

COMUNICAÇÃO EM PLENÁRIO

PROPOSTA DE AÇÃO DE CONTROLE

Senhor Presidente,
Senhora Ministra,
Senhores Ministros,
Senhora Procuradora-Geral,

O *Government Accountability Office* (GAO), entidade de fiscalização superior dos Estados Unidos, divulgou recente relatório de auditoria realizada acerca de “Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho da Administração Pública Federal”. As premissas para a realização da auditoria são: 1) a Administração Pública Federal é o maior empregador nos EUA; e 2) não é difícil imaginar o quanto o assédio sexual, conduta reprovável criminal e moralmente, pode afetar de forma negativa um considerável número de servidores públicos e, ao fim e ao cabo, a própria prestação de serviços públicos à população.

Por isso, a necessidade de um sistema eficiente e eficaz de prevenção e combate, pois o assédio sexual no ambiente de trabalho não traz prejuízos apenas à vítima que o sofre diretamente, mas também à instituição na qual é praticado.

Dados do GAO apontam que, além dos efeitos econômicos para o empregador decorrentes dos custos diretos com indenizações, há um prejuízo de difícil mensuração advindo de queda de produtividade, aumento de rotatividade de empregados, danos à imagem da instituição, tratamento de saúde etc.

Por exemplo, no Relatório de Auditoria realizada pela Controladoria da Cidade da Filadélfia para avaliar a eficácia e a conformidade das políticas e dos procedimentos relativos ao assédio sexual (*Report on the Effectiveness of and Compliance with Sexual Harassment Policies and Procedures - July 2012 to April 2018*), apurou-se que a cidade já havia pago mais de US\$ 2,2 milhões em acordos relacionados a condutas inadequadas nessa área.

Nas auditorias realizadas pelo GAO sobre o assunto, foram detectadas inconsistências e incompletudes no sistema de prevenção e combate ao assédio sexual de órgãos e entidades federais, dentre eles, o *Department of Veterans Affairs*, que trata de assuntos de militares da reserva, e as cinco maiores agências financiadoras de pesquisa nas áreas de ciência, tecnologia, engenharia e matemática.

No caso da primeira instituição, por exemplo, constatou-se que a pessoa responsável por apurar queixas de assédio sexual era a mesma que detinha a atribuição de promover ou contratar o empregado, o que poderia criar conflito de interesse. Verificou-se, ainda, que não existe um órgão central de coleta de informações e queixas no Departamento, o que torna mais difícil direcionar os

recursos para prevenir e combater o assédio sexual onde é mais necessário. Diante desses achados, o GAO expediu várias recomendações ao órgão sobre formas de melhor proteger seus empregados.

Em relação às agências financiadoras de pesquisa, o GAO verificou que duas das cinco agências não possuíam orientações de como os empregados poderiam apresentar denúncias sobre a questão, bem como nenhuma agência estabelecia objetivos ou planos para avaliar os esforços de prevenção ao assédio sexual.

Pode-se perceber que tais entes auditados foram selecionados com base em critérios de risco, materialidade e relevância.

Segundo informações do órgão de auditoria, a probabilidade de ocorrência de assédio sexual em ambiente de trabalho varia de acordo com suas características demográficas, tais como: gênero, idade e raça, e se o ambiente é majoritariamente masculino ou feminino. Por exemplo, mulheres, trabalhadores jovens e mulheres em ambientes prevalentemente masculinos têm maior probabilidade de dizer que sofreram algum tipo de assédio sexual.

Em relação às agências de pesquisa, considerou-se que elas tinham um grande papel no fortalecimento da competitividade do país, ao tempo em que o assédio sexual poderia tornar mais difícil a atratividade desse campo para as mulheres, afetando a qualidade da pesquisa nacional. Levou-se em conta, ainda, a existência de reportagens recentes na mídia acerca de assédio sexual cometido por pesquisadores famosos.

Auditorias conduzidas no exterior com esse objetivo não ficam restritas aos Estados Unidos. Em breve pesquisa, é possível verificar que a entidade de fiscalização superior (EFS) do Canadá (Office of the Auditor General of Canada), por exemplo, já efetuou fiscalização em Comportamento Sexualmente Inadequado nas Forças Armadas Canadenses em 2018 (*Inappropriate Sexual Behaviour - Canadian Armed Forces*, https://www.oag-bvg.gc.ca/internet/English/parl_oag_201811_05_e_43203.html) e que a VAGO - Victorian Auditor-General's Office, EFS australiana, executou auditoria em assédio sexual no serviço público em 2019 (*Sexual Harassment in the Victorian Public Service* - https://www.audit.vic.gov.au/sites/default/files/2019-11/20191_128-Sexual-Harassment-report.pdf).

O assunto também é motivo de grande preocupação nos parlamentos europeus, que têm realizado estudos e debates sobre o assunto.

No Reino Unido, por exemplo, o parlamento encomendou consulta recente (2019) sobre assédio sexual no ambiente de trabalho e registrou no relatório o objetivo de verificar se o arcabouço normativo vigente sobre a temática oferece proteção suficiente aos afetados (<https://www.gov.uk/government/consultations/consultation-on-sexual-harassment-in-the-workplace>).

Da mesma forma, o parlamento da União Europeia encomendou estudos e publicou artigos sobre o assunto, dos quais cito: "*Bullying e assédio sexual no ambiente de trabalho, em espaços público, e na vida política na União Europeia (2018)*" (<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8b1bb35a-5801-11e8-ab41-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-search>) e "*Abuso Sexual de Mulheres na União Europeia*" ([https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2018/614716/EPRS_ATA\(2018\)614716_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2018/614716/EPRS_ATA(2018)614716_EN.pdf)).

São evidências que demonstram claramente não apenas a relevância do tema, mas também como uma entidade de fiscalização superior pode atuar e contribuir para sua melhoria. Sem dúvida, trata-se de questão relevante, não só do ponto de vista individual, mas também social, razão pela qual considero oportuna e desejável alguma atuação desta Corte.

Reforça esse meu pensamento o fato de que jamais promovemos ação de controle com esse objeto e de que os sistemas de combate e prevenção ao assédio sexual no ambiente de trabalho no Brasil, quer sejam privados ou públicos, ainda são muito incipientes.

A demonstrar a situação alarmante brasileira, cito reportagem publicada no Valor Investe em 6/10/2020, intitulada "*Uma em cada duas mulheres já sofreu assédio sexual no ambiente de trabalho*", baseada em recente pesquisa realizada pelo LinkedIn e pela consultoria Think Eva.

Segundo a reportagem, além de quase metade das entrevistadas terem relatado ter sofrido assédio sexual no ambiente de trabalho, uma em cada seis pede demissão após o ocorrido. A notícia também menciona a queda de produtividade nas empresas e revela que a maioria das vítimas não denuncia o agressor em razão da expectativa de impunidade, da ausência de políticas eficientes e do medo.

Diante desse contexto, proponho a este Plenário, com fulcro nos arts. 1º, II, e 239, II, do Regimento, que seja determinada à Segecex a realização de auditoria operacional em órgãos da Administração Pública Federal, a serem selecionados com base em critérios de risco, materialidade e relevância, com o objetivo de avaliar o desempenho do sistema de prevenção e combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho.

Por fim, devo registrar que esta comunicação não é só uma proposta de ação de controle, mas também um alerta e um convite para que os dirigentes máximos dos mais diversos órgãos e entidades federais atentem para a dimensão do problema e reforcem as medidas de prevenção e combate ao assédio sexual.

Esta é a matéria que trago à consideração do Plenário, Senhor Presidente.

TCU, Sala das Sessões, em 28 de outubro de 2020.

Ministro BRUNO DANTAS