DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 12/11/2024 | Edição: 219 | Seção: 1 | Página: 1

Órgão: Presidência da República/Advocacia-Geral da União

PORTARIA NORMATIVA AGU Nº 153, DE 11 DE NOVEMBRO DE 2024

Institui, no âmbito da Advocacia-Geral da União, o Programa AGU sem Assédio e sem Discriminação.

O ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO, no uso das atribuições que lhe confere o art. 4º, caput, incisos I, XIII e XVIII, da Lei Complementar nº 73, de 10 de fevereiro de 1993, tendo em vista o disposto na Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023 e no Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, e, de acordo com o que consta no Processo Administrativo nº 00400.000745/2024-41, resolve:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Fica instituído o Programa AGU sem Assédio e sem Discriminação, com a finalidade de promover um ambiente institucional saudável e seguro na Advocacia-Geral da União, por meio da prevenção e do enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual e a todas as formas de discriminação.

§ 1º O disposto nesta Portaria Normativa aplica-se a todas as condutas de assédio e discriminação praticadas no âmbito das relações profissionais da Advocacia-Geral da União, ainda que transitórias ou sem remuneração, presencialmente ou por meios virtuais, direcionadas a membros das carreiras jurídicas, servidores administrativos, prestadores de serviços, estagiários, aprendizes e outros profissionais que atuam no ambiente institucional.

§ 2º O disposto nesta Portaria Normativa aplica-se:

I - aos órgãos previstos no art. 2º do Anexo I ao Decreto nº 11.328, de 1º de janeiro de 2023; e

II - à Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional.

§ 3º A Procuradoria-Geral do Banco Central observará o plano setorial de implementação e monitoramento do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação a ser instituído pelo Banco Central do Brasil, nos termos do art. 6º, § 2º, do Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, e colaborará para a disseminação das diretrizes e objetivos do Programa AGU sem assédio e sem discriminação em suas unidades, observadas as regras de competência aplicáveis ao assunto.

Art. 2º O Programa AGU sem Assédio e sem Discriminação tem como objetivos:

I - instituir mecanismos de prevenção, acolhimento e resolução de casos de assédio e discriminação;

II - promover a construção de uma cultura institucional de respeito mútuo e igualdade; e

III - estimular a busca por soluções dialogadas para o aprimoramento do ambiente de trabalho.

Art. 3º São diretrizes do Programa AGU sem Assédio e sem Discriminação:

I - compromisso institucional, com base em políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam a promoção de ambientes organizacionais seguros, saudáveis e de respeito à diversidade e à inclusão;

II - universalidade, igualdade, não discriminação, valorização e respeito à diversidade;

III - confidencialidade das informações, proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas, proteção dos dados pessoais e sigilo do conteúdo das apurações;

IV - resolutividade, por meio de tratamento correcional célere, controlado e prioritário das denúncias de assédio e discriminação;

V - acolhimento, com ações de escuta ativa, caracterizada por um diálogo com total atenção e interesse pelo assunto, fornecimento e esclarecimento de informações;

VI - abordagem centrada na vítima, caracterizada pelo apoio e pela garantia de recebimento de assistência apropriada e de qualidade;

VII - comunicação não violenta, utilização de linguagem positiva e inclusiva, não revitimização e não retaliação;

VIII - transversalidade, considerando que a abordagem das situações de assédio ou discriminação deverá levar em conta sua relação com a organização e a gestão do trabalho, bem como suas dimensões sociocultural, institucional e individual; e

IX - integralização, de modo que o atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio e discriminação sejam orientados por abordagem sistêmica e fluxos de trabalho integrados entre as unidades e especialidades profissionais.

CAPÍTULO II

DO PROGRAMA AGU SEM ASSÉDIO E SEM DISCRIMINAÇÃO

Seção I

Dos eixos e ações

Art. 4º O Programa AGU sem Assédio e sem Discriminação será implementado por meio dos seguintes eixos e ações:

I - eixo de sensibilização, cujas ações destinam-se a:

a) sensibilizar todos os profissionais sobre a importância de se promover um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e livre de assédio;

b) informar a comunidade, por meio de linguagem não violenta, acessível, inclusiva e não discriminatória, sobre os elementos que caracterizam o assédio e a discriminação, a legislação relevante pertinente ao tema, as políticas de acolhimento às vítimas e os canais de denúncia;

c) esclarecer os profissionais acerca das especificidades do assédio em relação às diversas identidades de gênero e orientações sexuais; e

d) sensibilizar a alta administração sobre o papel que desempenha na promoção de um ambiente de trabalho livre de assédio e discriminação;

II - eixo de capacitação, cujas ações destinam-se a:

a) promover ações de capacitação periódicas que abordem modalidades de assédio e discriminação, causas estruturantes, consequências à saúde das vítimas, meios de identificação, direitos das vítimas, canais de denúncia e procedimentos de enfrentamento; e

b) desenvolver habilidades nas lideranças para que sejam capazes de prevenir, identificar e encaminhar casos de assédio e discriminação, garantindo o sigilo e a confidencialidade, para a proteção da vítima e a responsabilização do autor;

III - eixo de enfrentamento, cujas ações destinam-se a:

a) estabelecer procedimentos objetivos e acessíveis para a denúncia de casos de assédio e discriminação, assegurando o sigilo;

b) implementar medidas para a não revitimização e para a proteção contra a retaliação das vítimas ou das pessoas denunciantes, inclusive mediante a adoção de medidas acautelatórias para preservar a integridade física e mental da pessoa afetada;

c) garantir a imparcialidade e a celeridade na apuração das denúncias, por meio de processos internos que respeitem o devido processo legal e os direitos das partes envolvidas;

d) aplicar as medidas disciplinares cabíveis para responsabilizar os autores e acompanhar as vítimas para minimizar os riscos de retaliação; e

e) aplicar medidas de reintegração, quando cabíveis; e

IV - eixo de monitoramento e avaliação, cujas ações destinam-se a:

a) realizar acompanhamento contínuo para avaliar a efetividade do programa, com levantamento de riscos e impactos, considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis à ocorrência de assédio;

b) realizar pesquisas de clima organizacional para identificar a percepção da comunidade em relação ao assédio e à discriminação; e

c) elaborar relatórios semestrais sobre o andamento do programa, incluindo estatísticas de denúncias, ações realizadas e resultados alcançados.

Seção II

Do Comitê Gestor

Art. 5º Fica instituído o Comitê Gestor do Programa AGU sem Assédio e sem Discriminação, com as seguintes competências:

I - elaborar manual de diretrizes e procedimentos para acolhimento e processamento de denúncias de assédio moral, assédio sexual e discriminação;

II - propor para a Escola Superior da Advocacia-Geral da União Ministro Victor Nunes Leal plano de formação e capacitação sobre a temática de assédio e discriminação na Advocacia-Geral da União;

III - orientar os órgãos da Advocacia-Geral da União para o monitoramento de práticas de violência no ambiente de trabalho enquanto mecanismo de detecção de práticas de assédio e discriminação;

IV - propor medidas de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, assédio sexual e discriminação com base nos dados levantados no âmbito do programa;

V - promover articulação com o Comitê Gestor do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação na Administração Pública Federal;

VI - promover e articular ações a serem realizadas na Semana de Mobilização para a Prevenção e o Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação;

VII - aprovar plano e calendário de trabalho anual de monitoramento, acompanhamento e avaliação dos resultados do Programa AGU sem Assédio e sem Discriminação;

VIII - designar a Equipe Multidisciplinar de Acolhimento; e

IX - apresentar relatório anual dos trabalhos desenvolvidos ao Advogado-Geral da União.

Art. 6º O Comitê Gestor do Programa AGU sem Assédio e sem Discriminação composto por um representante titular e um suplente das seguintes unidades:

I - Secretaria-Geral de Consultoria, que o presidirá;

II - Assessoria Especial de Diversidade e Inclusão;

III - Comissão de Ética da Advocacia-Geral da União;

IV - Procuradoria-Geral da União;

V - Consultoria-Geral da União;

VI - Procuradoria-Geral Federal;

VII - Secretaria-Geral de Contencioso;

VIII - Corregedoria-Geral da Advocacia da União;

IX - Secretaria de Atos Normativos;

X - Escola Superior da Advocacia-Geral da União;

XI - Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional; e

XII - Procuradoria-Geral do Banco Central.

§ 1º Os representantes deverão atender aos seguintes requisitos:

I - ser ocupante de cargo efetivo e estável; e

II - possuir idoneidade moral, reputação ilibada e notória experiência em administração pública.

§ 2º A presidência do Comitê Gestor demandará os titulares de cada um dos órgãos indicados no caput a indicação de seus respectivos representantes e os designará para integrarem o Comitê Gestor.

§ 3º As deliberações serão tomadas por maioria simples, uma vez presente a maioria simples dos representantes ou respectivos suplentes.

§ 4º O Comitê Gestor se reunirá, em caráter ordinário, bimestralmente e, em caráter extraordinário, sempre que convocado pela sua presidência, com antecedência mínima de quinze dias da reunião.

§ 5º As reuniões do Comitê Gestor poderão ser realizadas de forma presencial, virtual ou híbrida, conforme determinação de sua presidência.

§ 6º A Secretaria-Geral de Consultoria atuará como Secretaria-Executiva do Comitê Gestor, até que seja designado pela Presidência do Comitê Gestor órgão ou unidade organizacional da Advocacia-Geral da União para exercício dessa função.

§ 7º A participação no Comitê Gestor será considerada prestação de serviço público relevante, não remunerada.

Seção III

Dos procedimentos administrativos

Art. 7º O tratamento dos casos de assédio e discriminação observará os seguintes procedimentos:

I - acolhimento;

II - registro, processamento e acompanhamento da denúncia; e

III - decisão.

Subseção I

Do acolhimento

Art. 8º O acolhimento poderá ser individual ou coletivo e será realizado por integrante da Equipe Multidisciplinar referida no art. 5º, inciso VIII, à qual caberá:

I - realizar escuta ativa qualificada e empática, garantindo o acolhimento, o apoio e a confidencialidade das informações apresentadas pelas pessoas envolvidas;

II - informar sobre noções gerais acerca da prática de assédio moral, assédio sexual, discriminação e respectivos procedimentos de enfrentamento, sem manifestar avaliações ou impressões próprias sobre o caso concreto;

III - orientar as pessoas envolvidas sobre os procedimentos e trâmites processuais e as possibilidades de formalização da denúncia via sistema digital de ouvidoria e, quando for o caso, extrainstitucionais;

IV - acompanhar a vítima, primando por seu bem-estar, mesmo após a formalização da denúncia, e realizar encaminhamentos, se necessário, aos serviços de saúde, social e de segurança pública, respeitadas as escolhas da pessoa; e

V - orientar e acompanhar os casos de assédio e discriminação no âmbito institucional, resguardado o sigilo profissional.

§ 1º A escuta ativa de que trata o inciso I do caput poderá ser realizada antes do registro da denúncia, caso a pessoa que se considera vítima busque atendimento para solucionar dúvidas.

§ 2º Os responsáveis pelo acolhimento não se pronunciarão sobre a caracterização ou não de assédio moral, assédio sexual ou discriminação em relação ao caso concreto apresentado pela pessoa denunciante.

§ 3º A pessoa denunciante poderá dispensar a etapa de acolhimento caso opte pelo imediato encaminhamento da denúncia às instâncias de processamento referidas no Anexo a esta Portaria Normativa.

Art. 9º A escuta ativa e o acompanhamento, observados métodos e técnicas profissionais, propiciarão atenção humanizada e centrada na vítima, respeitando suas decisões e seu tempo de reflexão, bem como fortalecendo sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha.

Parágrafo único. O acompanhamento propiciará informação acerca das possibilidades de encaminhamento previstas neste programa e das alternativas de suporte e orientação disponíveis, respeitadas as escolhas da vítima quanto ao modo de enfrentar a situação de assédio ou discriminação.

Subseção II

Do registro, processamento e acompanhamento da denúncia

Art. 10. O procedimento para registro de denúncia de assédio moral, assédio sexual e discriminação será iniciado:

I - por provocação da pessoa ofendida; ou

II - por qualquer pessoa que tiver ciência ou notícia da prática de quaisquer condutas que possam configurar assédio moral, assédio sexual ou discriminação, desde que tenha indícios mínimos de autoria e materialidade, mediante autorização da parte ofendida ou preservando sua identidade.

Parágrafo único. Qualquer profissional da Advocacia-Geral da União poderá auxiliar a pessoa denunciante e acompanhá-la para acolhimento e registro de denúncia de assédio e discriminação.

Art. 11. O registro de denúncia de assédio moral, assédio sexual e discriminação será realizado mediante formalização em canal digital próprio, utilizando a opção "denúncia".

§ 1º As denúncias poderão ser realizadas:

I - por pessoa denunciante identificada;

II - por pessoa denunciante anônima; ou

III - por pessoa denunciante com identificação condicionada, conforme manual de diretrizes e procedimentos referido no art. 5º, inciso I.

§ 2º As denúncias deverão ser categorizadas utilizando as opções "assédio moral", "assédio sexual" ou "discriminação", a depender do caso, no campo "descrição" do sistema.

§ 3º São elementos mínimos para o registro de denúncias:

I - nome da pessoa assediadora;

II - conduta; e

III - local e data em que ocorreu o ato de assédio ou discriminação.

§ 4º Além dos elementos mencionados no § 3º, constituem elementos relevantes para o registro de denúncias, devendo ser apresentados sempre que possível:

I - nomes e contatos de pessoas que tenham presenciado o ato;

II - registros e documentos físicos ou eletrônicos que possam comprovar o fato ocorrido; ou

III - quaisquer outros meios que contribuam para materializar processualmente o assédio, a discriminação ou as situações deles decorrentes.

Art. 12. Após o recebimento do registro via canal digital, a Ouvidoria-Geral da Advocacia-Geral da União encaminhará imediatamente o caso ao órgão competente para o processamento da denúncia conforme enquadramento funcional, nos termos do Anexo a esta Portaria Normativa, observados o sigilo e a confidencialidade das informações.

§ 1º Denúncias recepcionadas por outros meios deverão ser encaminhadas à Ouvidoria-Geral para que proceda ao registro no canal digital adequado e encaminhe ao órgão competente para o processamento da denúncia.

§ 2º Nos casos de denúncia anônima, o órgão competente para o processamento da denúncia avaliará a existência de indícios suficientes de autoria e materialidade para decidir sobre seu prosseguimento ou arquivamento.

Art. 13. A Ouvidoria-Geral elaborará relatórios semestrais com o número de denúncias registradas, os quais serão encaminhados ao Comitê Gestor do Programa AGU sem Assédio e sem Discriminação na primeira semana do mês de fevereiro e na primeira semana do mês de agosto de cada ano.

§ 1º Na elaboração dos relatórios, deverão ser observados o sigilo, a confidencialidade e a proteção dos dados pessoais dos envolvidos.

§ 2º Os relatórios deverão apresentar:

I - o número de denúncias sistematizadas por tipo, se assédio moral, assédio sexual ou discriminação;

II - o enquadramento funcional da pessoa denunciante e da pessoa denunciada;

III - a instância à qual a denúncia foi encaminhada; e

IV - o gênero da pessoa denunciada e da pessoa denunciante.

Subseção III

Da decisão

Art. 14. As condutas denunciadas como assédio ou discriminação serão processadas e decididas pelas instâncias competentes para conhecimento da responsabilidade ética e disciplinar, nos termos do Anexo a esta Portaria Normativa, observados o devido processo legal e a ampla defesa.

§ 1º O processamento de que trata este artigo deve ocorrer com celeridade, conforme manual de diretrizes e procedimentos referido no art. 5º, inciso I.

§ 2º A aplicação de penalidades para os casos de assédio e discriminação deverá considerar a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

Art. 15. O processamento dos casos será realizado com cuidados de proteção à vítima, de modo a impedir retaliação e evitar revitimização.

Parágrafo único. A pessoa denunciante deverá ser informada sobre todo o andamento do processo por meio de sistema informatizado ou de mensagem eletrônica.

Art. 16. A pessoa denunciante ou a vítima não poderá ser constrangida a participar de acareação ou outro contato indesejado com a pessoa denunciada ao longo do processo.

Art. 17. A instância competente elaborará relatórios semestrais a serem encaminhados ao Comitê Gestor do Programa AGU sem Assédio e sem Discriminação, contendo:

I - o número de denúncias sistematizadas por tipo, quais sejam, assédio moral, assédio sexual ou discriminação;

II - o enquadramento funcional da pessoa denunciante e da pessoa denunciada;

III - o status atual do processo, as datas dos andamentos processuais e o parecer final, se concluído; e

IV - os prazos estimados para conclusão, nos casos de procedimentos em andamento.

§ 1º Nos relatórios, deverão ser observados o sigilo, a confidencialidade e a proteção dos dados pessoais dos envolvidos.

§ 2º Os relatórios deverão ser enviados na primeira semana do mês de fevereiro e na primeira semana do mês de agosto de cada ano.

CAPÍTULO III

DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

Art. 18. O Programa AGU sem Assédio e sem Discriminação integrará todas as parcerias e contratos de prestação de serviços firmados pelas unidades da Advocacia-Geral da União, de forma a assegurar o alinhamento institucional entre os colaboradores.

Parágrafo único. Os editais de licitação e os contratos com empresas prestadoras de serviços executados com regime de dedicação exclusiva de mão de obra deverão prever cláusulas em que as empresas assumam compromisso com o desenvolvimento de políticas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação em suas relações de trabalho e ações de capacitação para suas empregadas e seus empregados.

Art. 19. As denúncias de assédio e discriminação serão processadas na Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação - Fala.Br até que esteja disponível canal digital específico da Advocacia-Geral da União.

Art. 20. Esta Portaria Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

JORGE RODRIGO ARAÚJO MESSIAS

ANEXO

ENQUADRAMENTO FUNCIONAL DA PESSOA DENUNCIADA

Pessoa denunciada	Órgão para encaminhamento da denúncia
Advogado da União Procurador da Fazenda Nacional	Corregedoria da Advocacia-Geral da União
Procurador Federal	Corregedoria da Procuradoria-Geral Federal
Servidores administrativos e empregados públicos	Coordenação de Processo Administrativo Disciplinar da Secretaria-Geral de Administração
Pessoa terceirizada ou com vínculo temporário	Empresa gestora do contrato e Ministério Público do Trabalho
Estagiários	Unidade do órgão em que o estagiário exerce suas atividades

Este conteúdo não substitui o publicado na versão certificada.