

# BOLETIM INFORMATIVO

## DA COMISSÃO DE ÉTICA DA AGU

### EDITORIAL

Prezadas e prezados colegas da Advocacia-Geral da União

O mês de novembro foi significativo para a Advocacia-Geral da União e para a Comissão de Ética da AGU. A participação na abertura do Encontro Nacional da Corregedoria reforçou o compromisso institucional com a integridade, a transparência e o aprimoramento contínuo das práticas éticas. Também ao longo do mês, a Comissão aderiu às ações da campanha nacional da Consciência Negra, reafirmando a importância da diversidade, do respeito e da promoção de ambientes inclusivos na administração pública.

Além desses marcos, a Comissão de Ética esteve presente em palestras e debates voltados ao fortalecimento da cultura ética, ampliando o diálogo com diferentes setores da AGU e instituições parceiras. Paralelamente, manteve suas atividades permanentes de orientação, prevenção e disseminação de boas práticas de conduta, contribuindo para um serviço público cada vez mais íntegro, responsável e comprometido com o interesse coletivo.

Boa leitura!

Secretaria-Executiva da Comissão de Ética da AGU

### Comissão de Ética participa da abertura do Encontro Nacional da Corregedoria da AGU



A Comissão de Ética da Advocacia-Geral da União marcou presença na abertura do Encontro Nacional da Corregedoria da AGU, realizado no dia 4 de novembro, na Escola da AGU. A presidente da Comissão de Ética, Mariana Montenegro, participou da mesa de abertura ao lado do Advogado-Geral da União, Jorge Messias, e demais autoridades da instituição.

Durante a cerimônia, o ministro Jorge Messias destacou a importância da integridade e da ética como pilares da confiança que a sociedade deposita na AGU. Ao celebrar o trabalho desenvolvido pela Corregedoria nos últimos anos, Messias ressaltou a centralidade do diálogo, da humanização e da prevenção como fundamentos de uma atuação institucional responsável.

# BOLETIM INFORMATIVO

## DA COMISSÃO DE ÉTICA DA AGU



A presença da Comissão de Ética reforçou a relevância da integração entre os órgãos responsáveis pela promoção da conduta ética e pelo fortalecimento da integridade institucional. A interlocução entre ética e correição, evidenciada no evento, contribui para o desenvolvimento de práticas alinhadas à governança pública, ao comportamento profissional adequado e à consolidação de ambientes de trabalho mais seguros e confiáveis.

Além da presidente da Comissão de Ética da AGU, estiveram na mesa de abertura o Advogado-Geral da União Substituto, Flávio Roman; o Corregedor-Geral, Heráclio de Camargo Neto; a Subcorregedora-Geral, Cristiane Nogueira; o Chefe de Gabinete da Corregedoria-Geral, Marcos Puchevitch; e a Chefe de Gabinete do Advogado-Geral da União, Leila de Moraes.

[Acesse aqui o Código de Ética da Advocacia-Geral da União](#)



(Informações obtidas em: [Corregedoria defende confiança que sociedade deposita na AGU, afirma Messias](#). Com adaptações)

### Palestra reforça cultura de integridade na Fundação Assefaz



A titular da Comissão de Ética da AGU e advogada da união, Micheline Silveira Forte, participou de uma iniciativa voltada ao fortalecimento da cultura ética e da integridade no setor público. A advogada pública, Micheline Forte, conduziu a palestra na Fundação Assefaz sobre temas essenciais para organizações que buscam aprimorar sua atuação com responsabilidade, credibilidade e governança.

A exposição dialogou diretamente com a Diretoria da instituição e tratou de assuntos fundamentais para a gestão pública contemporânea, entre eles:

- A importância estratégica da integridade na prevenção de riscos éticos e no fortalecimento da confiança institucional;
- Os resultados do IGAPI 2025 e o avanço da administração pública em práticas de integridade;
- Governança, riscos, controles internos e transparência, pilares indispensáveis para ambientes organizacionais éticos;
- ESG como caminho de maturidade, sustentabilidade e alinhamento às melhores práticas;
- O papel decisivo da Alta Administração na difusão e consolidação da cultura ética.





Durante a palestra, foi ressaltado que integridade não se limita a regulamentos — trata-se de uma prática viva, que se constrói pelo exemplo e pela coerência das lideranças e servidores. Como destacou a representante da Comissão de Ética, a integridade “nasce no topo e se espalha pelo rigor, pelo compromisso e pela coragem de fazer o certo”.

A Comissão de Ética da AGU reafirma, com ações como essa, seu compromisso com a promoção de ambientes institucionais mais íntegros, responsáveis e maduros. Ao compartilhar conhecimento e fomentar reflexões, a Comissão contribui diretamente para ampliar a compreensão sobre ética pública e para fortalecer a cultura de integridade no âmbito da AGU e em instituições parceiras.

### Comissão de Ética da AGU participa de evento da CGU sobre integridade pública e lançamento de relatório da OCDE



A Comissão de Ética da Advocacia-Geral da União, representada pela Mariana Cruz Montenegro, marcou presença em um dos principais eventos nacionais sobre integridade pública, promovido pela Controladoria-Geral da União (CGU), que apresentou o relatório da OCDE *"Integridade Pública no Brasil: Consolidando Progressos"*.

Durante o encontro, foram debatidos os avanços do Brasil na agenda de integridade pública e os desafios para o fortalecimento de práticas éticas no âmbito do setor público, em um espaço de diálogo institucional que reafirmou a cooperação estratégica entre a Comissão de Ética da Advocacia-Geral da União e a Controladoria-Geral da União (CGU). O evento também marcou o lançamento do Referencial Técnico de Integridade Pública, documento que passa a orientar órgãos e entidades federais na estruturação e no aprimoramento de mecanismos de prevenção, detecção e tratamento de desvios éticos.

A participação da presidente da Comissão de Ética da AGU reforçou o compromisso da instituição com a atuação integrada aos órgãos centrais do Sistema de Integridade, evidenciando a parceria contínua com a CGU na promoção de uma cultura pública pautada pela transparência, pela responsabilidade e pelo aprimoramento permanente dos padrões de conduta. A ocasião também celebrou as instituições que alcançaram o nível 3 de maturidade em integridade, reconhecimento que simboliza a evolução do setor público brasileiro rumo a práticas de governança cada vez mais sólidas, confiáveis e alinhadas ao interesse público.

## Comissão de Ética da AGU participa de simpósio sobre Governança, Inteligência Artificial e Transparência na Administração Pública



A presidente da Comissão de Ética da Advocacia-Geral da União (AGU), Mariana Cruz Montenegro, participou, no dia 4 de novembro, do Simpósio Governança, Inteligência Artificial e Transparência na Administração Pública, realizado no Auditório Nereu Ramos, na Câmara dos Deputados. O evento foi promovido pela Associação dos Membros dos Tribunais de Contas do Brasil (Atricon), em parceria com a Frente Parlamentar Mista pela Transparência Pública, e reuniu autoridades, especialistas e representantes de órgãos de controle para debater os desafios contemporâneos da gestão pública.

Durante o encontro, Mariana Montenegro integrou o Painel 2 – Impactos do Marco Legal de Uso da Inteligência Artificial na Transparência Pública, ao lado do presidente do Conselho Nacional de Controle Interno (Conaci), Edmar Camata, com mediação do conselheiro da Atricon Antônio Joaquim. Na ocasião, a presidente da Comissão de Ética da AGU discutiu os impactos do Marco Legal da Inteligência Artificial na transparência pública, destacando a necessidade de equilibrar inovação tecnológica, governança institucional e proteção de direitos fundamentais.

Em sua exposição, a dirigente recorreu a referências filosóficas, como o mito de Prometeu e o anel de Giges, para refletir sobre o potencial transformador da Inteligência Artificial e, ao mesmo tempo, sobre os riscos associados à opacidade algorítmica e ao uso descontrolado do

poder tecnológico. A partir dessas analogias, alertou para os desafios éticos impostos pelos sistemas automatizados e pela chamada “caixa-preta” algorítmica.



Mariana Montenegro analisou, ainda, os princípios de transparência, explicabilidade e responsabilização previstos no Projeto de Lei nº 2.338/2023, ressaltando a importância de diferenciar transparência de explicabilidade e de assegurar que os algoritmos públicos sejam compreensíveis e auditáveis, sem violar direitos individuais. A fala também abordou experiências internacionais e chamou atenção para os riscos da transparência excessiva, da hipervigilância e da exposição indevida da intimidade dos cidadãos.

Ao final, defendeu a construção de uma governança ética da Inteligência Artificial, orientada pelos valores democráticos, pela confiança pública e pela centralidade do ser humano, reafirmando que a tecnologia deve servir à democracia e ao interesse público. A participação da presidente da Comissão de Ética da AGU no simpósio reforça o compromisso institucional da Advocacia-Geral da União com a promoção da ética, da integridade e de uma administração pública mais transparente, responsável e alinhada às diretrizes contemporâneas de inovação e controle.



## ENTREVISTA

**Entrevistada:** Dra. Claudia Aparecida de Souza Trindade – Procuradora da Fazenda Nacional e Assessora Especial de Diversidade e Inclusão

**Tema:** Consciência negra e ética no serviço público



Nesta edição de novembro, o Boletim da Comissão de Ética da Advocacia-Geral da União apresenta uma entrevista especial com a Assessora Especial de Diversidade e Inclusão, Dra. Claudia Aparecida de Souza Trindade. Procuradora da Fazenda Nacional desde 1993, a Dra. Claudia possui sólida trajetória acadêmica e profissional: é doutora em Direito Econômico e Financeiro pela USP, especialista em Direito Privado (UFPR) e em Administração Pública (FGV). Atua na PGFN em Brasília desde 2005, tendo exercido funções estratégicas, como a coordenação da atuação judicial da Fazenda Nacional no STF, atividades na Coordenação-Geral de Assuntos Societários da União e atuação como Assessora Parlamentar.

Integra, ainda, o Programa de Combate ao Assédio Moral e Sexual da AGU e participa do Laboratório de Inovação da Advocacia-Geral da União (Labori), reforçando sua atuação voltada ao aprimoramento institucional e à promoção de ambientes de trabalho mais seguros, inovadores e inclusivos. Soma-se a isso sua participação ativa nos coletivos *Tributos a Elas* e *PFN de Todas as Cores*, além de sua atuação como Conselheira Seccional da OAB/DF.

Na entrevista, a Assessora compartilha reflexões sobre os desafios éticos na administração pública e sobre a relevância das pautas de diversidade e inclusão — especialmente neste mês dedicado ao Dia da Consciência Negra. Ela comenta, ainda, a atuação dos coletivos que integra e os impactos positivos desses espaços na construção de uma cultura institucional mais justa, plural e acolhedora.

A seguir, confira os principais trechos da entrevista, que abordam temas como os desafios éticos contemporâneos na administração pública, a importância de políticas institucionais voltadas à promoção da diversidade e da inclusão, e o papel dos coletivos *Tributos a Elas* e *PFN de Todas as Cores* na construção de ambientes de trabalho mais equitativos. A Dra. Claudia também destaca iniciativas que fortalecem a representatividade, a participação social e a valorização das identidades racial e de gênero no serviço público, além de refletir sobre como a ética atua como eixo orientador para uma gestão democrática e humana.

### **Ética, integridade e administração pública**

**Quais foram os maiores aprendizados que a senhora acumulou ao longo da carreira e que hoje contribuem diretamente para o trabalho em diversidade e inclusão?**

*“Ao longo da minha trajetória na AGU transcorrida na maior parte dela no âmbito da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional - PGFN, aprendi que a ética pública não se expressa apenas em normas e procedimentos, mas sobretudo na forma como tratamos as pessoas e reconhecemos as trajetórias que compõem o serviço público. A experiência em diferentes funções, da atuação judicial na coordenação da representação da PGFN no STF ao trabalho com assuntos societários, na Consultoria de Assuntos Societários da União - CAS e ao diálogo com o Congresso, na Assessoria Parlamentar no Gabinete da PGFN, ensinou-me a importância do compromisso institucional, da escuta qualificada e da responsabilidade com o interesse público. Esses aprendizados são fundamentais para a agenda de diversidade e inclusão. Eles reforçam a ideia de que políticas inclusivas não são acessórios administrativos; são instrumentos de fortalecimento institucional. Quando reconhecemos desigualdades, valorizamos pluralidades e garantimos condições equitativas para todas as pessoas, estamos protegendo o próprio patrimônio ético da administração pública.”*

**Em sua visão, quais são os principais desafios éticos que a administração pública enfrenta atualmente no campo da diversidade e inclusão?**

*“O principal desafio ético é compreender que a desigualdade não é abstrata — ela se manifesta em práticas cotidianas, muitas vezes naturalizadas, que produzem exclusões silenciosas. O serviço público ainda convive com assimetrias históricas de gênero, raça,*

*território e classe, que se traduzem em barreiras de acesso, permanência e ascensão profissional.*

*Outro desafio é transformar a diversidade em valor institucional, e não em pauta setorial. Ética é coerência: se defendemos o interesse público, a democracia, precisamos reconhecer que o Estado deve ser plural como a sociedade que ele representa. Falhar nesse compromisso é, também, uma falha ética e com o Estado democrático de Direito que nos incumbe defender.”*

**Como a temática da diversidade se relaciona com a ética pública e com a construção de ambientes institucionais mais justos?**

*“A diversidade é um componente estruturante da ética pública porque lida diretamente com justiça, reconhecimento e imparcialidade. Um ambiente que não acolhe diferentes perspectivas tende a reproduzir desigualdades e a restringir o exercício pleno da cidadania institucional.*

*Além disso, equipes diversas entregam melhores resultados, tomam decisões mais qualificadas e ampliam a legitimidade da instituição perante a sociedade. A ética, portanto, não é apenas parâmetro normativo: é o eixo que orienta a construção de ambientes seguros, respeitosos e capazes de refletir a complexidade do Brasil e da sociedade na qual estamos inseridos e a quem devemos servir.”*

**De que forma as políticas de inclusão podem fortalecer a integridade, a governança e a cultura organizacional dentro da AGU?**

*“Políticas inclusivas reduzem assimetrias, promovem previsibilidade institucional e qualificam a governança. Quando a organização reconhece desigualdades, e atua*

sobre elas, ela fortalece mecanismos de integridade, porque amplia a transparência, previne discriminações e qualifica as relações de trabalho.

Na AGU, iniciativas como a criação de um Comitê de Diversidade e Inclusão, com representação das carreiras e de servidores, com suas comissões temáticas de gênero, raça, LGBT, PCD, e Ciclos de Vida, o Programa de Combate ao Assédio, o Labori – Laboratório de Inovação, com o qual temos pensado parcerias, a existência de um código de Ética, e as políticas de promoção da diversidade são iniciativas que caminham juntas ao reforçar uma cultura organizacional que valoriza a dignidade, a equidade e o desenvolvimento de pessoas. Isso impacta diretamente a qualidade da gestão pública e a confiança da sociedade na instituição.”

### **Diversidade racial e o mês da Consciência Negra**

**No mês da Consciência Negra, como a senhora avalia os avanços e desafios no combate ao racismo institucional no serviço público?**

“Há avanços significativos, especialmente na institucionalização do debate, no reconhecimento do racismo institucional como fato e na implementação de políticas de equidade racial. A pauta deixou de ser periférica e passou a integrar o planejamento estratégico de diversas instituições, bem assim no serviço público brasileiro, especialmente com a criação de um Ministério de Igualdade Racial.

Mas ainda enfrentamos desafios: a sub-representação de pessoas negras em cargos de liderança, a dificuldade de identificação e enfrentamento de práticas discriminatórias e a persistência de estereótipos que impactam a trajetória profissional de servidores negros. O combate ao racismo institucional exige coragem institucional, compromisso contínuo e participação coletiva. O racismo ainda estrutura nossa sociedade e nossas relações e muito ainda falta ser feito para minorar os efeitos perversos dessa situação.”

**Que iniciativas a AGU tem desenvolvido para promover equidade racial, e quais delas a senhora considera mais estratégicas?**

“Destaco quatro eixos estratégicos:

1. Formação e sensibilização institucional, com cursos, campanhas e produção de materiais

específicos sobre equidade racial e combate ao racismo.

2. Fortalecimento dos coletivos internos, como o PFN de Todas as Cores, que dão visibilidade a vivências racializadas e propõem soluções institucionalmente relevantes. E mais recentemente, a criação do Coletivo Negro de Advogados Públicos Federais -surgido como resultado do I Encontro Regional da Advocacia Pública Negra.
3. Aprimoramento de fluxos e protocolos de prevenção a discriminações e assédios, articulando diversidade, integridade e cuidado com as pessoas, por meio do Programa AGU sem assédio e sem discriminação.
4. Ampliação do diálogo com a sociedade e com outras instituições públicas, reforçando a responsabilidade da AGU como instituição de Estado.

Essas iniciativas, combinadas, criam ambiência organizacional positiva e geram mudanças sustentáveis.”

**Como a conscientização sobre desigualdades raciais pode contribuir para ambientes de trabalho mais acolhedores e éticos?**

“A conscientização é o primeiro passo para transformar comportamentos. Quando membros e servidores compreendem como o racismo estrutura oportunidades e produz desigualdades, tornam-se mais atentos à necessidade de práticas organizacionais justas e ao cuidado nas relações de trabalho.

Ambientes conscientes são mais responsáveis, mais empáticos e mais alinhados aos princípios éticos da administração pública. A equidade não é apenas um objetivo institucional; é uma responsabilidade coletiva.”

### **Iniciativas institucionais**

**A senhora integra os coletivos Tributos a Elas e PFN de Todas as Cores. Quais são os principais propósitos desses coletivos e como eles têm impactado a cultura institucional?**

*“Ambos os coletivos têm como propósito fortalecer a representatividade, dar visibilidade às experiências de mulheres e de pessoas negras e propor ações que aprimorem o clima organizacional. Eles atuam como espaços seguros de troca, escuta e acolhimento, mas também como produtores de conhecimento e de inovação institucional.*

*O impacto é mensurável: ampliam o senso de pertencimento, estimulam debates qualificados e fortalecem a imagem da PGFN e da AGU como instituições comprometidas com a cidadania e com a democracia. A minha presença com Assessora Especial no Gabinete do Advogado Geral deve-se em grande parte à repercussão do trabalho desses coletivos que de maneira orgânica, levaram a discussão sobre diversidade e equidade para o âmbito da PGFN, promovendo letramento e conscientização para os PFNs e foram essenciais na minha formação e me dão suporte até hoje.”*

### **De que maneira esses coletivos contribuem para ampliar vozes e fortalecer a diversidade dentro da PGFN e da AGU?**

*“Eles ampliam vozes ao reconhecer que cada trajetória importa e que a pluralidade enriquece o trabalho institucional. Os coletivos oferecem perspectivas diversas para problemas complexos, contribuem com diagnósticos e propostas e fomentam políticas públicas internas baseadas em evidências e em vivências reais.*

*Além disso, promovem redes de apoio que ajudam a garantir permanência, desenvolvimento e ascensão profissional de grupos historicamente sub-representados. Isso é essencial para que a instituição se torne realmente plural.”*

### **Qual é o papel do Programa de Combate ao Assédio Moral e Sexual dentro da AGU e como ele contribui para a construção de ambientes de trabalho mais éticos e íntegros?**

*“O Programa tem papel central na promoção de ambientes seguros. Ele atua na prevenção, na orientação, no acolhimento e no encaminhamento adequado de situações de assédio. Isso fortalece a*

*integridade institucional, protege a saúde mental de servidores e reafirma o compromisso da AGU com a dignidade e com o respeito.*

*Além disso, o Programa ajuda a consolidar uma cultura de responsabilização e de cuidado, que é base para qualquer política de integridade.”*

### **Como a atuação no Labori dialoga com sua experiência no Programa de Combate ao Assédio e com sua agenda voltada à diversidade e inclusão?**

*“O Labori é um espaço de inovação que permite repensar práticas, fluxos de trabalho e soluções para desafios complexos da instituição. O Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação da AGU é coordenado pela Secretaria Geral de Consultoria da AGU, na pessoa da Dra. Gabriela Brandão. Minha atuação ali é em termos de suporte institucional direto do Gabinete do Ministro a essa pauta tão relevante para a Casa. Assim, unir Labori, AEDI, e SGCS no esforço de prevenção e enfrentamento ao assédio tem como alvo construir uma participação colaborativa e capacidade de construir novos modelos de atuação.*

*Ao unir inovação e inclusão, conseguimos desenvolver projetos mais sensíveis, eficientes e alinhados às necessidades reais das pessoas que compõem a AGU. Para 2026 teremos muitas novidades e parcerias na agenda de gênero e na de inclusão e acessibilidade já programadas juntamente com o Labori.”*

### **Inclusão, liderança e representatividade**

#### **Como fomentar a representatividade feminina e racial em posições de liderança dentro das instituições públicas?**

*“É necessário combinar ações de curto, médio e longo prazo. Isso inclui:*

- estabelecer metas e indicadores de acompanhamento;*
- promover programas de desenvolvimento de lideranças diversas;*
- revisar processos internos para eliminar vieses;*



- *garantir transparência em critérios de seleção para cargos de chefia;*
- *fortalecer redes de apoio e de mentoria.*

*A representatividade não é espontânea — ela é construída com intencionalidade, compromisso político e responsabilidade institucional.*

*Por isso a AGU, seguindo os passos já adotados no âmbito da Procuradoria Geral Federal, editou a Portaria Normativa 171/2025 que promove a paridade de gênero e propõe cotas para mulheres negras na ocupação de cargos de liderança da AGU. Assim também, no segundo semestre deste ano, foi promovido um grande treinamento de liderança que alcançou mais de 200 mulheres da AGU de todo o Brasil, numa imersão presencial em Brasília, com um retorno muito positivo.”*

### **Que barreiras ainda precisam ser superadas para que mulheres negras tenham mais espaço e protagonismo no serviço público?**

*“As principais barreiras são estruturais: racismo, machismo, falta de redes de apoio, sobrecarga de trabalho e ausência de referências em espaços decisórios. Além disso, persistem estereótipos que impactam a credibilidade e o reconhecimento profissional de mulheres negras.*

*Superar essas barreiras exige ações institucionais robustas, mas também mudança cultural. É necessário que toda a instituição compreenda que promover mulheres negras não é concessão — é justiça e é investimento em excelência.”*

### **Encerramento e mensagem final**

### **Que mensagem a senhora deixaria para os membros e servidores da AGU sobre o papel individual e coletivo na construção de um ambiente institucional inclusivo e ético?**

*“Cada pessoa que compõe a AGU tem um papel essencial na construção de uma instituição mais justa, plural e íntegra. Ética e inclusão não nascem de grandes discursos, mas de práticas cotidianas: respeito, escuta,*

*responsabilidade com o outro, coragem para enfrentar desigualdades e disposição para construir soluções coletivas.*

*Quando reconhecemos a dignidade de todas as pessoas, fortalecemos a AGU como instituição de Estado. Que possamos seguir avançando, com compromisso, sensibilidade e consciência de que diversidade e ética caminham juntas e são fundamentais para o serviço público que queremos entregar ao Brasil.”*



# BOLETIM INFORMATIVO

## DA COMISSÃO DE ÉTICA DA AGU

### Informes da CEP

## Novos normativos fortalecem a governança da ética e da integridade no Poder Executivo Federal



O mês de novembro foi marcado pela publicação de importantes normativos voltados ao aperfeiçoamento da governança ética e da integridade no âmbito da administração pública federal. As atualizações regulatórias reforçam a articulação entre os sistemas de ética, ouvidoria e correição, além de modernizar a estrutura normativa da Comissão de Ética Pública (CEP). A seguir, destacamos os principais atos publicados.

### Novo Regimento Interno da Comissão de Ética Pública (CEP)

A Resolução CEP nº 22, de 5 de novembro de 2025, aprovou o novo Regimento Interno da Comissão de Ética Pública da Presidência da República. O normativo atualiza regras de funcionamento, competências e procedimentos internos da CEP, promovendo maior clareza institucional e alinhamento com as demandas contemporâneas da gestão da ética no serviço público. A consolidação desse regimento fortalece a atuação da Comissão e serve de parâmetro para a estruturação das comissões de ética no âmbito dos órgãos e entidades federais.

### Integração entre ética, ouvidoria e correição

Outro avanço relevante é a Portaria Conjunta CGU/CEP nº 3, de 31 de outubro de 2025, que estabelece o fluxo de informações entre três sistemas essenciais:

- o **SisOuv**, Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo Federal;
- o **SisCor**, Sistema de Correição do Poder Executivo Federal;
- o **SISÉTICA**, Sistema de Gestão da Ética.

A integração aprimora a interoperabilidade entre os sistemas, evita sobreposição de procedimentos e contribui para respostas mais rápidas e coerentes às demandas relacionadas à ética e à integridade. Para as comissões de ética, o novo fluxo reforça a importância da análise sistêmica de informações e da coordenação institucional.

## Referencial Técnico de Integridade do Poder Executivo Federal

Já a **Portaria Normativa CGU nº 234, de 6 de novembro de 2025**, aprovou o *Referencial Técnico da Atividade de Gestão da Integridade*. O documento consolida diretrizes, conceitos e parâmetros orientadores para a implementação e o aperfeiçoamento dos programas de integridade nos órgãos e entidades federais.

O referencial oferece um guia estruturado para boas práticas, padrões mínimos de governança e instrumentos de avaliação da maturidade de integridade, contribuindo para a prevenção de riscos, o reforço dos controles internos e o fortalecimento de ambientes institucionais íntegros.

## Relevância para a Comissão de Ética da AGU

Juntos, esses normativos representam um avanço significativo para a governança da ética no Poder Executivo Federal. No âmbito da Advocacia-Geral da União, eles reforçam a importância de uma atuação integrada entre a Comissão de Ética, as unidades de correição, auditoria interna e a ouvidoria, promovendo um ambiente organizacional mais transparente, responsável e alinhado às melhores práticas de integridade.

### Dica de leitura – Novembro: Pequeno Manual Antirracista



Nesta edição, a presidente da Comissão de Ética da Advocacia-Geral da União, Mariana Cruz Montenegro, destaca a obra *Pequeno Manual Antirracista*, de Djamila Ribeiro. Em linguagem acessível e direta, a autora apresenta reflexões fundamentais sobre o racismo estrutural no Brasil, evidenciando-o como um sistema de opressão incorporado às práticas sociais, e não apenas como comportamentos individuais isolados.

O livro oferece um guia com práticas antirracistas para todos, começando por ações mais simples e evoluindo para uma desconstrução maior, incentivando o estudo, a consciência e o apoio a políticas como cotas raciais e a inclusão da história afro-brasileira na educação.

A leitura se apresenta como uma oportunidade de aprofundar o debate sobre inclusão, justiça social e promoção de ambientes mais éticos e igualitários — temas essenciais para o fortalecimento institucional e para o compromisso permanente com a diversidade.

[Acesse aqui o Código de Ética da Advocacia-Geral da União](#)





### Dica de filme



O filme *Batalhão 6888* (The Six Triple Eight) retrata a história real do 6888º Batalhão Postal do Exército dos Estados Unidos, formado exclusivamente por mulheres negras durante a Segunda Guerra Mundial. Em um contexto marcado por discriminação racial e de gênero, o grupo foi responsável por uma missão estratégica: organizar e entregar milhões de correspondências destinadas aos militares norte-americanos no front de batalha, contribuindo de forma decisiva para a manutenção da moral das tropas.

A produção destaca valores como resiliência, compromisso com o serviço público, superação de desigualdades e reconhecimento do protagonismo feminino e negro em espaços historicamente invisibilizados. Ao resgatar essa trajetória, o filme convida à reflexão sobre diversidade, inclusão e justiça social — temas alinhados aos princípios institucionais e ao fortalecimento de uma cultura ética no âmbito da administração pública.

## **EXPEDIENTE**

**Boletim Informativo produzido pela Secretaria-Executiva da Comissão de Ética da AGU**

**Edição 13 – Novembro de 2025**

### **Comissão de Ética da Advocacia-Geral da União**

Mariana Cruz Montenegro (Presidente)  
Priscila Cunha do Nascimento (titular)  
Talius de Oliveira Vasconcelos (titular)  
Micheline Silveira Forte (suplente)  
Raquel Barbosa de Albuquerque (suplente)  
Pedro Henrique Peixoto Leal (suplente)

### **Secretaria-Executiva**

Paulo Sérgio Ribeiro (Secretário-Executivo Substituto)  
Daiane de Souza Lindemberg (Administradora)  
Flávio Sales Ferreira (Apoio Técnico Especializado)  
Mariane Oliveira de Azeredo (Apoio Técnico Especializado)  
Wesley França Brito (Técnico em Secretariado)  
Luiz Francisco Cerqueira Sousa (servidor)  
Ariane Goncalves Morato (estagiária)