

# DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

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

Órgão: Presidência da República/Advocacia-Geral da União

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

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

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

### CAPÍTULO I

#### DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

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

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

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

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

II - à Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

## CAPÍTULO II

### DO PROGRAMA AGU SEM ASSÉDIO E SEM DISCRIMINAÇÃO

#### Seção I

##### Dos eixos e ações

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

e) aplicar medidas de reintegração, quando cabíveis; e

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



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

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

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

## Seção II

### Do Comitê Gestor

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

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

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

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

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

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

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

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

VIII - designar a Equipe Multidisciplinar de Acolhimento; e

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

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

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

II - Assessoria Especial de Diversidade e Inclusão;

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

IV - Procuradoria-Geral da União;

V - Consultoria-Geral da União;

VI - Procuradoria-Geral Federal;

VII - Secretaria-Geral de Contencioso;

VIII - Corregedoria-Geral da Advocacia da União;

IX - Secretaria de Atos Normativos;

X - Escola Superior da Advocacia-Geral da União;

XI - Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional; e

XII - Procuradoria-Geral do Banco Central.

§ 1º Os representantes deverão atender aos seguintes requisitos:

I - ser ocupante de cargo efetivo e estável; e



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

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

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

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

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

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

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

### Seção III

#### Dos procedimentos administrativos

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

I - acolhimento;

II - registro, processamento e acompanhamento da denúncia; e

III - decisão.

#### Subseção I

##### Do acolhimento

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

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

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

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

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

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

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

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

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





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

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

#### Subseção II

Do registro, processamento e acompanhamento da denúncia

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

I - por provocação da pessoa ofendida; ou

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

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

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

§ 1º As denúncias poderão ser realizadas:

I - por pessoa denunciante identificada;

II - por pessoa denunciante anônima; ou

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

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

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

I - nome da pessoa assediadora;

II - conduta; e

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

§ 2º Os relatórios deverão apresentar:

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

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

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

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

Subseção III

Da decisão

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

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



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

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

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

**JORGE RODRIGO ARAÚJO MESSIAS**

ANEXO

ENQUADRAMENTO FUNCIONAL DA PESSOA DENUNCIADA

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

Este conteúdo não substitui o publicado na versão certificada.

