

Protocolo para Atuação da AGU
com perspectiva interseccional

AGU
ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO

ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO

Jorge Rodrigo Araújo Messias
Advogado-Geral da União

DIREÇÃO-GERAL DA ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO

Flavio José Roman
Secretário-Geral de Consultoria

Anelize Almeida
Procuradora-Geral da Fazenda Nacional

Cristiano de Oliveira Lopes Coze
Procurador-Geral do Banco Central

Isadora Maria Belem Rocha Cartaxo de Arruda
Secretária-Geral de Contencioso

Clarice Costa Calixto
Procuradora-Geral da União

Adriana Maia Venturini
Procuradora-Geral Federal

César Venturini Dutra Carrijo
Secretário de Atos Normativos

André Augusto Dantas Motta Amaral
Consultor-Geral da União

Heráclio Mendes de Camargo Neto
Corregedor-Geral da Advocacia da União

João Carlos Souto
Diretor da Escola Superior da Advocacia-Geral da União

Caio Castelliano de Vasconcelos
Secretário de Governança e Gestão Estratégica

Mariana Montenegro
Secretária de Gestão Administrativa

Diogo Luiz da Silva
Secretário de Controle Interno

Claudia Aparecida de Souza Trindade
Assessora Especial de Diversidade e Inclusão

COMISSÃO DE REDAÇÃO

A COMISSÃO DE REDAÇÃO FOI COMPOSTA PELOS/AS SEGUINTES REPRESENTANTES DE ÓRGÃOS:

I **Secretaria-Geral de Consultoria (Presidência):**
Titular: **Gabriela da Silva Brandão**
Suplente: **Thais Andrade Bastos De Almeida**

II **Assessoria Especial de Diversidade e Inclusão:**
Titular: **Alessandra Matos de Araújo**
Suplente: **Carliane de Oliveira Carvalho**

III **Secretaria-Geral de Contencioso:**
Titular: **Murilo Pereira Lorencio da Silva**
Suplente: **Darlan Araújo da Silva**

IV **Procuradoria-Geral da União:**
Titular: **Lívia Pinto Câmara de Andrade**
Suplente: **Cynthia Pereira de Araujo**

V **Consultoria-Geral da União:**
Titular: **Alessandra Lopes da Silva Pereira**
Suplente: **Bárbara Cordeiro Figliuolo**

VI **Procuradoria-Geral Federal:**
Titular: **Luciana Campos Malafaia Costa**
Suplente: **Daniela Gonçalves de Carvalho**

VII **Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional:**
Titular: **Keila Morganna Gomes de Melo**
Suplente: **Louise Maria Barros Barbosa**

VIII **Procuradoria-Geral do Banco Central:**
Titular: **Natalia Alves Duarte Barbosa**
Suplente: **Fernanda Quintas Vasconcelos**

Apresentação

Este Protocolo estabelece diretrizes orientativas para a atuação da Advocacia-Geral da União com enfoque em gênero, raça, etnia e demais interseccionalidades. Destina-se a todas as pessoas que integram a Advocacia-Geral da União no exercício das atribuições de consultoria e assessoramento jurídico, de representação judicial e extrajudicial da União, das autarquias e fundações públicas federais, na atuação administrativa e na atuação em métodos adequados de resolução de conflitos.



Este Protocolo não impõe aos membros das carreiras jurídicas a adoção de posição jurídica predeterminada, mas orienta o processo de análise, amplia o repertório técnico e aprimora a fundamentação das manifestações jurídicas, com base na ordem jurídica vigente.

A incorporação dessas perspectivas à atuação jurídica da União, das autarquias e fundações públicas federais constitui instrumento relevante para aprimorar a qualidade da prestação jurídica, promover a efetividade dos direitos fundamentais e cumprir os compromissos constitucionais e internacionais assumidos pelo Brasil.

Sumário

PROTOCOLO DE ATUAÇÃO DA ADVOCACIA-GERALDA UNIÃO COM ENFOQUE EM GÊNERO, RAÇA, ETNIA E DEMAIS INTERSECCIONALIDADES 6

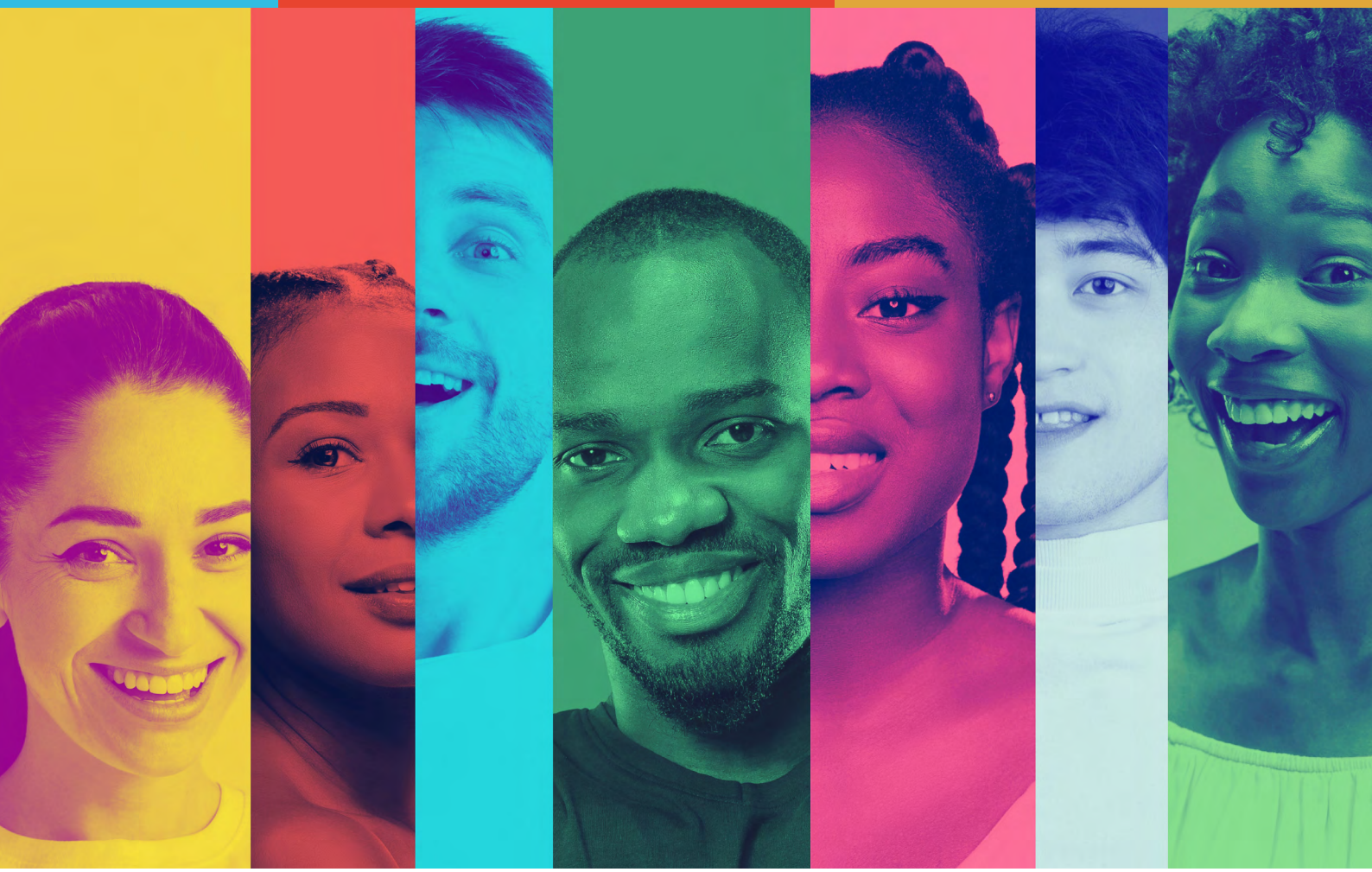
Objetivos 7
Esclarecimentos terminológicos 8
Âmbito de aplicação 11
Princípios orientadores 12
Diretrizes para linguagem e comunicação inclusiva 13
Diretrizes para atuação consultiva 14
Diretrizes para atuação contenciosa 18
Diretrizes para gestão institucional e capacitação 20
Ambiente de trabalho e conduta institucional 20
Canal de denúncia ou acolhimento 21
Representatividade e diversidade na liderança 21
Capacitação 22
Dados e monitoramento 22
Inclusão de pessoas com deficiência 23
Parentalidade e trabalho de cuidado 23
Diretrizes para contratações públicas 24
Diretrizes para respeito à diversidade e convivência institucional 26
Estratégia para a incorporação das diretrizes deste protocolo 28

ANEXO I REFERENCIAL NORMATIVO E DE BOAS PRÁTICAS 30

Normas de Referência Nacionais 31
Referenciais Jurisprudenciais: 32
Convenções e Tratados Internacionais 32
Boas Práticas Institucionais da AGU 34
Coletivos não institucionais 40
Referências Complementares para Atuação Jurídica 41
Outros documentos e repositórios de boas práticas 41

ANEXO II ROTEIRO DE PERGUNTAS ORIENTADORAS PARA APOIO À ELABORAÇÃO DE MANIFESTAÇÕES JURÍDICAS 42

PROTOCOLO DE ATUAÇÃO DA ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO COM ENFOQUE EM GÊNERO, RAÇA, ETNIA E DEMAIS INTERSECCIONALIDADES



Objetivos

São objetivos deste Protocolo:

I – orientar a análise jurídica da AGU para a identificação de impactos diferenciados sobre grupos vulnerabilizados, desigualdades estruturais e barreiras de acesso a direitos;

II – incorporar a perspectiva de gênero, raça, etnia e demais interseccionalidades no exercício das atividades de consultoria, assessoramento jurídico e representação judicial e extrajudicial, com vistas a subsidiar a tomada de decisões, assegurar a conformidade jurídica das políticas públicas e aperfeiçoar a elaboração normativa;

III – apoiar o exercício das atividades de representação judicial e extrajudicial da União, das autarquias e fundações públicas federais e de consultoria e assessoramento jurídico do Poder Executivo na identificação e na erradicação de desigualdades estruturais;

IV - promover a observância dos compromissos constitucionais e internacionais de direitos humanos na atuação institucional da AGU; e

V – utilizar linguagem simples, inclusiva, não sexista e antidiscriminatória.

Esclarecimentos terminológicos

Para os fins deste Protocolo, adotam-se os seguintes entendimentos, sujeitos a atualização e aperfeiçoamento:

I – abordagem interseccional: método de análise e atuação institucional que reconhece a interação entre diferentes marcadores sociais, como gênero, raça, etnia, deficiência, idade, orientação sexual, identidade de gênero, origem regional, condição socioeconômica, religião, território e situação migratória, evitando respostas padronizadas que desconsiderem vulnerabilidades sobrepostas;

II – atendimento humanizado: atuação institucional pautada pela escuta qualificada, acolhimento, respeito à autonomia, confidencialidade, acessibilidade, não julgamento, proteção contra a revitimização e consideração das necessidades específicas da pessoa atendida;

III – barreiras de acesso: obstáculos físicos, urbanísticos, comunicacionais, tecnológicos, econômicos, culturais, territoriais, atitudinais ou procedimentais que dificultem ou impeçam o acesso de pessoas ou grupos a direitos, serviços públicos, canais de denúncia, mecanismos de proteção ou participação;

IV – capacitismo: forma de discriminação, preconceito ou exclusão contra pessoas com deficiência, baseada na presunção de incapacidade, inferioridade, dependência ou inadequação, bem como na imposição de barreiras físicas, comunicacionais, atitudinais, tecnológicas ou institucionais;

V - discriminação: toda distinção, exclusão, preferência ou conduta que tenha por efeito ou finalidade anular ou restringir a igualdade de oportunidades ou de tratamento no ambiente institucional;





VI – discriminação institucional: práticas, omissões, rotinas, critérios, fluxos, exigências ou decisões aparentemente neutras que produzam, reproduzam ou agravem desigualdades de grupos minorizados no acesso a direitos, serviços, informações, proteção ou participação institucional;

VII - discriminação qualificada: discriminação que, em razão de sua gravidade, reiteração, contexto de violência, assimetria de poder ou especial vulnerabilidade da pessoa ou grupo atingido, justifique atuação institucional prioritária ou reforçada;

VIII – escuta qualificada: procedimento de atendimento que assegura atenção ativa, respeito, privacidade, linguagem adequada, ausência de julgamento, registro fiel das informações essenciais e cuidado para evitar perguntas desnecessárias, invasivas ou culpabilizantes;

IX – etarismo: forma de discriminação, preconceito ou estereotipação baseada na idade, especialmente contra pessoas idosas, crianças, adolescentes ou jovens, que resulte em exclusão, infantilização, invisibilização, restrição de autonomia ou tratamento desigual injustificado;

X – grupos minorizados: grupos submetidos a processos históricos, institucionais, políticos, econômicos ou sociais de sub-representação, discriminação, estigmatização ou exclusão, independentemente de sua expressão numérica na população;

XI – linguagem antirracista: forma de comunicação institucional comprometida com o enfrentamento do racismo estrutural, institucional, interpessoal e recreativo, evitando expressões, imagens, categorias ou narrativas que reforcem estigmas raciais, naturalizem desigualdades ou culpabilizem pessoas e grupos racializados;



XII – linguagem inclusiva e antidiscriminatória: linguagem que evita invisibilização, estereótipos, expressões pejorativas, formulações sexistas, racistas ou discriminatórias, generalizações indevidas ou termos que reproduzam discriminações estruturais, buscando comunicação respeitosa, acessível e compatível com a dignidade das pessoas e grupos envolvidos;

XIII - linguagem não sexista: uso da linguagem voltado a evitar formulações excludentes, assimétricas ou estereotipadas baseadas em sexo ou gênero, bem como usos que invisibilizem mulheres ou reforcem papéis sociais discriminatórios;

XIV – marcador social da diferença: característica socialmente relevante, como raça, gênero, classe, deficiência, idade, território, religião, orientação sexual, identidade de gênero, condição migratória, origem étnica ou regional, que pode influenciar experiências de discriminação, desigualdade, exclusão ou acesso a direitos;

XV – pessoas ou grupos vulnerabilizados: pessoas ou coletividades colocadas em situação de desvantagem, risco, exclusão ou restrição de acesso a direitos em razão de fatores sociais, econômicos, raciais, territoriais, etários, culturais, de gênero, deficiência ou outras condições que demandem atuação institucional qualificada;

XVI – pessoas destinatárias deste Protocolo: todas as pessoas que integram a Advocacia-Geral da União, incluindo pessoas integrantes das carreiras jurídicas e dos quadros administrativos, sejam servidores e empregados públicos próprios ou cedidos, prestadores/as de serviços, estagiários/as, aprendizes e todos os demais profissionais que atuam no ambiente institucional;

XVII – racismo estrutural: modo pelo qual o racismo se reproduz nas estruturas sociais, instituições, políticas públicas e práticas culturais, produzindo e perpetuando desigualdades raciais independentemente da intenção dos agentes envolvidos, com fundamento em processos históricos de exclusão, hierarquização e subalternização de grupos racializados;

XVIII – revitimização: adoção ou repetição de práticas institucionais que exponham pessoas em situação de violência, discriminação ou violação de direitos a constrangimento, descrédito, culpabilização, exposição indevida, exigência excessiva de repetição dos fatos ou sofrimento adicional;

XIX – trabalho de cuidado: trabalho cotidiano de produção de bens e serviços necessários à sustentação e à reprodução diária da vida humana, da força de trabalho, da sociedade e da economia e à garantia do bem-estar de todas as pessoas.

Âmbito de aplicação

Este Protocolo aplica-se, de forma orientativa, às seguintes atividades:

I – representação judicial e extrajudicial da União, das autarquias e fundações públicas federais;

II – consultoria e assessoramento jurídico do Poder Executivo;

III - atuação em métodos adequados de resolução de conflitos, incluindo mediação, conciliação e arbitragem;

IV– análise jurídica de políticas públicas, processos de elaboração normativa e edição de atos administrativos; e

V – atividades de gestão pública, inclusive de natureza interna e administrativa.

Princípios orientadores

A aplicação deste Protocolo observará os seguintes princípios:

I – dignidade da pessoa humana;

II – igualdade material;

III – não discriminação em razão de gênero, identidade de gênero, orientação sexual, raça, etnia, deficiência, idade, origem regional, religião, condição socioeconômica ou outros marcadores sociais relevantes;

IV – respeito à diversidade e às diferenças;

V – abordagem interseccional, mediante reconhecimento de que diferentes formas de discriminação podem ocorrer simultaneamente ou de forma sobreposta;

VI – prevenção e enfrentamento de desigualdades estruturais; e

VII – promoção dos direitos humanos.





Diretrizes para linguagem e comunicação inclusiva

A atuação da Advocacia-Geral da União, no exercício das atividades de consultoria e assessoramento jurídico e de representação judicial e extrajudicial da União, das autarquias e fundações públicas federais, deverá observar o uso de linguagem simples, inclusiva, antidiscriminatória, não sexista e antirracista em todos os seus documentos, pronunciamentos oficiais e manifestações jurídicas, observadas as normas de redação oficial vigentes e as seguintes diretrizes:

I – utilização de linguagem que não invisibilize pessoas ou grupos vulnerabilizados potencialmente afetados pela matéria em análise;

II – flexão de gênero para a denominação de cargos e funções, inclusive Cargos Comissionados Executivos (CCE) e Funções Comissionadas Executivas (FCE), bem como a utilização, quando pertinente, de construções linguísticas compatíveis com a norma-padrão e com as regras de redação oficial, que favoreçam clareza, respeito e inclusão;

III – quando constarem dos autos, dos sistemas oficiais ou de registros formais pertinentes, o uso correto do nome social e dos pronomes de pessoas trans, bem como do nome étnico de pessoas indígenas;

IV – utilização, nos documentos de sua autoria e nas interações institucionais, de terminologia adequada e respeitosa, inclusive para revisar, ajustar ou afastar linguagem desrespeitosa constante de subsídios, minutas ou manifestações encaminhadas por terceiros;

V – identificação e eliminação de argumentos, formulações ou construções discriminatórias, diretas ou indiretas;

VI – adoção, quando pertinente, de redação que evite revitimização e preserve a dignidade e a integridade das pessoas mencionadas;

VII – eliminação de expressões que reproduzam preconceitos históricos ou perpetuem estereótipos de gênero, raça, deficiência, origem ou subalternidade; e

VIII – incorporação, sempre que possível, de recursos de acessibilidade nas comunicações institucionais, de modo a favorecer a plena participação das pessoas com deficiência, justificando-se a inviabilidade material quando existente, a fim de que medidas de inclusão sejam planejadas.

A observância dessas diretrizes também deve ocorrer em ambientes institucionais informais e ferramentas não oficiais de comunicação utilizadas no contexto do trabalho.

O disposto nesta seção não afasta a observância da terminologia técnica exigida pela legislação, pela jurisprudência e pelos atos normativos aplicáveis.

Diretrizes para atuação consultiva

No exercício das atividades de consultoria e assessoramento jurídicos, a análise deverá considerar, quando pertinente à matéria examinada, a possibilidade de que o ato normativo, a política pública, o procedimento administrativo ou a medida em exame produza efeitos juridicamente relevantes sobre pessoas ou grupos em razão de gênero, raça, etnia ou outros fatores de vulnerabilidade.

No exercício das atividades consultivas, recomenda-se:

I – analisar, quando cabível, se o ato normativo, o ato administrativo, a política pública ou a medida em exame produz efeitos diferenciados sobre mulheres, pessoas negras, pessoas indígenas, pessoas com deficiência, pessoas trans ou outros grupos historicamente discriminados;

II – verificar, quando pertinente, se a medida contribui para reduzir desigualdades ou, ao contrário, para perpetuar ou agravar desvantagens históricas, indicando ao órgão assessorado eventuais medidas de mitigação, adequação ou correção;

III – verificar a compatibilidade da medida com os parâmetros constitucionais, legais e convencionais pertinentes à igualdade e à não discriminação, incluindo, quando aplicável, o controle de convencionalidade em relação aos tratados internacionais de direitos humanos incorporados ao ordenamento jurídico brasileiro;

IV – formular, de modo fundamentado, soluções jurídicas compatíveis com a igualdade material e com a não discriminação, indicando, quando pertinente, medidas aptas a prevenir, reduzir ou corrigir efeitos discriminatórios indevidos;

V – indicar, sempre que possível, alternativas juridicamente viáveis, providências saneadoras ou ajustes normativos e procedimentais aptos a compatibilizar a medida com o ordenamento jurídico;

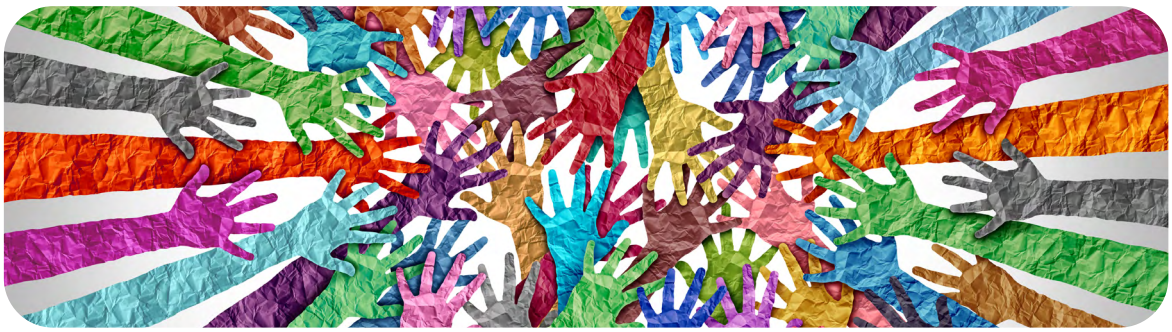
VI – examinar, quando cabível, a viabilidade jurídica de mecanismos adequados de prevenção e solução de controvérsias, inclusive consensuais, compatíveis com a proteção do interesse público;

VII – avaliar, quando pertinente, se a instrução processual contém elementos fáticos, dados e informações suficientes para a análise dos impactos jurídicos da medida, indicando, se necessário, sua complementação;

VIII – avaliar, quando necessário, a conveniência de solicitar subsídios técnicos aos órgãos ou unidades com atribuição sobre a matéria;

IX – evitar o emprego de argumentos ou formulações discriminatórias e que possam reforçar hierarquias raciais ou preconceitos de gênero, mesmo que indiretamente, ainda que constante de subsídios, minutas ou manifestações encaminhadas por terceiros; e

X – utilizar redação clara, objetiva, precisa e compatível com a natureza técnica da manifestação e com seus destinatários.





Sempre que a matéria envolver ações afirmativas, acessibilidade, inclusão, prevenção à discriminação ou políticas públicas sensíveis, poderá ser sugerida a complementação da instrução com dados, informações ou manifestações técnicas dos órgãos competentes.

Na formulação e na revisão de atos normativos, atos administrativos e políticas públicas, recomenda-se, quando cabível, verificar se há exigências, critérios ou condicionantes que possam gerar efeitos discriminatórios indevidos ou incompatíveis com o ordenamento jurídico.

Para a adequada implementação das diretrizes veiculadas neste Protocolo, poderão ser promovidos ciclos de orientação, compartilhamento de boas práticas e revisão de fluxos internos, com vistas ao aperfeiçoamento da coerência institucional, da celeridade e da segurança jurídica.

Os modelos, formulários e minutas padronizadas poderão ser periodicamente revistos, com vistas ao aperfeiçoamento da linguagem, da coerência institucional e da aderência às diretrizes deste Protocolo.

Na organização de reuniões e grupos de trabalho afetos à consultoria e ao assessoramento jurídicos, recomenda-se, observadas a disponibilidade e a distribuição equitativa da carga de trabalho:

I – buscar composição plural e qualificada, compatível com a diversidade do quadro institucional e com a voluntariedade dos participantes;

II – assegurar condições de acessibilidade comunicacional e física para todos os participantes; e

III – registrar, quando pertinente, elementos relevantes das discussões que possam subsidiar futuras manifestações jurídicas sobre a matéria.

Nos casos de maior relevância ou repercussão, especialmente quando a matéria envolver direitos de grupos historicamente discriminados, políticas de ação afirmativa ou interpretações divergentes entre órgãos da Administração, o membro avaliará a pertinência de encaminhar proposta de elaboração de parecer vinculante ao Advogado-Geral da União, nos termos dos arts. 40 a 42 da Lei Complementar nº 73, de 1993, com vistas à uniformização da atuação administrativa e ao reforço da segurança jurídica.

A aplicação das diretrizes desta seção não implica resultado jurídico predeterminado nem afasta a possibilidade de conclusão desfavorável à pretensão examinada.

A conclusão juridicamente desfavorável à pretensão formulada por pessoa ou grupo minorizado não implica, por si só, desconformidade com este Protocolo, desde que: a manifestação esteja adequadamente fundamentada, mantenha aderência aos elementos jurídicos e fáticos do caso concreto, observe linguagem respeitosa e não recorra, ainda que implicitamente, a estereótipos, presunções discriminatórias ou generalizações sobre a pessoa ou o grupo envolvido.

As manifestações jurídicas que envolvam situações de risco, violência em curso ou discriminação qualificada terão tramitação prioritária, sempre que compatível com as regras aplicáveis e com a capacidade operacional da unidade.

Na análise de matérias urgentes ou sensíveis, especialmente quando envolverem situações de risco, violência em curso ou discriminação qualificada, o membro deverá observar:

I – a necessidade de tratamento célere da matéria, considerados os prazos aplicáveis e a urgência da situação concreta;

II – a pertinência de comunicação imediata ao órgão competente quando a análise do caso revelar situação de risco não adequadamente enfrentada nos elementos disponíveis; e

III – as diretrizes de não revitimização previstas neste Protocolo.

Os Órgãos de Direção Superior das unidades consultivas deverão manter iniciativas próprias de formação que promovam o letramento interseccional para membros, servidores e estagiários, com foco na aplicação prática dos normativos e no uso de linguagem inclusiva e não discriminatória, que considere casos práticos que dialoguem com a realidade daquelas unidades. Recomenda-se também que sejam ofertados pontos para fins de teletrabalho dos profissionais que comprovadamente concluam tais iniciativas de formação.

Diretrizes para atuação contenciosa

Na atuação judicial ou extrajudicial recomenda-se aos membros e servidores:

I – identificar, no caso concreto, vulnerabilidades interseccionais das partes e terceiros afetados, com atenção a fatores como gênero, raça, etnia, deficiência, idade, orientação sexual e origem regional;

II – observar e invocar, quando pertinente, precedentes nacionais e internacionais sobre igualdade, não discriminação e proteção de grupos vulnerabilizados, inclusive em sede de controle de convencionalidade;

III – avaliar os impactos estruturais das teses defendidas, evitando argumentos que, ainda que tecnicamente válidos, perpetuem desigualdades históricas ou reforcem estereótipos;

IV – quando a defesa do ato impugnado puder implicar revitimização ou aprofundamento de desigualdade estrutural, comunicar o fato à chefia imediata e, se for o caso, ao órgão de direção superior, para avaliação da posição institucional mais adequada, inclusive quanto à viabilidade de reconhecimento do pedido ou celebração de acordo, adotando- se como parâmetros orientadores os tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil;

V – neutralizar estereótipos de gênero, raça e demais marcadores que possam influenciar a interpretação das normas ou a valoração dos fatos;

VI – eliminar argumentos discriminatórios, diretos ou indiretos, em todas as fases processuais; e

VII – adotar postura ativa de não revitimização de mulheres, meninas e outros grupos vulnerabilizados, especialmente em casos que envolvam violência, discriminação ou violação de direitos fundamentais.

Recomenda-se priorizar soluções consensuais e métodos adequados de resolução de conflitos sempre que juridicamente viável e compatível com o interesse público. Para tanto, nos pedidos de subsídios aos órgãos competentes, poderá ser expressamente questionada a viabilidade de negociação e os impactos diferenciados da controvérsia sobre os grupos envolvidos. A análise de viabilidade de acordos em casos sensíveis deverá contar, preferencialmente, com a participação de membros que reflitam a diversidade institucional.



Nas sustentações orais, audiências, despachos ou nos demais atos de maior visibilidade em processos estratégicos, recomenda-se que as unidades promovam, sempre que possível, a diversidade e a representatividade das equipes responsáveis, observados o interesse público, a experiência técnica, a distribuição equitativa da carga de trabalho e a anuência da pessoa designada, podendo ser adotados mecanismos de compensação para evitar sobrecarga de integrantes de grupos sub-representados.

Para fins de monitoramento estratégico e controle jurimétrico, os processos que se enquadrem nas temáticas de diversidade e igualdade poderão ser identificados e marcados no Sistema Sapiens e nos demais sistemas de controle de atuação judicial conforme taxonomia pré-definida através de etiquetas, com vistas a propiciar um acompanhamento estratégico e especialização da atuação jurídica.

Os dados coletados por meio das etiquetas do Sistema Sapiens e dos repositórios locais poderão ser consolidados anualmente em relatórios de monitoramento, a serem emitidos pelo órgão de direção superior competente com a finalidade de subsidiar a revisão periódica das teses institucionais e o aprimoramento das estratégias de conciliação em litígios que envolvam vulnerabilidades estruturais.

Os Órgãos de Direção Superior das unidades de contencioso deverão manter iniciativas próprias de formação que promovam o letramento interseccional para membros, servidores e estagiários, com foco na aplicação prática dos normativos e no uso de linguagem inclusiva e não discriminatória, que considere casos práticos que dialoguem com a realidade daquelas unidades. Recomenda-se também que sejam ofertados pontos para fins de teletrabalho dos profissionais que comprovadamente concluam tais iniciativas de formação.

Diretrizes para gestão institucional e capacitação

A Advocacia-Geral da União deverá promover o fortalecimento contínuo de uma cultura institucional baseada na diversidade, equidade e inclusão, com vistas à eliminação de barreiras estruturais que existam em suas unidades administrativas e jurídicas.

Ambiente de trabalho e conduta institucional

A gestão de pessoas e de ambientes institucionais no âmbito da Advocacia-Geral da União deverá pautar-se pelos princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade material, da não discriminação, da diversidade e do respeito às interseccionalidades, buscando promover ambientes de trabalho seguros, inclusivos, acessíveis e livres de assédio moral, assédio sexual e discriminação de qualquer natureza, observadas as seguintes diretrizes:



I - prevenção, identificação e enfrentamento de práticas discriminatórias, inclusive aquelas de caráter simbólico, estrutural ou cultural, manifestadas, entre outras formas, por estereótipos, linguagem excludente, condutas naturalizadas, critérios informais de exclusão ou tratamentos desiguais não justificados tecnicamente;

II - estímulo às práticas de liderança ética, respeitosa e inclusiva;

III – vedação a condutas invasivas, humilhantes ou discriminatórias, ainda que socialmente naturalizadas;

IV – adoção de critérios não discriminatórios nas etapas de seleção, distribuição de tarefas, avaliações, promoção e exercício de cargos e funções.



V – valorização da diversidade como elemento de aprimoramento do serviço público.

A atuação gerencial deverá observar, de forma transversal, as especificidades relacionadas a gênero, identidade de gênero, orientação sexual, raça, etnia, idade, deficiência, religião, estado civil, maternidade ou paternidade, condição socioeconômica, nacionalidade e região de origem, vedada qualquer prática que reproduza capacitismo, etarismo, sexismo, racismo, xenofobia ou preconceito regional.

Canal de denúncia ou acolhimento

A Advocacia-Geral da União manterá canal seguro, acessível e confidencial para recebimento de queixas e denúncias de assédio e discriminação, com procedimentos claros de investigação, acolhimento multidisciplinar das vítimas e adoção de medidas corretivas, nos termos da legislação aplicável.

Representatividade e diversidade na liderança

Os órgãos da AGU deverão buscar alcançar equidade de gênero, diversidade étnico-racial e representatividade de grupos minorizados, sempre que possível, na ocupação de Cargos Comissionados Executivos (CCE) e Funções Comissionadas Executivas (FCE) em todos os níveis hierárquicos, com foco no desenvolvimento profissional e na liderança de mulheres e grupos sub-representados.

Recomenda-se a instituição de Banco de Talentos ou Repositório de Especialistas, organizado por áreas temáticas, para facilitar a indicação de mulheres e membros de grupos minorizados para eventos, bancas e grupos de trabalho estratégicos.

Os eventos oficiais, mesas, painéis e seminários realizados ou apoiados pela instituição deverão contemplar participação equânime entre os diferentes grupos, com perspectiva interseccional, nos termos da Portaria Normativa AGU nº 171, de 2025, justificada a eventual impossibilidade material, a fim de que medidas de inclusão sejam planejadas efetivadas.



Capacitação

A capacitação continuada sobre perspectiva de gênero, letramento racial e direito antidiscriminatório deve constituir eixo central da política de desenvolvimento de pessoas da instituição.

A Advocacia-Geral da União promoverá, de forma permanente, ações educativas, formativas e preventivas voltadas ao enfrentamento do assédio e da discriminação, com enfoque em inclusão, acessibilidade, respeito às diferenças e reconhecimento das interseccionalidades, competindo às unidades administrativas apoiar, difundir e incorporar tais diretrizes às suas práticas de gestão.

Recomenda-se que sejam estabelecidos programas de formação obrigatória para ocupantes de cargos e funções de chefia e liderança, com prazo razoável para conclusão e previsão de reciclagem periódica.

Os eventos e as ações de capacitação promovidos pela Advocacia-Geral da União deverão incorporar, sempre que possível, recursos de acessibilidade para garantir a plena participação social das pessoas com deficiência de forma igualitária, por meio da remoção das barreiras que as impedem, justificando eventual impedimento, sempre que for materialmente inviável, a fim de que medidas de inclusão sejam planejadas e efetivadas.

Dados e monitoramento

Os órgãos da AGU deverão coletar e manter atualizados dados desagregados por gênero, raça, faixa etária e deficiência relativos à composição do quadro de pessoal, incluindo ocupantes de cargos de chefia e alta liderança, índices de promoção e progressão na carreira, observada a legislação de proteção de dados.

Recomenda-se que os dados coletados sejam disponibilizados periodicamente em relatório ou sistema público, como instrumento de transparência e subsídio para o planejamento das ações de diversidade, equidade e inclusão.

Inclusão de pessoas com deficiência

A gestão deverá adotar o modelo biopsicossocial da deficiência, reconhecendo que as barreiras ambientais, organizacionais e atitudinais são causas centrais da exclusão.

É dever da Administração promover acessibilidade plena, adaptações razoáveis e condições equitativas de participação e desenvolvimento profissional, nos termos do que estabelecem os artigos 227, § 2°, e 244 da Constituição Federal, a Lei Brasileira de Inclusão e demais dispositivos normativos aplicáveis.

Parentalidade e trabalho de cuidado

Em consonância com as diretrizes estabelecidas pela Política Nacional de Cuidados, a Advocacia-Geral da União deverá promover ações informativas e de capacitação relativas à corresponsabilidade social e à corresponsabilidade equitativa entre homens e mulheres pelos cuidados.

Pais e mães que retornarem de suas licenças devem receber um acolhimento personalizado e orientações específicas de suas chefias ou de profissional designado, visando a um retorno saudável e uma reintegração facilitada às atividades, admitindo-se flexibilização temporária de jornada de trabalho em comum acordo com a respectiva chefia, observadas as necessidades do serviço, em consonância com o que estabelece a Portaria Normativa AGU n° 200, de 2025, que instituiu o Programa Cegonha e criou a Assistência à Mãe Nutriz no âmbito da AGU, e a Política Nacional de Cuidados.

Pessoas responsáveis por cuidados de pessoas com deficiências, assim como pais e mães de filhos atípicos, no desempenho de suas funções, devem receber acolhimento personalizado e orientações de suas chefias ou profissional designado, considerando as particularidades da atividade de cuidado específico que desempenham. Com vistas à manutenção de um ambiente de trabalho acolhedor, a flexibilização da jornada de trabalho ou regimes diferenciados de trabalho poderão ser adotados, sempre em comum acordo com a chefia, observadas as necessidades do serviço e a legislação aplicável sobre a matéria.

Diretrizes para contratações públicas

As contratações públicas realizadas no âmbito da Advocacia-Geral da União deverão observar o princípio do desenvolvimento nacional sustentável, compreendido em suas dimensões ambiental, econômica, social e cultural, aplicada sob uma perspectiva interseccional, considerando os impactos das compras públicas sobre marcadores de raça, gênero, etnia, deficiência, idade e origem regional.

Na elaboração dos Estudos Técnicos Preliminares (ETP) e Termos de Referência (TR), as unidades poderão prever critérios e práticas de sustentabilidade social que visem à redução de desigualdades e à promoção da igualdade material, diante do que estabelecem os artigos 3º e 170, VII, da Constituição Federal.

Na etapa do planejamento da contratação, recomenda-se que sejam avaliados os impactos sociais da contratação, buscando soluções que incentivem a inclusão de grupos historicamente discriminados e vulnerabilizados sempre que possível.

No planejamento de obras e serviços de engenharia, é obrigatória a observância das regras de acessibilidade e do desenho universal, visando garantir o uso equânime por pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida, nos termos da legislação aplicável.

Os editais de licitação para contratação de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra deverão prever a reserva de vagas para mulheres em situação de violência doméstica, nos termos do que estabelecem a Lei nº 14.133, de 2021 e o Decreto nº 11.430, de 2023 e eventuais dispositivos normativos que os sucedam, observando-se a perspectiva interseccional de raça.





Como critério de desempate entre licitantes, será pontuado o desenvolvimento, pela empresa, de ações de equidade entre mulheres e homens e programas de diversidade racial no ambiente de trabalho, nos termos da legislação aplicável, valorizando-se ações como:

I - medidas de inserção, de participação e de ascensão profissional igualitária entre mulheres e homens, incluída a proporção de mulheres em cargos de direção do licitante;

II - ações de promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens em matéria de emprego e ocupação;

III - igualdade de remuneração e paridade salarial entre mulheres e homens;

IV - práticas de prevenção e de enfrentamento do assédio moral e sexual;

V - programas destinados à equidade de gênero e de raça; e

VI - ações em saúde e segurança do trabalho que considerem as diferenças entre os gêneros.

Os contratos de prestação de serviços com mão de obra ou locação de imóveis deverão conter cláusulas antidiscriminatórias e relativas à prevenção e ao enfrentamento de assédio, assegurando o compromisso da contratada com o tratamento digno e respeitoso de todos os trabalhadores, que também deverá promover ações de letramento e capacitação de seus colaboradores para o atendimento ao público de maneira inclusiva e livre de preconceitos de raça, gênero, orientação sexual ou deficiência.

Recomenda-se consulta ao Guia Nacional de Contratações Sustentáveis da Consultoria-Geral da União para orientar o planejamento das contratações públicas sempre que possível.



Diretrizes para respeito à diversidade e convivência institucional

As pessoas que atuam no âmbito da Advocacia-Geral da União devem assegurar um ambiente de trabalho e de atendimento inclusivo, tratando colegas e cidadãos com urbanidade, empatia e respeito às suas identidades e capacidades individuais.

No combate ao etarismo (idadismo), as pessoas que integram a AGU deverão:

I - utilizar o termo "pessoa idosa", evitando expressões discriminatórias;

II - abster-se de tons de voz infantilizados ou de simplificações excessivas na comunicação, tratando a pessoa idosa com a mesma clareza e detalhamento dedicados aos demais públicos; e

III - não presumir incapacidade tecnológica ou intelectual em razão da idade cronológica.

Para garantir a igualdade de gênero e o respeito à população LGBTQIAPN+, é dever das pessoas que integram a AGU :

I - respeitar a identidade de gênero e a orientação sexual de colegas e usuários, utilizando o nome social e os pronomes de tratamento indicados pela pessoa, independentemente de atualização em documentos oficiais;

II - evitar expressões discriminatórias e comentários sobre aparência física, vestimenta ou escolhas de vida pessoal, ainda que apresentados com intenção elogiosa, mantendo a interação no plano profissional e técnico; e

III - dirigir-se diretamente à pessoa que iniciou a interação, evitando falar apenas com acompanhantes quando a interessada for a própria interlocutora, observadas as condições pessoais e eventuais limitações que recomendem forma diversa de interação.

No relacionamento com os povos indígenas, a atuação institucional deve:

I - observar o critério da autoidentificação, respeitando o direito de indígenas acessarem os prédios públicos utilizando seus adornos e vestimentas tradicionais;

II - utilizar os termos "indígena" e "povo" ou "etnia";e

III - abster-se de expressões pejorativas ou de questionar a identidade da pessoa com base em sua aparência ou fluência na língua portuguesa.

No combate ao capacitismo, as pessoas que integram a AGU devem adotar as seguintes condutas frente a pessoas com deficiência:

I - utilizar a expressão "pessoa com deficiência", abolindo termos como "portador", "especial" ou "deficiente";

II - sempre perguntar se a pessoa deseja ajuda e de que forma ela prefere ser auxiliada antes de qualquer iniciativa de suporte; e

III - considerar equipamentos de tecnologia assistiva, como cadeiras de rodas e bengalas, como parte da esfera pessoal da pessoa com deficiência, evitando neles encostar ou apoiar objetos sem autorização;

IV - falar diretamente com a pessoa com deficiência, mantendo o tom de voz normal e, no caso de usuários de cadeira de rodas, buscar posicionar-se à mesma altura visual para o diálogo.

Práticas que configurem assédio moral, sexual ou importunação não são toleradas na instituição, inclusive condutas não verbais, comentários depreciativos disfarçados de "brincadeiras" ou a desqualificação de competências com base em marcadores de diversidade.

As pessoas que integram a AGU devem estar atentas aos cordões de identificação de deficiências ocultas (girassol e quebra-cabeça) e aos sinais convencionados de pedido de ajuda para mulheres em situação de violência, agindo com reserva e responsabilidade para oferecer o suporte necessário ou encaminhamento aos canais competentes.

Sempre que possível e observadas as condições de funcionamento da unidade, o atendimento a mulheres em situação de violência deverá ser realizado por mulher, especialmente quando essa preferência for manifestada pela atendida.

O atendimento a vítimas de violência sexual, doméstica ou de gênero deverá, sempre que possível, ocorrer em ambiente reservado, seguro e adequado, preservadas a privacidade, a escuta qualificada e a não revitimização.



Estratégia para a incorporação das diretrizes deste protocolo

A incorporação das diretrizes deste Protocolo de Atuação da Advocacia-Geral da União com enfoque em gênero, raça, etnia e demais interseccionalidades exige uma abordagem estruturada, transversal e contínua.

Para isso, são essenciais o engajamento de líderes e gestores e a promoção de campanhas internas de conscientização sobre desigualdades estruturais de gênero, raça, etnia e demais interseccionalidades, bem como a ampla divulgação deste Protocolo.

Além disso, considerando a capilaridade da AGU, com atuação em todo o território nacional, a Instituição deve atuar de forma preventiva, evitando a judicialização. Desse modo, recomenda-se que sejam adotadas medidas para avaliação prévia dos impactos de gênero, raça e demais interseccionalidades

em pareceres jurídicos, na análise de minutas de atos normativos e no assessoramento na formulação de políticas públicas, tais como o questionário do Anexo III, e que sejam priorizadas teses estratégicas como políticas de cuidado, ações afirmativas, combate à violência de gênero e desigualdades raciais estruturais.

Na atuação contenciosa, deve-se incorporar a perspectiva de gênero e raça em contestações, recursos, sustentações orais, na medida do possível, tendo em vista a capacidade da AGU de influenciar precedentes judiciais estruturantes.

Deve-se destacar, ainda, que as pessoas que integram a AGU permanecem integralmente responsáveis pelo conteúdo, pela fundamentação e pela precisão jurídica de suas manifestações, ainda que elaboradas com o apoio de ferramentas de inteligência artificial generativa.

O conteúdo gerado por inteligência artificial deverá ser criticamente revisado antes de sua incorporação à manifestação, com especial atenção a formulações que reproduzam estereótipos, invisibilizem grupos historicamente discriminados ou distorçam precedentes jurisprudenciais e deverão ser observadas as orientações técnicas complementares sobre o uso ético de inteligência artificial na prática jurídica, em especial o Guia de Uso de Inteligência Artificial Generativa da AGU.

A Escola Superior da AGU deverá realizar treinamentos obrigatórios e capacitação para as pessoas destinatárias deste Protocolo relativamente às temáticas de diversidade, equidade e inclusão e incluir conteúdos sobre interseccionalidade, racismo estrutural, violência de gênero, dentre outros. Recomenda-se que sejam realizados cursos/workshops periódicos com estudos de casos reais da AGU e simulações de pareceres e peças processuais, com capacitação segmentada por área: gestão, consultiva e contenciosa.

Eventual impossibilidade material para o adequado cumprimento das diretrizes estabelecidas neste Protocolo deverá ser justificada pelos agentes públicos competentes, de modo que seja possível identificar os obstáculos institucionais que devem ser transpostos para a promoção de efetivas diversidade, equidade e inclusão na AGU.

A Advocacia-Geral da União incentivará parcerias interinstitucionais e o diálogo com a sociedade civil para o aperfeiçoamento contínuo das práticas de inclusão e equidade.

Espera-se que, com este Protocolo, a AGU possa atuar não apenas como defensora do Estado, mas também como indutora de equidade nas políticas públicas, destacando a sua influência no sistema de justiça e na Administração Pública como um todo.

ANEXO I

REFERENCIAL NORMATIVO E DE BOAS PRÁTICAS

Este anexo consolida os fundamentos jurídicos e as iniciativas institucionais que dão suporte à aplicação da perspectiva interseccional na Advocacia-Geral da União e será atualizado periodicamente pela Assessoria Especial de Diversidade e Inclusão mediante publicação na página da AGU.

Normas de Referência Nacionais

- **Fundamentos Constitucionais:**

  - **Dignidade da Pessoa Humana:** Art. 1°, III da Constituição Federal.
  - **Objetivos Fundamentais:** Art. 3°, I (construir uma sociedade livre, justa e solidária), III (redução das desigualdades) e IV (promoção do bem de todos sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e outras discriminações).
  - **Direito à Igualdade:** Art. 5°, caput e I, estabelecendo a igualdade de todos perante a lei.
  - **Ordem Econômica:** Art. 170, VII (redução das desigualdades regionais e sociais).

- **Legislação Infraconstitucional Temática:**

  - **Gênero:**
    - Lei Maria da Penha (Lei n° 11.340, de 2006);
    - Lei da Igualdade Salarial entre Homens e Mulheres (Lei n° 14.611, de 2023);
  - **Raça e Etnia:**
    - Estatuto da Igualdade Racial (Lei n° 12.288, de 2010) ;
    - Lei de Cotas no Serviço Público Federal (Lei n°15.142, de 2025);
  - **Deficiências:**
    - Lei Brasileira de Inclusão (Lei n° 13.146, de 2015);
  - **Contratações Públicas:**
    - Lei de Licitações e Contratos Administrativos (Lei n° 14.133, de 2021);
    - Decreto n° 11.430, de 2023 – Dispõe sobre a exigência de percentual mínimo de mão de obra constituída por mulheres vítimas de violência doméstica e sobre a utilização de ações de equidade entre homens e mulheres como critério de desempate em licitações; e
    - Instrução Normativa SEGES/MGI n° 382, de 2025 - Dispõe sobre as ações de equidade entre mulheres e homens no ambiente de trabalho, para fins de desempate em processos licitatórios.
  - **Pessoas Idosas:**
    - Estatuto da Pessoa Idosa (Lei n° 10.741, de 2003)
  - **Linguagem Simples:**
    - Política Nacional de Linguagem Simples (Lei n° 15.263, de 2025)

Referenciais Jurisprudenciais:

- **Supremo Tribunal Federal - STF: ADC 41** - Julgamento da constitucionalidade da Lei de Cotas no Serviço Público Federal;
- **Supremo Tribunal Federal - STF: ADPF 973** – Reconhecimento da existência de racismo estrutural no Brasil;
- **Supremo Tribunal Federal - STF: ADO 26** - Equiparação de homofobia e transfobia ao crime de racismo;
- **Cadernos de Jurisprudência do STF:** Concretizando Direitos Humanos.

Convenções e Tratados Internacionais

O Estado brasileiro é signatário de diversos instrumentos que impõem o dever de atuação com perspectiva de diversidade:

- **Eliminação de Discriminações:**
  - Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial – Promulgada pelo Decreto nº 65.810 de 1969;
  - Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) – Promulgada pelo Decreto nº 4.377, de 2002; e
  - Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação racial e Formas Correlatas de Intolerância (OEA) – Promulgada pelo Decreto nº10.932, de 2022.





- **Direitos Humanos e Proteção de Grupos:**
    - Convenção Interamericana para Prevenir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará) – Promulgada pelo Decreto nº 1.973, de 1996;
    - Convenção Interamericana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica) – Promulgado pelo Decreto nº 678, de 1992;
    - Convenção nº 169 da Organização Internacional do Trabalho- Direitos fundamentais dos povos indígenas e tribais – Promulgada pelo Decreto nº 5.051/2004 e substituído pelo Decreto nº 10.088, de 2019;
    - Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência – Promulgada pelo Decreto nº6.949, de 2009;
    - Convenção Interamericana sobre a Proteção dos Direitos Humanos dos Idosos (aguarda promulgação);e
    - Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho – Eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho (aguarda promulgação)

- **Agenda Global: Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**
    - 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável.

Boas Práticas Institucionais da AGU

O protocolo reconhece e integra iniciativas já existentes em diversos órgãos da instituição para fortalecer a atuação estratégica:

- **Advocacia-Geral da União (AGU):**

  - Parecer JM-03, que fixa a pena de demissão por assédio sexual e demais condutas que violam a dignidade sexual – aprovado pelo Presidente da República, vincula toda a Administração Pública Federal, direta e indireta;

  - Parecer JM-06, que reconhece a estabilidade das trabalhadoras gestantes independentemente do regime jurídico – aprovado pelo Presidente da República, vincula toda a Administração Pública Federal, direta e indireta;

  - Parecer JM-07, que trata da movimentação de servidoras federais vítimas de violência doméstica – aprovado pelo Presidente da República, vincula toda a Administração Pública Federal, direta e indireta;

  - Parecer JM-09 que reconhece a possibilidade de concessão de licença maternidade à servidora ou trabalhadora não gestante em união homoafetiva – aprovado pelo Presidente da República, vincula toda a Administração Pública Federal, direta e indireta;

  - Parecer JM-10, que reconhece a contagem diferenciada do período da licença-maternidade e da licença-paternidade em caso de internação da mãe e/ou do recém-nascido após o parto, de forma que o seu termo inicial deve ser a alta hospitalar da mãe e/ou do recém-nascido, o que ocorrer por último, prorrogando-se o benefício de modo a preservar o seu prazo legal - aprovado pelo Presidente da República, vincula toda a Administração Pública Federal, direta e indireta;

  - Portarias Normativas nº 153 e 154, de novembro de 2024 - Institui, no âmbito da Advocacia-Geral da União, o Programa AGU sem Assédio e sem Discriminação;

  - Portaria Normativa nº 171, de 07 de abril de 2025 – Estabelece percentuais mínimos para a ocupação de Cargos Comissionados Executivos - CCE e Funções Comissionadas Executivas - FCE por mulheres e por mulheres negras no âmbito da Advocacia-Geral da União;

- Portaria Normativa AGU nº 187, de 28 de julho de 205 – Aprova o Código de Ética da Advocacia-Geral da União;
- Portaria Normativa nº 200, de 03 de novembro de 2025 – institui o Programa Cegonha e cria a Assistência à Mãe Nutriz no âmbito da AGU;
- Programa de Formação de Lideranças Femininas, contendo imersão presencial, turmas de mentorias coletivas e contratação de curso de formação executiva EAD para mulheres integrantes da AGU em 2025;
- Plataforma JurisRacial (https://jurisracial.agu.gov.br/) - fruto de parceria entre o Ministério da Igualdade Racial e a Advocacia Geral da União, é uma ferramenta que busca estimular a educação não discriminatória, com sentidos reparatórios na sociedade brasileira, através da democratização do acesso ao seu conteúdo e pela abertura de caminhos para a construção de uma justiça racial;
- Programa Esperança Garcia – fruto de parceria entre o Ministério da Igualdade Racial e a Advocacia Geral da União, tem como finalidade apoiar o processo de preparação de pessoas negras para os concursos públicos da advocacia pública nacional e de promover a igualdade racial nessas carreiras.

- **Secretaria-Geral de Contencioso (SGCT):**
  - Atuação estratégica em casos envolvendo convenções internacionais, como a Convenção de Haia, com olhar atento às vulnerabilidades;
  - Atuação estratégica em temas estruturantes, tais como:
    - Defesa da Lei Maria da Penha em âmbito doméstico (Tema 1412/ ARE154125);
    - Inconstitucionalidade da "legítima defesa da honra" (ADPF 779);
    - Vedação à revitimização de vítimas (ADPF 1107);
    - Defesa da igualdade salarial (Lei 14.611, de 2023);
    - Atuação para assegurar licença-maternidade à mãe não gestante em união homoafetiva (Tema 1072), com aplicação uniforme na Administração Pública Federal;e
  - Portaria Normativa SGCT/AGU nº 07, de 09 de março de 2026 - Estabelece diretrizes, procedimentos e mecanismos de monitoramento para atuação processual estratégica com perspectiva de gênero na Secretaria-Geral de Contencioso da Advocacia-Geral da União.

- **Procuradoria-Geral da União (PGU):**

  - Portaria PGU/AGU nº 26, de 26 de março de 2025 - Institui o Programa PGU Delas, voltado para a equidade de gênero e representatividade feminina, que é estruturado em dois eixos: gestão administrativa e gestão judicial;e

  - Atuação estratégica na ampliação do atendimento a mulheres com endometriose profunda no SUS - com mediação interinstitucional que resultou na atualização da Tabela SUS incorporando códigos CID-10 compatíveis com a patologia e assegurando maior precisão e eficiência na regulação do atendimento, criação de novo programa nacional e ampliação do acesso ao tratamento.

  - Defesa da Lei de Igualdade Salarial (Lei nº 14.611/2023) - com atuação que alcançou elevado índice de êxito judicial, contribuindo para a efetividade da política pública de transparência salarial e combate às desigualdades estruturais no mercado de trabalho.

  - Atuação em casos de subtração internacional de crianças com perspectiva de gênero – Pela primeira vez, a União atuou formalmente ao lado de uma mãe brasileira vítima de violência doméstica, reconhecendo que a violência contra a mulher também constitui risco grave à criança. A AGU defendeu que a violência doméstica, analisada sob perspectiva de gênero no próprio processo de repatriação, pode ser comprovada pelo relato da vítima corroborado por elementos objetivos, sendo suficiente para caracterizar risco grave e legitimar a decisão de não retorno da criança.



- Enfrentamento à desinformação em saúde - com destaque para ações judiciais voltadas à retirada de conteúdos falsos sobre mamografia e câncer de mama, em articulação com o Ministério da Saúde e a SECOM, com impacto direto na proteção da saúde das mulheres.

- Defesa da Lei Maria da Penha e enfrentamento à desinformação - atuação em ação civil pública contra o portal Brasil Paralelo pela divulgação de conteúdo desinformativo sobre o caso Maria da Penha, com pedido de retirada do material, reparação por dano moral coletivo e publicação de conteúdo informativo, reafirmando o compromisso da AGU com a proteção dos direitos das mulheres e a integridade das políticas públicas de enfrentamento à violência de gênero.



- **Consultoria-Geral da União (CGU):**

  - Parecer nº 00003/2024/CONSUNIAO/CGU/AGU que, adotado pelo Advogado-Geral da União, resultou no Parecer Vinculante JM-06, que reconhece a estabilidade das trabalhadoras gestantes independentemente do regime jurídico;

  - Parecer nº 00004/2025/CONSUNIAO/CGU/AGU que, adotado pelo Advogado-Geral da União, resultou no Parecer Vinculante JM-07, que trata da movimentação de servidoras federais vítimas de violência doméstica;

  - Parecer nº 00024/2024/CONSUNIAO/CGU/AGU que, adotado pelo Advogado-Geral da União, resultou no Parecer Vinculante JM-09 que reconhece a possibilidade de concessão de licença maternidade à servidora ou trabalhadora não gestante em união homoafetiva;

- Parecer nº 00013/2025/CONSUNIAO/CGU/AGU que, adotado pelo Advogado-Geral da União, resultou no Parecer Vinculante JM-10, que reconhece a contagem diferenciada do período da licença-maternidade e da licença-paternidade em caso de internação da mãe e/ou do recém-nascido após o parto, de forma que o seu termo inicial deve ser a alta hospitalar da mãe e/ou do recém-nascido, o que ocorrer por último, prorrogando-se o benefício de modo a preservar o seu prazo legal;
- Guia Nacional de Licitações Sustentáveis, que orienta a inclusão de critérios sociais em contratações;e
- Programa CGU por Elas – Programa de Equidade de Gênero e Representatividade Feminina.



- **Procuradoria-Geral Federal (PGF):**

  - Portaria Normativa PGF/AGU nº 20, de 22 de junho de 2022, que institui o Programa de Auxílio à Prevenção e de Combate ao Assédio Sexual no âmbito das Autarquias e Fundações Públicas Federais;

  - Parecer nº 00001/2023/PG-ASSEDIO/SUBCONSU/PGF/AGU, que estabelece que a prática do assédio sexual é conduta gravíssima a ser punida com demissão, penalidade máxima prevista na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e que resultou no Parecer Vinculante JM-03;

  - Portaria Normativa PGF/AGU nº 54, de 8 de março de 2024, que institui a Política de Promoção de Representatividade e Equidade de Gênero na Procuradoria-Geral Federal;

  - Portaria Normativa PGF/AGU nº 56, de 24 de maio de 2024, que estabelece a obrigatoriedade da Trilha de Capacitação de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e Moral, obrigatória para todos os ocupantes de cargos de gestão (CCE e FCE nível 13 ou superior);

  - Portaria Normativa PGF/AGU nº 68, de 21 de novembro de 2024, que torna obrigatória a flexão de gênero da denominação de Cargo Comissionado Executivo (CCE) e Função Comissionada Executiva (FCE) mencionada nos atos normativos editados no âmbito da Procuradoria-Geral Federal;

  - Portaria Normativa PGF/AGU nº 88, de 20 de novembro de 2025, que estabelece diretrizes internas para prevenção do uso de linguagem racista e recomenda a não utilização de expressões linguísticas que reproduzem preconceitos históricos em documentos oficiais e pronunciamentos oficiais no âmbito da Procuradoria-Geral Federal;

  - Ajuizamento em massa de ações regressivas nos casos de feminicídio, com vistas a responsabilizar financeiramente os autores dos crimes, cobrando deles as despesas assumidas inicialmente pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS);

  - Trilha de Capacitação de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Sexual e Moral, disponível na EVA/ESAGU e na ENAP; e

  - Trilha de Capacitação da PGF de Preparação para Aposentadoria - PPA.

- **Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (PGFN):**
    - Agenda de Liderança Feminina da PGFN;
    - Programa de mentoria feminina "Elas por Elas";
    - Portaria PGFN/MF nº 1.241, de 10 de outubro de 2023, que altera a Portaria PGFN nº 6.757, de 29 de julho de 2022, que regulamenta a transação na cobrança de créditos da União e do FGTS, com a possibilidade de inclusão de critérios ESG na transação (art. 18);
    - "Elas Regularizam" - mobilização com o objetivo de estimular microempreendedoras a regularizar seus débitos com a União.

Coletivos não institucionais

- Coletivo PFN de Todas as Cores;
- Coletivo Tributos a Elas;e
- Coletivo Elas Movimentam.





Referências Complementares para Atuação Jurídica

Para aprofundamento da atuação prática, recomenda-se a consulta aos seguintes protocolos de órgãos parceiros:

- **Poder Judiciário:** Protocolos de Julgamento com Perspectiva de Gênero e Racial (CNJ) e Protocolo para atuação com perspectiva interseccional (TST).
- **Defensoria Pública:** Manual de Atuação com Perspectiva de Gênero (DPU).
- **Atendimento:** Guias de Atendimento do STF focados em etarismo, indígenas, pessoas com deficiência e igualdade de gênero.

Outros documentos e repositórios de boas práticas

- **Rede Equidade**
  - Glossário da diversidade: rede equidade e suas instituições;
  - Boas Práticas da Rede Equidaade e de suas Instituições.

ANEXO II

ROTEIRO DE PERGUNTAS ORIENTADORAS
PARA APOIO À ELABORAÇÃO DE
MANIFESTAÇÕES JURÍDICAS

Na elaboração de manifestações jurídicas no âmbito da Advocacia-Geral da União, das autarquias e fundações públicas federais, em especial na análise de atos normativos, políticas públicas e demais instrumentos ou medidas administrativas com potencial impacto sobre direitos fundamentais, recomenda-se avaliar, sempre que pertinente ao caso, os seguintes aspectos:

1. Quais grupos podem ser afetados de modo diferenciado pela medida, considerados, quando cabível, marcadores como gênero, identidade de gênero, orientação sexual, raça, etnia, deficiência, idade, origem regional, condição socioeconômica, território ou outros fatores de vulnerabilidade?

2. Há dados, estudos, evidências ou subsídios técnicos suficientes para compreender os efeitos jurídicos e práticos da medida sobre os grupos potencialmente afetados?

3. A medida contém, cria ou mantém barreiras diretas ou indiretas de acesso a direitos, serviços, políticas públicas, informações, participação ou proteção institucional?

4. A medida tende a reduzir desigualdades, ampliar acesso a direitos ou corrigir desvantagens históricas, ou, ao contrário, pode perpetuar ou agravar exclusões e assimetrias já existentes?

5. Há exigências, critérios, condicionantes ou procedimentos aparentemente neutros que possam gerar efeitos discriminatórios indevidos ou desproporcionais?

6. Existem impactos específicos sobre grupos historicamente discriminados ou vulnerabilizados que devam ser expressamente considerados na fundamentação da manifestação?





7. A medida é compatível com os parâmetros constitucionais, legais, convencionais e jurisprudenciais pertinentes à igualdade, à não discriminação e à proteção de direitos fundamentais?

8. Há alternativas juridicamente viáveis menos gravosas, mais inclusivas ou mais adequadas à proteção dos direitos envolvidos?

9. A manifestação pode indicar providências saneadoras, ajustes normativos, aperfeiçoamentos procedimentais ou medidas de mitigação aptas a compatibilizar a proposta com o ordenamento jurídico?

10. A matéria comporta, total ou parcialmente, mecanismos adequados de prevenção ou solução de controvérsias, inclusive consensuais, compatíveis com o interesse público?

11. Foram ouvidos, quando cabível, órgãos técnicos competentes, instâncias participativas ou grupos potencialmente impactados?

12. Há situação de urgência, risco, violência em curso ou discriminação qualificada que recomende tratamento mais célere, comunicação imediata ao órgão competente ou cautelas adicionais de não revitimização?

13. A redação normativa, da manifestação jurídica ou do instrumento em exame, observa linguagem simples, inclusiva, antidiscriminatória, não sexista e antirracista?

14. Caso tenha sido utilizada ferramenta de inteligência artificial como apoio à elaboração da manifestação, foram verificados, de forma crítica, possíveis riscos de enviesamento, reprodução de estereótipos, falsa neutralidade, invisibilização de desigualdades estruturais, omissão de fundamentos relevantes e inadequação ao contexto concreto da análise?

15. Caso a conclusão jurídica seja desfavorável à pretensão examinada, a manifestação explicita, de forma suficiente, os fundamentos jurídicos e fáticos da conclusão, sem recorrer a generalizações ou presunções discriminatórias?




AGU
ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO