressa de quem é o responsável pela prática irregular, ou de indícios que permitam inferir a responsabilidade.

Na legislação aplicável às ouvidorias, é possível defender a flexibilização do requisito de indicação expressa da autoria.

Se os elementos forem suficientes para, em tese, possibilitar a identificação do agente durante a apuração, deve-se privilegiar o interesse público na apuração de irregularidades e na promoção da integridade institucional.

prof.brunoaffonso

Materialidade

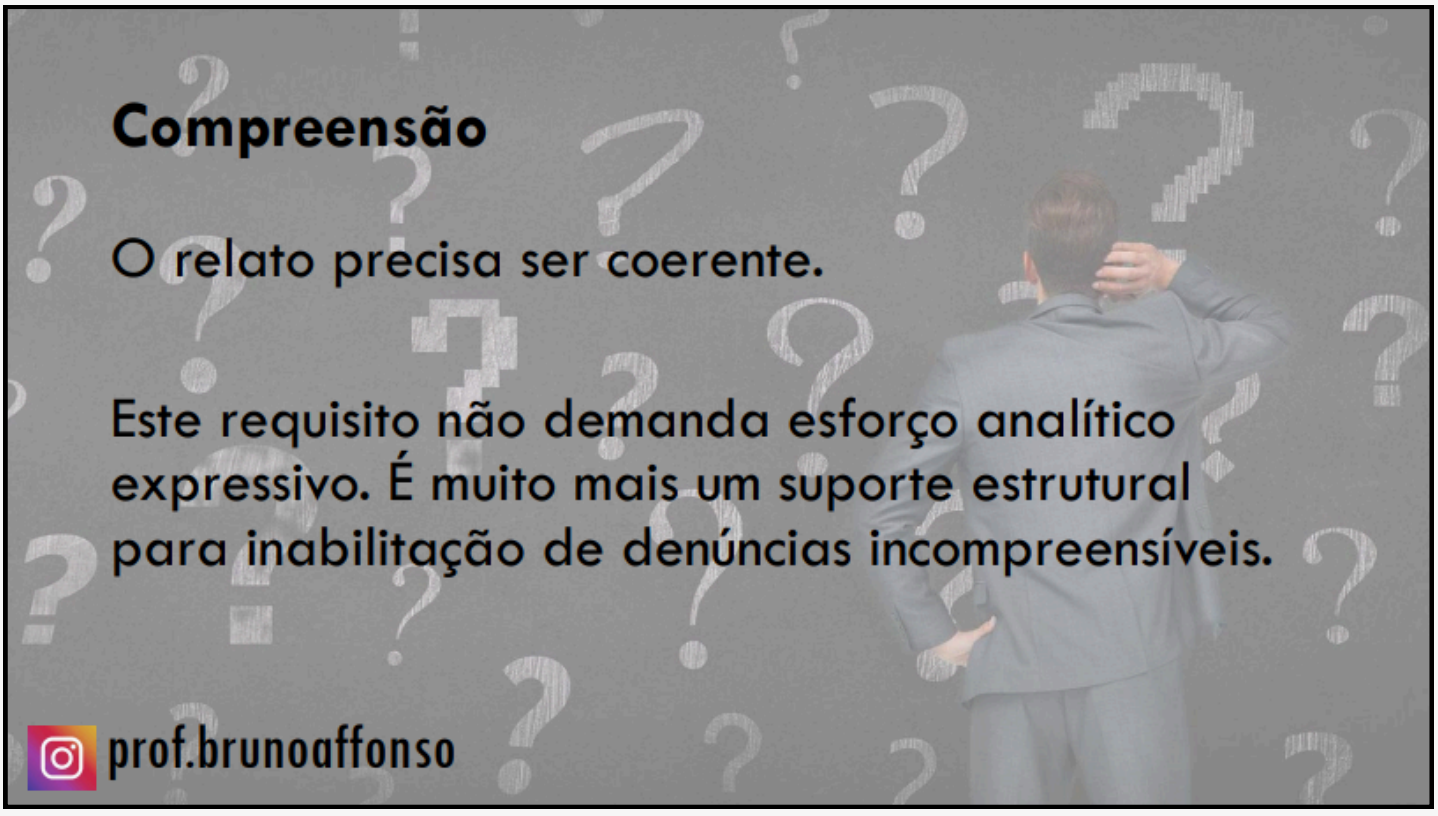
A **materialidade** de um fato é o **oposto da inexistência** de um fato.

Para caracterização da materialidade da denúncia (e não da hipotética infração), é necessário restar presente um conjunto de elementos e circunstâncias que evidenciem a **prática de um ato.**

Este ato não pode ser ordinário. Ele precisa ser irregular.

Irregularidade é um conceito jurídico abstrato...


Materialidade
É dever da Ouvidoria, na análise prévia, isolar a materialidade irregular do ato.
Na prática: qual é a desconformidade da conduta descrita no ato com o ordenamento jurídico?
prof.brunoaffonso


Compreensão
O relato precisa ser coerente.
Este requisito não demanda esforço analítico expressivo. É muito mais um suporte estrutural para inabilitação de denúncias incompreensíveis.
prof.brunoaffonso

Elementos extra normativos (ISO 37002)

Referências a denúncias anteriores, processos ou documentos conexos

Análise de anexos

Criticidade

Envolve fato tipificado como **crime** ou **infração administrativa**?

Envolve risco à saúde ou à segurança?

Envolve risco para os direitos humanos ou meio ambiente?

Envolve risco para as funções, serviços e/ou reputação da organização?

É necessária alguma medida de salvaguarda ao denunciante?

Envolve ocupante de agente público no exercício de CCE ou FCE a partir do nível 13?



Termo de Análise Prévia Sumário

Formalizado pela identificação, de plano, da ausência de requisitos (em especial a competência).

Fundamenta-se na economia processual e na fé pública do agente que declara.

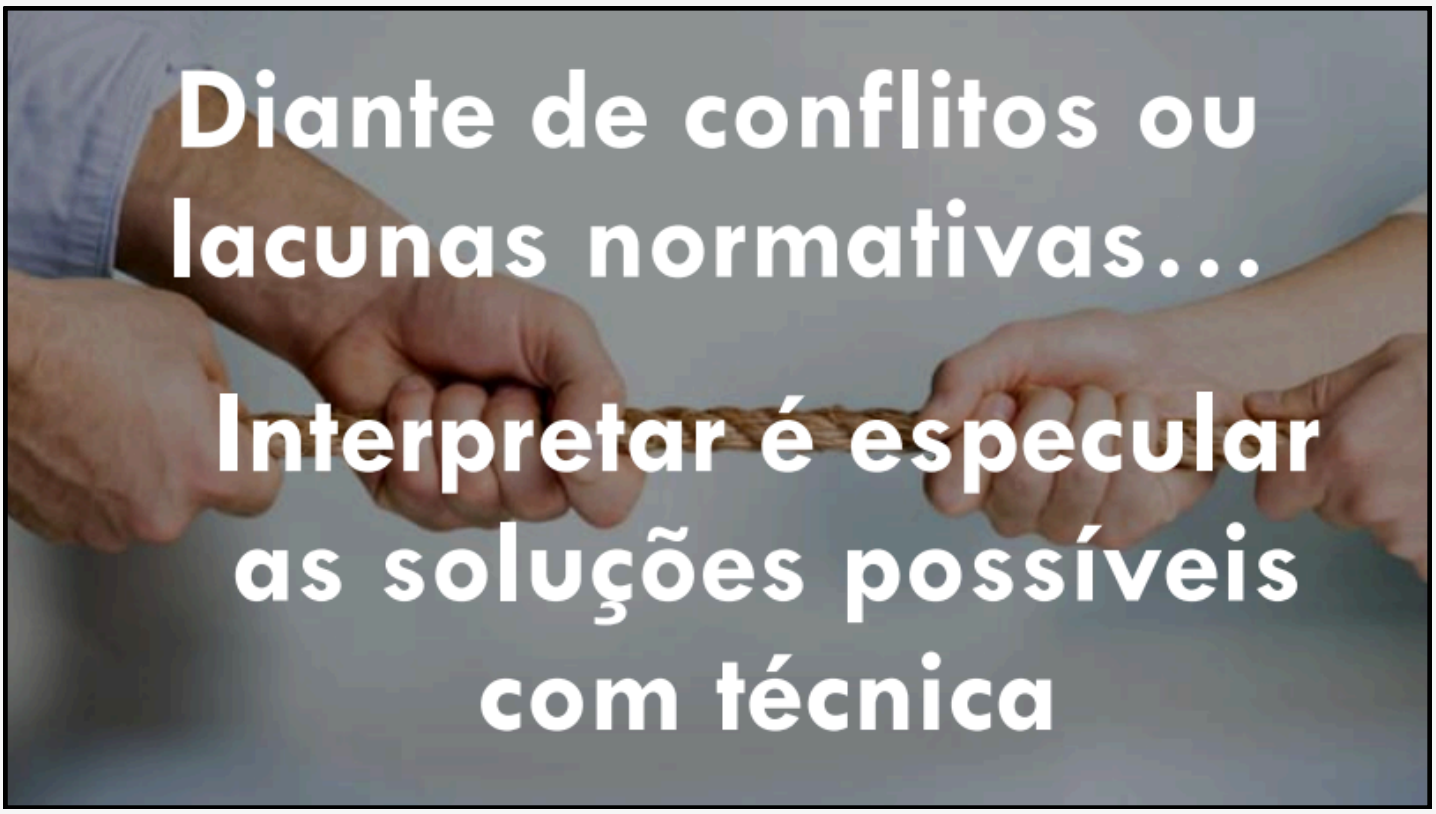
Termo de Análise Prévia Referencial

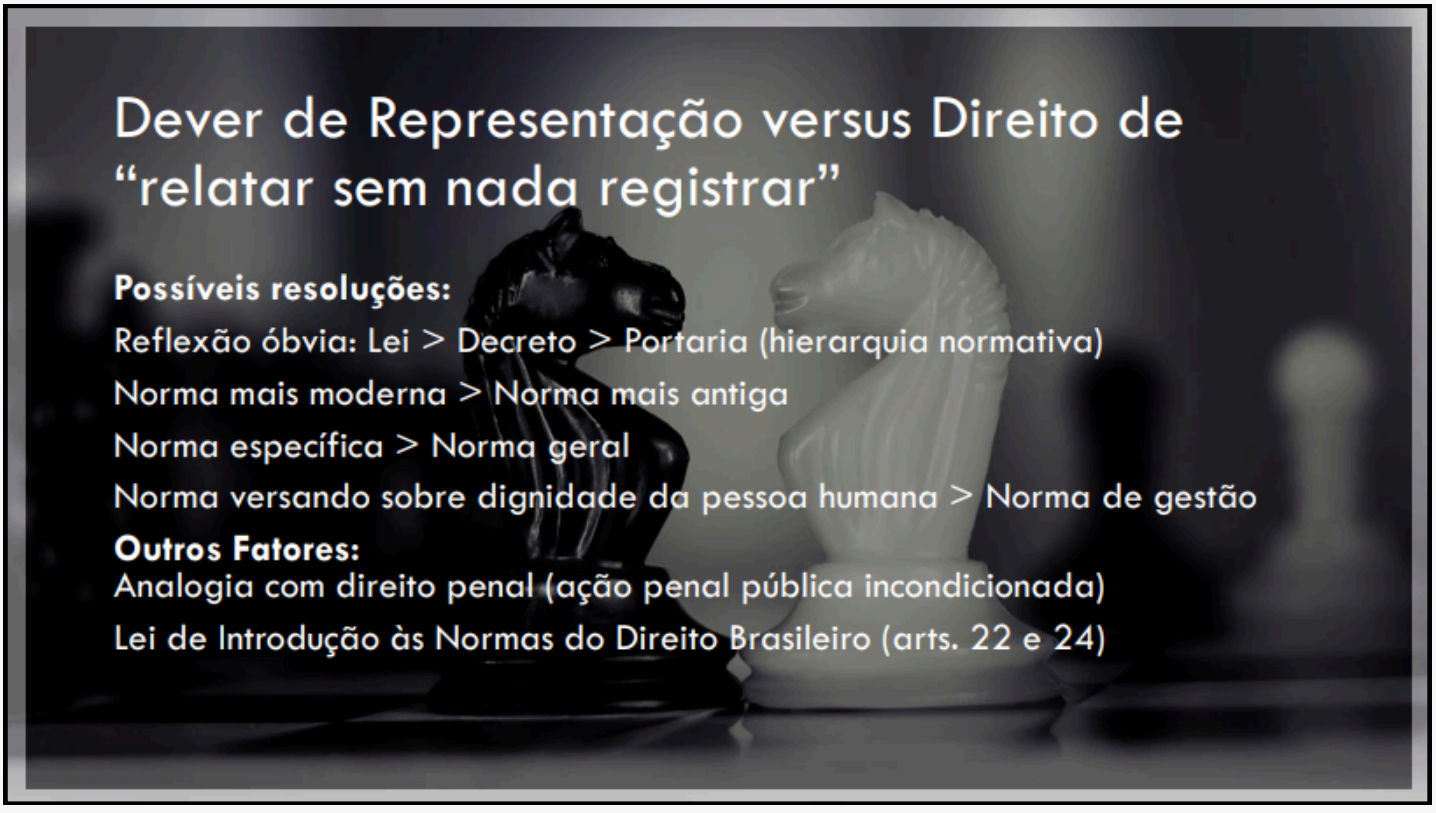
Analogia com o modelo da Advocacia-Geral da União.

Fundamentado na Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (orientação geral vigente à época + prática administrativa reiterada e de amplo conhecimento)

Enfrenta a competência e a compreensão, e confere presunção relativa de autoria e materialidade para fins de habilitação da denúncia.

Cabível em dois cenários: **demandas repetitivas** e demandas que exijam **atuação de área técnica para determinação da materialidade irregular/autoria** dos fatos.


Diante de conflitos ou lacunas normativas...
Interpretar é especular as soluções possíveis com técnica


Dever de Representação versus Direito de "relatar sem nada registrar"
Possíveis resoluções:
Reflexão óbvia: Lei > Decreto > Portaria (hierarquia normativa)
Norma mais moderna > Norma mais antiga
Norma específica > Norma geral
Norma versando sobre dignidade da pessoa humana > Norma de gestão
Outros Fatores:
Analogia com direito penal (ação penal pública incondicionada)
Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (arts. 22 e 24)


Formalização do acolhimento *versus* resguardo do "direito de relatar sem registrar"


Medidas acautelatórias *versus* requisitos mínimos de materialidade irregular e/ou desvio de finalidade
prof.brunoaffonso

Nossa memória cultural nos induz a associar denúncia com tragédia.

Cultura e prática retroalimentam-se contínua e permanentemente.

Ao mudarmos as práticas, a cultura silenciosamente vai se alterando...

A verdade de um só pode se sustentar se muitos forem livres para ouvi-la e alguns forem corajosos o suficiente para dizê-la."

Adaptado de Hannah Arendt, "Verdade e Política" (1967)

prof.brunoaffonso

10ª CONFERÊNCIA NACIONAL DOS CONSELHOS PROFISSIONAIS®

BRASÍLIA

22 A 25 DE SETEMBRO

OFICINA:

DADOS ABERTOS, TRANSPARÊNCIA ATIVA E PRESTAÇÃO DE CONTAS COM FOCO NO CIDADÃO.



PALESTRANTE:

TIAGO FONSECA

Tópicos de Destaque:

- Dados mínimos para demonstrar atuação e resultados;
- Boas práticas de transparência ativa;
- Linguagem simples na comunicação institucional;
- Uso de dados para fortalecer confiança e controle social.

Dados abertos, transparência ativa e prestação de contas com foco no cidadão

Tiago Fonseca Medeiros
Auditor Federal de Controle Externo
Tribunal de Contas da União

Setembro/2026

Constituição Federal de 1988

- Art. 73. O Tribunal de Contas da União, integrado por **nove Ministros**, tem sede no Distrito Federal, quadro próprio de pessoal e jurisdição em todo o território nacional (..)
- Art. 71. O controle externo, a cargo do Congresso Nacional, será exercido com o auxílio do Tribunal de Contas da União, ao qual compete:





Constituição Federal de 1988

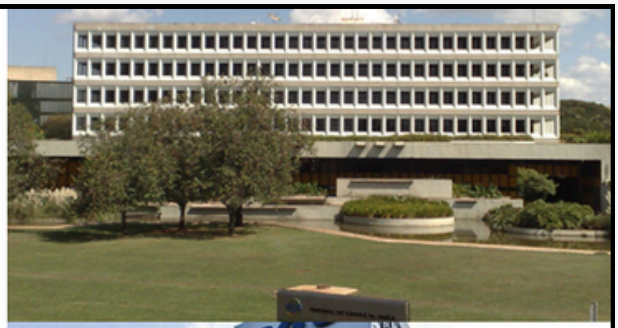
- Art. 70. A fiscalização contábil, financeira, orçamentária, operacional e patrimonial da União e das entidades da administração direta e indireta, quanto à legalidade, legitimidade, economicidade, aplicação das subvenções e renúncia de receitas, será exercida pelo Congresso Nacional, **mediante controle externo**, e pelo sistema de controle interno de cada Poder.





• Controle Externo

- É exercido por um ente que não integra a mesma estrutura organizacional do órgão fiscalizado
- No Brasil, o principal responsável pelo controle externo é o Tribunal de Contas da União (TCU)



• Controle Interno

- É exercido por órgão pertencente à mesma estrutura da unidade controlada
- A Controladoria-Geral da União (CGU) é órgão especializado que exerce controle interno no âmbito de todos os órgãos e entidades administrativas pertencentes ao **Poder Executivo Federal**



Constituição Federal de 1988

- Art. 71. O controle externo, a cargo do Congresso Nacional, será exercido com o auxílio do Tribunal de Contas da União, ao qual compete:
  - II - julgar as **contas** dos administradores e demais responsáveis por dinheiros, bens e valores públicos da administração direta e indireta ( )





Constituição Federal de 1988

- Art. 70 Parágrafo único:
  - **Prestará contas** qualquer pessoa física ou jurídica, pública ou privada, que utilize, arrecade, guarde, gerencie ou administre dinheiros, bens e valores públicos ou pelos quais a União responda, ou que, em nome desta, assuma obrigações de natureza pecuniária.





CFPs são Autarquias Federais

Sujeitos à prestação de contas ao TCU

Supremo Tribunal Federal

COORD. DE ANÁLISE DE JURISPRUDÊNCIA
D.J. 04.12.98
EMENTÁRIO Nº 1 9 3 4 - 0 1

06/08/98 106 TRIBUNAL PLENO

MANDADO DE SEGURANÇA N. 22.643-9 SANTA CATARINA

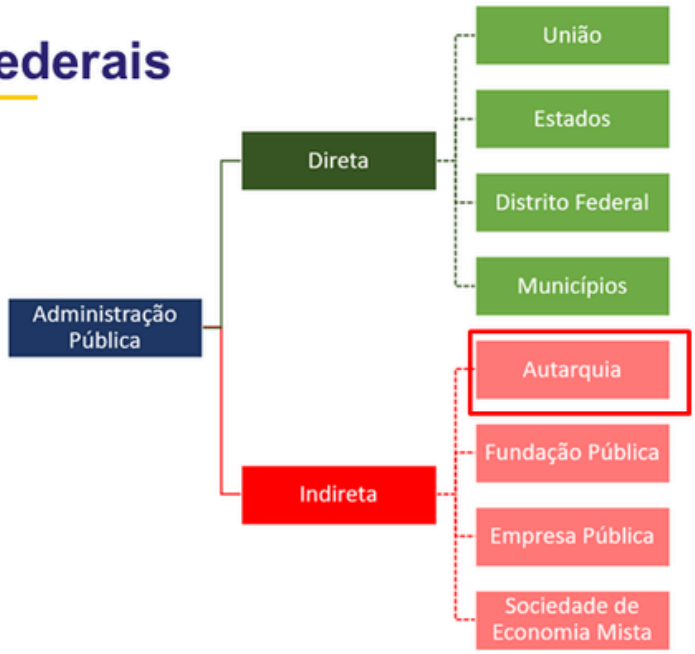
RELATOR : MIN. MOREIRA ALVES
IMPETRANTE: CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DE SANTA CATARINA - CREMESC E OUTRO
ADVOGADO: IRINEU RAMOS FILHO E OUTRO
IMPETRADO: TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO

EMENTA: Mandado de segurança.
- Os Conselhos Regionais de Medicina, como sucede com o Conselho Federal, são autarquias federais sujeitas à prestação de contas ao Tribunal de Contas da União por força do disposto no inciso II do artigo 71 da atual Constituição.
- Improcedência das alegações de ilegalidade quanto à imposição, pelo TCU, de multa e de afastamento temporário do exercício da Presidência ao Presidente do Conselho Regional de Medicina em causa.
Mandado de segurança indeferido.

CFPs são Autarquias Federais

Art. 71. O controle externo, a cargo do Congresso Nacional, será exercido com o auxílio do Tribunal de Contas da União, ao qual compete:

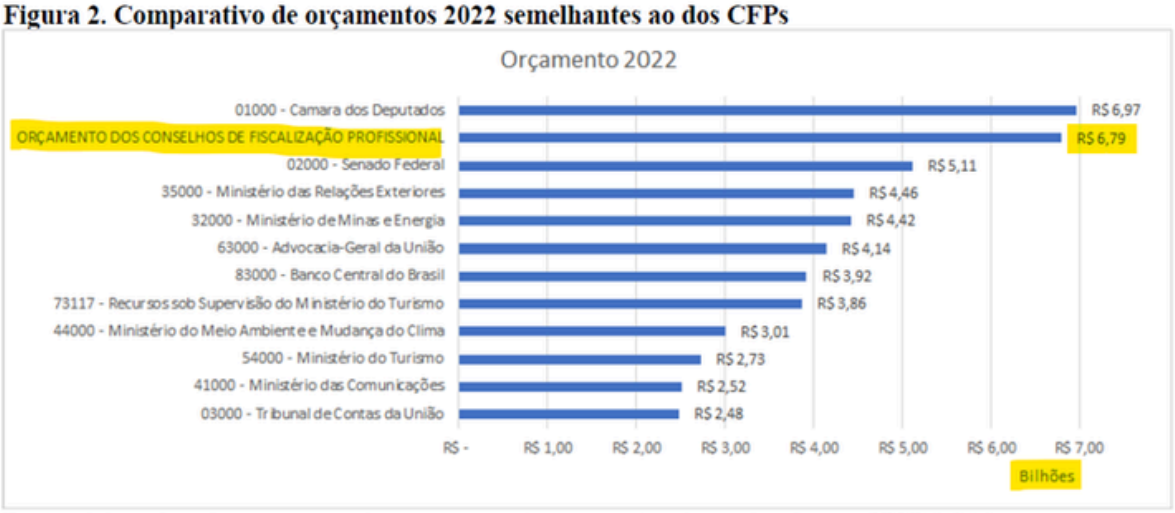
1. II - **julgar** as contas dos administradores e demais responsáveis por dinheiros, bens e valores públicos da administração direta e **indireta** (..)



Acórdão 1648/2024 – Auditoria de Transparência

- Em 2021: R$ 5,5 bi
- Em 2022: R$ 6,7 bi (+23%)
- Em 2025*: R$ 7,72 bi (INPC)

Figura 2. Comparativo de orçamentos 2022 semelhantes ao dos CFPs

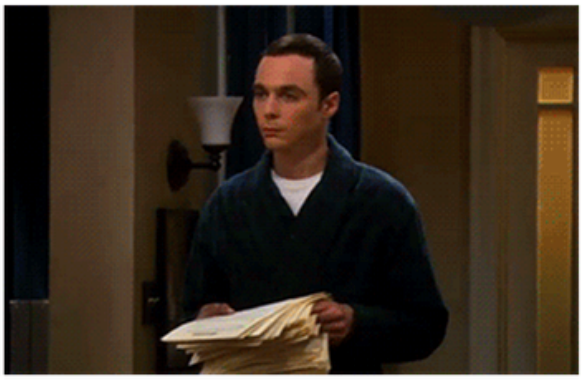


Fonte: elaborado pela equipe, com base nas respostas ao questionário aplicado e no SIOP (2022).



Diconp

1. Diretoria com o maior número de jurisdicionados do TCU
   - +30 Sistemas profissionais, com +550 conselhos
2. Alto volume de processos
   - Denúncias e Representações;
   - E, mais recentemente, cautelares
3. Poucos Servidores
   - Atualmente 7





Problema
Como Fiscalizar
Mais de 550 CFPs ?



Estratégias da Diconp

1. Unicidade do Sistema
   - 18 das 30 Leis falam em autarquia única
   - Outras 12 falam da supervisão do Federal
2. Fiscalização Primária do Conselho Federal
   - Auditorias Internas
3. Automatização por meio de Dados Abertos nas Prestações de Contas



Unicidade do Sistema

Conselho	Lei de criação	Uma única Autarquia (CF + CRs)
Administração	Lei 4.769/1965	art. 6º
Arquitetura e Urbanismo	Lei 12.378/2010	não menciona
Biblioteconomia	Lei 4.084/1962	não menciona
Biologia	Lei 6.684/1979	art. 6º
Biomedicina	Lei 6.684/1979 Lei 7.017/1982	art. 6º não menciona
Contabilidade	Decreto-Lei 9.295/1946	não menciona
Corretores de Imóveis	Lei 6.530/1978	art. 5º
Economia	Lei 1.411/1951 Lei 6.537/1978	não menciona não menciona
Economistas Domésticos	Lei 8.042/1990	art. 5º
Educação Física	Lei 9.696/1998	não menciona
Enfermagem	Lei 5.905/1973	art. 1º
Engenharia e Agronomia	Decreto 23.569/1933 Lei 5.194/1966	não menciona não menciona
Estatística	Lei 4.739/1965 Decreto 62.497/1968	não menciona art. 16
Farmácia	Lei 3.820/1960	não menciona
Fisioterapia e TO	Lei 6.316/1975	art. 1º
Fonoaudiologia	Lei 6.965/1981	art. 6º
Medicina	Lei 3.268/1957	art. 1º
Medicina Veterinária	Lei 5.517/1968 Decreto 64.704/1969	art. 10 art. 12
Museologia	Lei 7.287/1984 Decreto 91.775/1985	não menciona art. 6º
Músicos	Lei 3.857/1960	não menciona
Nutricionistas	Lei 6.583/1978	art. 2º
Odontologia	Lei 4.324/1964 Decreto 68.704/1971	art. 2º art. 2º
Relações Públicas	Decreto-Lei 860/1969	art. 1º
Psicologia	Lei 5.766/1971 Decreto 79.822/1979	art. 1º art. 2º
Química	Lei 2.800/1956	não menciona
Representantes Comerciais	Lei 4.886/1965	não menciona
Serviço Social	Lei 8.662/1993	art. 7º
Técnicos em Radiologia	Lei 7.394/1985 Decreto 92.790/1986	não menciona art. 12
Técnicos Agrícolas	Lei 13.639/2018	não menciona
Técnicos Industriais	Lei 13.639/2018	não menciona

Conselho	Lei de criação	Subordinação do regional em relação ao federal
Arquitetura e Urbanismo	Lei 12.378/2010	Art. 28. Compete ao CAU/BR: V - homologar os regimentos internos e as prestações de contas dos CAUs;
Biblioteconomia	Lei 4.084/1962	Art 31. Os presidentes dos Conselhos Federal e Regionais de Biblioteconomia prestarão anualmente suas contas perante o Tribunal de Contas da União. § 2º A prestação de contas dos presidentes dos Conselhos Regionais de Biblioteconomia, será feita ao referido Tribunal por intermédio do Conselho Federal de Biblioteconomia.
Contabilidade	Decreto-Lei 9.295/1946	Art. 3º Terá sua sede no Distrito Federal o Conselho Federal de Contabilidade, ao qual ficam subordinado os Conselhos Regionais.
Economia	Lei 1.411/1951 Lei 6.537/1978	Art 7º O C.F.E.P., com sede no Distrito Federal, terá as seguintes atribuições: e) examinar e aprovar os regimentos internos dos C.R.E.P. e modificar o que se tornar necessário, a fim de manter a respectiva unidade de ação;
Educação Física	Lei 9.696/1998	Art. 5º-A. Compete ao Confef: V - em relação aos Crefs: d) examinar a sua prestação de contas;
Engenharia e Agronomia	Decreto 23.569/1933 Lei 5.194/1966	Art. 19. Terá sua sede no Distrito Federal o Conselho Federal de Engenharia e Arquitetura, ao qual ficam subordinados os Conselhos Regionais
Farmácia	Lei 3.820/1960	Art. 2º - O Conselho Federal de Farmácia é o órgão supremo dos Conselhos Regionais, com jurisdição em todo o território nacional e sede no Distrito Federal.
Músicos	Lei 3.857/1960	Art. 5º São atribuições do Conselho Federal: I) preparar a prestação de contas a ser encaminhada ao Tribunal de Contas.
Química	Lei 2.800/1956	Art 34. Os presidentes dos Conselhos Federal e Regionais de Química prestarão anualmente suas contas perante o Tribunal de Contas da União. § 2º A prestação de contas dos presidentes dos Conselhos Regionais de Química será feita ao referido Tribunal por intermédio do Conselho Federal de Química.
Representantes Comerciais	Lei 4.886/1965	Art . 25. Os Conselhos Regionais prestarão contas até o último dia do mês de fevereiro de cada ano ao Conselho Federal.
Técnicos Agrícolas	Lei 13.639/2018	Art. 8º Compete aos conselhos federais: V – homologar os regimentos internos e as prestações de contas dos conselhos regionais;
Técnicos Industriais	Lei 13.639/2018	Art. 8º Compete aos conselhos federais: V – homologar os regimentos internos e as prestações de contas dos conselhos regionais;

Acórdão 1925/2019

AUDITORIA INTERNA

9.4. **DETERMINAR** aos conselhos federais de fiscalização profissional que, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias:

9.4.2 avaliem o modelo de estruturação da **UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA** de seu **SISTEMA**, conforme determinam o art. 24 da **Lei 10.180/2001** e o art. 14, parágrafo único, do **Decreto 3.591/2000**;

Acórdão 1925/2019

AUDITORIA INTERNA

9.4. **DETERMINAR** aos conselhos federais de fiscalização profissional que, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias:

9.4.2 avaliem o modelo de estruturação da **UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA** de seu **SISTEMA**, conforme determinam o art. 24 da **Lei 10.180/2001** e o art. 14, parágrafo único, do **Decreto 3.591/2000**;

Acórdãos Fiscalização Primária do Federal

ACÓRDÃO Nº 2548/2024 - TCU – Plenário

c) encaminhar cópia das peças não sigilosas dos autos ao **Conselho Federal de Educação Física (Confef)**, para ciência e **exercício da sua função fiscalizatória primária** sobre o **Conselho Regional de Educação Física 9ª Região/PR** (Cref9-PR), com vistas à apuração das possíveis irregularidades noticiadas nesta denúncia, informando-o de que os registros sintéticos das providências adotadas devem ser publicados na seção "Transparência e prestação de contas" de seus sítios oficiais;

Acórdãos Fiscalização Primária do Federal

ACÓRDÃO Nº 2353/2025 - TCU - Plenário

b) encaminhar cópia destes autos ao **CFN** para, **no exercício da sua função fiscalizatória primária**, proceder à apuração das irregularidades listadas abaixo **no âmbito do CRN-3**, devendo as medidas adotadas ser comunicadas a este Tribunal em até 180 dias após a ciência do acórdão e seus registros sintéticos ser publicados na seção “Transparência e Prestação de Contas” de seu sítio oficial:

Acórdãos Fiscalização Primária do Federal

ACÓRDÃO Nº 1811/2025 - TCU – Plenário

considerando que a jurisprudência consolidada deste Tribunal, consubstanciada no Acórdão 2.542/2015-Plenário, do Ministro Marcos Bemquerer, bem como nos Acórdãos 9.629/2017, 6.323/2018 e 16.639/2021 – todos da 1ª Câmara –, estabelece que **cabe aos conselhos federais exercer o controle sobre os respectivos conselhos regionais, inclusive para fins de apuração de indícios de irregularidade e eventual instauração de tomada de contas especial**, sendo recomendável, portanto, o encaminhamento dos autos ao COFECI para que adote as medidas cabíveis no âmbito de sua competência legal;

(..)

1.8.1 Encaminhar cópia dos autos ao Conselho Federal de Corretores de Imóveis (COFECI), ressalvadas as peças sigilosas, incluindo desta decisão, para que o referido órgão, no exercício de sua competência de fiscalização primária, analise as questões levantadas neste processo e adote as providências cabíveis quanto às possíveis irregularidades na concessão de reembolsos de transporte no âmbito do Conselho Regional de Corretores de Imóveis da 2ª Região – CRECI/SP.

Estratégias da Diconp

1. Unicidade do Sistema
   - 18 das 30 Leis falam em autarquia única
   - Outras 12 falam da supervisão do Federal
2. Fiscalização Primária do Conselho Federal
   - Auditorias Internas
3. Automatização por meio de Dados Abertos nas Prestações de Contas



Dados Abertos?

Lei de Acesso à Informação - Lei nº 12.527/**2011** (LAI)

- Art. 8º É dever dos órgãos e entidades públicas promover, **independentemente de requerimentos**, a divulgação em local de fácil acesso, no âmbito de suas competências, de **informações de interesse coletivo ou geral por eles produzidas ou custodiadas.**
- III - possibilitar o acesso automatizado por sistemas externos em **formatos abertos, estruturados e legíveis por máquina;**



Ok, mas por que essa obsessão por dados abertos?



CFPs possuem algumas "dores" crônicas..



Processos típicos na Diconp

- Ausência de Transparência
- Denúncias sobre indenizações (Diárias, Jetons e Auxílio Representação)

Assunto: Descumprimento da Lei de Acesso à Informação e omissão administrativa
Relator: Augusto Nardes

Assunto: Descumprimento do Acórdão 1925/2019 na concessão de diárias; burla a concurso público; renúncia de receita pública; irregularidades em processos licitatórios; inobservância aos princípios do processo eleitoral; ausência de divulgação da remuneração dos empregados, de controle da jornada de trabalho, de controle de cargos efetivos para atividades permanentes e finalísticas e de mecanismos de governança; descumprimento de provimento de cargos comissionados por empregados efetivos
Relator: Marcos Bemquerer

Prioridade do processo	Função de governo	Tema do processo
• Interesse do CN EDITAR	INCLUIR	INCLUIR

Assunto: Solicita apuração de irregularidades na arrecadação de receitas e realização de despesas do conselho, incluindo pagamento de diárias e passagens a conselheiros titulares, suplentes, servidores, terceirizados e outros, e a celebração de contratos de soluções tecnológicos em 2018, 2019, 2020 e 2021
Relator: Aroldo Cedraz

Fator Histórico na Diconp - Transparência

- **Auditoria** Cumprimento da LAI (Acórdão 96/2016)
  - Sites dos CFPs não contêm as informações exigidas pela LAI
- **Levantamento** Conhecimento Sistêmico 2022 (TC 014.349/2022-1 – Acórdão 395/2023)
  - Arrecadação 2021: R$ 5,5 bilhões
  - 11% do gasto com Fiscalização
  - 98% dos conselhos ainda não publicam todas as informações requeridas pela legislação
- **Auditoria** em Transparência e Dados Abertos 2023 (TC 006.251/2023-4 – Acórdão 1648/2024)
  - Arrecadação 2022: R$ 6,7 bilhões
  - Metade dos CFP ainda não publica informações em padrão aberto



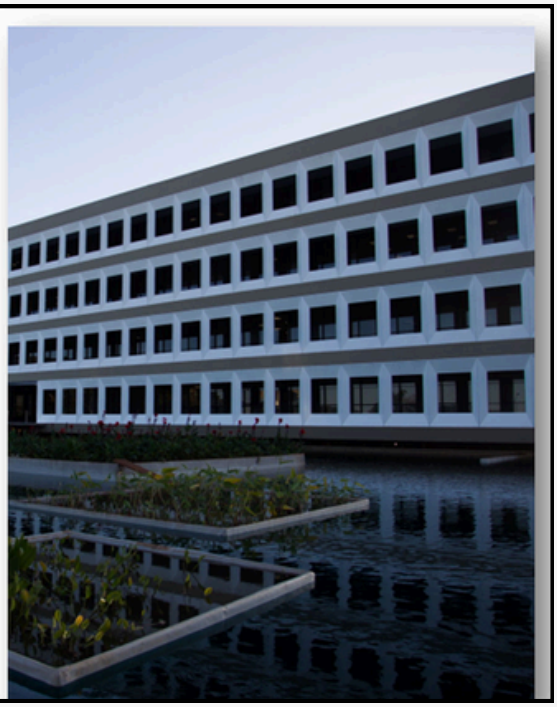
Prestação de Contas + Dados Abertos



Melhor Fiscalização e Melhor Transparência

Lei Nº 8.443/1992 – Lei Orgânica do TCU

- Art. 1° Ao Tribunal de Contas da União, órgão de controle externo, compete, nos termos da Constituição Federal e na forma estabelecida nesta Lei:
  - I - julgar as contas dos administradores e demais responsáveis por dinheiros, bens e valores públicos das unidades dos poderes da União e das entidades da administração indireta
- Art. 7° As contas dos administradores e responsáveis a que se refere o artigo anterior serão anualmente submetidas a julgamento do Tribunal, sob forma de tomada ou prestação de contas, organizadas de acordo com normas estabelecidas em instrução normativa.
  - Parágrafo único. Nas tomadas ou prestações de contas devem ser incluídos todos os recursos, orçamentários e extra-orçamentários (..)



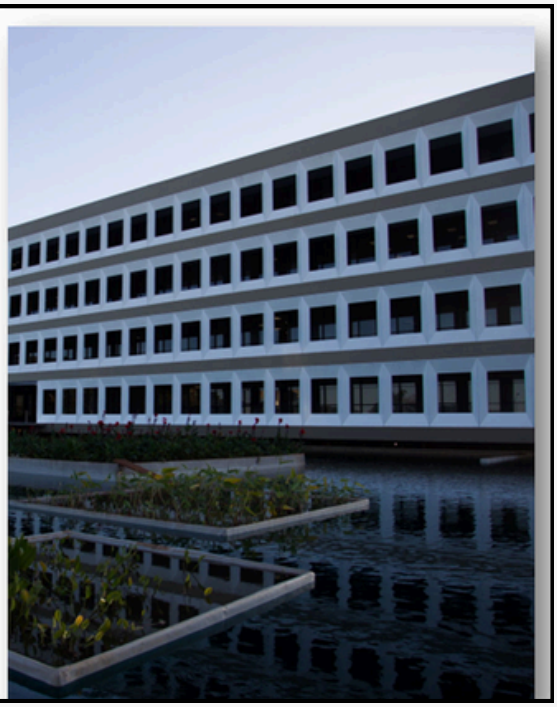
Lei Nº 8.443/1992 – Lei Orgânica do TCU

- Art. 9° Integrarão a tomada ou prestação de contas, inclusive a tomada de contas especial, dentre outros elementos estabelecidos no Regimento Interno, os seguintes:
  - I - relatório de gestão;
  - II - relatório do tomador de contas, quando couber;
  - III - relatório e certificado de auditoria, com o parecer do dirigente do órgão de controle interno, que consignará qualquer irregularidade ou ilegalidade constatada, indicando as medidas adotadas para corrigir as faltas encontradas;
  - IV - pronunciamento do Ministro de Estado supervisor da área ou da autoridade de nível hierárquico equivalente, na forma do art. 52 desta Lei.



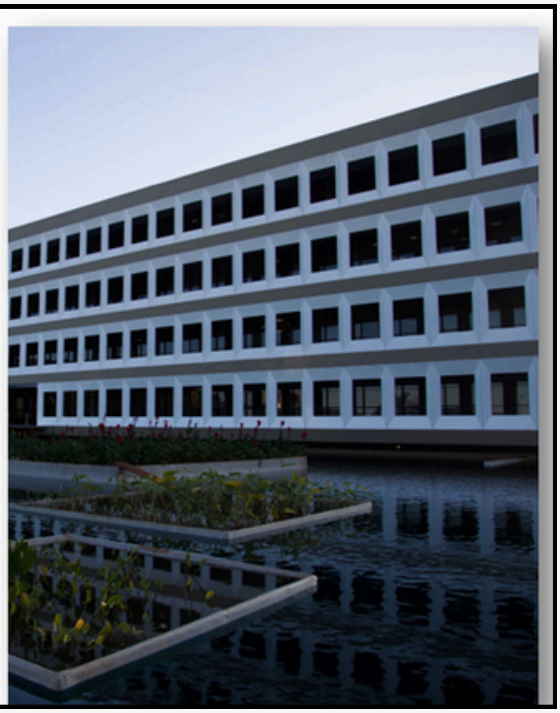
Lei Nº 8.443/1992 – Lei Orgânica do TCU

- Art. 16. As contas serão julgadas:
  - I - **regulares**, quando expressarem, de forma clara e objetiva, a exatidão dos demonstrativos contábeis, a legalidade, a legitimidade e a economicidade dos atos de gestão do responsável;
  - II - **regulares com ressalva**, quando evidenciarem impropriedade ou qualquer outra falta de natureza formal de que não resulte dano ao Erário;
  - III - **irregulares**, quando comprovada qualquer das seguintes ocorrências:



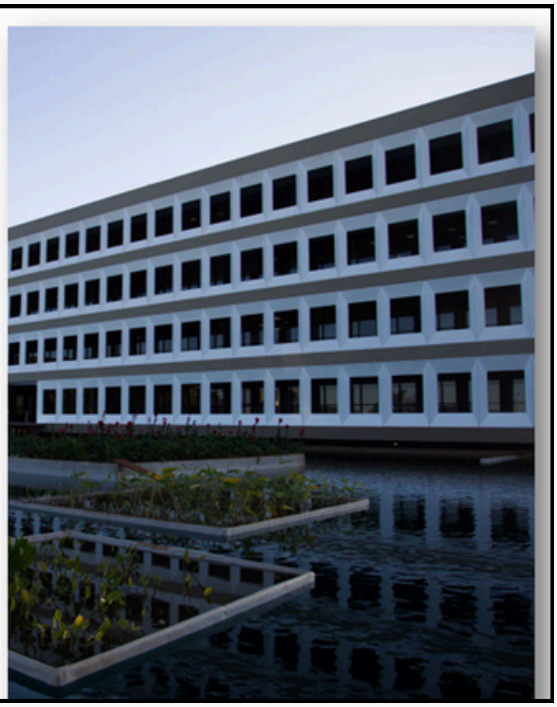
Lei Nº 8.443/1992 – Lei Orgânica do TCU

- Art. 16. As contas serão julgadas:
  - III - **irregulares**, quando comprovada qualquer das seguintes ocorrências:
    - a) omissão no dever de prestar contas;
    - b) prática de ato de gestão ilegal, ilegítimo, antieconômico, ou infração à norma legal ou regulamentar de natureza contábil, financeira, orçamentária, operacional ou patrimonial;
    - c) dano ao Erário decorrente de ato de gestão ilegítimo ao antieconômico;
    - d) desfalque ou desvio de dinheiros, bens ou valores públicos.



Lei Nº 8.443/1992 – Lei Orgânica do TCU

- Art. 12. Verificada irregularidade nas contas, o Relator ou o Tribunal:
  - I - definirá a responsabilidade individual ou solidária pelo ato de gestão inquinado;
  - II - se houver débito, ordenará a citação do responsável para, no prazo estabelecido no Regimento Interno, apresentar defesa ou recolher a quantia devida;
  - III - se não houver débito, determinará a audiência do responsável para, no prazo estabelecido no Regimento Interno, apresentar razões de justificativa;
  - IV - adotará outras medidas cabíveis.



Prestação de Contas

- **IN TCU 84/2020**
  - Estabelece normas para a tomada e prestação de contas dos administradores e responsáveis da administração pública (..)
- **DN TCU 198/2022**
  - Estabelece normas complementares para a prestação de contas (..)
- **DN 216/2025**
  - Estabelece normas complementares para elaboração da prestação de contas das Unidades Prestadoras de Contas (UPC) do segmento dos Conselhos de Fiscalização Profissional (CFP) (..)



IN TCU nº 84/2020

- Art. 1º Esta instrução normativa estabelece normas para a organização e a apresentação das contas dos administradores e responsáveis da administração pública federal e para o julgamento realizado pelo Tribunal de Contas da União (TCU), nos termos do art. 7º da Lei 8.443, de 16 de julho de 1992.
  - § 1º Prestação de contas é o instrumento de gestão pública mediante o qual os administradores (..) apresentam e divulgam informações e análises quantitativas e qualitativas dos resultados da gestão orçamentária, financeira, operacional e patrimonial do exercício, com vistas ao controle social e ao controle institucional previsto nos artigos 70, 71 e 74 da Constituição Federal.
- Art. 3º A prestação de contas tem como finalidade demonstrar a boa e regular aplicação dos recursos públicos federais (..)



IN TCU nº 84/2020

- Art. 8º Integram a prestação de contas das UPC:
  - I - informações sobre:
    - a) os objetivos, as metas, os indicadores de desempenho, resultados por eles alcançados (..)
    - b) o valor público em termos de produtos e resultados gerados (..)
    - d) a estrutura organizacional, competências, legislação aplicável, principais cargos e seus ocupantes (..)
    - e) os programas, projetos, ações, obras e atividades (..) ;
    - f) os repasses ou as transferências de recursos financeiros;



IN TCU nº 84/2020

- Art. 8º Integram a prestação de contas das UPC:
  - I - informações sobre:
    - g) a execução orçamentária e financeira detalhada;
    - h) as licitações realizadas e em andamento (..)
    - i) a remuneração e o subsídio recebidos por ocupante de cargo (..)
  - II- as demonstrações contábeis exigidas pelas normas aplicáveis (..)
  - III - o relatório de gestão (..)
  - IV - rol de responsáveis.
- § 4º O relatório de gestão deverá ser publicado até 31 de março (..)



DN TCU nº 198/2022

- Art. 6º As informações dispostas no inciso I do art. 8º da IN-TCU n° 84, de 2020 (..) deverão ser atualizadas com a periodicidade definida a seguir:
- I - as informações de que tratam as alíneas "a" a "e" serão divulgadas em até trinta dias após o final do primeiro trimestre de cada exercício, e atualizadas em até trinta dias após o encerramento de cada trimestre civil ou sempre que ocorrerem mudanças relevantes nas informações; e
- II - as informações de que tratam as alíneas "f" a "j" deverão ser atualizadas em tempo real ou no momento de ocorrência dos eventos, conforme estabelecido no inciso II do art. 48 da Lei Complementar nº 101, de 2000, e no inciso VI do § 3º do art. 8° da Lei n° 12.527, de 18 de novembro de 2011.



Decisão Normativa Nº 216/2025

DECISÕES NORMATIVAS

DECISÃO NORMATIVA - TCU Nº 216, DE 26 DE MARÇO DE 2025

Estabelece normas complementares para elaboração da prestação de contas das Unidades Prestadoras de Contas (UPC) do segmento dos Conselhos de Fiscalização Profissional (CFP), nos termos do § 2º do art. 5º da Instrução Normativa-TCU 84, de 22 de abril de 2020.

O TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO - TCU, no uso de suas atribuições constitucionais, legais e regimentais,

Decisão Normativa Nº 216/2025

CAPÍTULO II
DO RELATÓRIO DE GESTÃO

Art. 3º Os conselhos federais de fiscalização profissional devem incluir, em capítulo próprio de seus relatórios de gestão, informações agregadas abrangendo todos os conselhos regionais integrantes de seu sistema profissional, de modo a evidenciar suas contribuições para a consecução dos objetivos do sistema e demonstrar a boa e regular aplicação dos recursos auferidos, contemplando:

I - número de profissionais e empresas com registro ativo;

II - número total de fiscalizações realizadas, indicando o quantitativo daquelas decorrentes de planos de fiscalização e de denúncias;

III - valor efetivamente gasto com atividades de fiscalização do exercício profissional e resultados obtidos;

IV - número total de profissionais fiscalizados, indicando o quantitativo de pessoas físicas e pessoas jurídicas, se for o caso;

V - número total de autos de infração;

VI - número total de denúncias (ou notificações semelhantes) recebidas;

VII - número de processos instaurados e julgados, consolidando as sanções aplicadas (censuras, advertências, multas, suspensões e cancelamentos de registro, entre outras);

VIII - indicadores, estatísticas e resultados das ações e dos projetos realizados.

Decisão Normativa Nº 216/2025

Art. 4º Os conselhos federais e os conselhos regionais deverão publicar os respectivos relatórios de gestão em seus sítios oficiais, de acordo com o previsto no art. 8º da Instrução Normativa-TCU 84, de 2020, nos seguintes prazos:

I - os conselhos regionais publicarão seus relatórios de gestão em seus sítios eletrônicos oficiais até 31 de março do exercício seguinte;

II - os conselhos federais publicarão seus relatórios de gestão, incluindo o capítulo a que se refere o art. 3º, até 31 de maio do exercício seguinte.

§ 1º Eventuais prorrogações de prazo para publicação dos relatórios de gestão dos conselhos regionais poderão ser solicitadas diretamente ao conselho federal respectivo, desde que não prejudiquem a publicação do relatório de gestão deste último até a data-limite estabelecida no inciso II;

§ 2º Fica delegada competência à Secretaria-Geral de Controle Externo (Segecex) para conceder prorrogações de prazo para publicação do relatório previsto no inciso II, em caráter excepcional, mediante solicitação fundamentada do presidente de conselho federal de fiscalização profissional.

Decisão Normativa Nº 216/2025

CAPÍTULO III
DA DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÕES DE TRANSPARÊNCIA E PRESTAÇÃO DE CONTAS POR MEIO DE DADOS ABERTOS

Art. 5º Integrará a prestação de contas dos conselhos de fiscalização profissional a publicação de quadros de informação em arquivos eletrônicos estruturados no formato aberto, não proprietário e legível por máquina, no sítio oficial da UPC na internet.

§ 1º Compete à Segecex, por meio de portaria, definir o conteúdo e o detalhamento dos quadros de informação que serão requeridos, o formato dos arquivos eletrônicos estruturados, da API (Inteface de Programação de Aplicativos) e a periodicidade da publicação das informações;

Decisão Normativa Nº 216/2025

§ 2º É de responsabilidade dos conselhos regionais a publicação dos citados quadros de informação em seus sítios na internet, cabendo ao respectivo conselho federal supervisionar a disponibilização e verificar a tempestividade, a qualidade e a integridade da publicação;

§ 3º Os arquivos relativos aos quadros de informação referidos no **caput** deverão possuir funcionalidade que permita o **download** completo dos dados e estar disponíveis para captura livre, por meios automatizados ou não.

Art. 6º Os arquivos a que se refere o artigo anterior devem permanecer ininterruptamente publicados e disponíveis nos sítios oficiais dos conselhos de fiscalização profissional pelo prazo mínimo de cinco anos, contados do encerramento do exercício financeiro, conforme o art. 34 da IN-TCU 84/2020.

Portaria Segecex Nº 10 de 2025

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO

BTCU Especial

Boletim do Tribunal de Contas da União

Diário Eletrônico

Ano 44 | nº 21 | Sexta-feira, 04/07/2025

PORTARIA-SEGECEX Nº 10, DE 3 DE JULHO DE 2025

Aprova orientações para complementar a prestação de contas dos conselhos profissionais por meio da publicação de dados abertos.

Portaria Segecex Nº 10 de 2025

01 Art. 2º A presente portaria trata de três **dimensões de informação** no âmbito dos Conselhos de Fiscalização Profissional (CFPs), quais sejam: **dimensão de identificação, dimensão de aspectos gerais e dimensão de indenizações**

02 § 1º As **informações de identificação** e de **aspectos gerais** devem ser publicadas anualmente **até 31 de março do exercício posterior** a que se referem.

03 § 2º As informações de **indenização** devem ser publicadas até o **último dia do mês subsequente** da realização do pagamento.

04 Prestação de Contas (DN CFPs)
- 31 Março (Prestação Individual do Regional)
- 31 Maio Federais (Prestação Consolidada do Federal)

Dados Abertos
- 31 Março (Identificação e Aspectos Gerais)
- Mensalmente (Indenizações)

BTCU Especial | Ano 44 | nº 21 | Sexta-feira, 04/07/2025

ANEXO I À PORTARIA-SEGECEX Nº 10, DE 3 DE JULHO DE 2025

CONSELHOS FEDERAIS E SIGLAS

A tabela abaixo descreve o sistema, o nome do conselho federal e a sigla que deve ser usada como parâmetro de filtro nas URLs da API.

	Sistema	Conselho Federal	Sigla
1	Administração	Conselho Federal de Administração	CFA
2	Arquitetura e Urbanismo	Conselho de Arquitetura e Urbanismo do Brasil	CAU-BR
3	Biblioteconomia	Conselho Federal de Biblioteconomia	CFB
4	Biologia	Conselho Federal de Biologia	CFBIO
5	Biomedicina	Conselho Federal de Biomedicina	CFBM
6	Contabilidade	Conselho Federal de Contabilidade	CFC
7	Corretores de Imóveis	Conselho Federal de Corretores de Imóveis	COFECI
8	Economia	Conselho Federal de Economia	COFECON
9	Economistas Domésticos	Conselho Federal de Economistas Domésticos	CFED
10	Educação Física	Conselho Federal de Educação Física	CONFEF

ANEXO III À PORTARIA-SEGECEX Nº 10, DE 3 DE JULHO DE 2025

TIPOS E FORMATOS DOS DADOS

A tabela abaixo descreve os tipos de dados que devem ser utilizados como padrão. Esses tipos devem ser utilizados tanto no JSON quanto no CSV.

Todos os formatos de texto devem ser delimitados por aspas duplas (código ASCII decimal 34 - ") e esse caractere delimitador de texto não pode aparecer no conteúdo dos campos de texto.

O CSV deve ser delimitado com ponto e vírgula (;).

Tipo Derivado	Tipo Fundamental	Descrição	Prefixo	Exemplos
Inteiro	Número	Número inteiro sem casas decimais	NUM_	5031305
Decimal	Número	Número decimal com duas casas decimais e ponto como separador. Atenção ao ponto que é o separador do decimal, caso se utilize vírgula será dado erro na formatação do JSON. O ponto como separador também deve ser utilizado no CSV.	NUM_	1.50 13400.34
Data	String	Campo do tipo data deve seguir a padronização ISO 8601, ou seja, YYYY-MM-DD, sem indicação de hora.	DATA_	"2023-04-13" "2015-12-01"
Texto	String	Campo de tipo texto formado por conjunto de caracteres.	TXT_	"Exemplo de descrição"
Real	Número	Campo numérico para representar valores monetários em Real. Sempre com 2 casas decimais e ponto separando a parte inteira da parte decimal.	VALOR_	1053.23 931.03 100.00

ANEXO IV À PORTARIA-SEGECEX Nº 10, DE 3 DE JULHO DE 2025

IDENTIFICAÇÃO

A tabela abaixo traz os dados que devem ser apresentados na API: "<endereço do sítio oficial na Internet do CFP>/ **transparencia/api/identificacao**".

Embora os dados dessa dimensão devam ser publicados anualmente, é natural que os campos de IDEN09 a IDEN13 sofram alterações durante o ano de referência. Caso isso ocorra, o conselho deve publicar um novo registro na API com as alterações que ocorreram durante o ano. O Anexo X traz exemplos dessa situação.

ID do Campo	Chave JSON ou Nome da Coluna CSV	Nome do Campo	Tipo	Descrição	Exemplos
IDEN01	TXT_NOME_CONSELHO	Nome do Conselho	Texto	Nome completo e por extenso do conselho de fiscalização profissional	"Conselho Federal de Medicina" "Conselho Federal de Farmácia"
IDEN02	TXT_SIGLA_CONSELHO	Sigla do Conselho	Texto	Sigla do conselho com todas as letas em maiúsculo	"CFM" "CFC" "CFF"
IDEN03	CNPJ_CONSELHO	CNPJ do Conselho	CNPJ	CNPJ principal do conselho. Importante manter o mesmo número de CNPJ por meio da publicação de todos os dados abertos	"88.315.654/0001-55"
IDEN04	NUM_ANO_REFERENCIA	Ano de Referência	Inteiro	Ano de referência para os dados apresentados	2023
IDEN05	TXT_EMAIL	E-mail do Conselho	E-mail	E-mail geral do conselho	"conselho@dominio.com"
IDEN06	TXT_SITE_CONSELHO	Site do Conselho	Texto	Site do conselho	"conselho.com.br"
IDEN07	TXT_TELEFONES	Telefones do Conselho	Telefones	Telefones com DDD. Se houver mais de um, separar com ponto e vírgula	"(27) 2142-2025; (84) 3562-2471"

ANEXO V À PORTARIA-SEGECEX Nº 10, DE 3 DE JULHO DE 2025

ASPECTOS GERAIS

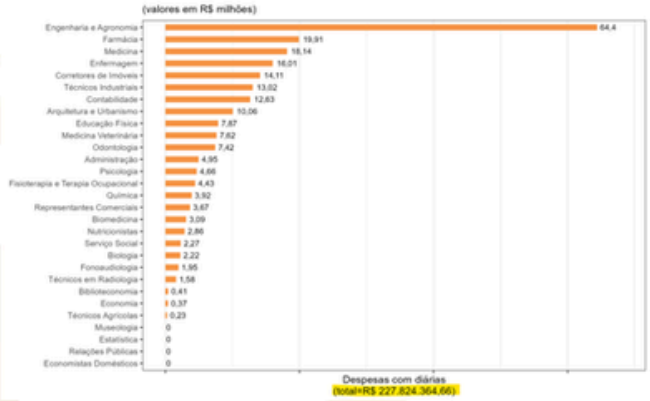
A tabela abaixo traz os dados que devem ser apresentados na API: "<endereço do sítio oficial na Internet do CFP>/ **transparencia/api/aspectosgerais**".

ID do Campo	Chave JSON ou Nome da Coluna CSV	Nome do Campo	Tipo	Descrição	Exemplos
ASPG01	TXT_ SIGLA_CONSELHO	Sigla do Conselho	Texto	Sigla do conselho com todas as letas em maiúsculo	"CFM" "CFC" "CFF"
ASPG02	CNPJ_CONSELHO	CNPJ do Conselho	CNPJ	CNPJ principal do conselho. Importante manter o mesmo número de CNPJ por meio da publicação de todos os dados abertos	"10.798.310/0001-57"
ASPG03	NUM_ANO_REFERENCIA	Ano de Referência	Inteiro	Ano de referência para os dados apresentados	2023
ASPG04	VALOR_RECEITAS_ARRECADAS_TOTAIS	Receitas Orçamentárias Totais	Real	Valor total das receitas orçamentárias no exercício	50000.00
ASPG05	VALOR_ OUTRAS_RECEITAS_ _TOTAIS	Receitas Extraorçamentárias Totais	Real	Valor total das receitas extraorçamentárias no exercício	33400.00
ASPG06	VALOR_ DESPESAS_TOTAIS	Despesas	Real	Valor total das despesas pagas no exercício	200000.00
ASPG07	VALOR_EM_CAIXA	Valor em Caixa	Real	Valor total de recursos mantidos em caixa (ou equivalentes a caixa) no exercício	12345.67
ASPG08	VALOR_ DESPESAS_FISCALIZACAO	Despesas com Fiscalização	Real	Valor total das despesas com fiscalização no exercício	12345.67

Indenizações

- **Alta materialidade**

Figura 10. Total de diárias pagas, por sistema



- **Gasto em 2022: R$ +368 milhões**
- **Gasto em 2025*: R$ 442 milhões (IPCA)**

Figura 12. Total de pagamentos de jetons, por sistema

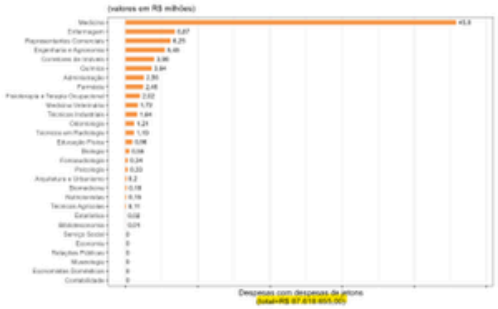
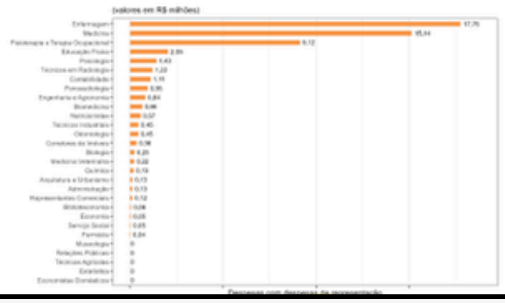
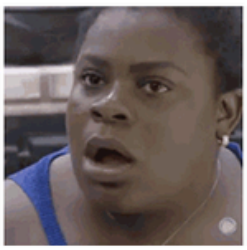


Figura 13. Total de pagamentos de despesas de representação, por sistema



Indenizações

- São um problema crônico dos conselhos
  - Diversas denúncias
  - Cargo honorífico dos conselheiros



Conselheiro	Participa do Conselho Diretor?	Quantidade Total de Diárias	% De dias úteis de [redacted]
[redacted]	NÃO	263,5	104,56%
	SIM	259	102,78%
	SIM	258	102,38%
	NÃO	244	96,83%
	SIM	242	96,03%
	NÃO	238,5	94,64%
	SIM	237,5	94,25%
	SIM	235	93,25%
	NÃO	233,5	92,66%

Portaria Segecex Nº 10 de 2025

ANEXO VI À PORTARIA-SEGECEX Nº 10, DE 3 DE JULHO DE 2025

A tabela abaixo traz os dados que devem ser apresentados na API: "<endereço do sítio oficial na Internet do CFP>/ **transparencia/api/indenizacoes**".

O campo INDE08 (Data de Pagamento) deve ser usado como referência para a data da indenização. Ao se processar os filtros de data_inicial e data_final da URL (Anexo VIII), esse campo que deve ser utilizado para comparação.

ID do Campo	Chave JSON ou Nome da Coluna CSV	Nome do Campo	Tipo	Descrição	Exemplos
INDE01	TXT_SIGLA_CONSELHO	Sigla do Conselho	Texto	Sigla do conselho com todas as letas em maiúsculo.	"CFM" "CFC" "CFF"
INDE02	CNPJ_CONSELHO	CNPJ do Conselho	CNPJ	CNPJ principal do conselho. Importante manter o mesmo número de CNPJ por meio da publicação de todos os dados abertos.	"73.736.049/0001-80"
INDE03	TXT_ID_PAGAMENTO	Identificação do pagamento	Texto	Campo que identifique unicamente o pagamento no sistema interno do conselho	"123456"
INDE04	TXT_ID_PROCESSO	Identificação do processo	Texto	Campo que identifique unicamente o processo dentro do conselho	"68743" "03.203/2023"
INDE05	TXT_ID_EMPENHO	Identificação do empenho	Texto	Campo que identifique unicamente o empenho	"123456"

Portaria Segecex Nº 10 de 2025


```
[
  {
    "TXT_NOME_CONSELHO":"CONSELHO FEDERAL DE FARMÁCIA",
    "TXT_ SIGLA_CONSELHO":"CFF",
    "CNPJ_CONSELHO":"73.736.049/0001-80",
    "NUM_ANO_REFERENCIA":2023,
    "TXT_EMAIL":"conselho@dominio.com",
    "TXT_SITE_CONSELHO":"conselho.com.br",
    "TXT_TELEFONES":"(27) 2142-2025; (84) 3562-2471",
    "TXT_ENDERECO":"SHIS - Setor de Habitações Individuais Sul, Lote L,
      s/n QI 15 - Lago Sul, Brasília - DF, 71635-615",
    "TXT_NOME_DIRIGENTE":"Breno Galvão",
    "CPF_DIRIGENTE":"700.240.947-65",
    "TXT_EMAIL_PRESIDENCIA":"presidencia@conselho.com.br",
    "DATA_INICIO_GESTAO":"2022-01-01",
    "DATA_PREVISTA_FIM_GESTAO":"2023-12-01",
    "TXT_NOME_RESP_AUDITORIA":"Pedro da Costa",
    "TXT_TELEFONES_AUDITORIA":"(27) 2142-2025; (84) 3562-2471",
    "TXT_EMAIL_AUDITORIA":"auditoria@conselho.com",
    "TXT_CARGO_RESP_AUDITORIA":"Auditor Geral"
  }
]
```


Painel Auditoria 2023



Painel Auditoria 2023



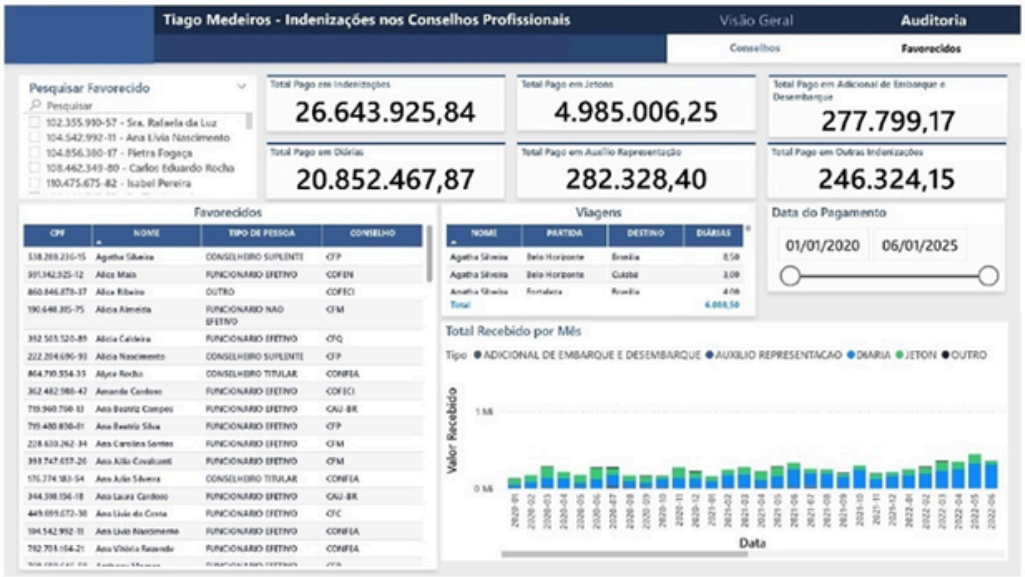
Painel Auditoria 2023



Exemplo de Painel - Conselho



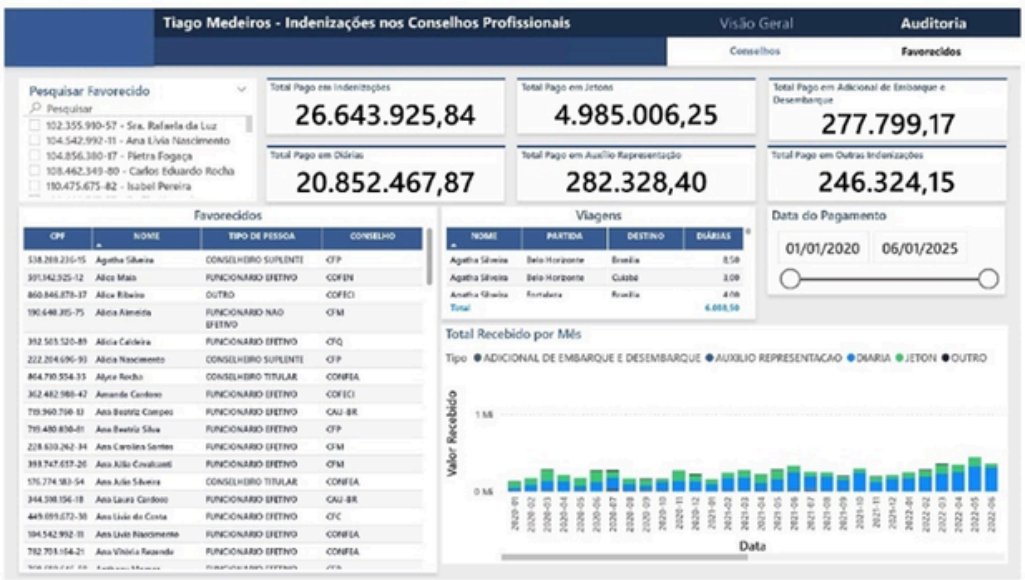
Exemplo de Painel - Pessoa



Exemplo de Painel - Conselho



Exemplo de Painel - Pessoa



10ª CONFERÊNCIA NACIONAL DOS CONSELHOS PROFISSIONAIS®

BRASÍLIA
22 A 25 DE SETEMBRO

OFICINA:

ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO SEXUAL NOS CONSELHOS PROFISSIONAIS: UMA AGENDA DE GOVERNANÇA, INTEGRIDADE E GESTÃO DE PESSOAS.



PALESTRANTE:

LUIZA HELENA VIRGÍLIO

Tópicos de Destaque:

- Assédio sexual como tema de governança e integridade;
- Dever institucional de prevenção;
- Gestão de riscos e responsabilidade da Alta Administração;
- Investigação interna com segurança jurídica;
- Proteção da vítima e garantia do devido processo;
- Boas práticas para fortalecimento da confiança institucional.

1) O alerta específico para os Conselhos de Fiscalização Profissional

POR QUE FALAR DISSO NA 10ª CNCP?

Assédio sexual não é apenas uma questão trabalhista: é também um problema de governança, integridade e gestão de pessoas ⟶ **"Boas Práticas e Geração de Valor Público"**

A PERGUNTA QUE DEVE VIR ANTES DE TUDO

Se amanhã alguém procurar o seu Conselho e disser que está sofrendo assédio sexual, **você** sabe exatamente o que fazer?

- Quem recebe?
- Existe um canal conhecido?
- Quem acolhe?
- Quem analisa?
- Quem investiga?
- Quem decide?
- Como impedir retaliações?
- E se a denúncia envolver a alta administração?

→

- O que a instituição fez para prevenir que essa situação acontecesse?
- Como a instituição vai apurar os fatos?

Três dimensões do problema

Individual
Conduta praticada por uma pessoa contra outra pessoa.

Trabalhista
Dever de manutenção de ambiente de trabalho saudável e seguro e responsabilização pelas falhas na prevenção e resposta ao assédio.

Institucional/Controle Externo
Capacidade da organização de prevenir, detectar, receber, apurar e responder ⟶ *Governança*

10ª CONFERÊNCIA NACIONAL DOS CONSELHOS PROFISSIONAIS®

BRASÍLIA
22 A 25 DE SETEMBRO

O TEMA JÁ ESTÁ NO RADAR DO TCU

Acórdão nº 395/2023 – TCU – Plenário

"A presente fiscalização se deu com o objetivo de realizar **levantamento de escopo amplo**, de forma a oportunizar a obtenção de **conhecimento sistêmico** acerca dos CFPs. Buscou-se também identificar objetos e instrumentos de controle em tais entidades, a fim de **subsidiar futuros trabalhos**.

Ademais, agruparam-se dados sobre **temas recorrentes em representações e denúncias** recebidas no TCU, como processo eleitoral, contratações temporárias, cargos em comissão, análise de impacto regulatório, contratação de bens e serviços e **prevenção e combate ao assédio moral e sexual**."

545 Conselhos de Fiscalização Profissional responderam

118 Conselhos (22%) afirmaram possuir política ou sistema de prevenção e combate ao assédio moral e sexual.

Mas, após a análise do conteúdo apresentado:

"Somente 9 conselhos (2%) demonstraram ter normatização acerca de prevenção e combate ao assédio moral e sexual ou instituiu políticas neste sentido."

TER ALGUMA REGRA ≠ TER UMA POLÍTICA INSTITUCIONALIZADA

(22% → 2%): O TCU constatou que diversos Conselhos indicaram acordos coletivos de trabalho ou códigos ou manuais de conduta que mencionavam assédio, mas de maneira superficial.

Ter um dispositivo sobre assédio não significa ter uma política institucionalizada de prevenção e enfrentamento.



Tema da vez

Acórdão nº 243/2026 – TCU – Plenário

Auditoria realizada na Caixa Econômica Federal: *"avaliar a **eficácia** do sistema de combate ao assédio na Caixa Econômica Federal, utilizando como **referência** o Modelo de Prevenção e Combate ao Assédio elaborado pelo Tribunal de Contas da União."*

A pergunta deixa de ser apenas: "Existe uma política?"
E passa a ser: "Esse sistema efetivamente funciona?"

Realização: SILP

2) Afinal, do que estamos falando?

CONCEITOS DE ASSÉDIO SEXUAL

Código Penal — art. 216-A

"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."

Elementos relevantes do tipo penal:

- constrangimento;
- finalidade sexual;
- superioridade hierárquica ou ascendência;
- vínculo com emprego, cargo ou função.

Precisa de todos esses elementos para caracterizar o assédio sexual em **ambiente de trabalho**?

Não

UM CONCEITO MAIS AMPLO PARA O AMBIENTE DE TRABALHO

Conceito utilizado pelo TCU no Acórdão nº 243/2026, a partir da Resolução CNJ nº 351/2020:

"Assédio sexual: conduta de **conotação sexual** praticada **contra a vontade** de alguém, sob **forma verbal, não verbal ou física**, manifestada por **palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios**, com o efeito de **perturbar ou constranger** a pessoa, **afetar a sua dignidade**, ou de lhe criar um **ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador**."

DESCOMPLICANDO O CONCEITO

1. **Conduta** de conotação **sexual**
2. Praticada **contra a vontade** de alguém (ausência de consentimento - para cada conduta).
3. Pode assumir **diferentes formas**
   - verbal;
   - não verbal;
   - física;
   - inclusive por meios digitais.
4. O contato físico não é requisito
5. Importam também os **efeitos** da conduta
   - constrangimento;
   - perturbação;
   - ofensa à dignidade;
   - ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Consentimento e contexto são centrais para a análise.

DUAS FORMAS DE MANIFESTAÇÃO

ASSÉDIO SEXUAL POR CHANTAGEM - *quid pro quo* - isto por aquilo

Ocorre quando alguém se vale de sua (geralmente) posição de poder ou ascendência no ambiente de trabalho para exigir, solicitar ou insinuar favorecimento de natureza sexual, vinculando sua aceitação ou recusa, **explícita** ou **implicitamente**, à concessão de vantagem ou à imposição de prejuízo profissional.

ASSÉDIO SEXUAL POR INTIMIDAÇÃO — AMBIENTAL

Não exige relação hierárquica nem condicionamento de vantagem ou prejuízo profissional.
Consiste em condutas de natureza sexual indesejadas que criam ou contribuem para um ambiente de trabalho intimidativo, hostil, humilhante, ofensivo ou sexualizado, atingindo a dignidade e a liberdade sexual da pessoa.

10ª CONFERÊNCIA NACIONAL DOS CONSELHOS PROFISSIONAIS®

BRASÍLIA
22 A 25 DE SETEMBRO

EXEMPLOS

ASSÉDIO SEXUAL POR CHANTAGEM - *quid pro quo* - isto por aquilo

Exemplos de assédio sexual por chantagem

- Condicionar uma promoção à aceitação de um encontro ou relação sexual.
- Ameaçar demissão, transferência ou perda de função caso a vítima rejeite investidas.
- Prometer aumento salarial, gratificação ou função de confiança em troca de favorecimento sexual.
- Condicionar renovação de contrato, aprovação no estágio probatório ou avaliação favorável à aceitação da investida.
- Distribuir melhores horários, escalas, férias ou outras vantagens em troca de aproximação sexual.
- Após uma recusa, retirar atribuições, prejudicar avaliações ou impor tratamento profissional desfavorável como represália.

ASSÉDIO SEXUAL POR INTIMIDAÇÃO — AMBIENTAL

Pode ocorrer por meio de:

- comentários, piadas ou insinuações de conteúdo sexual;
- exposição de imagens ou materiais sexualizados;
- gestos, mensagens ou contatos físicos indesejados;
- comentários reiterados sobre corpo, aparência ou vida sexual;
- outras condutas que tornem o ambiente profissional hostil ou constrangedor.

PRECISA HAVER REPETIÇÃO?



"A reiteração ou sistematização da conduta **não** é necessária para a caracterização do assédio sexual. **Um único ato pode ser suficientemente grave** para atingir a honra, a dignidade e a moral da vítima."

Acórdão 1.899/2026 - Plenário/TCU: formular um conjunto de fundamentos, premissas e proposições, para subsidiar a Casa Civil da Presidência da República e o Congresso Nacional na elaboração de uma Lei Geral dos Conselhos, à semelhança, no que compatível, com a Lei Geral das ***Agências Reguladoras***.

CONSENTIMENTO E CONTEXTO: PAQUERA OU ASSÉDIO?

Nem toda aproximação afetiva ou sexual no ambiente de trabalho configura assédio.

A análise depende do consentimento e do contexto:

- a conduta era desejada?
- houve recusa ou desconforto?
- houve insistência?
- havia assimetria de poder?
- houve repercussão profissional?

"Não é possível relativizar comportamento desse jaez reduzindo-o a uma mera paquera ou um inocente galanteio."

TST, Ag-AIRR-1000968-44.2018.5.02.0043, 2ª Turma, Rel. Min. Luiz José Dezena da Silva, DEJT 19/03/2021.

CONSENTIMENTO



Vale ressaltar que o **consentimento** não é a ausência de "não" ou o silêncio, pois pode ocorrer da vítima do assédio sexual não expressar sua rejeição de maneira explícita ou tácita devido à vergonha ou medo, ou ainda por não reconhecer aquela situação como anormal, tendo em vista a normalização de comportamentos machistas e sexistas em nossa cultura. O consentimento deve ser dado de maneira clara, consciente e voluntária e pode ser revogado a qualquer momento.



É direito de toda pessoa não aceitar conviver com cantadas, gracejos, toques ou outros com¬portamentos que, de alguma forma, causem incômodo, mesmo que para as outras pessoas ou para a sociedade isso pareça natural e inofensivo. (Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação - MPF, 2016, p.17)

ONDE PODE ACONTECER?

"Para configuração do assédio sexual, o local e o momento em que o assediador manifesta a conduta é pouco relevante. O importante [...] é que este ocorra em função da relação de trabalho existente entre o assediador e a pessoa assediada."

O assédio pode ocorrer também em:

- confraternizações e happy hours corporativos;
- intervalos, antes ou depois do horário de trabalho;
- caronas ou transporte entre trabalho e residência;
- viagens a trabalho;
- mensagens em fins de semana ou feriados, via WhatsApp ou redes sociais.



DANOS AO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio sexual também traz danos para o ambiente de trabalho e para a instituição como um todo, podendo gerar:

- Piora no clima organizacional;
- Aumento dos pedidos de alteração de lotação, gerando alta rotatividade nas unidades e, com isso, risco de descontinuidade de trabalho;
- Dificuldade para reposição de servidores;
- Absenteísmo (faltas);
- Prejuízo à imagem e à reputação do Órgão.

3) O que a legislação passou a exigir das organizações?

Lei nº 14.457/2022

Presidência da República
Secretaria-Geral
Subchefia para Assuntos Jurídicos

LEI Nº 14.457, DE 21 DE SETEMBRO DE 2022

ovisória nº 1.116, de 2022

adas)

Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011.

Lei nº 14.457/2022

CAPÍTULO VII
DAS MEDIDAS DE PREVENÇÃO E DE COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E A OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO ÂMBITO DO TRABALHO

Art. 23. Para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, **as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) deverão adotar as seguintes medidas**, além de outras que entenderem necessárias, com vistas **à prevenção e ao combate ao assédio sexual** e às demais formas de violência no âmbito do trabalho:

Lei nº 14.457/2022

I - inclusão de **regras de conduta** a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com **ampla divulgação do seu conteúdo** aos empregados e às empregadas;

II - **fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas** aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;

III - **inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual** e a outras formas de violência **nas atividades e nas práticas da Cipa**; e

IV - realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de **ações de capacitação,** de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

Lei nº 14.457/2022

Procedimento interno e esfera penal não se confundem

§ 1º O recebimento de denúncias a que se refere o inciso II do *caput* deste artigo não substitui o procedimento penal correspondente, caso a conduta denunciada pela vítima se encaixe na tipificação de assédio sexual contida no art. 216-A do Código Penal, ou em outros crimes de violência tipificados na legislação brasileira.

QUEM DEVE ESTAR COBERTO PELA POLÍTICA?

Nos Conselhos, o ambiente institucional pode envolver:

- empregados;
- dirigentes;
- conselheiros;
- terceirizados;
- estagiários;
- prestadores de serviços;
- outras pessoas que interajam no contexto de trabalho.

QUEM DEVE ESTAR COBERTO PELA POLÍTICA?



NOTÍCIAS VIOLÊNCIAS

MARCO BUZZI É O PRIMEIRO MINISTRO DO STJ CONDENADO À PERDA DO CARGO APÓS DENÚNCIAS DE ASSÉDIO SEXUAL

Julgamento inaugura a aplicação da nova punição criada pelo CNJ e r sobre a responsabilização de magistrados por violência de gênero.

Por Portal Catarinas

17 ago 2026, 12h00

Pela primeira vez em sua história, o Superior Tribunal de Justiça (STJ) decidiu aplicar a pena de perda do cargo a um de seus próprios ministros em um processo administrativo disciplinar. A decisão,

A segunda denúncia foi apresentada por uma ex-colaboradora terceirizada do gabinete de Buzzi. Ela afirma ter sofrido toques sem consentimento e comentários de cunho sexual entre 2023 e 2025.

Durante a instrução do processo, testemunhas relataram conhecer as queixas da funcionária desde 2023 e disseram ter adotado medidas para evitar que ela permanecesse sozinha com o ministro.

QUATRO IDEIAS PARA GUARDAR

1. O assédio moral e sexual já entrou no radar do TCU em relação aos Conselhos Profissionais.
2. Assédio sexual não se limita ao crime previsto no art. 216-A do Código Penal.
3. Pode assumir formas distintas e um único episódio pode ser suficiente.
4. A organização não deve apenas proibir: precisa normatizar, prevenir, capacitar, receber, apurar e responder.

4) Como construir um sistema que efetivamente funcione?

COMO CONSTRUIR UM SISTEMA QUE EFETIVAMENTE FUNCIONE?

Canal não é sistema.
Cartilha não é sistema.
Treinamento isolado não é sistema.

Um sistema precisa definir:

- quem previne
- quem acolhe
- quem recebe
- quem analisa
- quem apura
- quem decide
- como protege

O CAMINHO DO TCU



"os sistemas de combate e prevenção ao assédio sexual no ambiente de trabalho no Brasil, quer sejam privados ou públicos, ainda são muito incipientes." Depois de pesquisa interna, o TCU identificou que: *"mais de 75% das pessoas não conhecem os canais institucionais para tratar o assunto e mais de 70% acham que as informações e os canais não são suficientes e adequados".*

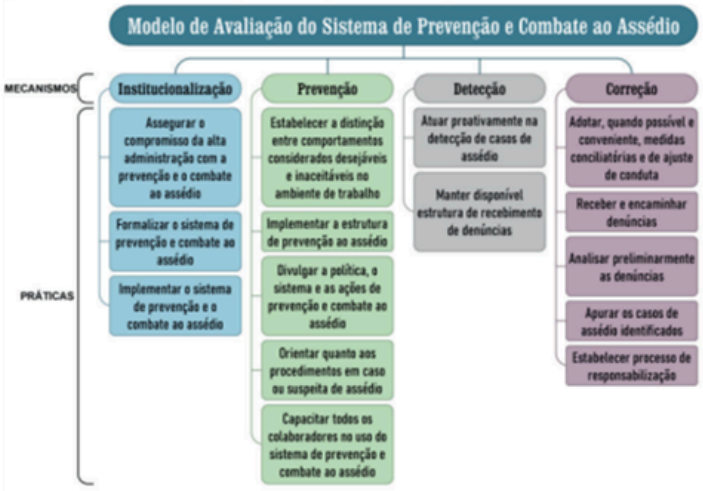
Lição para os Conselhos: Ter canal não basta. As pessoas precisam conhecer, confiar e saber usar.

Acórdão nº 243/2026 — TCU — Plenário

"Cuida-se do Relatório de Auditoria de Natureza Operacional objetivando **avaliar a eficácia do sistema de combate ao assédio** na Caixa Econômica Federal, utilizando como **referência o Modelo de Prevenção e Combate ao Assédio elaborado pelo Tribunal de Contas da União.**"

30. O Modelo do TCU apresenta 4 mecanismos, cada um prevendo um conjunto de práticas que constituem elementos necessários para uma política de prevenção e combate ao assédio moral e sexual. A figura abaixo representa o modelo em questão.

Figura 1. Mecanismos e práticas para avaliação de sistemas de combate ao assédio.



Fonte: Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio– TCU (peça 13, p. 33).

31. O modelo proposto pelo TCU é composto por 4 eixos (mecanismos): institucionalização, prevenção, detecção e correção. Associados aos eixos são definidas práticas que devem estar presentes para que qualquer sistema de combate ao assédio seja considerado satisfatório segundo o modelo de avaliação. São ainda apresentados itens para cada prática que devem ser checados durante a avaliação

1º EIXO: INSTITUCIONALIZAÇÃO

PRÁTICAS

- assegurar o compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio
- formalizar o sistema de prevenção e combate ao assédio
- implementar o sistema de prevenção e o combate ao assédio

1º EIXO: INSTITUCIONALIZAÇÃO

Exemplos:

- política formal;
- responsabilidades definidas;
- apoio da alta administração;
- recursos mínimos (garantir recursos humanos, materiais e financeiros para que as instâncias internas designadas para atuar na prevenção e combate ao assédio cumpram as suas atribuições com efetividade;
- rota alternativa se a denúncia envolver dirigente, conselheiro ou chefia;
- mecanismos para orientação e acolhimento às vítimas de assédio

2º EIXO: PREVENÇÃO

PRÁTICAS

- Estabelecer a distinção entre comportamentos considerados desejáveis e inaceitáveis no ambiente de trabalho
- Implementar a estrutura de prevenção ao assédio
- Divulgar a política, o sistema e as ações de prevenção e combate ao assédio
- Orientar quanto aos procedimentos em caso ou suspeita de assédio
- Capacitar todos os colaboradores no uso do sistema de prevenção e combate ao assédio

3º EIXO: DETECÇÃO

PRÁTICAS

- Atuar proativamente na detecção de casos de assédio
- Manter disponível estrutura de recebimento de denúncias

3º EIXO: DETECÇÃO: CANAL DE DENÚNCIA NÃO É SISTEMA

Lei nº 14.457/2022:
"recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas"

Perguntas que o Conselho precisa responder:

- onde a denúncia entra?
- quem tem acesso?
- quem faz triagem?
- como é registrada?
- quem acompanha?
- qual é o próximo passo?
- como se evita conflito de interesses?

3º EIXO: DETECÇÃO

O TCU avaliou se a instituição atua proativamente na detecção de casos de assédio e se mantém disponível estrutura de recebimento de denúncias.
Exemplos do modelo:

- RH e outras preparadas para identificar e encaminhar casos;
- pesquisa de clima organizacional;
- pesquisas sobre assédio;
- dados estruturados sobre denúncias;
- monitoramento da evolução dos casos;
- estabelecimento de procedimento para recebimento;
- monitoramento canais de denúncia;
- mecanimos de proteção contra represálias.

Conselho sem denúncia não significa Conselho sem assédio.
Pode significar:

- medo
- desconhecimento
- desconfiança
- canal ineficaz
- ausência de detecção

4º EIXO: CORREÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO

PRÁTICAS

- Adotar, quando possível, medidas conciliatórias e de ajuste de conduta
- Receber e encaminhar denúncias
- Analisar preliminarmente as denúncias
- Apurar os casos de assédio identificados
- Estabelecer processo de responsabilização

4º EIXO: CORREÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO

O TCU avaliou se havia práticas de correção, incluindo:
"recebimento e encaminhamento de denúncias, análise preliminar das denúncias, apuração dos casos de assédio identificados, e estabelecimento de processo de responsabilização".

Sequência mínima: receber → encaminhar → analisar → apurar → responsabilizar, se comprovado

Guia de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual

RESPONSABILIZAÇÃO DA PESSOA QUE ASSEDIA

O conjunto de condutas sexuais impróprias a serem combatidas pela Administração Pública engloba desde infrações disciplinares graves, puníveis com sanções expulsivas (demissão, destituição de cargo em comissão ou cassação de aposentadoria), até infrações de menor reprovabilidade, às quais a lei comina penalidades de advertência ou suspensão. Sendo o assediador um servidor público, ele pode responder a um processo administrativo disciplinar, com a aplicação das penalidades previstas na Lei nº 8.112/90.

Condutas sexuais impróprias, ainda que de baixo ou médio grau de reprovabilidade social, devem, obrigatoriamente, ser objeto de atenção pelos gestores. Afinal, ignorar a ocorrência dessas condutas ou não dar a elas a devida atenção, por meio de protocolos de prevenção, enfrentamento e responsabilização, pode acarretar seu agravamento ao longo do tempo, fazendo com que condutas impróprias de menor reprovabilidade transformem-se em graves problemas para a integridade do ambiente de trabalho e passem a causar severos danos às pessoas inseridas nesse ambiente. Nesse contexto, a leniência com condutas em tese menos reprováveis pode até mesmo contribuir, facilitar ou estimular a prática de condutas graves de assédio que atinjam em grande medida a dignidade, a intimidade, a privacidade, a honra e a liberdade sexual de outro agente público ou de usuário de serviço público.

REVITIMIZAÇÃO: REPETIÇÃO DESNECESSÁRIA



Em relação a **revitimização** ao buscar ajuda ou denunciar, é comum que as vítimas sejam submetidas a procedimentos que as obrigam a reviver repetidamente a violência sofrida, ou até mesmo sejam expostas a novas formas de violência devido a atendimentos inadequados. Trata-se de um sofrimento adicional da vítima, como por exemplo, através de um atendimento negligente, descrédito na palavra da vítima, descaso com seu sofrimento físico e/ou mental, desrespeito à sua privacidade e constrangimento e a responsabilização da vítima pela violência sofrida.

PROVAS

Se você sofrer assédio ou sentir que condutas inapropriadas são dirigidas a você:

- Se possível, informe a pessoa que age de forma inapropriada que sua conduta não é desejada nem tolerada;
- Evite permanecer sozinho com a pessoa assediadora. Procure sempre ter a presença de outras pessoas;
- Anote todos os dados como identidade da pessoa autora de conduta inapropriada, datas, horas, locais, palavras pronunciadas, gestos ou qualquer outro tipo de comportamento, sua reação, e pessoas que foram testemunhas ou que conhecem a situação;
- Reuna provas: salve todos os e-mails e mensagens que você recebeu e que possa comprovar a situação que está enfrentado, gravações, bilhetes e documentos.
- Não mantenha o assédio em segredo. Diga às pessoas em quem você confia. Encontre suporte. Em geral, o assediador não faz isso somente com você; provavelmente assedia outros colegas. Compartilhando o que você passa e descobrindo outras pessoas na mesma situação, você se sentirá mais forte para denunciar.
- Fale com seu superior, se não for pessoa envolvida na situação de assédio.
- Não se culpe. Qualquer pessoa pode ser alvo de assédio ou discriminação no trabalho.

Fonte: ANAC

PROVAS

Se você for testemunha ou conhecer uma situação de assédio:

- Ampare a vítima, seja empático. Não tente buscar motivos para o assédio. A culpa nunca é de quem sofreu o assédio.
- Ofereça apoio à pessoa assediada e se disponha, se for o caso, a ser testemunha em procedimento nas instâncias competentes para acolhimento de notícia de assédio.
- Se possível, sinalize para a pessoa que assedia que sua conduta é inapropriada.
- Informe os fatos que testemunhou ou de que teve conhecimento às instâncias competentes, como a Ouvidoria Interna.

Testemunhas podem ajudar a interromper o ciclo de assédio e discriminação. Ao se omitir, você contribuirá para manter o clima de medo e de silêncio característicos dessas situações e o medo pode reforçar o poder da pessoa assediadora.

Fonte: ANAC

PROVAS

Por outro lado, as circunstâncias que envolvem o ilícito em apreciação dificultam extremamente sua comprovação, pois ***geralmente é praticado ardilosamente****, às escondidas,* ***longe da vista dos demais*** *conviventes no ambiente de trabalho.*

Devido à característica da ofensa dissimulada, comumente praticada de modo encoberto, disfarçado inclusive pela hipocrisia, ***a demonstração do assédio sexual não exige prova cabal****, sob pena de* ***impossibilitar o acesso à justiça das vítimas*** *e, por conseguinte, furtar do Poder Judiciário a oportunidade de rechaçar a infração contrária aos valores constitucionalmente protegidos e de efetivar a reprovação social da prática delituosa.*

Nesse contexto, ***tem sido admitido o recurso à prova indireta, notadamente os indícios*** *e a presunção judicial, de modo que um fato conhecido autoriza a conclusão sobre a existência de outro fato desconhecido, segundo a experiência comum do que ordinariamente acontece.*

ACP nº 0000948-95.2024.5.10.0001 - 3ª Vara do Trabalho de Brasília/DF

5) Como adequar no "meu conselho"?

HETEROGENEIDADE: NÃO HÁ SOLUÇÃO ÚNICA → ESTRUTURA PROPORCIONAL AO PORTE

Um Conselho grande pode criar:

- comitê permanente de prevenção;
- ouvidoria estruturada;
- corregedoria;
- equipe multidisciplinar de acolhimento;
- unidade responsável pela análise preliminar;
- fluxos distintos para acolhimento, apuração e decisão.

Um Conselho pequeno talvez precise:

- fluxo simplificado e previamente definido;
- apoio do Conselho Federal;
- cooperação com outros Conselhos Regionais;
- apoio psicológico externo, quando necessário;
- capacitações compartilhadas entre Conselhos.

5) Como adequar no “meu conselho”?

ACÓRDÃO 309/2026-PLENÁRIO: UNICIDADE

RESOLUÇÃO COFEN Nº 768 DE 12 DE NOVEMBRO DE 2024

14.11.2024

Institui, no âmbito do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem, a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação, e estabelece o fluxograma de atendimento às vítimas.

VI – As áreas de gestão de pessoas, CIPAA ou seus designados promoverão ações e campanhas de conscientização a respeito da aplicação desta Política e das consequências do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no trabalho, utilizando linguagem clara e objetiva e estratégia de comunicação alinhada à abordagem de intervenção;

DA COMPOSIÇÃO DO COMITÊ DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO

Art. 5º Será instituído o Comitê de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação (CPEAD) no âmbito de Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem vinculados às respectivas Diretorias com atribuição de propor medidas preventivas, monitorar, analisar e tratar as denúncias recebidas.

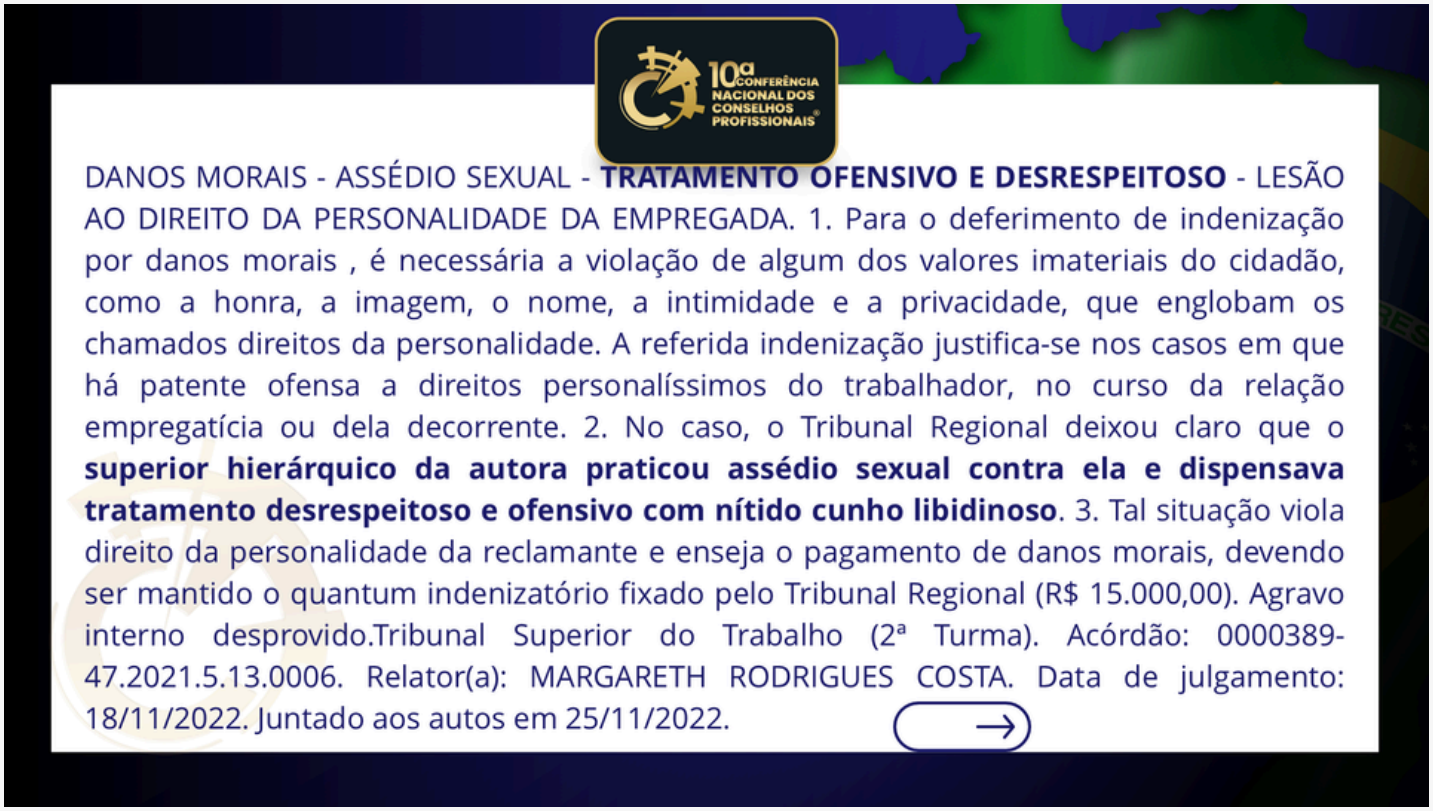
§ 1º Os Conselhos Regionais de Enfermagem de macro, grande e médio portes deverão instituir seus próprios Comitês.

§ 2º Os Conselhos Regionais de Enfermagem de pequeno porte poderão solicitar apoio ao Cofen, caso não possuam meios de instituir seus próprios Comitês.

A proposta, portanto, não é que todos os Conselhos tenham a mesma estrutura, mas que todos consigam cumprir essas funções: prevenir, receber a denúncia, proteger os envolvidos, apurar adequadamente e dar uma resposta institucional.

6) O que a Justiça do Trabalho tem decidido

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA.
1. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. VALOR ARBITRADO. Extrai-se do acórdão regional que o **depoimento da testemunha comprova o assédio sexual** praticado pelo superior hierárquico em relação à reclamante de forma a caracterizar o dano moral passível de indenização, não havendo, por outro lado, **nenhum elemento que evidencie qualquer medida da recorrente para solucionar o problema relatado**. Diante do quadro fático delineado, cujo teor é insuscetível de reexame nesta instância superior, a Corte de origem manteve a **condenação ao pagamento de indenização por danos morais**, destacando que a quantia fixada se encontra balizada pelos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, além de levar em conta a **extensão do dano e o aporte econômico** da empresa.
Tribunal Superior do Trabalho (8ª Turma). Acórdão: 0001018-31.2018.5.20.0006. Relator(a): DORA MARIA DA COSTA. Data de julgamento: 19/08/2020. Juntado aos autos em 21/08/2020.



DANOS MORAIS - ASSÉDIO SEXUAL - **TRATAMENTO OFENSIVO E DESRESPEITOSO** - LESÃO AO DIREITO DA PERSONALIDADE DA EMPREGADA. 1. Para o deferimento de indenização por danos morais , é necessária a violação de algum dos valores imateriais do cidadão, como a honra, a imagem, o nome, a intimidade e a privacidade, que englobam os chamados direitos da personalidade. A referida indenização justifica-se nos casos em que há patente ofensa a direitos personalíssimos do trabalhador, no curso da relação empregatícia ou dela decorrente. 2. No caso, o Tribunal Regional deixou claro que o **superior hierárquico da autora praticou assédio sexual contra ela e dispensava tratamento desrespeitoso e ofensivo com nítido cunho libidinoso**. 3. Tal situação viola direito da personalidade da reclamante e enseja o pagamento de danos morais, devendo ser mantido o quantum indenizatório fixado pelo Tribunal Regional (R$ 15.000,00). Agravo interno desprovido.Tribunal Superior do Trabalho (2ª Turma). Acórdão: 0000389-47.2021.5.13.0006. Relator(a): MARGARETH RODRIGUES COSTA. Data de julgamento: 18/11/2022. Juntado aos autos em 25/11/2022.

5. O assédio sexual é todo ato de cunho sexual que limita a liberdade sexual do indivíduo. Cuida-se, assim, de **uma das formas mais vis de aviltamento da dignidade humana** (CRFB, art. 1º, III). 7. Na **seara trabalhista**, a **configuração da prática assume contornos amplos**.

10. Na espécie, **a reclamante, em seu depoimento, revela o constrangimento sofrido em razão da prática de assédio sexual por parte do seu superior hierárquico**, descrevendo-o da seguinte maneira:

a) a **recorrente era subordinada** ao Sr. XX durante o período em que houve as investidas; b) o Sr. XX **tocava os cabelos e o corpo da recorrente durante o ambiente de trabalho**; c) a **reclamante recebeu várias mensagens de whatsapp apresentando elogios acerca da sua beleza física**; d) foram feitas **muitas perguntas acerca da vida pessoal da reclamante**.

Essas conclusões são suficientes para demonstrar que a conduta do superior da reclamante era inadequada ao ambiente de trabalho e despropositada em face da posição destacada que ocupava da hierarquia da empresa. **Mesmo que tais aspectos fáticos não fossem suficientes para enquadrar o tipo penal** (Código Penal, art. 216-A), **não há qualquer dúvida que a conduta do superior é inadequada ao ambiente de trabalho** e indiscutivelmente ofensiva ao patrimônio moral da trabalhadora.

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. 1. DOENÇA OCUPACIONAL E ASSÉDIO SEXUAL. 2. INCAPACIDADE TOTAL E DEFINITIVA. **PENSÃO MENSAL VITALÍCIA A SER PAGA EM PARCELA ÚNICA pensionamento até a empregada completar 74 anos de idade**. No caso vertente , como visto, extrai-se do acórdão recorrido o reconhecimento de que a **Autora foi assediada " de forma incisiva e contínua "**, além de ter sido **difamada pelo seu superior perante os colegas de trabalho** - situação que foi reconhecida como **desencadeadora da patologia psiquiátrica ocupacional** da qual é portadora (transtorno depressivo recorrente, episódio atual grave, com sintomas psicóticos) e a consequente incapacidade total e permanente para qualquer tipo de trabalho. O **grau de culpa do ofensor (inércia em adotar qualquer providência para coibir o assédio sexual denunciado à ouvidoria) Ademais, resta evidenciada a culpa do reclamado, por negligência, uma vez que: a) o depoimento da testemunha indicada pela reclamante prova que ela entrou em contato com a ouvidoria da empresa, para relatar o assédio sexual que sofria, ou seja, a empresa teve ciência do fato, mas não tomou nenhuma providência a respeito, o que levou a empregada a afastar-se do trabalho, enferma;**

Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n° TST-Ag-AIRR-1530-49.2017.5.13.0004

No caso em exame, a reclamante pleiteia a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais em razão de **assédio sexual sofrido por superior hierárquico**. Conforme se verifica na situação fática, "**o "print" da conversa de whatsapp ratifica a tese da empregada, de que houve a tentativa do gerente de beijá-la, fato que provocou um pedido de desculpas e constrangimentos**". Além disso, foi esclarecido que , "embora **não tenha se consumado a tentativa de beijar a empregada, entendo que a conduta praticada pelo gerente, sem sombra de dúvidas, implicou em constrangimento à empregada, violou a sua intimidade, ultrapassou os limites da razoabilidade, vez que não se espera que no ambiente de trabalho ocorram comportamentos dessa natureza.** Ainda que **nada mais tenha ocorrido, fica a lembrança e sempre a incerteza quanto a isenção do tratamento do gerente, gerando desconforto e angústia na empregada**, que perdeu a confiança no seu superior hierárquico, ante a conduta antes perpetrada. A **ausência de reiteração da conduta pelo superior hierárquico, bem como a ausência de retaliação,** tais elementos, por si só, **não são capazes de descaracterizar o assédio sexual** sofrido, uma vez que **não se exige a reiteração da conduta para a configuração do assédio sexual,** sendo suficiente para tanto que a parte demonstre ter sofrido **ato único gravoso**, tal como ocorreu in casu, já que restou reconhecido que o superior hierárquico da reclamante tentou beijá-la contra à sua vontade "".

Agravo em Recurso de Revista n° TST-Ag-RR-10-41.2022.5.21.0009

ACP nº 0000948-95.2024.5.10.0001 Ministério Público do Trabalho x Conselho Federal

3ª Vara do Trabalho de Brasília/DF — sentença de 02/04/2026 (recurso pendente de análise)

Presidente e **Procurador-Chefe**: Exposição frequente dos trabalhadores a **situações constrangedoras** decorrentes dos ataques características de assédio moral vertical descendente, com a **degradação do meio ambiente de trabalho**, especialmente o comportamento indesejável e de **conotação sexual por parte dos superiores hierárquicos contra as mulheres**.

Testemunhas: *"que o presidente **fala de sexo o tempo inteiro**; que **ele "canta" todas as mulheres**; (...) que outra pessoa que sofreu assédio, era uma recepcionista; que ela foi levar algo na sala do presidente, o presidente pediu para que **ela fechasse a porta** e disse "e nós dois como fica"; que a recepcionista saiu dessa situação; (...) que a Sra. XX foi alvo de assédio; que a Sra. XX **não cedeu a esses casos e foi mandada embora**; que a Sra. XX, que não está mais no conselho, também sofreu; **que é um pré-requisito para trabalhar na presidência ser mulher e ser bonita**"*

Testemunhas: *"que já viu que as meninas que trabalharam lá mais tempo sofrem assédio; que a **reunião com algumas servidoras é de portas fechadas e que ninguém entra**; que essas pessoas são da parte mais alta do administrativo; que são as mulheres ligadas à presidência; que **já houve uma piada que para trabalhar na presidência teria que ser mulher**; que isso é uma perfil da gestão atual; (...); que nota que tem um **ambiente hostil para mulheres**"; que a Sra. XX, que trabalha no setor de RH, é orientada a não dar prosseguimento a nada que for em favor dos Servidores efetivos; que a Sra. XX, uma vez, solicitou um parecer jurídico e o Sr. XX falou que parecer jurídico é "era seus ovos" (segurando nos órgãos genitais); que o depoente falou para Sra. XX que isso seria uma postura assediosa; que o depoente, mesmo não tendo recebido diretamente a grosseria, se sentiu ofendido""*

Testemunhas: *"que trabalha na função de **secretaria da presidência**; que o presidente atual do Conselho sempre tinha **brincadeiras de cunho sexual**; que o presidente chegava a **tocar nos seios** da depoente; que tinha **piadas com ameaças de demissão**; que a depoente tem algumas **gravações de áudio** que mostram diálogos com o presidente; que a depoente em certo momento começou a despachar diretamente com o presidente; que nesses momentos juntos, **houve várias abordagens sexuais por parte do presidente**; que o presidente pedia que a **depoente virasse para que pudesse olhar seu corpo**; que **todo esse comportamento direcionado a atos sexuais são sempre direcionados às servidoras comissionadas**; que a depoente suporta diversas situações com o presidente, e sorri, **com medo de perder o emprego**; que a depoente **tem muito medo de perder o emprego**, pois tem um filho de 12 anos em seus cuidados, é viúva e é sozinha para cuidar de seu filho;*

Testemunhas: *"que já teve que bloquear algumas pessoas no WhatsApp, devido a algumas situações constrangedoras; que* ***bloqueou um conselheiro*** *devido a umas conversas estranhas; que sofreu retaliações por conta disso"*

Testemunhas: "que desde os primeiros dias já se ***sentiu desconfortável*** *com a postura do presidente do CFT; que, no momento da sua chegada, foi apresentada ao presidente do CFT; que os servidores foram levados para tirar uma foto com o Presidente, que falou, nesse dia, que queria que a* ***depoente ficasse ao seu lado, pois era bonita****; que a depoente se sentiu incomodada com essa postura; que outra situação que a depoente estava na fila e o Presidente entrou na fila atrás da depoente e falou que* ***ela estava mais bonita do que ontem****; que a depoente então falou que não a tinha visto ontem; que, então,* ***o Presidente respondeu que "não viu, mas imaginou";*** *que o* ***Presidente sempre faz comentários sobre a beleza das mulheres; que sempre cochicha e chega perto****"*

Sentença: condenar o réu a:
(...)

- **PROMOVER permanentemente**, por todos os meios disponíveis, pela **segurança física e mental de seus empregados**, sob pena de **responsabilidade da Administração Pública e a quem der causa a sua violação** – inclusive, quanto a estes, **também na esfera criminal**, com respectiva remessa da investigação do ato ao Ministério Público Federal;
- **ARCAR com os custos realizados com tratamento médico e psicológico** oriundos de danos causados ao trabalhador ou à trabalhadora vitimados por atos de assédio;
- **INSTITUIR E MANTER instância interna e imparcial para apresentação de denúncias** de ameaças, retaliações, ou quaisquer práticas de assédio sexual, facultando ao interessado a via sigilosa, conferindo efetividade aos mecanismos de recebimentos de denúncias, com as consequentes **apurações e responsabilizações**;

Condenar o réu a:
(...)

- INCLUIR nas normas internas do conselho **regras de conduta a respeito do assédio sexual**, assédio moral, discriminação e outras formas de violência no trabalho, com ampla divulgação do seu conteúdo aos trabalhadores, inclusive terceirizados;
- REALIZAR, no mínimo a cada 6 (seis) meses nos próximos três anos, **ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados** e das empregadas de todos os níveis hierárquicos do conselho sobre temas relacionados ao assédio,
- REALIZAR, ao menos uma vez ao ano nos próximos três anos, **pesquisa de diagnóstico em clima organizacional**

Por conseguinte, condenar o réu a:
(...)

- **afastamento definitivo** Presidente e do Procurador-Chefe
- pagamento de compensação financeira no importe de **R$ 1.000.000,00**, valor esse reversível aos fundos de defesa dos direitos atingidos, indenização por **dano moral coletivo**

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.

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

Informativo de Jurisprudência

STJ SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA

Informativo de Jurisprudência n. 764 28 de fevereiro de 2023.

TEMA Servidor público. Processo Administrativo Disciplinar - PAD. Conduta escandalosa na repartição. Art. 132, V, parte final, da Lei n. 8.112/1990. Pena de demissão. Aplicabilidade.

DESTAQUE

A conduta de filmar, por meio de câmera escondida, alunas, servidoras e funcionárias terceirizadas caracteriza a infração de conduta escandalosa, prevista no art. 132, V, parte final, da Lei n. 8.112/1990, o que atrai a pena de demissão do servidor público.

Cabe ressaltar que "as instâncias cível, penal e administrativa são independentes. Desse modo, a sentença penal absolutória por ausência de provas do ora recorrente não repercute no exame do residual administrativo que envolve os fatos narrados" (AR 6.596/BA, relator Ministro Mauro Campbell Marques, Primeira Seção, DJe 29/11/2021).

7) Autodiagnóstico: teste da segunda-feira

AUTODIAGNÓSTICO

1.ANTES DA DENÚNCIA — estamos preparados?

- Existe uma política específica e conhecida?
- As pessoas sabem quais condutas são inaceitáveis?
- Todos sabem onde buscar orientação ou relatar uma situação?
- Há capacitação periódica?
- Existe alguma forma de identificar riscos antes que apareçam denúncias?

1.A DENÚNCIA CHEGOU — sabemos o que fazer?

- Quem recebe?
- Quem acolhe?
- Quem faz a análise inicial?
- Quem apura?
- Quem decide?
- Essas responsabilidades já estavam definidas antes do caso acontecer?

AUTODIAGNÓSTICO

1.E SE O CASO FOR DIFÍCIL?

- E se a denúncia envolver a Presidência ou a alta administração?
- E se quem normalmente receberia a denúncia estiver envolvido?
- E se houver conflito de interesses de quem deveria apurar?
- E se a pessoa tiver medo de retaliação?
- E se o Conselho tiver poucos empregados e todos estiverem hierarquicamente próximos?

1.DEPOIS DA DENÚNCIA — conseguimos responder?

- Há acolhimento?
- Evitamos a revitimização?
- Existe procedimento de apuração previamente definido?
- Há previsão de responsabilização?
- A instituição acompanha o que acontece depois do encerramento do caso?

BRASÍLIA
22 A 25 DE SETEMBRO

10ª CONFERÊNCIA NACIONAL DOS CONSELHOS PROFISSIONAIS®

AGRADECEMOS POR CONSTRUIR ESSE CAMINHO CONOSCO!

A SILP acredita que conexões verdadeiras geram resultados duradouros.

Agradecemos a todos os profissionais e parceiros que estiveram conosco, contribuindo com dedicação, confiança e compromisso com a excelência. Cada encontro fortalece nossa missão de promover conhecimento, inovação e impacto real.

Seguimos à disposição para novos projetos, oportunidades e parcerias, certos de que juntos construímos caminhos cada vez mais sólidos e estratégicos.

SILP EVENTOS E TREINAMENTOS

CONTINUE SUA JORNADA DE APRENDIZADO!

Os conteúdos desta apostila podem ser aprofundados em cursos com maior carga horária, nos formatos Presencial, On-line ou In Company.
Entre em contato com nossos consultores ou acesse nosso site e redes sociais para saber mais.

FALE COM NOSSA EQUIPE!

contato@silp.com.br
www.silp.com.br