



Agência Nacional de Transportes Aquaviários

(ALTERADA PELA PORTARIA DG Nº 547, DE 10 DE ABRIL DE 2025)

PORTARIA-DG ANTAQ Nº 543/2025

O DIRETOR-GERAL DA AGÊNCIA NACIONAL DE TRANSPORTES AQUAVIÁRIOS - ANTAQ, no uso das atribuições que lhe conferem os incisos III e V do § 1º do art. 12 do [Regimento Interno](#), tendo em vista o disposto na Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, o que consta do Processo nº 50300.028199/2024-18 e o deliberado pela Diretoria Colegiada em sua Reunião Ordinária de nº 579, realizada em 30 de janeiro de 2025,

Resolve:

Art. 1º Instituir o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito da Agência Nacional de Transportes Aquaviários, na forma do Anexo, com objetivo de estabelecer diretrizes para promoção de ações eficazes de prevenção, acolhimento, apuração, responsabilização e autocomposição de conflitos para construção de ambientes de trabalho livres de assédio, discriminação e demais tipos de violência.

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

EDUARDO NERY MACHADO FILHO

Diretor-Geral

ANEXO

PLANO SETORIAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO NA ANTAQ

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 1º Este Plano tem por finalidade estabelecer diretrizes e orientações para a implementação e o monitoramento do Programa de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito da Agência Nacional de Transportes Aquaviários - Antaq.

Art. 2º As diretrizes e as orientações relativas à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no ambiente de trabalho ou estudo incluem ações coordenadas de:

- I - prevenção;
- II - acolhimento;
- III - tratamento de denúncias;
- IV - monitoramento.

Parágrafo único. Todas as fases de execução das ações previstas neste Plano deverão observar os princípios de tratamento humanizado, linguagem inclusiva e comunicação não violenta.

Art. 3º O disposto neste Plano aplica-se aos agentes públicos e aos prestadores de serviço da Antaq, qualificados a seguir:

I - agentes públicos: aqueles que exercem atividades, remuneradas ou não, na Antaq, independentemente de vínculo empregatício; e

II - prestadores de serviço: pessoas físicas ou jurídicas que realizam, direta ou indiretamente, atividades contratadas ou conveniadas com a ANTAQ, ainda que temporariamente, no desempenho de suas funções.

CAPÍTULO II

DOS CONCEITOS E DAS DEFINIÇÕES

Assédio Moral

Art. 4º Considera-se assédio moral a conduta praticada no ambiente de trabalho, por meio de gestos, palavras faladas ou escritas que exponham a pessoa a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes, impactando a sua saúde física e psicológica, além de afetar o próprio ambiente de trabalho ou estudo.

Assédio Sexual

Art. 5º Considera-se assédio sexual a conduta de conotação sexual praticada no exercício profissional ou em razão dele, manifestada fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta à pessoa contra sua vontade, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, e violando a sua liberdade sexual.

Discriminação

Art. 6º A discriminação compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que, atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos sociais e individuais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública.

Comunicação Não Violenta

Art. 7º Considera-se Comunicação Não Violenta (CNV) uma abordagem de interação que busca promover relações mais harmoniosas e eficazes por meio da empatia e da expressão clara de sentimentos e necessidades, baseando-se nos seguintes pilares fundamentais:

I - Observação: Consiste em perceber os fatos de forma objetiva, sem julgamentos ou avaliações, identificando o que realmente está acontecendo em determinada situação.

II - Sentimentos: Refere-se à capacidade de reconhecer e expressar as emoções que surgem diante das observações feitas, como alegria, frustração ou preocupação.

III - Necessidades: Envolve identificar as necessidades humanas universais que estão por trás dos sentimentos expressos, como segurança, respeito ou compreensão.

IV - Pedidos: Trata-se de formular solicitações claras e específicas que possam atender às necessidades identificadas, promovendo ações concretas para melhorar a situação.

CAPÍTULO III

DA PREVENÇÃO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO

Art. 8º Para fins de prevenção à prática de assédio moral, assédio sexual e discriminação, visando à formação, à sensibilização e à promoção da qualidade de vida no ambiente de trabalho, as seguintes ações serão prioritárias, sem prejuízo de outras que venham a ser desenvolvidas:

I - disseminar conteúdos de prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação com os agentes públicos e ocupantes de cargos de direção e chefia, nas unidades e ambientes da ANTAQ;

II - desenvolver ações de prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação voltadas a agentes públicos ou a prestadores de serviço da ANTAQ;

III - promover capacitação e treinamento de forma regular e contínua dos agentes públicos com temas relacionados ao reconhecimento e enfrentamento do assédio, da discriminação e suas repercussões jurídicas e gerenciais, à gestão participativa e humanizada, à comunicação não violenta, à intervenção do espectador, e ao letramento étnico-racial, de gênero, demais formas de discriminação e suas interseccionalidades; e

IV - garantir o registro das denúncias de assédio moral, de assédio sexual e de discriminação em sistema, Plataforma Fala.Br, respeitando os níveis de segurança da informação aplicada e, a partir da análise institucional das informações produzidas, propor ações de prevenção.

Art. 9º As ações relacionadas nos incisos I, II, III do art. 8º deste Plano deverão ser implementadas pela SAF/GGP, SEGS, ASCOM e pela Ouvidoria, no âmbito das respectivas

competências, sem prejuízo de parceria entre si e de outras unidades da ANTAQ, por meio das seguintes providências:

I - divulgar informação sobre o que caracteriza assédio moral, assédio sexual e discriminação e sobre os procedimentos a serem adotados na ocorrência desses casos;

II - fazer campanhas ou promover eventos visando à sensibilização para a prática de relações respeitadas no ambiente de trabalho;

III - designar pessoal qualificado para acolhimento das pessoas que denunciam em local adequado, a fim de garantir a privacidade, a confidencialidade e o sigilo de informações;

IV - promover a comunicação horizontal, o diálogo, o feedback e canais de escuta e discussão, com o objetivo de identificar problemas e propor ações de melhoria no ambiente e nas relações de trabalho ou estudo;

V - outras iniciativas com a finalidade de assegurar o respeito à diversidade e impedir mecanismos, gestões e atitudes que favoreçam o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação na ANTAQ.

Art. 10. A ação mencionada no inciso III do art. 8º deverá ser implementada pela SAF/GGP e desenvolvida pelo SESGI, por meio da oferta de capacitação continuada, de modo presencial ou a distância, com conteúdo direcionado aos seguintes públicos-alvo:

I - agentes públicos em geral, vinculados à ANTAQ;

II - gestores titulares e substitutos da ANTAQ, em caráter obrigatório;

III - membros da Comissão de Ética da ANTAQ;

§ 1º O Plano de Desenvolvimento de Pessoas da ANTAQ deverá incorporar, anualmente, ações com a temática de prevenção do assédio e da discriminação.

§ 2º A realização e a participação em cursos, treinamentos, eventos ou similares, relativos à ação de que trata este artigo, deverá ser prevista integrada ao planejamento da força de trabalho da ANTAQ.

§ 3º A Comissão de Ética e a Comunicação deverão, no âmbito das respectivas competências, desenvolver ações de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação por meio de campanhas, materiais informativos, eventos, ações culturais, artísticas, lúdicas ou outras formas de comunicação e expressão, a fim de alcançar e sensibilizar o maior número possível de pessoas que atuam no ambiente de trabalho ou estudo da ANTAQ.

§ 4º O disposto no caput deste artigo deverá ser realizado em parceria com as unidades mencionadas no art. 9º deste Plano, conforme o público-alvo, e ser previsto nos respectivos planos anuais de trabalho ou no planejamento operacional do setor.

CAPÍTULO IV

DO ATENDIMENTO AO AGENTE PÚBLICO E AOS PRESTADORES DE SERVIÇO

Art. 11. Na hipótese de comportamentos suspeitos ou indícios de assédio moral, de assédio sexual ou de discriminação, em ambiente de trabalho ou estudo, o acolhimento da suposta vítima deverá ser realizado pela Rede de Acolhimento, de que trata o item 5.1 do Anexo I à [Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024](#), que, no âmbito da ANTAQ, será constituída:

I - pelos gestores titulares e substitutos;

II - pela Ouvidoria;

III - Gerência de Gestão de Pessoas; e (INCLUÍDO PELA PORTARIA DG Nº 547, DE 10 DE ABRIL DE 2025)

IV - pela Comissão de Ética da ANTAQ.

~~Parágrafo único. As instâncias mencionadas nos incisos II e III deste artigo deverão divulgar amplamente nos ambientes de trabalho e estudo os canais permanentes de acolhimento e escuta.~~

Parágrafo único. As instâncias mencionadas nos incisos II e IV deste artigo deverão divulgar amplamente nos ambientes de trabalho e estudo os canais permanentes de acolhimento e escuta. (ALTERADO PELA PORTARIA DG Nº 547, DE 10 DE ABRIL DE 2025)

Acolhimento do denunciante

Art. 12. A Rede de Acolhimento da ANTAQ deverá promover o atendimento ao denunciante da seguinte forma:

I - realizar a escuta qualificada de modo a garantir a confidencialidade das informações apresentadas;

II - informar ao denunciante as noções gerais acerca da prática de assédio moral, assédio sexual e discriminação, e os respectivos procedimentos de prevenção e enfrentamento;

III - orientar a respeito dos elementos relevantes a serem registrados, bem como o trâmite processual em caso da formalização da denúncia, por meio da Ouvidoria;

§ 1º Os atendimentos promovidos por integrantes da Rede de Acolhimento da ANTAQ deverão observar o Protocolo de Acolhimento constante do Anexo II da [Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024](#).

§ 2º O atendimento deverá ser realizado, preferencialmente, em dupla, para que o registro das informações possa ser feito sem prejuízos ao acolhimento do denunciante e, sempre que possível, com a presença de uma pessoa do mesmo gênero e raça da pessoa afetada por comportamentos suspeitos ou indícios de assédio ou discriminação.

§ 3º Os atendimentos deverão ser documentados na Plataforma Fala.BR, a fim de que os dados quantitativos e qualitativos sejam sistematizados, permitindo o acompanhamento adequado do caso e gerando periodicamente estatísticas e relatórios sobre a situação de assédio moral, assédio sexual e discriminação na Administração Pública Federal.

§ 4º Os atendimentos realizados pelos gestores ou pela Comissão de Ética da ANTAQ deverão ser encaminhados para a Ouvidoria, a fim de providenciar o disposto no § 3º deste artigo.

Registro e encaminhamento da denúncia

Art. 13. A denúncia de assédio moral, de assédio sexual ou de discriminação deverá ser formalizada, preferencialmente, em meio eletrônico na Plataforma Fala.BR, cujo acesso e registro poderão ser realizados pelos seguintes denunciantes:

I - quem sofre o assédio ou discriminação;

II - qualquer pessoa que tenha observado a situação de assédio ou discriminação; ou

III - os servidores atuantes na Rede de Acolhimento da ANTAQ.

Parágrafo único. Na hipótese de a denúncia de assédio moral, de assédio sexual ou de discriminação ser dirigida a qualquer unidade, setor ou servidor da ANTAQ, ela deverá ser encaminhada, obrigatória e impreterivelmente, no prazo máximo de cinco dias, à Ouvidoria, que deverá realizar a sua inserção imediata na Plataforma Fala.BR.

Art. 14. Caberá à Ouvidoria o recebimento, o cadastro, a análise e, caso habilitada, o encaminhamento da denúncia, segundo a competência para a Comissão de Ética da ANTAQ, para apuração de denúncias que envolvem desvios de conduta ética de agentes públicos;

Parágrafo único. A apuração da denúncia pelas unidades ou instâncias mencionadas nos incisos I a III deste artigo será formalizada e instruída em procedimento administrativo próprio, cujo resultado deverá ser informado à Ouvidoria para registro.

Art. 15. As unidades ou instâncias responsáveis pelo acolhimento, registro e apuração da denúncia deverão garantir o sigilo de todas as informações e orientar o denunciante quanto aos procedimentos relativos à prevenção e ao enfrentamento de assédio e discriminação de que trata este Plano e os relativos ao processo de tratamento de denúncias no âmbito da Ouvidoria da ANTAQ.

Parágrafo único. Caso a denúncia de assédio ou discriminação apresente indício de crime ou ilícito penal, os integrantes da Rede de Acolhimento da ANTAQ deverão esclarecer ao denunciante sobre a possibilidade de apresentar notícia na Delegacia da Mulher, na Delegacia Especializada de Investigação de Crimes de Racismo, Xenofobia, LGTBFObia e Intolerâncias Correlatas ou em outra Delegacia da Polícia Civil.

Medidas protetivas

Art. 16. Com o objetivo de preservar a saúde, a integridade física e moral, quaisquer prejuízos profissionais ou materiais, ao fazer a denúncia, a pessoa afetada por assédio ou discriminação poderá contar com as seguintes medidas protetivas:

I - tratamento adequado da denúncia pela Ouvidoria, conforme regulamentações pertinentes;

II - confidencialidade, observando a segurança das informações e dos meios utilizados para registrá-las, por todos os envolvidos na prevenção e enfrentamento de assédio e discriminação;

III - garantia de atendimento e providências na hipótese de retaliações, tais como:

a) demissão arbitrária;

b) alteração injustificada de funções ou atribuições;

c) retirada de benefícios, diretos ou indiretos; e

d) negativa de fornecimento de referências profissionais;

IV - alteração da unidade de desempenho de suas atribuições ou deferimento de teletrabalho, observados os normativos vigentes, no caso de agente público;

§ 1º As medidas protetivas estabelecidas neste artigo poderão ser prescritas pelos integrantes da Rede de Acolhimento da ANTAQ, por ocasião do atendimento ou acolhimento do denunciante, bem como nas recomendações das unidades/instâncias responsáveis pela apuração da denúncia.

§ 2º Aplica-se o disposto neste artigo também ao denunciante que não seja a pessoa alvo de assédio ou discriminação.

CAPÍTULO V

DO MONITORAMENTO

Art. 17. O monitoramento tem a finalidade de avaliar os resultados das ações adotadas e subsidiar o aprimoramento das estratégias e ferramentas de prevenção e enfrentamento de assédio e discriminação, em processo contínuo de retroalimentação, estabelecendo um ciclo virtuoso para o desenvolvimento de um ambiente de trabalho e estudo propício ao bem-estar e à integridade física e psicológica dos agentes públicos e dos prestadores de serviços da ANTAQ.

Art. 18. O monitoramento dos casos de assédio e discriminação deverá ser orientado por abordagem sistêmica e fluxo de trabalho integrado entre a Rede de Acolhimento da ANTAQ, as unidades que realizam atendimento especializado e as instâncias de apuração das denúncias, mediante as seguintes providências:

I - no prazo de trinta dias da data do atendimento, os responsáveis pelo acolhimento deverão realizar reunião com o denunciante, a fim de verificar o *status* da situação de assédio ou discriminação por ele apresentada (reduziu, eliminou, agravou ou não houve alteração);

II - após a reunião com o denunciante, os responsáveis pelo acolhimento deverão entrar em contato com as áreas competentes e solicitar informações sobre o andamento das medidas propostas e informar o *status* atual da situação de assédio ou discriminação relatado pelo denunciante; e

III - os responsáveis pelo acolhimento e das unidades ou instâncias, que estão atuando na denúncia apresentada deverão, em conjunto, estabelecer novas ações ou agilizar as ações propostas, se possível, a fim de sanear a situação o mais breve possível, bem como estabelecer nova data para repetir as providências relacionadas neste artigo até alcançar o resultado desejado.

Parágrafo único. As providências adotadas deverão ser formalizadas em relatórios parciais pelas áreas envolvidas e, concluído o processo, consolidadas em um relatório final, que deverá ser enviado para a Ouvidoria.

Art. 19. Além das providências pertinentes ao atendimento especializado em casos de denúncia, conforme o art. 22 deste Plano, em relação ao monitoramento da qualidade de vida no ambiente de trabalho da ANTAQ, as equipes especializadas da SAF/GGP e Ouvidoria deverão realizar levantamento e monitoramento periódicos de situações de absenteísmo, para servidores e identificar nas causas possíveis situações de assédio ou discriminação, com a finalidade de redirecionar ações e desenvolver estratégias no enfrentamento dessas situações.

Art. 20. A Ouvidoria da ANTAQ deverá elaborar relatório anual com as informações sobre o desenvolvimento das ações deste Plano e, após aprovação da Diretoria, enviar ao comitê gestor de que trata o art. 12 do [Decreto 12.122, de 30 de julho de 2024](#).

§ 1º Para efeito do disposto no caput deste artigo, todas as unidades e instâncias envolvidas neste Plano deverão encaminhar à Ouvidoria as ações anuais implementadas relativas à respectiva área de atuação.

§ 2º Caberão à Ouvidoria a abertura de processo específico no SEI e o encaminhamento

às áreas mencionadas no § 1º deste artigo, com prazo para o envio das informações necessárias.

§ 3º No âmbito da ANTAQ, a Ouvidoria também deverá enviar o relatório anual aos Comitês de Ética e de Gênero e Diversidade, a fim de apreciar o documento e, se entender necessário, apresentar proposta de aprimoramento das ações desenvolvidas.

CAPÍTULO VI

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 21. A SAF/GGP deverá no ato da posse do servidor, deverá ser dada ciência deste Plano e do Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e Discriminação instituído pela [Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024](#).

Art. 22. As empresas de prestação de serviços executados com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, contratadas pela ANTAQ, deverão observar as diretrizes deste Plano e do Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e Discriminação instituído pela [Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024](#), e promover práticas respeitadas e humanizadas.

§ 1º A ANTAQ deverá dar ciência do disposto no *caput* deste artigo às empresas nele identificadas com contratos em andamento.

§ 2º A ANTAQ deverá prever cláusulas nos editais de licitação e nos contratos em que as empresas mencionadas no *caput* deste artigo assumam compromisso com o desenvolvimento de políticas de enfrentamento do assédio e da discriminação em suas relações de trabalho, bem como na sua gestão e ações de formação para seus empregados.

§ 3º Caberá à SESGI, por meio da COIN - Coordenadoria de Inovação, coordenar a revisão do referido plano da ANTAQ e propor sua atualização, assegurando maior convergência, sincronia e eficiência nas ações propostas, fortalecendo o alinhamento das iniciativas institucionais relacionadas a essa temática.

Art. 23. Na hipótese de assédio ou discriminação praticado por agente público ou prestador de serviço da ANTAQ à pessoa da comunidade externa no ambiente de trabalho da ANTAQ ou em atividades externas decorrentes do vínculo com a ANTAQ, o acolhimento da vítima, ou da pessoa que tenha observado a situação de assédio ou discriminação, deverá ser acompanhado pela Ouvidoria.

Art. 24. O Guia Lilás, elaborado pela Controladoria-Geral da União - CGU, bem como o Guia de Enfrentamento ao Assédio no Setor Aquaviário, elaborado pelo ANTAQ, que reúne orientações para a prevenção, o enfrentamento e o tratamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no âmbito do Governo Federal, aplica-se de forma subsidiária às disposições deste Plano, servindo como referência complementar para a implementação das ações previstas.

Art. 25. Os casos omissos serão analisados pela Ouvidoria.
