MULHERES NO SERVIÇO PÚBLICO BRASILEIRO

POLÍTICAS PARA EQUIDADE NO ACESSO, ASCENSÃO E PERMANÊNCIA DE MULHERES NO SERVIÇO PÚBLICO

Movimento Pessoas à Frente
JUNTAS POR UM MELHOR ESTADO

2025

ANTEPROJETOS

POLÍTICAS PARA EQUIDADE NO ACESSO, ASCENSÃO E PERMANÊNCIA DE MULHERES NO SERVIÇO PÚBLICO

Diante do debate nacional em torno da Reforma Administrativa e a da necessidade de incluir a perspectiva sobre melhoria do **acesso**, **ascensão** e **permanência** de mulheres em cargos, funções e carreiras públicas apresentamos propostições legislativas compostas pelo Anteprojeto de lei que visa instituir a **Política Nacional de Promoção da Equidade para Mulheres no Setor Público** como resposta à persistente sub-representação em cargos de liderança, à disparidade salarial entre homens e mulheres na administração pública brasileira, bem como às barreiras estruturais que comprometem a igualdade de oportunidades e a permanência das mulheres nas carreiras públicas; e o Anteprojeto de lei que visa instituir a **Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação no Setor Público,** como resposta à persistência do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no setor público, à ausência de um marco protetivo nacional e à fragmentação de respostas entre os entes federativos, marcada por procedimentos despadronizados, estruturas assimétricas e lacunas institucionais de prevenção, acolhimento e responsabilização.

1. Política Nacional de Promoção da Equidade para Mulheres no Setor Público

Pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), com base em dados salariais do serviço público brasileiro ao longo de três décadas, entre 1986 e 2017, revelou que, de forma consistente nos três Poderes e em todos os níveis federativos, os homens apresentaram remuneração média superior à das mulheres, sendo essa diferença crescente ao longo do tempo. A desigualdade salarial observada relaciona-se, em parte, à predominância de mulheres e pessoas negras em carreiras tradicionalmente vinculadas a menores salários, como aquelas ligadas aos setores da saúde e da educação. Acrescenta-se a esse cenário a baixa presença de mulheres e pessoas negras em cargos e funções de direção e chefia, que elevam de forma expressiva a renda dos ocupantes. Assim, a interação entre barreiras estruturais e o acesso desigual a oportunidades de ascensão na carreira contribui para a persistência das desigualdades salariais entre diferentes grupos no serviço público federal[1].

[1] INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (Ipea). *Três décadas de evolução do funcionalismo público no brasil (1986 - 2017)*. Brasília: Ipea, 2020a. Disponível em: https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/TDs/td_2579_sumex.pdf. Acesso em: 19 jul. 2025; INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (Ipea). *Nota Técnica - Remunerações dos servidores civis ativos do Executivo federal (1999-2020).* Brasília, IPEA: 2020b. Disponível

Nota técnica desenvolvida pelo Movimento Pessoas à Frente, revelou que, embora as mulheres representem mais da metade da população brasileira, sua presença nos cargos de liderança da administração pública federal permanece inferior à paridade, especialmente nos níveis hierárquicos mais elevados. Em dezembro de 2023, as mulheres ocupavam apenas 42,4% dos cargos comissionados e funções comissionadas executivas, sendo que essa participação diminuía progressivamente à medida que se avançava na hierarquia: era de 39,7% nas posições de liderança intermediária, caía para 31,5% nos cargos de alta responsabilidade e chegava a apenas 27% nas funções mais elevadas e estratégicas da administração pública federal. Em recorte histórico entre 1999 e 2023, a participação feminina em cargos de gestão oscilou entre 39% e 44%, mas permaneceu significativamente mais baixa nos cargos de alta gestão[2].

Como apontado pela pesquisadora e professora da Universidade Federal de São Paulo, Daniela Vaz, em estudo sobre o chamado "teto de vidro" nas organizações públicas, as desigualdades de gênero persistem não apenas pela concentração de mulheres em áreas tradicionalmente associadas a menor remuneração, mas também pelo acesso restrito a cargos de liderança. Esses cargos, em geral, estão inseridos em redes de influência dominadas por homens e sustentados por normas institucionais que tendem a desvalorizar competências frequentemente atribuídas às mulheres, como empatia, cooperação e cuidado. Dessa forma, mesmo em um sistema formalmente orientado pelo mérito técnico, o fenômeno do teto de vidro se adapta às dinâmicas do setor público, limitando o avanço das mulheres e perpetuando padrões de desigualdade estrutural[3].

Diante desse cenário de desigualdades na ocupação de posições estratégicas e na remuneração, não surpreende que o assédio no ambiente de trabalho seja uma realidade persistente no serviço público brasileiro. Como exemplo, em 2024, o Poder Executivo Federal recebeu 6.520 denúncias de assédio moral e assédio sexual, conforme dados do painel “Resolveu?” mantido pela Controladoria-Geral da União. Dentre os fatores de perpetuação da violência no trabalho, encontra-se a persistente desvalorização institucional da experiência da maternidade. A falta de apoio adequado transforma o

em:https://www.ipea.gov.br/atlasestado/download/239/distribuicao-de-remuneracao-nos-niveis-federativos-1985-2019-faixas-de-remuneracao. Acesso em: 19 jul. 2025.

[2] MOVIMENTO PESSOAS À FRENTE. *Desigualdade de gênero em cargos de liderança no Executivo Federal*. São Paulo: Movimento Pessoas à Frente, 2024. Disponível em: https://movimentopessoasafrente.org.br/wp-content/uploads/2024/04/desigualdade-de-genero-em-cargos-de-lideranca-no-executivo-federal.pdf. Acesso em: 14 jul. 2025.

[3] VAZ, Daniela Verzola. *O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil*. Economia e Sociedade [online]. 2013, v. 22, n. 3. Disponível em: https://www.scielo.br/j/ecos/a/FSfpH9NQg6qHy3Hky8tCXyt/?format=pdf&lang=pt. Acesso em 19 jun. 2025.

cuidado em motivo de estigmas e discriminações, o que contribui para a reprodução de ambientes organizacionais hostis às mulheres[4].

A sociedade brasileira defende a ampliação da diversidade racial e de gênero. De acordo com a pesquisa "Opinião dos brasileiros sobre o serviço público" do Datafolha, 86% dos brasileiros concordam que ações para promover e garantir igualdade de gênero no serviço público são importantes e 89% concordam com a importância das ações para promover e garantir a diversidade racial. Os brasileiros confirmam também que o aumento da representatividade contribuiria para a legitimidade e confiança: 71% admitem que teriam mais confiança se os ocupantes de cargos importantes do poder público fossem mais parecidos com eles[5].

A instituição de uma política nacional que promova a equidade de gênero no setor público, alinha-se aos compromissos constitucionais de igualdade (art. 5º, I) e não discriminação (art. 7º, XXX) e aos compromissos internacionais assumidos pelo Brasil pela ratificação da Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará).

A proposta de **Política Nacional de Promoção da Equidade para Mulheres no Setor Público,** organiza-se em cinco eixos: (i) **acesso** igualitário de mulheres aos cargos públicos, com foco em lideranças; (ii) **permanência**, por meio da proteção à maternidade, enfrentamento da violência e apoio ao cuidado; (iii) **ascensão**, com eliminação de barreiras e valorização de trajetórias diversas; (iv) **governança** cooperativa entre entes e Poderes, com mecanismos de coordenação, monitoramento e transparência; e (v) **responsabilização institucional**, com medidas para garantir o cumprimento das metas e a indução de boas práticas.

---

[4] Consulta direta ao Painel Resolveu? da Controladoria-Geral da União, realizada em 04 jun. 2025, em: https://centralpaineis.cgu.gov.br/visualizar/resolveu; GONÇALVES, Myrelle Jacob. *Violência de gênero e o serviço público-federal: uma análise sobre o assédio sexual no local de trabalho*. Faculdade de Direito Milton Campos: Nova Lima, 2022. Disponível em: https://repositorio-api.animaeducacao.com.br/server/api/core/bitstreams/7dfb994e-83c2-40d3-ab1b-5a5abcef7ac9/content. Acesso em: 19 jun. 2025.

[5] MOVIMENTO PESSOAS À FRENTE. *Perfil do funcionalismo público no Brasil: uma análise de dados para promover a valorização das pessoas no centro do Estado*. São Paulo: República.org; Vetor Brasil; Fundação Lemann; Centro de Liderança Pública, 2023. Disponível em: https://movimentopessoasafrente.org.br/wp-content/uploads/2023/10/mpaf_pesquisa-funcionalismo.pdf. Acesso em: 14 jul. 2025.

Propõe-se que a Política Nacional contemple as Administrações Públicas diretas, autárquicas e fundacionais da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios e aos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário da União, dos Estados e do Distrito Federal e os órgãos do Poder Legislativo dos Municípios, quando no desempenho de função administrativa. Ao estabelecer diretrizes e metas aplicáveis a todos os níveis federativos e poderes da República, a política respeita a autonomia institucional dos entes e promove a harmonização de esforços em torno da igualdade de gênero, assegurando que seus instrumentos possam ser adaptados às realidades locais sem comprometer os compromissos nacionais e internacionais assumidos pelo Estado brasileiro.

Destacam-se, entre os principais pontos propostos, as seguintes medidas:

A **definição de metas obrigatórias de paridade de gênero na ocupação de cargos em comissão e funções de confiança**, escalonadas em percentuais mínimos (30% em 24 meses; 40% em 48 meses; e 50% em 72 meses), com a previsão de ocupação mínima de 25% por mulheres negras, indígenas, quilombolas ou com deficiência. A previsão de metas escalonadas permite uma implementação progressiva, assegurando que os órgãos e entidades possam se adequar gradualmente ao novo padrão de representatividade.

Ao estabelecer percentuais claros e prazos definidos, a Política transforma o compromisso com a igualdade de gênero em obrigação institucional mensurável, superando abordagens meramente simbólicas e reforçando a responsabilidade dos gestores públicos na promoção de lideranças femininas diversas. Para apoiar esse processo, estão previstos mecanismos como planos de ação corretiva, uso do Banco Nacional de Talentos Femininos para Cargos de Liderança, suporte técnico aos entes com menor capacidade operacional e a publicação de dados desagregados para fins de monitoramento e indução de boas práticas.

A **criação do Banco Nacional de Talentos Femininos para Cargos de Liderança**, com a finalidade de ampliar a visibilidade de mulheres qualificadas para funções estratégicas, reunindo perfis com experiência profissional, trajetória de liderança ou atuação relevante no setor público ou em áreas correlatas. O banco será de inscrição voluntária, de acesso público, e funcionará como instrumento de apoio aos processos de seleção e nomeação para cargos em comissão e funções de confiança, contribuindo para o cumprimento das metas de paridade.

O **estabelecimento de diretrizes para processos seletivos** de cargos em comissão e funções de confiança, com a adoção de critérios objetivos e transparentes, definição prévia de perfis de competência e atribuições, realização de entrevistas estruturadas, currículos anonimizados, anonimização de currículos, composição diversa das comissões avaliadoras

e uso do Banco Nacional de Talentos Femininos para Cargos de Liderança como instrumento de apoio à identificação de candidaturas qualificadas. Nos casos em que não houver processo seletivo formal, a nomeação deverá ser orientada pelo interesse público e comprometida com as metas de paridade de gênero.

A **previsão de medidas institucionais voltadas à permanência das mulheres no serviço público**, com proteção da maternidade em suas dimensões biológica, adotiva e afetiva, por meio da possibilidade de flexibilização da jornada, priorização do teletrabalho e instalação progressiva de espaços para amamentação. Inclui-se a elaboração de planos personalizados de retorno ao trabalho e protocolos de acolhimento em casos de luto gestacional. Para situações de violência doméstica, estão previstas a remoção ou readequação funcional com tramitação prioritária, a restrição da publicidade de dados funcionais e a articulação com a rede pública de proteção.

A **promoção ativa da corresponsabilidade dos homens nos cuidados familiares**, com campanhas internas, incentivo à fruição da licença-paternidade e o fomento à produção de subsídios técnicos, inclusive mediante a constituição de grupos de trabalho intersetoriais, voltados à elaboração de modelos de licenças paternidade e parentais fundadas na corresponsabilidade pelo cuidado no âmbito familiar.

A **valorização da diversidade de trajetórias profissionais femininas**, por meio da implementação de programas de mentoria com perspectiva interseccional, voltados ao fortalecimento de lideranças plurais e à troca de experiências entre mulheres de diferentes origens e regiões. A mentoria é concebida como espaço de escuta mútua, apoio entre pares e ampliação das referências de liderança, de modo que sua implementação pelos órgãos e entidades será considerada boa prática institucional para fins de avaliação da Política.

O **estabelecimento de instrumentos de governança**, com a criação do Comitê Nacional de Equidade de Gênero no Setor Público (CONEGESP), responsável pela coordenação, monitoramento e avaliação da Política. O Comitê será integrado por representantes de todas as esferas de governo e Poderes, assegurando a paridade de gênero e a diversidade em sua composição.

A **criação do Portal Nacional de Equidade de Gênero no Setor Público** (PNEGSP), plataforma digital mantida pela União e coordenada pelo CONEGESP, com a função de reunir, sistematizar e divulgar dados abertos sobre a implementação da política. Também servirá como repositório do Banco Nacional de Talentos Femininos para Cargos de Liderança e dos Relatórios Nacionais de Equidade de Gênero, promovendo a transparência ativa, controle social e indução de melhorias institucionais.

O anteprojeto propõe, assim, um **marco normativo inovador**, de natureza indutora, cooperativa e estruturante, que reconhece as desigualdades de gênero como fenômenos institucionais e estruturais e estabelece instrumentos eficazes para superá-las de forma progressiva, democrática e transparente. Trata-se de uma política de Estado comprometida com a promoção da equidade e com a construção de um setor público mais representativo, plural e justo.

2. Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação no Setor Público

A proposta encontra respaldo direto na Constituição da República, especialmente nos princípios da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), da igualdade (art. 5º, I), da proibição de discriminação (art. 7º, XXX) e no valor social do trabalho (art. 1º, IV). No plano internacional, fundamenta-se em compromissos assumidos pelo Brasil com a ratificação da Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará).

Ainda que o Brasil não tenha ratificado a Convenção nº 190 da OIT, esta oferece parâmetros atualizados para políticas públicas voltadas à prevenção e à responsabilização por violência e assédio no mundo do trabalho. A implementação de suas diretrizes, demanda a inclusão da perspectiva de gênero nas políticas de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação, por meio de ações como: (i) integrar a perspectiva de gênero nos processos de identificação, avaliação e mitigação dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho; (ii) reconhecer a relação direta entre a inequidade de gênero e a ocorrência de violência de gênero; e (iii) reconhecer que as mulheres são desproporcionalmente afetadas pela violência e pelo assédio no contexto laboral[6].

Nesse sentido, o conceito de trabalho decente, conforme desenvolvido pela Organização Internacional do Trabalho, abrange não apenas a remuneração justa e a segurança no emprego, mas também a garantia de um ambiente de trabalho livre de violência, assédio e discriminação. No setor público, a persistência dessas práticas, muitas vezes invisibilizadas ou naturalizadas, compromete diretamente a dignidade e a integridade das servidoras e servidores, afetando sua saúde física e mental, a qualidade das entregas institucionais e a confiança nas estruturas administrativas. A internalização dos compromissos constitucionais na administração pública ainda é incipiente, como revelam, por exemplo,

[6] GONÇALVES, Myrelle Jacob. **Assédio, desigualdade e a promessa constitucional não cumprida no serviço público brasileiro**. Trabalho aprovado para apresentação no XIII Fórum Jurídico de Lisboa – Reforma do Estado Social, Transformações Econômicas e Democracia, Lisboa, 2025. No prelo.

os dados de iniquidade de gênero, manifestados pela sub-representação feminina em cargos de liderança e a disparidade salarial entre homens e mulheres[7].

Dados da primeira pesquisa global sobre o tema, realizada pela OIT, revelaram que mais de 22,8% das pessoas empregadas no mundo já foram vítimas de assédio e violência no trabalho, sendo o assédio psicológico a forma mais comum e o assédio sexual aquele que apresenta a maior disparidade de gênero, afetando 8,2% das mulheres, em comparação a 5,0% dos homens[8]. Na Austrália, *case* da OCDE no enfrentamento à violência de gênero, pesquisa nacional apontou que uma em cada três pessoas (33%) que estiveram na força de trabalho nos últimos cinco anos sofreram assédio sexual no trabalho. A prevalência é notavelmente maior para as mulheres, com quase duas em cada cinco (39%) relatando ter sofrido assédio sexual no local de trabalho no mesmo período, em comparação com um em cada quatro homens (26%)[9].

No contexto brasileiro, pesquisa desenvolvida pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), relatou que 56,4% respondentes declararam já ter sofrido assédio ou discriminação no trabalho. Entre as formas de violência, o assédio moral predomina, com 87% dos casos, seguido do assédio sexual com 14% e da discriminação em razão do gênero com 13%. Todavia, o CNJ advertiu que por se tratar de uma pesquisa voluntária sobre uma temática sensível, há tendência de viés de seleção dos respondentes, razão pela qual indicou o 2º Censo Nacional do Poder Judiciário como fonte complementar[10].

O 2º Censo do Poder Judiciário demonstrou que 24% dos magistrados relataram ter sofrido algum episódio de assédio relacionado ao trabalho. Entre os servidores, a média geral foi de 22,9%, com 25,5% das mulheres relatando ter sido assediadas. A desagregação dos

---

[7] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **A OIT no Brasil: trabalho decente para uma vida digna**. Brasília: OIT, 2012; GONÇALVES, Myrelle Jacob. **Violência de gênero e o serviço público-federal: uma análise sobre o assédio sexual no local de trabalho**. Faculdade de Direito Milton Campos: Nova Lima, 2022. Disponível em: https://repositorio-api.animaeducacao.com.br/server/api/core/bitstreams/7dfb994e-83c2-40d3-ab1b-5a5abcef7ac9/content. Acesso em: 19 jun. 2025.

[8] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Experiências de violência e assédio no trabalho: primeira pesquisa global**. Genebra: OIT; Lloyd's Register Foundation; Gallup, 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf. Acesso em: 25 jun 2025.

[9] ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE). Eliminating Gender-based Violence: Governance and Survivor/Victim-centred Approaches. 2021. OECD Publishing, Paris. Disponível em: https://doi.org/10.1787/42121347-en. Acesso em: 30 jun. 2025; COMISSÃO AUSTRALIANA DE DIREITOS HUMANOS. Respect@Work: Sexual Harassment National Inquiry Report (2020). 2020. Disponível em: https://humanrights.gov.au/our-work/sex-discrimination/publications/respectwork-sexual-harassment-national-inquiry-report-2020. Acesso em: 30 jun. 2025.

[10] CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. 2ª Pesquisa Nacional: Assédio e Discriminação no Âmbito do Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/08/2-a-pesquisa-nacional-assedio-e-discriminacao-no-ambito-do-poder-judiciario-020523-cnj.pdf. Acesso em: 14 jul. 2025.

dados por gênero revela que as mulheres enfrentam maior exposição à violência institucional, sendo magistradas e servidoras. A incidência de assédio entre magistradas é 60% superior à dos magistrados, e entre servidoras, 21% maior que entre os servidores homens[11].

No âmbito do Poder Executivo Federal, em 2024, o canal de denúncias da Controladoria-Geral da União (CGU), publicizado pelo Painel Resolveu?, registrou 6.520 denúncias de assédio moral e assédio sexual. Nos relatórios temáticas sobre o tema, a CGU que ao contrário das denúncias de assédio moral, nas quais foram identificadas nuances de gênero relacionadas ao contexto hierárquico ou às interações entre colegas, no caso do assédio sexual as denúncias revelam uma divisão de gênero mais evidente entre quem pratica e quem sofre a violência. Os dados indicam um padrão claro: mulheres são as principais vítimas, representando 87% dos casos registrados, enquanto homens são apontados como autores do ato assediador em 95% das denúncias[12].

Os dados reforçam que o assédio sexual no ambiente de trabalho possui uma dinâmica profundamente influenciada pela inequidade de gênero, evidenciando relações de poder marcadas pela perpetuação de comportamentos violentos e discriminatórios contra mulheres. Ademais, demonstram que o assédio sexual não é apenas uma questão individual, mas reflete uma estrutura social que posiciona mulheres em maior vulnerabilidade ao assédio, enquanto homens aparecem como os principais autores de violência, reiterando estereótipos de poder e controle no ambiente institucional.

Além disso, o assédio é profundamente associado a fatores psicossociais e organizacionais, como gestão abusiva, sobrecarga de trabalho, baixa autonomia e insegurança funcional. Estudo promovido pela OIT evidenciou a interconexão entre riscos psicossociais e práticas de violência e assédio, demonstrando que ambientes marcados por organização precária do trabalho, instabilidade e ausência de suporte favorecem a ocorrência dessas práticas. A

[11] CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *2º Censo do Poder Judiciário: relatório geral*. Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/09/relatorio-do-censo-de-2023.pdf. Acesso em: 14 jul. 2025.

[12] Consulta direta ao Painel Resolveu? da Controladoria-Geral da União, realizada em 19 jun. 2025, em: https://centralpaineis.cgu.gov.br/visualizar/resolveu; CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO (CGU). Relatório temático: Denúncias de Assédio Moral no Sistema de Ouvidorias do Poder Executivo Federal (SisOuv). Brasília, 2022. p. 11. Disponível em: https://www.gov.br/ouvidorias/pt-br/central-de-conteudos/relatorios/relatorios-tematicos/assedio-moral-2022.pdf. Acesso em: 19 jan. 2025; CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO (CGU). Relatório temático: Denúncias de Assédio Sexual no Sistema de Ouvidorias do Poder Executivo Federal (SisOuv). Brasília, 2023. Disponível em: https://repositrio.cgu.gov.br/bitstream/1/77191/1/Relatorio_OGU_Ass%C3%A9dio_Sexual_2023.pdf. Acesso em: 19 jan. 2025.

precarização das condições laborais e a falta de canais eficazes de acolhimento e responsabilização criam contextos institucionais vulneráveis[13].

No setor público, o assédio adquire contornos próprios, caracterizados por maior duração das práticas abusivas, uso estratégico da estrutura administrativa e instrumentalização de atos discricionários para dissimular ou legitimar violências. A opacidade de regras, a indefinição de conceitos e a ausência de transparência nos critérios de avaliação funcional constituem terreno fértil para práticas de assédio e discriminação, dificultando a responsabilização e o acesso à justiça pelas pessoas afetadas[14].

Apesar da crescente mobilização institucional, o Brasil ainda carece de um marco normativo nacional que estabeleça parâmetros mínimos para a prevenção e o enfrentamento do assédio e da discriminação no setor público. No plano federal, o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos da União, instituído pela Lei nº 8.112/1990 , não prevê de forma específica as condutas de assédio como infrações disciplinares, o que configura uma lacuna normativa relevante. A Lei nº 14.540/2023 , que instituiu o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e outros crimes contra a dignidade sexual, também não conceitua assédio de forma autônoma e tampouco estabelece diretrizes vinculantes para o serviço público.

No plano estadual e distrital, o quadro normativo é fragmentado e marcado por grande heterogeneidade. Apenas 17 unidades federativas possuem legislação específica que trata do assédio moral e/ou sexual no serviço público. Dentre elas, apenas oito entes federados, contemplam simultaneamente os dois tipos de assédio em seus marcos legais, quais sejam, Distrito Federal, Goiás, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Pará, Espírito Santo, Rio Grande do Sul e Pernambuco. O assédio moral costuma ser mais presente nas legislações estaduais, mas quase sempre condicionado à exigência de conduta reiterada, o que limita sua efetividade ao excluir condutas graves, mas isoladas[15].

As iniciativas existentes são pontuais, despadronizadas entre os entes federativos e desiguais quanto à estrutura de acolhimento, à definição de procedimentos de apuração e

---

[13] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Preventing and addressing violence and harassment in the world of work. Geneva: International Labour Organization, 2024. Disponível em: https://www.ilo.org/publications/major-publications/preventing-and-addressing-violence-and-harassment-world-work-through. Acesso em: 20 jan. 2025

[14] BARRETO, Margarida Maria Silveira. Uma jornada de humilhações: um estudo sobre o assédio moral no trabalho. 2000. Tese (Doutorado em Psicologia Social) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2000.

[15] GONÇALVES, Myrelle Jacob. Servidoras e servidores públicos contra assédio e violência no trabalho: limites da estabilidade como mecanismo de proteção. Em Notas – República.org, [s.d.]. Disponível em: http://republica.orioro.design/emnotas/conteudo/servidoras-e-servidores-publicos-contra-assedio-e-violencia-no-trabalho-limites-da-estabilidade-como-mecanismo-de-protecao/. Acesso em: 14 jul. 2025. Dados atualizados e publicados na plataforma República em Dados.

responsabilização. Essa lacuna compromete a efetividade das respostas institucionais e perpetua a impunidade, demonstrando a urgência de uma legislação nacional que harmonize conceitos, padronize procedimentos e assegure a proteção de todas as pessoas que atuem no serviço público, independentemente da esfera ou ente federativo.

A proposta de **Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação no Setor Público,** organiza-se em cinco eixos: (i) **prevenção**, com foco na gestão do trabalho, na identificação de riscos psicossociais e na capacitação dos agentes públicos; (ii) **acolhimento**, voltado à escuta qualificada, ao cuidado e à proteção das pessoas afetadas; (iii) **denúncia**, com a garantia de canais acessíveis e proteção contra à retaliação; (iv) **apuração e responsabilização** com protocolos específicos, diligência reforçada e reparação integral; e (v) **governança**, om mecanismos de coordenação, monitoramento e transparência entre os entes federativos e Poderes da República.

Propõe-se que a Política Nacional se aplique as Administrações Públicas diretas, autárquicas e fundacionais da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios e aos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário da União, dos Estados e do Distrito Federal e os órgãos do Poder Legislativo dos Municípios, quando no desempenho de função administrativa. Ao estabelecer diretrizes e metas aplicáveis a todos os níveis federativos e poderes da República, a política respeita a autonomia institucional dos entes e promove a harmonização de esforços em torno da igualdade de gênero, assegurando que seus instrumentos possam ser adaptados às realidades locais sem comprometer os compromissos nacionais e internacionais assumidos pelo Estado brasileiro.

Destacam-se, entre os principais pontos propostos, as seguintes medidas:

A **conceituação normativa do assédio moral, do assédio sexual, da discriminação e do assédio organizacional**, com base em parâmetros internacionais de direitos humanos e proteção laboral. A inclusão desses conceitos no ordenamento jurídico permite superar lacunas interpretativas e padronizar a atuação das unidades de correição, assegurando maior clareza jurídica, proteção institucional e segurança para as pessoas afetadas.

A **definição da prevenção é um eixo prioritário**, com diretrizes que incluem a melhoria contínua do ambiente de trabalho, o respeito à diversidade, a promoção da saúde no trabalho e a avaliação de riscos psicossociais. Os gestores são responsáveis pela análise crítica dos métodos de gestão e pela promoção de relações baseadas no respeito e na cooperação.

A **institucionalização do acolhimento** como instância autônoma, não punitiva e voltada à proteção da pessoa afetada. O acolhimento deve garantir escuta qualificada, sigilo, privacidade, respeito ao tempo e à autonomia da vítima, com encaminhamento aos

setores competentes e possibilidade de medidas de gestão preventiva, como realocação funcional ou deferimento de teletrabalho.

A **definição de deveres institucionais de prevenção**, incluindo a avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho, a capacitação continuada de gestores e equipes, o monitoramento do clima organizacional, e a integração com políticas de saúde, integridade, direitos humanos e equidade.

A **regulamentação detalhada da denúncia**, com previsão de múltiplas portas de entrada, garantia de sigilo, proteção contra retaliação e encaminhamento padronizado entre as unidades envolvidas. O texto assegura a acessibilidade e o direito de qualquer pessoa, identificada ou não, de relatar situações de assédio ou discriminação, com respeito à vontade da pessoa afetada.

A **reiteração da proteção contra a retaliação** ao direito de relatar ilícitos à administração pública, com penalidades administrativas específicas e previsão de ressarcimento em dobro por danos causados. A norma institui protocolos de prevenção à retaliação, proteção das equipes de apuração e rastreamento de alterações funcionais indevidas após denúncias, reforçando a confiança institucional no processo de enfrentamento à violência.

A **qualificação do processo de apuração**, com exigência de diligência reforçada, escuta protegida, garantia da participação da vítima como parte interessada, medidas cautelares para proteção da integridade física e psíquica e fundamentação qualificada das decisões. O projeto também veda o uso de estereótipos discriminatórios e estabelece que os entes federativos privilegiem a diversidade nas equipes que conduzem investigações disciplinares.

O **estabelecimento de instrumentos de governança**, com a criação do Comitê Nacional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação no Setor Público (CONPAD), responsável pela coordenação, monitoramento e avaliação da Política. O Comitê será integrado por representantes de todas as esferas de governo e Poderes, assegurando a paridade de gênero e a diversidade em sua composição.

A **previsão de mecanismos de transparência e monitoramento contínuo**, com a criação do Observatório Nacional sobre Prevenção ao Assédio e à Discriminação no Setor Público, plataforma digital de acesso público mantida pela União. O Observatório reunirá dados desagregados, boas práticas e ferramentas de apoio à gestão institucional, promovendo a transparência ativa e o controle social.

O anteprojeto propõe, assim, um **marco normativo inovador**, de natureza indutora, cooperativa e estruturante, que reconhece o assédio, a discriminação e a violência como fenômenos institucionais e estruturais e estabelece instrumentos eficazes para superá-los de forma progressiva, democrática e transparente. Trata-se de uma política de Estado comprometida com a dignidade do trabalho no serviço público e com a construção de instituições mais justas, seguras e inclusivas.

ANTEPROJETO DE LEI

Institui a Política Nacional de Promoção da Equidade para Mulheres no Serviço Público e dá outras providências.

O Congresso Nacional decreta:

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Esta Lei institui a Política Nacional de Promoção da Equidade para Mulheres no Serviço Público, estruturada por eixos temáticos, metas de paridade, mecanismos de transparência e instrumentos de governança, com o objetivo de promover condições igualitárias entre mulheres e homens no acesso, ascensão e permanência em cargos, funções e carreiras públicas, abrangendo:

I – as Administrações Públicas diretas, autárquicas e fundacionais da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; e

II – os órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário da União, dos Estados e do Distrito Federal e os órgãos do Poder Legislativo dos Municípios, quando no desempenho de função administrativa.

Parágrafo único. Não são abrangidas por esta Lei as empresas públicas, as sociedades de economia mista e as suas subsidiárias, regidas pela Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016.

Art. 2º Para os fins desta Lei, considera-se:

I – cargos de liderança: cargos em comissão ou funções de confiança, de direção ou chefia, com capacidade decisória, liderança de indivíduos e de equipes ou gestão de recursos, das condições organizacionais e de processos de trabalho, viabilizando o alcance dos resultados institucionais;

II – paridade: condição de equilíbrio quantitativo entre mulheres e homens na representação ou participação em determinados contextos sociais, políticos, econômicos ou institucionais;

III – vieses: tendência, consciente ou inconsciente, baseada em estereótipos, expectativas sociais ou construções culturais que afetam a percepção, o julgamento e o tratamento de pessoas com base em seu gênero, impactando desproporcionalmente as mulheres e contribuindo para a reprodução de desigualdades;

IV – discriminação: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, 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 e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável;

V – perspectiva interseccional: abordagem analítica que considera, de forma integrada, as múltiplas dimensões e marcadores sociais, como raça, etnia e deficiência, que interagem com o gênero e influenciam as formas de vivenciar desigualdades, exclusões e violências, permitindo a formulação de políticas públicas que reconheçam a pluralidade das experiências das mulheres;

VI – avaliação de impacto: instrumento de análise prévia que serve para identificar e corrigir potenciais efeitos diretos ou indiretos, diferenciados ou desproporcionais, que políticas públicas, programas, normas, editais, orçamentos ou decisões institucionais podem produzir sobre mulheres e homens, com o objetivo de prevenir desigualdades e promover a equidade de gênero na ação estatal;

VII – Comitê Nacional de Equidade de Gênero no Setor Público (CONEGESP): instância colegiada interinstitucional, criado por esta Lei, com a finalidade de coordenar e monitorar da Política Nacional, cabendo-lhe, entre outras atribuições, consolidar dados nacionais, articular apoio técnico aos entes federativos e promover mecanismos de governança, transparência e avaliação de resultados;

VIII – Portal Nacional de Equidade de Gênero no Setor Público (PNEGSP): sítio eletrônico, mantido pela União, sob a coordenação do CONEGESP, destinada a promover a transparência acerca da implementação da Política Nacional, funcionando como repositório público de dados e do Banco Nacional de Talentos Femininos para Cargos de Liderança;

IX – Selo Equidade Pública: instrumento de reconhecimento institucional, concedido a órgãos e entidades do setor público que demonstrem compromisso efetivo com a

promoção da equidade de gênero, mediante o cumprimento das metas previstas nesta Lei, conforme procedimento estabelecidos pelo CONEGESP;

X – Banco Nacional de Talentos Femininos para Cargos de Liderança: cadastro público integrado ao PNEGSP, destinado a reunir perfis de mulheres com trajetória profissional, experiência de liderança ou atuação estratégica no setor público ou em áreas correlatas, com o objetivo de ampliar a visibilidade e a participação feminina em cargos de liderança, alimentado por meio de inscrições voluntárias;

XI – Relatório Nacional de Equidade de Gênero: instrumento oficial de diagnóstico, monitoramento da Política Nacional, elaborado anualmente pelo CONEGESP com base nos dados enviados pelos órgãos e entidades abrangidos por esta Lei, contendo indicadores desagregados, análises de avanços e desafios, sistematização de boas práticas e recomendações para o aprimoramento da Política.

CAPÍTULO II
DOS FUNDAMENTOS E DIRETRIZES

Art. 3º A Política Nacional de Promoção da Equidade para Mulheres no Setor Público fundamenta-se:

I – na Constituição da República, especialmente nos princípios da igualdade entre mulheres e homens (art. 5º, I), da proibição de discriminação por motivo de sexo (art. 7º, XXX, bem como nos objetivos fundamentais da República de construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I), reduzir as desigualdades sociais e regionais (art. 3º, III) e promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV);

II – na Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação, promulgada pelo Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968, que impõe aos Estados a adoção de políticas nacionais destinadas a promover a igualdade de oportunidades e de tratamento no trabalho;

III – na Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, promulgada pelo Decreto nº 65.810, de 8 de dezembro de 1969, que impõe ao Estado o dever de adotar políticas públicas destinadas a eliminar a discriminação racial em todas as suas formas, inclusive nos âmbitos institucional e laboral;

IV – na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), promulgada pelo Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984, que

estabelece o compromisso estatal de adotar medidas apropriadas, inclusive legislativas, para assegurar a igualdade de direitos entre homens e mulheres, em especial no acesso a cargos públicos e à tomada de decisões; e

V – na Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará), promulgada pelo Decreto nº 1.973, de 1º de agosto de 1996, que reconhece o direito das mulheres a uma vida livre de violência e impõe aos Estados o dever de adotar políticas públicas eficazes para eliminar a violência e a discriminação, inclusive nos espaços institucionais e ambientes de trabalho.

Art. 4º A Política Nacional de Promoção da Equidade para Mulheres no Setor Público será orientada pelas seguintes diretrizes:

I – promoção de condições igualitárias, entre mulheres e homens, no acesso, ascensão e permanência em cargos, empregos, funções e carreiras públicas, com a definição de metas de paridade de gênero na ocupação de cargos de liderança, acompanhadas de mecanismos de monitoramento, avaliação e revisão periódica;

II – reconhecimento e mitigação dos vieses e estereótipos de gênero nos processos seletivos, avaliativos e decisórios, mediante adoção de critérios objetivos, compatíveis com as atribuições do cargo, emprego ou função e uso de instrumentos como entrevistas estruturadas, currículos anonimizados e comissões avaliadoras diversas e capacitadas;

III – garantia do mérito como critério orientado à seleção de agentes públicos com maior aptidão para contribuir com a realização dos compromissos constitucionais por meio da gestão pública, considerando o histórico de superação de barreiras e o compromisso com a efetivação dos direitos fundamentais;

IV – valorização de trajetórias diversas e modelos plurais de liderança, assegurando que os serviços públicos atendam às múltiplas realidades sociais da população brasileira;

V – vedação à discriminação relacionada à maternidade e à condição parental, com a reformulação das políticas de licenças e apoio institucional à permanência de mulheres em cargos de liderança;

VI – implementação de ações que possibilitem a compatibilização entre o exercício das funções públicas com as responsabilidades familiares relacionadas ao cuidado, reconhecendo seus impactos desproporcionais sobre as mulheres e promovendo a corresponsabilidade;

VII – reconhecimento de que a violência doméstica, ocorrida fora do ambiente de trabalho, produz efeitos diretos sobre a vida funcional das mulheres, comprometendo sua saúde física e psíquica, sua assiduidade, sua produtividade e suas possibilidades de permanência e ascensão nas carreiras públicas, exigindo a adoção de uma abordagem institucional capaz de compreender e mitigar esses impactos como parte do enfrentamento das desigualdades estruturais de gênero;

VIII – realização de avaliação de impacto de gênero como requisito prévio à definição de normas, editais, programas e demais instrumentos de gestão de pessoas que afetem o ingresso, a permanência e a progressão funcional, promovendo a equidade em toda a vida funcional;

IX – fortalecimento de ambientes institucionais seguros, inclusivos e comprometidos com a equidade, mediante a articulação entre ações de promoção da igualdade de gênero, mecanismos de prevenção e responsabilização em casos de assédio, discriminação e violência institucional, campanhas de sensibilização e formações regulares.

CAPÍTULO III
DO ACESSO

Art. 5º Os concursos públicos destinados ao provimento de cargos e empregos públicos deverão contemplar medidas que assegurem a busca pela paridade no resultado final do certame, como:

I – prever aprimoramentos nas fases, provas e critérios de avaliação dos concursos, de modo a eliminar barreiras e vieses que dificultem a participação e o desempenho de candidatas mulheres, inclusive com atenção aos recortes interseccionais de raça, deficiência e outros marcadores sociais;

II – observar a diversidade de gênero, raça, etnia e a participação de pessoas com deficiência nas comissões avaliadoras do certame; e

III – garantir a divulgação de dados estatísticos desagregados por sexo, raça, deficiência e outros marcadores sociais, em todas as fases do concurso.

Parágrafo único. As medidas previstas neste artigo serão adotadas de forma compatível com os princípios da impessoalidade, da legalidade, da moralidade e da eficiência administrativa, assegurando que os critérios de mérito e a igualdade de condições entre as pessoas candidatas sejam preservados, sem prejuízo da adoção de ações afirmativas que promovam a equidade material no acesso ao serviço público.

Art. 6º O provimento de cargos em comissão e funções de confiança, nas Administrações Públicas observará a meta permanente de paridade, observando a ocupação mínima de 50% (cinquenta por cento) por mulheres, considerada a totalidade dos cargos e funções existentes e efetivamente preenchidos no conjunto dos órgãos e entidades de cada Poder, em cada esfera federativa.

§ 1º As mulheres autodeclaradas negras, indígenas, quilombolas ou com deficiência deverão corresponder a, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) dos cargos em comissão e funções de confiança.

§ 2º A meta de paridade deverá ser observada de forma escalonada entre os diferentes níveis hierárquicos dos cargos em comissão e funções de confiança, com atenção especial à ocupação de cargos de liderança.

§ 3º Para fins dispostos no §2 deste artigo, os níveis hierárquicos dos cargos em comissão e funções de confiança deverão ser classificados com base na distância em relação ao dirigente máximo do órgão ou entidade, podendo ser considerados, adicionalmente, o grau de responsabilidade institucional, a natureza da função exercida e o grau de inserção no processo decisório.

§ 4º A CONEGESP expedirá regulamento com parâmetros técnicos para a aplicação da meta de paridade em situações que apresentem limitações operacionais, de modo a preservar a diretriz de paridade sem inviabilizar sua execução.

§ 5º Os órgãos e entidades deverão definir metas complementares, de acordo com o contexto institucional, para fomentar o provimento de mulheres em áreas e funções caracterizadas pela sub-representação feminina, tais como segurança pública, infraestrutura, tecnologia, orçamento e correição.

Art. 7. Fica criado o Banco Nacional de Talentos Femininos para Cargos de Liderança, base de dados pública contendo perfis de mulheres com experiência profissional, trajetória de liderança ou atuação estratégica no setor público ou em áreas correlatas, com a finalidade de promover o acesso equitativo a cargos em comissão e funções de confiança e apoiar o cumprimento progressivo das metas de paridade de gênero previstas nesta Lei.

§ 1º O Banco será alimentado exclusivamente por inscrição voluntária, sendo facultada à interessada a solicitação de exclusão de seu perfil a qualquer tempo, conforme regulamento editado pela CONEGESP.

§ 2º O Banco será hospedado no Portal Nacional de Equidade de Gênero no Setor Público (PNEGSP), mantido pela União, sob coordenação do CONEGESP, nos termos definidos no Capítulo VI desta Lei.

Art. 8º Os processos seletivos para cargos em comissão e funções de confiança, nos termos da legislação específica, deverão:

I – assegurar a publicação prévia dos perfis de competências e das atribuições esperadas para cada cargo ou função, de modo a garantir previsibilidade, isonomia e alinhamento com os princípios da administração pública;

II – adotar critérios objetivos, transparentes e compatíveis com as atribuições e o nível de complexidade da função, vedadas exigências que representem barreiras desproporcionais à participação de mulheres;

III – prever mecanismos de identificação e eliminação de vieses de gênero, raça, etnia, deficiência ou outros marcadores sociais nas etapas de recrutamento, avaliação e seleção, inclusive com a possibilidade de adaptações razoáveis;

IV – observar a diversidade de gênero, raça, etnia e a presença de pessoas com deficiência na composição dos órgãos colegiados responsáveis pela avaliação e seleção;

V – assegurar a paridade de gênero na composição das candidaturas, com a garantia de representação de mulheres negras, indígenas, quilombolas e com deficiência;

VI – garantir a divulgação de dados estatísticos desagregados por sexo, raça, etnia, deficiência e outros marcadores relevantes, em todas as etapas dos processos seletivos, respeitado o sigilo das informações pessoais;

§ 1º Na hipótese de não haver número suficiente de candidatas mulheres, o órgão ou entidade responsável deverá justificar publicamente as razões e adotar medidas corretivas para assegurar o cumprimento progressivo da meta de paridade.

§ 2º Os órgãos e entidades poderão utilizar o Banco Nacional de Talentos Femininos para Cargos de Liderança como instrumento de apoio à identificação de candidatas aptas, observado o perfil profissional exigido e os critérios estabelecidos para o cargo ou função.

Art. 9º Nos casos em que o provimento de cargos em comissão ou funções de confiança ocorrer por meio de escolha direta da autoridade competente, sem processo seletivo formal, o exercício da discricionariedade administrativa deverá ser orientado pelo

interesse público e comprometido com a realização dos valores constitucionais, como a igualdade entre mulheres e homens, a redução das inequidades sociais e a inclusão de pessoas com deficiência, observadas as metas progressivas de paridade de gênero previstas nesta Lei.

§ 1º Aplicam-se, no que couber, as diretrizes previstas no art. 6º, especialmente quanto à definição de perfil profissional, à eliminação de vieses discriminatórios, à observância da paridade, à transparência do processo decisório e à consulta do Banco Nacional de Talentos Femininos para Cargos de Liderança como referência de candidaturas qualificadas.

Art. 10. Para fins de alcance e manutenção da meta de paridade de gênero na ocupação de cargos de cargos em comissão e funções de confiança, os órgãos e entidades deverão adotar, no mínimo, as seguintes medidas:

I – realizar o acompanhamento contínuo dos percentuais de ocupação por mulheres, com dados desagregados por raça, etnia, deficiência e outros marcadores sociais relevantes;

II – planejar as nomeações e designações com vistas à progressão e manutenção da paridade de gênero, de forma articulada com as políticas de gestão de pessoas;

III – adotar listas mistas ou listas alternadas nos processos internos de seleção, indicação e sucessão para cargos e funções; e

IV – utilizar o Banco Nacional de Talentos Femininos para Cargos de Liderança como instrumento de apoio à diversificação das nomeações para cargos e funções.

Art. 11. Sempre que, ao final do período de monitoramento, o percentual de 50% (cinquenta por cento) não for alcançado, o órgão ou entidade deverá:

I – divulgar justificativa formal, nos termos do art. 21, e apresentar plano de ação para correção, com cronograma, metas intermediárias e medidas de mitigação, incluindo, sempre que possível, ações de aproveitamento do Banco Nacional de Talentos Femininos para Cargos de Liderança;

II – priorizar candidaturas femininas nas nomeações e designações subsequentes, até a regularização do percentual mínimo.

§ 1º O período de monitoramento e os ciclos de avaliação das metas de paridade de gênero serão definidos em regulamento, pelo CONEGESP.

§ 2º O descumprimento injustificado da meta de paridade de gênero, apurado ao final do período de monitoramento, caracteriza inadimplemento das obrigações previstas nesta Lei e sujeita o órgão ou entidade às medidas previstas no art. 23, observados o contraditório, a ampla defesa e os critérios de razoabilidade e proporcionalidade.

CAPÍTULO IV
DA PERMANÊNCIA

Art. 12. Os órgãos e entidades deverão adotar medidas voltadas à garantia da permanência das mulheres nos cargos, funções e carreiras públicas, por meio de ações como:

I – fortalecimento de políticas e estruturas de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação, com canais seguros de denúncia, proteção contra retaliação e acolhimento institucional;

II – proteção da maternidade como direito funcional, buscando assegurar:

a) tratamento igualitário entre a maternidade biológica, adotiva e afetiva, extensível a todos os vínculos funcionais com administração pública, dando enfoque na proteção integral da criança e da primeira infância;

b) possibilidade de flexibilização da jornada de trabalho, a exemplo da inclusão de descanso intrajornada, mediante requerimento da agente pública, durante o primeiro ano de vida da criança ou enquanto durar a amamentação, observadas as condições administrativas e o interesse público;

c) a priorização na concessão de teletrabalho, quando houver, às servidoras gestantes, lactantes ou responsáveis por crianças de até 6 (seis) anos ou pessoas com deficiência sob sua guarda ou cuidado direto;

d) possibilidade de instituir modelos de jornada reduzida ou de regimes especiais de trabalho voltados à conciliação entre trabalho, cuidado e maternidade, respeitada a compatibilidade com as atribuições do cargo e o interesse público;

e) estimulo à adoção de medidas que viabilizem o comparecimento a consultas médicas e exames relacionados à gestação, ao puerpério e ao acompanhamento pediátrico de filhos ou dependentes, sem prejuízo à remuneração ou à avaliação funcional, na forma da regulamentação do órgão ou entidade;

f) o planejamento e a implementação progressiva de espaços adequados para amamentação e apoio à parentalidade nos locais de trabalho, mediante definição de unidades prioritárias e implementação progressiva, de acordo com a viabilidade orçamentária e estrutural, observadas as diretrizes sanitárias do Ministério da Saúde e da Agência Nacional de Vigilância Sanitária; e

g) estimulo à criação de planos personalizados de retorno ao trabalho após o término da licença-maternidade ou licença-adoção, com medidas de transição que promovam a adequada recolocação profissional, evitando prejuízos à trajetória funcional;

h) a criação de protocolos de acolhimento para situações de luto decorrentes de perda gestacional, óbito fetal, óbito neonatal ou outras situações de vulnerabilidade associadas à maternidade, com oferta de apoio multidisciplinar e flexibilização das condições de trabalho.

III – reconhecimento dos impactos da violência doméstica sobre a vida funcional das mulheres, com a adoção de medidas institucionais de suporte voltadas à preservação de sua integridade e permanência no trabalho, como:

a) compromisso dos órgãos e entidades do setor público em utilizar, sempre que necessário, todos os instrumentos jurídicos, administrativos e funcionais disponíveis para assegurar a proteção, a permanência e a integridade de agentes públicas em situação de violência doméstica no ambiente de trabalho;

b) promoção de medidas de remoção, readequação funcional, concessão de teletrabalho, mudança de local de exercício, alteração de jornada, redistribuição, cessão ou permuta, com tramitação prioritária dos pedidos relacionados a essa situação, respeitados o sigilo, a autonomia da vítima e o interesse público, conforme a legislação aplicável;

c) a adoção de critérios sensíveis ao impacto da violência doméstica nas avaliações institucionais de riscos psicossociais, de saúde ocupacional e nos processos de gestão de desempenho, de modo a prevenir a penalização indevida da agente pública em razão das consequências dessa violência em sua trajetória funcional;

d) a articulação com a rede pública de proteção às mulheres, incluindo órgãos de segurança, saúde, assistência social e justiça, com o estabelecimento de fluxos sigilosos e protocolos de acolhimento que assegurem a escuta qualificada, a proteção da identidade da agente pública e a adoção de medidas de suporte institucional;

e) adoção de medidas específicas para proteger informações sobre o local de exercício, lotação ou qualquer dado funcional que possa indicar a localização de agentes públicas em situação de violência doméstica, mediante restrição da publicidade, sempre que houver risco à sua integridade física ou psíquica, nos termos do art. 31 da Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011;

f) o fomento à produção de subsídios técnicos, inclusive mediante a constituição de grupos de trabalho intersetoriais, voltados à elaboração de modelo de licença funcional específica destinado às agentes públicas vítimas de violência doméstica.

§ 1º As garantias previstas no inciso II, serão estendidas, sempre que cabível, ao segundo cuidador, entendido como pessoa que comprove vínculo de cuidado compartilhado com criança, pessoa com deficiência ou outro dependente, como forma de promover a corresponsabilidade familiar.

§ 2º A comprovação do vínculo de cuidado compartilhado será disciplinada em regulamento próprio dos respectivos órgãos e entidades.

Art. 13. Os órgãos e entidades da administração pública, de maneira integrada às políticas de gestão de pessoas, deverão adotar medidas para estimular a participação ativa de homens nos cuidados familiares, especialmente durante a gestação, o nascimento, a adoção ou a guarda judicial de crianças, bem como no acompanhamento de pessoas dependentes sob sua responsabilidade, compreendendo, entre outras iniciativas:

I – o desenvolvimento de campanhas e ações educativas, internas e regulares, sobre a importância da paternidade ativa e responsável, com ênfase na superação de estigmas associados ao exercício do cuidado por homens e no incentivo à fruição integral das licenças paternidade e parentais previstas em lei; e

II – o fomento à produção de subsídios técnicos, inclusive mediante a constituição de grupos de trabalho intersetoriais, voltados à elaboração de modelos de licenças paternidade e parentais fundadas na corresponsabilidade pelo cuidado e no fortalecimento dos laços familiares.

Art. 14. Os órgãos e entidades da administração pública deverão implementar estratégias permanentes de formação e capacitação de agentes públicos, voltadas à promoção da igualdade de gênero, à prevenção das discriminações, à valorização da diversidade e à aplicação dos instrumentos previstos nesta Lei, como a meta de paridade em cargos e funções e a avaliação de impacto de gênero.

§ 1º As ações de formação e capacitação poderão ser executadas em articulação com escolas de governo, universidades públicas e demais instituições de ensino, organismos internacionais ou organizações da sociedade civil.

§ 2º O CONEGESP desenvolverá plano de ação formativa com conteúdo mínimo e diretrizes pedagógicas, garantindo a uniformização de formações e capacitações com as diretrizes da Política.

CAPÍTULO V
DA ASCENSÃO

Art. 15. Os órgãos e entidades da administração pública deverão assegurar a igualdade de oportunidades na ascensão profissional, eliminando barreiras discriminatórias, por meio de ações com abordagem interseccional, entre as quais se incluem:

I – adotar critérios de promoção objetivos, transparentes e alinhados às competências exigidas para o cargo ou função, vedada a utilização de requisitos ou critérios que representem barreiras adicionais, diretas ou indiretas, a igualdade de oportunidades;

II – assegurar que os órgãos colegiados responsáveis por avaliações, promoções e progressões funcionais reflitam a diversidade de gênero, étnico-racial e de pessoas com deficiência;

III – garantir instrumentos de gestão do desempenho livres de vieses de gênero, com salvaguardas que assegurem a integridade do processo avaliativo em situações envolvendo assédio ou discriminação por parte da pessoa avaliadora;

IV – promover o acesso equitativo a ações de formação, capacitação e desenvolvimento, especialmente àquelas vinculadas a critérios de promoção, progressão funcional ou acesso a cargos de liderança;

V – garantir igualdade de condições para o desempenho de atividades que acarretem o recebimento de adicionais, gratificações, prêmios por desempenho ou outros benefícios vinculados ao mérito ou à produtividade;

VI – aplicar critérios isonômicos na concessão de licenças funcionais, afastamentos e autorizações para participação em programas de qualificação ou em atividades externas;

VII – computar, para fins de progressão e promoção por antiguidade ou merecimento, o período de licença-maternidade, inclusive nos casos de prorrogação legal, vedada

qualquer interrupção de contagem de tempo ou prejuízo funcional decorrente de sua fruição;

VIII – vedar a exoneração imotivada de mulheres gestantes ou puérperas ocupantes de cargos em comissão ou funções de confiança, até cinco meses após o parto.

Parágrafo único. O descumprimento do disposto neste artigo ensejará a apuração e eventual responsabilização administrativa pela prática de discriminação, sem prejuízo da revisão dos atos administrativos eventualmente fundados em tais condutas.

Art. 16. Os órgãos e entidades da administração pública poderão instituir programas de mentoria voltados ao fortalecimento das trajetórias profissionais de mulheres, por meio do intercâmbio de experiências, do apoio entre pares e da articulação de redes entre diferentes regiões, setores e níveis hierárquicos.

§ 1º Os programas de mentoria deverão adotar perspectiva interseccional, valorizando a diversidade de experiências profissionais das mulheres no serviço público, de modo a promover a escuta mútua, o intercâmbio entre diferentes trajetórias e a ampliação das referências sobre formas de liderança e gestão.

§ 2º Os órgãos e entidades poderão estabelecer programas de mentoria conjuntos ou promover intercâmbios entre suas iniciativas, com o objetivo de ampliar o alcance e o impacto das ações.

§ 3º A implementação de programas de mentoria será considerada boa prática institucional para fins de avaliação do Selo Equidade Pública, conforme regulamento estabelecido pelo CONEGESP.

CAPÍTULO VI
DA GOVERNANÇA

Art. 17. A governança da Política será exercida de forma cooperativa entre as administrações públicas, efetivando-se por meio de mecanismos de coordenação, monitoramento, transparência e responsabilização institucional, estruturados nos seguintes instrumentos, criados por esta Lei:

I – Comitê Nacional de Equidade de Gênero no Setor Público (CONEGESP), instância colegiada responsável pela coordenação e pelo monitoramento da Política;

II – Portal Nacional de Equidade de Gênero no Setor Público (PNEGSP), repositório de dados, práticas e ferramentas de apoio à gestão e à avaliação da Política;

III – Banco Nacional de Talentos Femininos para Cargos de Liderança, instrumento de apoio ao cumprimento das metas de paridade e à promoção de lideranças diversas;

IV – Selo de Equidade de Gênero no Setor Público, mecanismo de indução, reconhecimento e valorização de órgãos e entidades comprometidos com a equidade;

V – Relatório Nacional de Equidade de Gênero, instrumento anual de prestação de contas, diagnóstico e recomendação para aprimoramento da Política.

Art. 18. Fica instituído o Comitê Nacional de Equidade de Gênero no Setor Público (CONEGESP), órgão colegiado responsável pela coordenação e monitoramento da implementação da Política de que trata esta Lei.

§ 1º O CONEGESP será composto por:

I – 2 (três) representantes da União, indicados pelo Presidente da República;

II – 2 (dois) representantes dos Estados e do Distrito Federal indicados pelo Conselho Nacional de Secretários de Estado da Administração;

III – 2 (dois) representantes dos Municípios, indicados pela Confederação Nacional de Municípios e pela Frente Nacional de Prefeitos e Prefeitas;

IV – 2 (dois) representantes do Poder Judiciário indicados pelo Conselho Nacional de Justiça;

V – 2 (dois) representantes do Ministério Público, indicados pelo Conselho Nacional do Ministério Público;

VI – 2 (dois) representantes do Poder Legislativo, indicados pela Câmara dos Deputados e pelo Senado Federal; e

VII – 2 (dois) representantes indicados pelo Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, dentre aqueles oriundos da sociedade civil.

§ 2º A presidência do CONEGESP será exercida por um dos representantes da União, indicado pelo Presidente da República, competindo-lhe a convocação das reuniões, a representação institucional do Comitê, a articulação com os demais órgãos e entidades da administração pública e a indicação da Secretaria Executiva, à qual caberá prestar apoio técnico e administrativo.

§ 3º A composição do CONEGESP observará a diversidade regional e a paridade de gênero e étnico-racial, privilegiando a indicação de pessoas com experiência reconhecida na promoção da equidade de gênero no setor público, de modo a garantir a pluralidade de perspectivas e legitimidade nas deliberações.

§ 4º O CONEGESP instituirá câmaras temáticas, com a participação de especialistas, representantes da sociedade civil organizada, de instituições de ensino superior e de lideranças femininas com atuação reconhecida na promoção da equidade de gênero, com a finalidade de subsidiar suas decisões e promover a participação social qualificada.

§ 5º A constituição das câmaras temáticas deverá considerar a diversidade de experiências e trajetórias na promoção da equidade de gênero, inclusive de mulheres com atuação territorial, comunitária ou em movimentos sociais, cujos saberes e práticas contribuem de forma essencial para a implementação e atualização da Política.

§ 6º Aos integrantes do CONEGESP será assegurada a compatibilização de suas atividades regulares com as atribuições decorrentes de sua participação, incluindo a liberação do exercício de suas funções durante a jornada de trabalho, mediante autorização da chefia imediata.

§ 7º Os aspectos operacionais de funcionamento do CONEGESP serão definidos em regulamento próprio, inclusive quanto à concessão do Selo de Equidade de Gênero no Setor Público, aos instrumentos de cooperação técnica, à aplicação das medidas decorrentes da inadimplência, à duração do mandato de seus membros, à forma de suas deliberações e a outras disposições não previstas expressamente nesta Lei.

Art. 19. Compete ao CONEGESP:

I – definir critérios técnicos para o cumprimento das metas de paridade de gênero previstas nesta Lei;

II – coordenar o Portal Nacional de Equidade de Gênero no Setor Público (PNEGSP), incluindo o Banco Nacional de Talentos Femininos para Cargos de Liderança;

III – definir metodologias, prazos e procedimentos para a coleta e compartilhamento de dados desagregados por sexo, raça e outros marcadores sociais, para alimentar o PNEGSP;

IV – receber e analisar as declarações de designação das unidades responsáveis pela implementação da Política no âmbito dos órgãos e entidades públicas, verificando sua conformidade com os requisitos estabelecidos nesta Lei;

V – gerir a implementação do Selo de Equidade de Gênero no Setor Público, estabelecendo critérios objetivos, processos de avaliação periódica e reconhecimento público de órgãos e entidades comprometidos com a paridade, como a divulgação oficial no PNEGSP, o uso institucional do Selo e a participação em eventos de premiação;

VI – desenvolver plano de ação formativa com conteúdo mínimo e diretrizes pedagógicas a serem observadas pelos órgãos e entidades na realização de ações de formação e capacitação, garantindo alinhamento com os princípios e diretrizes desta Política;

VII – instituir e coordenar câmaras temáticas de assessoramento técnico e participação social qualificada, bem como considerar suas recomendações nas deliberações internas;

VIII – elaborar e disponibilizar no PNEGSP ferramenta de autodiagnóstico institucional sobre equidade no ambiente organizacional, para aplicação pelos órgãos e entidades abrangidos por esta Lei;

IX – acompanhar a implementação da Política pelos órgãos e entidades, resultando na elaboração e divulgação anual, no PNEGSP, do Relatório Nacional de Equidade de Gênero no Setor Público, contendo os dados, análises e recomendações técnicas direcionadas aos órgãos e entidades públicas para o aprimoramento da operacionalização da Política;

X – articular a oferta de suporte técnico aos órgãos e entidades omissos ou em situação de baixa capacidade operacional, mediante celebração de instrumentos de cooperação com órgãos e entidades da administração pública, universidades públicas e demais instituições de ensino superior, organismos internacionais ou organizações da sociedade civil sem fins lucrativos;

XI – deliberar sobre a aplicação das medidas decorrentes da inadimplência dos órgãos e entidades abrangidos por esta Lei, com base nas informações e justificativas recebidas;

XII – propor, com base nas evidências consolidadas, alterações e aperfeiçoamentos na Política; e

XIII – elaborar e aprovar seu regimento interno, definindo procedimentos de funcionamento, organização interna e processo deliberativo.

§ 1º O autodiagnóstico institucional sobre equidade no ambiente organizacional, prevista no inciso VIII, trata-se de instrumento metodológico de avaliação interna, que irá auxiliar os órgãos e entidades públicas a identificar barreiras à equidade de gênero e a orientar planos de ação com base em evidências, considerando aspectos como gestão de pessoas, cultura organizacional, apoio à parentalidade, prevenção ao assédio e à discriminação e representação nos cargos de liderança.

§ 2º Os órgãos e entidades abrangidos por esta Lei deverão declarar ao CONEGESP, nos prazos definidos em regulamento, a unidade responsável pela implementação e pelo monitoramento da Política no âmbito de sua estrutura organizacional, devendo garantir sua atuação contínua, articulada e com acesso à autoridade máxima da instituição.

§ 3º A unidade responsável deverá ser formalmente designada por ato administrativo e possuir atribuições compatíveis com as diretrizes desta Política, preferencialmente nas áreas de gestão de pessoas, de promoção da diversidade ou de direitos humanos, e indicar, no mínimo, um servidor ou servidora como ponto focal institucional, com competência formalmente atribuída e disponibilidade funcional compatível com o exercício das atribuições relacionadas.

Art. 20. Fica instituído o Portal Nacional da Equidade de Gênero no Setor Público (PNEGSP), sítio eletrônico mantido pela União, sob coordenação do CONEGESP, que adotará o formato de dados abertos como forma de promover a transparência ativa, nos termos da Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, por meio de interface acessível, linguagem simples e atualização periódica.

§ 1º Consideram-se de interesse coletivo ou geral, para fins de divulgação obrigatória no PNEGSP, no mínimo, as seguintes informações:

I – número, em cada unidade do órgão ou da entidade, de mulheres em cargos em comissão e funções de confiança, por nível hierárquico;

II – percentual de cumprimento das metas de paridade de gênero na ocupação de cargos em comissão e funções gratificadas previstas nesta Lei;

III – existência e percentual de cumprimento de metas de paridade complementares de ocupação por mulheres de cargos em comissão e funções gratificadas, em áreas com sub-representação feminina;

IV – dados desagregados por gênero, raça, idade, escolaridade e região sobre ocupantes de cargos em comissão e funções de confiança;

V – existência e descrição de políticas institucionais de apoio à parentalidade, de prevenção ao assédio e à discriminação, e de formação com perspectiva de gênero;

VI - cumprimento da publicação prévia dos perfis de competências e das atribuições esperadas para cada cargo em comissão ou função de confiança, quando houver processo seletivo;

VII – ações de formação e capacitação realizadas ou planejadas no âmbito da Política;

VIII – identificação da unidade responsável pela implementação da Política no órgão ou entidade, com indicação do respectivo ponto focal institucional;

IX – certificações recebidas no âmbito do Selo de Equidade de Gênero no Setor Público e sua respectiva vigência;

X – justificativas formais e planos de ação apresentados em razão do não cumprimento das metas, quando aplicável;

XI – sanções aplicadas em razão do inadimplemento das obrigações previstas nesta Lei.

§ 2º O PNEGESP hospedará o Banco Nacional de Talentos Femininos para Cargos de Liderança no Setor Público.

Art. 21. O Relatório Nacional de Equidade de Gênero no Setor Público será elaborado anualmente pelo CONEGESP, publicado integralmente no PNEGESP, em linguagem

acessível, consubstanciando diagnóstico consolidado da implementação da Política, com base nos dados enviados pelos órgãos e entidades abrangidos por esta Lei, contendo, no mínimo:

I – resultado consolidado do percentual de ocupação de cargos em comissão e funções de confiança por mulheres, desagregados por gênero, raça, idade, escolaridade, região, ente federativo e nível hierárquico;

II – análise dos avanços, desafios e retrocessos no cumprimento das metas nacionais de paridade, com destaque para fatores estruturais que impactam a equidade;

III – sistematização de boas práticas e inovações institucionais identificadas nos diferentes órgãos e entidades, com estudos de caso e entrevistas com lideranças públicas;

IV – comparativos evolutivos anuais e regionais, com destaque para órgãos e entidades que apresentaram progressos expressivos; e

V – lista de inadimplência com a equidade, contendo relação nominal dos órgãos e entidades que deixaram de enviar os dados exigidos por esta Lei ou o fizeram de forma incompleta, indicando o grau de inadimplemento.

Art. 22. A implementação da Política pelos municípios de pequeno porte, assim considerados aqueles com população inferior a 50.000 (cinquenta mil) habitantes, conforme estimativas oficiais do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, observará o princípio da proporcionalidade, podendo adotar modelos simplificados de estruturação e execução, conforme diretrizes definidas pelo CONEGESP.

Parágrafo único. Os municípios de pequeno porte poderão celebrar instrumentos de cooperação técnica, com órgãos e entidades da administração pública, inclusive escolas de governo e instituições públicas de ensino superior, bem como com consórcios públicos e outras instituições parceiras, que viabilizem sua adequação à capacidade institucional local e a adoção progressiva de mecanismos de equidade de gênero.

CAPÍTULO VII
DAS SANÇÕES

Art. 23. Verificado o descumprimento, total ou parcial, das obrigações previstas nesta Lei, por parte dos órgãos e entidades abrangidos, o CONEGESP notificará os entes omissos,

fixando prazo razoável para regularização ou para apresentação de justificativa formal, antes da adoção das medidas previstas neste capítulo, assegurado o direito à ampla defesa.

§ 1º Será considerada válida a justificativa formal apresentada pelos órgãos ou entidades omissos quando atender, cumulativamente, aos seguintes requisitos:

I – for apresentada por autoridade competente no prazo fixado na notificação emitida pelo CONEGESP;

II – indicar de forma fundamentada os motivos que impediram ou dificultaram o cumprimento da obrigação, devidamente documentados;

III – demonstrar as providências já adotadas para a regularização da pendência ou apresentar cronograma realista e factível para seu cumprimento; e

IV – não configurar conduta reiterada de inadimplemento, salvo em situações excepcionais.

§ 2º O CONEGESP poderá articular, nos termos do regulamento, a oferta de suporte técnico aos órgãos e entes inadimplentes, mediante celebração de instrumentos de cooperação com órgãos e entidades da administração pública, instituições de ensino superior, organismos internacionais ou organizações da sociedade civil sem fins lucrativos, com o objetivo de apoiar a superação de dificuldades operacionais e fomentar a implementação efetiva da Política Nacional.

Art. 24. Na hipótese de descumprimento das obrigações previstas nesta Lei, sem justificativa formal aceita nos termos do art. 23, os órgãos e entidades omissos estarão sujeitos, conforme a natureza e gravidade da inadimplência, às seguintes medidas:

I – inclusão do órgão ou entidade na lista de inadimplência com a equidade, divulgada anualmente Relatório Nacional de Equidade de Gênero no Setor Público, pelo CONEGESP;

II – impossibilidade de receber o Selo Equidade Pública ou quaisquer reconhecimentos ou incentivos vinculados à Política Nacional; e

III – comunicação formal da omissão injustificada aos órgãos de controle interno e externo competentes, para adoção das medidas cabíveis no exercício de suas atribuições.

CAPÍTULO VIII
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 25. Esta Lei entra em vigor em 180 (cento de oitenta) dias de sua publicação.

Art. 26. A União, por meio do órgão da administração pública federal responsável pela política de promoção da igualdade de gênero, adotará as providências necessárias para a instalação do Comitê Nacional de Equidade de Gênero no Setor Público (CONEGESP), no prazo de até 90 (noventa) dias a partir da entrada em vigor desta Lei.

Parágrafo único. O CONEGESP elaborará, no prazo de até 180 (cento e oitenta) dias contados de sua instalação, o regulamento interno com os prazos, etapas e critérios para a implementação progressiva da Política Nacional de Equidade para Mulheres no Setor Público.

Art. 27. Os órgãos e entidades abrangidos por esta Lei deverão promover o preenchimento progressivo de cargos em comissão e funções de confiança por mulheres, respeitados os seguintes percentuais mínimos, contados da data de entrada em vigor desta Lei:

I – mínimo de 30% (trinta por cento) em até 24 (vinte e quatro) meses;

II – mínimo de 40% (quarenta por cento) em até 48 (quarenta e oito) meses;

III – mínimo de 50% (cinquenta por cento) em até 72 (setenta e dois) meses.

Art. 28. Os órgãos e entidades que já possuam estruturas, programas ou ações voltadas à promoção da equidade de gênero no serviço público deverão compatibilizá-las com as diretrizes e objetivos desta, assegurada a continuidade das iniciativas em andamento.

Anteprojeto de lei

Institui a Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação no Serviço Público e dá outras providências.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Esta Lei institui a Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação no Serviço Público, estruturada pelos eixos temáticos de prevenção, acolhimento, denúncia, apuração, responsabilização e governança, com o objetivo de promover ambientes institucionais seguros, inclusivos, respeitosos e livres de qualquer forma de violência, aplicando-se às condutas oriundas das relações socioprofissionais e da organização do trabalho, praticadas por agentes públicos, no âmbito:

I – das Administrações Públicas diretas, autárquicas e fundacionais da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; e

II – dos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário da União, dos Estados e do Distrito Federal e os órgãos do Poder Legislativo dos Municípios, quando no desempenho de função administrativa.

§ 1º Não são abrangidas por esta Lei as empresas públicas, as sociedades de economia mista e as suas subsidiárias, regidas pela Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016.

§ 2º As disposições desta Lei aplicam-se, no que couber, a todas as pessoas que exerçam atividades no âmbito da administração pública, inclusive comissionados exclusivos, temporários, terceirizados, estagiários, bolsistas, residentes e trabalhadores vinculados por convênios, contratos administrativos ou outras formas de cooperação, abrangendo condutas praticadas:

I – no local de trabalho, compreendidos os espaços públicos e privados utilizados como ambiente laboral;

II – nos locais destinados ao descanso, às refeições, ao uso de instalações sanitárias, de higiene pessoal ou de vestiário;

III – durante deslocamentos, viagens, treinamentos, eventos ou atividades sociais promovidas ou relacionadas ao trabalho;

IV – por meio de comunicações relacionadas ao trabalho, inclusive as realizadas por tecnologias da informação e comunicação;

V – em alojamentos fornecidos pela administração Pública; e

VI – no trajeto entre o domicílio e o local de trabalho.

Art. 2º Para os efeitos desta Lei considera-se:

I – agente público: todo aquele que exerce mandato político, emprego público, cargo público civil ou função pública, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação ou sob amparo de contrato administrativo ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, no âmbito da administração pública;

II – violência no trabalho: conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico;

III – assédio moral: forma de violência no trabalho que decorre da violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por conduta abusiva, independentemente de intencionalidade, caracterizada pela degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, podendo se manifestar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de causar sofrimento, dano físico, psicológico, patrimonial, moral ou simbólico;

IV – assédio sexual: forma de violência no trabalho, manifestada por conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, independentemente da existência de relação hierárquica entre as partes, sob forma física ou psicológica, manifestada por palavras, gestos, expressões não verbais, contatos físicos ou outros meios, com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual ou de perturbar, constranger e afetar a dignidade da pessoa, suscetível de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

V – discriminação: compreende violação ao direito de tratamento igualitário, incluindo toda distinção, exclusão ou restrição fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, 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 e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública;

VI – assédio organizacional: processo contínuo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais;

VII – acolhimento: escuta inicial qualificada da situação, com foco na oferta de informações, orientações e apoio às pessoas afetadas por assédio ou discriminação, garantindo um ambiente seguro, empático e livre de julgamentos;

VIII – gestor: agente público que exerça atividades com poder de decisão, liderança de indivíduos e de equipes e, por meio de gestão de pessoas, de recursos, das condições organizacionais e de processos de trabalho, viabilizando o alcance dos resultados institucionais;

IX – retaliação: ações ou omissões praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar informações sobre crimes contra a administração pública, ilícitos administrativos ou quaisquer ações ou omissões lesivas ao interesse público;

X – devida diligência reforçada: o dever institucional de adotar, de forma célere, imparcial, rigorosa e eficaz, todas as medidas necessárias para prevenir, identificar, apurar e responsabilizar atos de assédio moral, assédio sexual e discriminação, assegurando proteção à pessoa afetada, respeito ao devido processo legal, a não revitimização e à reparação dos danos causados, em conformidade com os princípios constitucionais e os compromissos assumidos pelo Estado brasileiro em tratados internacionais de direitos humanos.

Art. 3º A presente Lei será implementada de forma articulada com o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual, instituído pela Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023, complementando suas diretrizes com foco institucional mais amplo e abrangente, voltado também à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral e de todas as formas de discriminação no âmbito do serviço público.

CAPÍTULO II
DOS FUNDAMENTOS E DIRETRIZES

Art. 4º A Política Nacional fundamenta-se:

I – na Constituição da República, especialmente nos princípios da igualdade entre mulheres e homens (art. 5º, I), da proibição de discriminação por motivo de sexo (art. 7º, XXX, bem como nos objetivos fundamentais da República de construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I), reduzir as desigualdades sociais e regionais (art. 3º, III) e promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV);

II – na Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação, promulgada pelo Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968, que impõe aos Estados a adoção de políticas nacionais destinadas a promover a igualdade de oportunidades e de tratamento no trabalho;

III – na Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, promulgada pelo Decreto nº 65.810, de 8 de dezembro de 1969, que impõe ao Estado o dever de adotar políticas públicas destinadas a eliminar a discriminação racial em todas as suas formas, inclusive nos âmbitos institucional e laboral;

IV – na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), promulgada pelo Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984, que estabelece o compromisso estatal de adotar medidas apropriadas, inclusive legislativas, para assegurar a igualdade de direitos entre homens e mulheres, em especial no acesso a cargos públicos e à tomada de decisões; e

V – na Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará), promulgada pelo Decreto nº 1.973, de 1º de agosto de 1996, que reconhece o direito das mulheres a uma vida livre de violência e impõe aos Estados o dever de adotar políticas públicas eficazes para eliminar a violência e a discriminação, inclusive nos espaços institucionais e ambientes de trabalho.

Art. 5º A Política Nacional será orientada pelas seguintes diretrizes gerais:

I – reconhecimento do direito fundamental de todas as pessoas a ambientes de trabalho livres de assédio, discriminação e demais formas de violência, assegurando condições institucionais para sua efetivação em todas as esferas da administração pública;

II – abordagem das situações de assédio, discriminação e demais formas de violência com base em uma compreensão interdisciplinar, que considere sua relação com a organização e gestão do trabalho, suas dimensões socioculturais, institucionais e individuais e os impactos para a saúde física e mental das pessoas afetadas;

III – reconhecimento de que o assédio, a discriminação e as outras formas de violência no trabalho constituem violações de direitos fundamentais, comprometem a igualdade de oportunidades e são incompatíveis com o trabalho decente e com os princípios da administração pública;

IV – reconhecimento de que o assédio, a discriminação e as demais formas de violência no trabalho, quando praticados no contexto do serviço público, comprometem a qualidade dos serviços prestados à população, abalam a confiança nas instituições públicas e representam barreiras ao ingresso, permanência e ascensão de mulheres e outros grupos vulnerabilizados nas carreiras públicas;

V – reconhecimento de que o assédio, a discriminação e as demais formas de violência no trabalho afetam desproporcionalmente as mulheres, sendo essencial adotar uma abordagem inclusiva, integrada e sensível ao gênero, que enfrente causas estruturais e fatores de risco, como os estereótipos discriminatórios;

VI – centralidade da prevenção como estratégia prioritária, mediante capacitação contínua, identificação e mitigação de riscos psicossociais, avaliação crítica da organização do trabalho, reeducação de agentes públicos responsabilizados por atos de assédio, discriminação e demais formas de violência no trabalho e promoção de ambientes institucionais saudáveis e seguros;

VII – valorização do papel estratégico das lideranças e gestores na prevenção e no enfrentamento do assédio, da discriminação e da violência, com o dever institucional de identificar situações de risco, adotar medidas tempestivas, promover ambientes de trabalho respeitosos e seguros e assegurar acompanhamento adequado das pessoas envolvidas em situações de assédio, discriminação e demais formas de violência no trabalho;

VIII – adoção de abordagem centrada na pessoa afetada pelo assédio ou discriminação, com garantia da proteção integral e implementação de medidas que previnam a revitimização, assegurando escuta qualificada, respeito à autonomia, confidencialidade das informações e proteção contra atos de retaliação;

IX – aplicação de sanções disciplinares adequadas, proporcionais à gravidade da conduta, assegurando a reparação institucional, a proteção das pessoas afetadas e a responsabilização efetiva das pessoas autoras de assédio, discriminação ou violência;

X – adoção de medidas de reeducação, de natureza complementar às sanções disciplinares, voltadas à prevenção da reincidência e à transformação da cultura institucional, incluindo plano de responsabilização pessoal com base em metodologias reconhecidas por sua efetividade, como grupos reflexivos, intervenções individuais e ciclos formativos;

XI – estruturação de fluxos permanentes de coleta, organização, análise e divulgação de dados sobre denúncias, procedimentos administrativos instaurados, medidas adotadas e reincidências, desagregados por gênero, raça, deficiência e outros marcadores sociais;

XII – articulação intersetorial com políticas de saúde ocupacional, segurança no trabalho, equidade de gênero, promoção da diversidade, direitos humanos e integridade pública, assegurando respostas integradas, coerentes e baseadas em evidências.

CAPÍTULO III
DA PREVENÇÃO

Art. 6º A prevenção às práticas de assédio moral, assédio sexual, discriminação e demais formas de violência laboral terá como base a gestão, a organização do trabalho e a capacitação continuada, observando-se as seguintes diretrizes:

I – promover a melhoria contínua e sustentável do ambiente de trabalho, contemplando as dimensões física, social, psicológica e organizacional;

II – assegurar o respeito à diversidade, coibir toda e qualquer forma de discriminação nas relações de trabalho e impedir mecanismos, práticas e atitudes que favoreçam o assédio moral, assédio sexual e a discriminação;

III – promover visibilidade e reconhecimento das pessoas e do seu trabalho, de modo a fomentar a cooperação e o desempenho coletivo e individual;

IV – estimular, de forma integrada e contínua, a adoção de ações de promoção da saúde e da satisfação em relação ao trabalho, a redução de riscos e a prevenção de acidentes e doenças, inclusive por meio da melhoria das condições de trabalho e da organização das tarefas e processos laborais;

V – realizar o acompanhamento de informações estatísticas sobre licenças para tratamento de saúde concedidas em razão de agravo à saúde associado ao assédio moral, ao assédio sexual ou à discriminação, para identificar setores, órgãos ou entidades nos quais haja indícios dessas práticas;

VI – mapear e mitigar normas culturais, sociais e de gênero que favoreçam ou naturalizem práticas de assédio, discriminação e demais formas de violência no ambiente de trabalho; e

VII – articular as estratégias de prevenção com as medidas de reeducação dos agentes responsabilizados pela prática de assédio ou discriminação, prevenindo a repetição de condutas nocivas ao ambiente institucional.

Parágrafo único. Os gestores são responsáveis pela análise crítica dos métodos de gestão e organização do trabalho em suas unidades e corresponsáveis pela promoção de relações baseadas no respeito, na diversidade, na cooperação e na resolução de conflitos no ambiente institucional.

Art. 7º A prevenção ao assédio e à discriminação poderá ser promovida por meio de ações de:

I – formação e capacitação;

II – sensibilização;

III – promoção da saúde no trabalho;

IV – avaliação e mitigação de riscos psicossociais no trabalho.

Art. 8º Os órgãos e entidades da administração pública deverão contemplar, nos programas de formação, capacitação e desenvolvimento de pessoas, ou por outros meios compatíveis com sua realidade institucional, conteúdos relacionados à prevenção e enfrentamento ao assédio, à discriminação e à violência, tanto no ingresso quanto ao longo da trajetória funcional.

§ 1º As ações de formação e capacitação deverão abordar temas voltados à rotina do trabalho, como a promoção de modelos de gestão cooperativos e humanizados, a

comunicação não violenta, a escuta ativa, além de formas de identificar e agir diante de situações de assédio, discriminação e demais formas de violência nas relações de trabalho.

§ 2º Deverão ser promovidas ações de formação e capacitação específicas, voltadas aos ocupantes de cargos ou funções de liderança, com foco no fortalecimento de competências relacionais, incluindo a escuta ativa, a comunicação não violência, métodos de autocomposição de conflitos, e a adoção de condutas alinhadas à cultura de respeito, equidade e integridade no ambiente de trabalho.

§ 3º O Comitê Nacional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação no Setor Público (CONPAD) desenvolverá plano de ação formativa com conteúdo mínimo e diretrizes pedagógicas, garantindo a uniformização de formações e capacitações com as diretrizes da Política.

Art. 9º A sensibilização poderá ser promovida por meio de campanhas, materiais informativos, eventos ou outros meios de comunicação que alcancem e envolvam o maior número possível de pessoas, consolidando o posicionamento institucional de não tolerância ao assédio, discriminação e violência laboral.

Parágrafo único. Os órgãos e entidades da administração pública deverão incluir ações periódicas de disseminação e compreensão sobre o tema do assédio e da discriminação em seus planos, programas, instrumentos, práticas de comunicação, ou por outros meios compatíveis com sua realidade institucional, assegurando linguagem não violenta, inclusiva, acessível e não discriminatória.

Art. 10. A integração entre a prevenção ao assédio e à discriminação e a promoção da saúde integral dos servidores e demais trabalhadores do serviço público será realizada por meio de programas e ações destinados ao cuidado biopsicossocial, à prevenção de doenças e agravos, à melhoria das condições de trabalho e à promoção do bem-estar.

Parágrafo único. Os órgãos e entidades deverão, na medida de sua capacidade institucional, promover monitoramento periódico do clima organizacional, dos indicadores de saúde e das situações de absenteísmo relacionadas a riscos psicossociais no trabalho, com vistas ao redirecionamento das ações de prevenção ao assédio, à discriminação e à violência laboral.

Art. 11. A avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho terá como objetivo mapear fatores que aumentem a probabilidade de ocorrência de assédio, discriminação e

violência, devendo subsidiar as demais ações de prevenção, por meio da incorporação aos processos institucionais de gestão do trabalho e de saúde e segurança ocupacional.

§ 1º A avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho, sempre que possível, contemplará o mapeamento:

a) dos riscos decorrentes das condições e modalidades de trabalho, da organização do trabalho e das práticas de gestão de pessoas;

b) da reprodução de relações desiguais de poder e de normas culturais e sociais que favoreçam ou naturalizem práticas de violência, assédio ou discriminação;

c) das falhas estruturais ou práticas institucionais que possam favorecer a tolerância, a omissão ou a revitimização diante de condutas reiteradas, inclusive por meio da observação de padrões de arquivamento precoce, reincidência e inação gerencial.

§ 2º Os órgãos e entidades deverão adotar medidas específicas de prevenção ao assédio, à discriminação e à violência nos setores, funções e modalidades de trabalho com maior exposição a esses riscos, especialmente em atividades realizadas em regime de plantão noturno, sem supervisão direta ou em locais com baixa circulação de pessoas, bem como nas áreas de saúde, assistência social, educação, segurança pública e transporte.

Art. 12. Os órgãos e entidades deverão assegurar a ampla e permanente divulgação dos canais institucionais de denúncia e do fluxo de tramitação de relatos de assédio, discriminação e violência, de forma clara, acessível e atualizada.

§ 1º As informações deverão estar disponíveis nos sítios eletrônicos oficiais, intranets institucionais e em materiais de comunicação interna e externa, inclusive em locais de ampla circulação nos ambientes físicos de trabalho.

§ 2º A divulgação deverá conter, no mínimo:

I – os canais disponíveis para acolhimento e denúncia, com detalhamento de acesso e horários de funcionamento;

II – as etapas do fluxo de acolhimento, denúncia, apuração e eventual responsabilização, com indicação das instâncias envolvidas e dos prazos estimados;

III – as garantias institucionais asseguradas às pessoas denunciantes, como sigilo, proteção contra retaliação e acompanhamento psicossocial, quando aplicável;

IV – os direitos das pessoas envolvidas e os mecanismos de recurso ou revisão de decisões, quando previstos.

§ 3º As informações deverão ser disponibilizadas em linguagem simples, inclusiva e acessível, considerando as diretrizes de acessibilidade previstas na legislação vigente.

§ 4º Caberá à unidade responsável pela implementação da Política, em cada órgão ou entidade, garantir a atualização periódica das informações divulgadas, bem como a adoção de medidas para verificar sua efetiva visibilidade, acessibilidade e compreensão pelas pessoas que integram o ambiente institucional.

Art. 13. São deveres dos agentes públicos no âmbito da prevenção ao assédio e à discriminação:

I – tratar todas as pessoas com respeito, urbanidade e dignidade, sem qualquer forma de discriminação, preconceito ou prática que possa configurar assédio moral, assédio sexual ou outro tipo de violência institucional;

II – adotar conduta compatível com os princípios da igualdade, da inclusão e da diversidade no ambiente de trabalho;

III – adotar as providências cabíveis, no limite de suas atribuições, quando tiver conhecimento de fato que possa caracterizar assédio ou discriminação, zelando pelo sigilo, pela proteção da pessoa afetada e pela preservação do seu direito de escolha quanto à formalização da denúncia; e

IV – colaborar com as ações e programas institucionais de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação, incluindo as atividades de formação e sensibilização promovidas pelo órgão ou entidade.

§ 1º O dever previsto no inciso III deverá ser exercido com respeito à autonomia da pessoa afetada, à confidencialidade das informações e ao princípio da não revitimização, sendo vedada qualquer ação que a exponha ou que a obrigue à formalização de denúncia, salvo em situações em que haja risco concreto e imediato à sua integridade ou à de terceiros.

§ 2º O dever de comunicação previsto no inciso III não se aplica quando o suposto autor do fato for o próprio superior hierárquico imediato do agente público, caso em que a comunicação deverá ser direcionada a outra autoridade competente ou ao canal especializado pelo recebimento de denúncias, assegurada a preservação da confidencialidade e da integridade das pessoas envolvidas.

Art. 14. É vedada a adoção de medidas unilaterais que, sob o pretexto de prevenir a violência, o assédio ou a discriminação, resultem na limitação, exclusão ou impedimento da participação de mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência e de outros grupos vulnerabilziados em determinados cargos, setores ou funções no serviço público.

Parágrafo único. Cabe aos órgãos e entidades do setor público assegurar igualdade de condições no acesso, na permanência e na ascensão nas carreiras públicas, inclusive no que se refere à designação para cargos em comissão e funções gratificadas, o exercício de atividades externas, os plantões noturnos e a atuação em regiões de difícil provimento.

Art. 15. As ações de prevenção previstas neste Capítulo deverão ser periodicamente avaliadas quanto à sua efetividade, com base em indicadores institucionais e nas percepções das equipes e dos participantes, podendo ser revisadas e aprimoradas conforme os resultados alcançados e os novos contextos institucionais.

CAPÍTULO IV
DO ACOLHIMENTO

Art. 16. O acolhimento institucional consiste em um conjunto de práticas voltadas ao atendimento qualificado das pessoas afetadas pelo assédio, discriminação e violência laboral, que incluem escuta ativa, suporte interdisciplinar e acompanhamento contínuo, com a finalidade de identificar necessidades específicas e articular os recursos institucionais disponíveis, assegurando encaminhamentos qualificados a setores competentes, como gestão de pessoas, saúde, assistência social, psicologia organizacional, direitos humanos e ouvidoria, visando à mitigação de riscos psicossociais e à promoção da dignidade e a autonomia.

§ 1º Os órgãos e entidades manterão canal permanente, preferencialmente nas respectivas unidades de gestão de pessoas, de acolhimento a pessoas afetadas por situações de assédio, discriminação e violência no trabalho, resguardado pelo sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho.

§ 2º A área responsável pelo acolhimento atuará em rede com os demais profissionais de saúde, na perspectiva interdisciplinar, a fim de assegurar cuidado integral às pessoas afetadas por situação de assédio ou discriminação.

Art. 17. O acolhimento será realizado em ambiente adequado, presencial ou virtual, com comunicação clara, acessível e empática, que garanta privacidade, segurança emocional e respeito às características da pessoa atendida, podendo ser individual ou coletivo, assegurado o direito de escolha quanto à presença de acompanhante.

§ 1º O acolhimento de pessoas afetadas pelo assédio ou discriminação deverá observar o Protocolo de Acolhimento (Anexo II) e Formulário de Avaliação de Risco do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação (Anexo I).

§ 2º O acolhimento terá caráter distinto e autônomo em relação a procedimentos formais disciplinares, respeitando o sigilo, o tempo, a liberdade de escolha e o consentimento informado da pessoa atendida, com objetivo de proteger sua dignidade, integridade e evitar revitimização, não sendo cabível a emissão de juízo sobre a ocorrência de assédio, discriminação ou violência laboral no caso concreto.

§ 3º A pessoa atendida deverá ser orientada quanto à possibilidade de apresentação de denúncia formal junto à ouvidoria ou área equivalente, bem como de registrar boletim de ocorrência perante a autoridade policial competente, inclusive nas delegacias especializadas.

§ 4º A violação do sigilo das informações compartilhadas no âmbito do acolhimento, entendida como qualquer divulgação, repasse ou uso indevido de informações obtidas durante o atendimento, sem o consentimento expresso da pessoa atendida, sujeitará o agente público responsável à apuração disciplinar, com eventual aplicação de penalidade administrativa, sem prejuízo de outras responsabilidades civis e penais previstas na legislação aplicável.

Art. 18. Caso seja identificado, no atendimento de acolhimento, a existência de riscos psicossociais relevantes, poderá ser sugerido o encaminhamento para a unidade de gestão de pessoas ou autoridade com poder decisório sobre questões funcionais, para analisar a possibilidade de adoção de medidas de gestão preventiva, com o objetivo de preservar a integridade física e psíquica da pessoa afetada pelo assédio, discriminação ou violência laboral, observando a anuência desta.

§ 1º Recebido o encaminhamento, a unidade de gestão de pessoas ou autoridade competente deverá proceder à análise célere da situação, avaliando as medidas de gestão

preventiva adequadas, de modo a compatibilizar o interesse público com as necessidades funcionais, comunicando à pessoa interessada sobre as providências adotadas e garantindo o acompanhamento contínuo para assegurar a efetividade da proteção.

§ 2º As medidas de gestão preventiva constituem atos de gestão, que visam manter a higidez do ambiente de trabalho, prevenir o escalonamento do assédio, discriminação ou violência e preservar a integridade física e psíquica do agente público, não se confundindo com penalidade administrativa e não se vinculando a procedimentos correcionais.

§ 3º Constituem medidas de gestão preventiva, entre outras, a realocação da unidade de exercício e o deferimento de teletrabalho, as quais deverão ser autorizadas pela autoridade competente ou pela chefia máxima do órgão ou entidade.

CAPÍTULO V
DA DENÚNCIA

Art. 19. Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser denunciada por:

I – qualquer pessoa, identificada ou não, que se perceba alvo de assédio ou discriminação no trabalho;

II – qualquer pessoa, identificada ou não, que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho.

Parágrafo único. As pessoas que tiverem conhecimento de ato de assédio, discriminação ou violência laboral em razão de atendimento de acolhimento deverão respeitar o sigilo, a privacidade e o direito de escolha da pessoa atendida, salvo disposições contrárias previstas em lei.

Art. 20. As denúncias de assédio, discriminação e violência laboral deverão ser registradas, preferencialmente, por meio dos canais formais de ouvidoria ou unidade equivalente do respectivo órgão ou entidade pública, com garantia de sigilo, acessibilidade e proteção à pessoa denunciante.

§ 1º A ouvidoria ou unidade equivalente deverá fornecer número de protocolo ou outro comprovante que possibilite o acompanhamento da manifestação e das providências subsequentes.

§ 2º Quando a denúncia for recebida por unidade diversa, como comissão de ética ou unidade de gestão de pessoas, deverá ser garantido o registro e o encaminhamento à ouvidoria ou unidade equivalente, conforme os fluxos definidos pelo órgão ou entidade.

§ 3º Quando a denúncia for recebida diretamente pela unidade de correição, esta deverá informar à ouvidoria ou unidade equivalente para registro e acompanhamento.

Art. 21. Quando a pessoa denunciada estiver vinculada à administração pública por meio de contrato de prestação de serviços, a denúncia de assédio, discriminação ou violência laboral, com a anuência da pessoa denunciante, deverá ser encaminhada à unidade responsável pela gestão do respectivo contrato.

§ 1º A unidade gestora do contrato encaminhará a denúncia à empresa contratada, devendo formalizar a comunicação e solicitar a apuração dos fatos e a adoção das providências cabíveis, conforme a legislação trabalhista e as cláusulas contratuais vigentes.

§ 2º A unidade gestora do contrato deverá acompanhar o trâmite da denúncia junto à empresa contratada e monitorar a adoção das medidas cabíveis, assegurando que a resposta da contratada seja compatível com os princípios desta Política e com os deveres legais de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação no ambiente de trabalho.

§ 3º Na hipótese de omissão da empresa contratada ou de inexistência de resposta adequada à denúncia, a unidade gestora do contrato deverá comunicar o fato ao Ministério Público do Trabalho, para devida apuração.

Art. 22. Quando a pessoa denunciada estiver vinculada à administração pública por contrato de estágio, a denúncia de assédio, discriminação ou violência laboral, com anuência da pessoa denunciante, deverá ser encaminhada à unidade gestora do contrato de estágio, que encaminhará à entidade concedente ou educacional competente, nos termos da legislação vigente.

CAPÍTULO VI
DA PROTEÇÃO CONTRA A RETALIAÇÃO

Art. 23. Os órgãos e entidades deverão promover a proteção da pessoa denunciante contra atos de retaliação, entendidos como ações ou omissões praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar informações sobre crimes contra a administração pública, ilícitos administrativos ou quaisquer ações ou omissões lesivas ao interesse público.

§ 1º A proteção contra a retaliação se estende a testemunha que participar de quaisquer procedimentos administrativos, investigativos, acusatórios ou conciliatórios no âmbito correcional.

§ 2º Constituem atos de retaliação ao direito de relatar, entre outros, demissão arbitrária, alteração injustificada de funções ou atribuições, imposição de sanções, de prejuízos remuneratórios ou materiais de qualquer espécie, retirada de benefícios, diretos ou indiretos, ou negativa de fornecimento de referências profissionais positivas.

§ 3º Havendo indícios de retaliação contra a pessoa denunciante, esta deverá apresentar nova denúncia junto a unidade de ouvidoria ou correição, com referência ao número da denúncia original que tenha ensejado ato comissivo ou omissivo de retaliação, para fins de apuração da conduta retaliatória.

§ 4º A proteção da pessoa denunciante contra retaliação independe do resultado da denúncia ou do procedimento disciplinar.

Art. 24. A unidade de correição poderá editar atos administrativos com vistas à proteção da pessoa denunciante, de ofício, incluindo as medidas previstas no art. 4º-C da Lei nº 13.608, de 10 de janeiro de 2018.

Art. 25. A prática de ações ou omissões de retaliação à pessoa denunciante configurará falta disciplinar grave e sujeitará o agente público à demissão a bem do serviço público, nos termos do art. 4º-C, §1º da Lei nº 13.608, de 10 de janeiro de 2018.

Parágrafo único. A pessoa denunciante será ressarcido em dobro por eventuais danos materiais causados por ações ou omissões praticadas em retaliação, sem prejuízo de danos morais.

Art. 26. Os órgãos e entidades deverão adotar medidas voltadas à independência técnica, a estabilidade funcional, a integridade da atuação correcional e a proteção das servidoras e servidores que atuam nas atividades disciplinares em casos de assédio, discriminação e retaliação, tais como:

I – a proteção contra o uso punitivo de instrumentos administrativos, como cessões, remoções, substituições, redistribuições, encerramento de designações ou exoneração como forma de retaliação;

II – a existência de procedimentos específicos para apuração e responsabilização de condutas que configurem interferência indevida ou retaliação no exercício da função correcional.

Art. 27. Os órgãos e entidades abrangidos por esta Lei deverão adotar medidas estruturais, normativas, operacionais e culturais voltadas à prevenção da retaliação contra pessoas que denunciem, participem ou atuem em procedimentos relacionados ao assédio, à discriminação e à violência no setor público, podendo incluir, entre outras:

I – a criação de protocolos para análise e rastreamento de alterações funcionais subsequentes à denúncia ou participação em procedimentos, a fim de identificar medidas potencialmente retaliatórias;

II – a previsão de medidas acautelatórias e protetivas, sempre que necessário para resguardar a integridade física, psíquica e funcional da pessoa denunciante ou testemunha; e

III – a capacitação periódica de lideranças, equipes de gestão de pessoas, corregedorias e demais instâncias envolvidas, com ênfase na identificação, prevenção e responsabilização de condutas retaliatórias.

CAPÍTULO VII
DA APURAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO

Art. 28. Constituem infrações disciplinares graves, para fins de regulamentação específica pelos órgãos ou entidades, as práticas relacionadas ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação.

§ 1º Os entes federativos poderão prever, dentre as penalidades administrativas aplicáveis às infrações desta Lei, a proibição temporária, por até 5 (cinco) anos, de ocupar cargo em comissão ou função gratificada no âmbito de sua competência.

§ 2º Os entes federativos poderão tipificar outras condutas de violência no trabalho como infração administrativa, tendo como parâmetro a tutela da integridade institucional e da pessoa humana, aplicando-se, no que couber, as disposições desta Lei.

Art. 29. A atuação disciplinar nos casos de assédio e discriminação deve observar procedimentos próprios, que se distinguem pela centralidade da tutela da dignidade da pessoa diretamente afetada e pela necessidade de procedimentos compatíveis com a natureza relacional da conduta e seus impactos psicossociais.

§ 1º As unidades de correição deverão observar o regime disciplinar aplicável com interpretação conforme os princípios constitucionais, considerando, de forma integrada, a

inadequação da conduta funcional, os prejuízos à administração pública e os danos à pessoa diretamente afetada.

§ 2º Diante dos riscos psicossociais associados às condutas de assédio e discriminação, as unidades de correição deverão, conforme seus normativos internos, classificar tais denúncias como prioritárias, assegurando tratamento célere, especialmente na coleta de provas e oitiva das partes envolvidas.

Art. 30. A pessoa denunciante terá reconhecido seu papel institucional no âmbito da atividade disciplinar, como parte interessada, podendo ser acompanhada por procurador regularmente constituído, com direito a escuta protegida, ao acompanhamento do trâmite processual, a apresentação de informações e a impugnação de provas, bem como ao recebimento de comunicações atualizadas sobre o andamento do procedimento, inclusive quanto ao seu encerramento, com respeito ao sigilo legal e ao devido processo.

Art. 31. Para além do afastamento preventivo, os termos previstos nas legislações dos entes federativos, voltado à preservação da integridade da atividade correcional, deverão ser adotadas medidas acautelatórias no curso do procedimento de investigação e apuração, com a finalidade de resguardar a integridade da pessoa denunciante e a higidez do ambiente de trabalho, podendo incluir, entre outras, a alteração de lotação ou de posto de trabalho, a modificação da jornada ou de outras condições laborais, e a concessão de teletrabalho.

Art. 32. Considerando as dificuldades inerentes à obtenção de provas pré-constituídas nos casos de assédio e discriminação, o dever de investigar da Administração Pública deve ser exercido com diligência reforçada, cabendo a realização de diligências preliminares ou instauração de procedimentos investigatórios sempre que houver elementos mínimos que justifiquem a apuração.

§ 1º Os órgãos e entidades deverão adotar medidas para prevenir o arquivamento precoce de denúncias, observando que ausência inicial de elementos suficientes para caracterizar a infração disciplinar não impede o prosseguimento da investigação, especialmente quando os fatos envolvem condutas reiteradas ou múltiplas que, isoladamente, podem não evidenciar o assédio ou a discriminação.

§ 2º A situação de desvantagem ou vulnerabilidade da pessoa denunciante, que possa dificultar a coleta de provas, deverá ensejar a adoção de medidas diligentes para a obtenção de elementos adicionais de prova, inclusive por meio da oitiva de testemunhas,

análise de registros funcionais, extração de documentos e requisição de informações a outros setores da instituição.

Art. 33. A oitiva da pessoa denunciante, das testemunhas e da pessoa denunciada em procedimentos disciplinares que apurem assédio e discriminação deverá observar procedimentos específicos, com vistas à proteção integral, a não revitimização e à obtenção de relato qualificado.

§ 1º A oitiva deverá ser conduzida por equipe preparada, com comunicação clara e não violenta, linguagem simples e ambiente acolhedor, garantindo-se, sempre que possível, o uso de formato narrativo e o respeito ao ritmo da pessoa depoente.

§ 2º As oitivas da pessoa denunciante, das testemunhas e da pessoa denunciada deverão ocorrer em momentos distintos, em ambiente reservado e com a presença apenas das pessoas essenciais à realização do ato, inclusive quando realizadas por meio remoto, garantida a presença do procurador regularmente constituído pelas partes.

§ 3º Em casos excepcionais, devidamente justificados pela comissão processante, poderá ser autorizada a participação simultânea das partes por videoconferência, com salvaguardas adequadas à proteção das pessoas ouvidas.

§ 4º A unidade de correição deverá identificar e evitar pontos de repetição desnecessária da oitiva da pessoa denunciante, devendo, nos casos em que a repetição for exigida pelo procedimento, informar essa circunstância de forma clara à pessoa ouvida, com as devidas justificativas.

Art. 34. As unidades de correição responsáveis pela apuração disciplinar deverão analisar integralmente os elementos probatórios, inclusive circunstanciais, com sensibilidade à realidade institucional e às assimetrias de poder.

Parágrafo único. É vedado o uso de estereótipos discriminatórios como fundamento para decisões em qualquer fase do procedimento, assegurando a imparcialidade e o respeito aos direitos fundamentais das partes envolvidas.

Art. 35. Comprovado, ao final do processo administrativo, a ocorrência de assédio ou discriminação, deverá ser garantida à pessoa denunciante reparação administrativa de natureza integral, compatível com o dano causado, considerando a necessidade de restabelecimento do ambiente de trabalho seguro, inclusivo e respeitoso.

§ 1º Na aplicação das penalidades administrativas por assédio moral, assédio sexual e discriminação, serão consideradas a natureza e a gravidade da infração, os danos causados à pessoa afetada e à administração pública, as circunstâncias agravantes e atenuantes e os antecedentes funcionais.

§ 2º As decisões proferidas no âmbito da atividade disciplinar deverão observar o dever de fundamentação qualificada, que inclui a análise detalhada do contexto de vulnerabilidade social, institucional e funcional das partes envolvidas, garantindo a compreensão integral dos fatos e a adequada aplicação do direito.

§ 3º A aplicação das penalidades poderá ser acompanhada da elaboração de plano de responsabilização pessoal, com indicação das medidas institucionais necessárias para prevenir a reincidência da conduta, promover a reparação institucional e promover a transformação na cultura institucional, respeitados os direitos da pessoa afetada e as condições de segurança no ambiente de trabalho.

Art. 36. O plano de responsabilização pessoal consiste no conjunto de medidas reeducativas, destinadas aos agentes públicos que tenham cometido atos de assédio, discriminação ou violência, como medida pedagógica complementar às penalidades disciplinares, com objetivo de prevenir a reincidência da conduta e promover a transformação da cultura institucional.

§ 1º A elaboração e a aplicação do plano de responsabilização pessoal e de suas medidas levarão em conta a gravidade da conduta, o risco de reincidência, as necessidades específicas do caso e o perfil do agente público.

§ 2º O plano de responsabilização pessoal poderá contemplar, de forma isolada ou combinada, as seguintes medidas e abordagens:

I – participação em grupos reflexivos, compreendidos como espaços estruturados, em formato coletivo, destinado à promoção de mudanças de comportamento e à reconstrução crítica de valores, normas e atitudes que sustentam o assédio, a discriminação e a violência no ambiente de trabalho;

II – participação em ciclos formativos e de treinamento voltados à reflexão crítica sobre assédio, discriminação, direitos humanos, relações interpessoais e ética institucional;

III – sessões individuais ou em grupo baseadas em abordagens técnicas específicas, como a Terapia Cognitivo-Comportamental (TCC) ou as práticas de Justiça Restaurativa.

§ 3º As medidas reeducativas deverão ser baseados em metodologias reconhecidas por sua efetividade, com duração compatível com seus objetivos pedagógicos e contemplando, no mínimo, 8 (oito) sessões ou 3 (três) meses.

§ 4º As medidas reeducativas deverão ser mediadas por equipes com qualificação técnica específica para cada tipo de intervenção, garantindo a qualidade, a ética e a segurança do processo.

§ 5º A participação da pessoa responsabilizada poderá ocorrer por recomendação da unidade de correição, como parte do plano de responsabilização pessoal no âmbito do processo disciplinar, ou por adesão voluntária, como expressão de reconhecimento da conduta e de compromisso com a reparação institucional.

§ 6º A aplicação de qualquer medida reeducativa que inclua a interação com a pessoa afetada pelo assédio ou discriminação, em especial as de natureza restaurativa, dependerá de sua anuência prévia, livre e informada, devendo o procedimento ser conduzido com tutela absoluta de sua integridade física e psíquica, respeito ao seu protagonismo e prevenção de qualquer forma de revitimização.

§ 7º As medidas de reeducação poderão ser implementados diretamente pelos órgãos e entidades ou por meio de parcerias com universidades públicas, defensorias, organizações da sociedade civil ou outras instituições com atuação reconhecida em direitos humanos, equidade e prevenção à violência.

Art. 37. A implementação das medidas reeducativas de agentes públicos que tenham cometido atos de assédio, discriminação ou violência, previstas no plano de responsabilização pessoal, deverá ser acompanhada por mecanismos de avaliação de impacto, com o objetivo de monitorar sua efetividade na prevenção da reincidência, na promoção de mudanças de comportamento e na transformação da cultura institucional.

§ 1º A avaliação de impacto deverá considerar indicadores qualitativos e quantitativos, tais como, reincidência de condutas, assiduidade e participação nos encontros, percepção dos participantes sobre as mudanças produzidas, a percepção de segurança por parte das pessoas afetadas pelo assédio de discriminação e os efeitos observados no ambiente institucional.

§ 2º Poderão ser utilizados instrumentos como entrevistas semiestruturadas, questionários de entrada e saída, observação direta, grupos focais e análise de relatos técnicos produzidos pela equipe responsável pelas medidas reeducativas.

§ 3º Os resultados da avaliação poderão ser sistematizados em relatórios periódicos, preservado o sigilo das informações pessoais, e utilizados para aprimorar metodologias, subsidiar decisões institucionais e fortalecer a política de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação.

Art. 38. Os órgãos e entidades deverão adotar medidas para aprimorar a apuração de condutas relacionadas ao assédio e à discriminação, voltadas à promoção da diversidade e da qualificação técnica na atividade correcional, incluindo:

I – a observância da diversidade na composição das equipes responsáveis pela instauração e condução de procedimentos investigatórios e apuratórios, garantindo, sempre que possível, a participação paritária de mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência, bem como de pessoas com trajetórias institucionais e pertencentes a diferentes carreiras;

II – a promoção da diversidade na composição das comissões processantes, com incentivo à participação de mulheres, pessoas negras e pessoas com deficiência, bem como à adoção de medidas que ampliem sua formação para o exercício qualificado da função;

III – o incentivo à alocação e à ocupação de cargos e funções nas unidades de correição por pessoas com perfis diversos, incluindo mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência e pessoas com trajetórias institucionais plurais, promovendo sua participação em formações específicas e em processos seletivos voltados ao exercício da atividade correcional;

IV – a capacitação continuada das equipes correcionais e dos integrantes das comissões processantes na temática do assédio, da discriminação e da violência laboral.

§ 1º Os processos seletivos e as divulgações de vagas destinadas ao exercício de funções nas unidades de correição deverão conter chamadas específicas para estimular a participação de mulheres, pessoas negras e pessoas com deficiência, podendo os órgãos e entidades estabelecer metas voltadas à promoção da diversidade na composição dessas unidades, observadas as diretrizes desta Lei.

§ 2º Verificada a existência de práticas reiteradas de assédio, discriminação ou violência laboral, ou de falhas institucionais que afetem o direito coletivo à integridade, dignidade e igualdade no ambiente de trabalho, o órgão ou entidade envolvido deverá atuar na reformulação de normas, práticas ou estruturas organizacionais que tenham contribuído para a perpetuação das violências.

CAPÍTULO VIII
DA IMPLEMENTAÇÃO NOS ÓRGÃOS E ENTIDADES

Art. 39. A implementação desta Política deverá, prioritariamente, aproveitar e articular estruturas, equipes e canais já existentes nos órgãos e entidades, tais como unidades de ouvidoria, corregedoria, gestão de pessoas saúde do trabalhador, direitos humanos, integridade e comissões de ética, evitando a criação de novas instâncias e promovendo a integração intersetorial como estratégia de efetividade, economicidade e sustentabilidade.

§ 1º As funções previstas nesta Política deverão ser desempenhadas por essas estruturas preexistentes, desde que capacitadas e adaptadas para garantir o acolhimento humanizado, o atendimento seguro, a proteção contra retaliações, a apuração e responsabilização por infrações disciplinares e a articulação institucional necessária à sua execução.

§ 2º Os órgãos e entidades deverão assegurar, no mínimo, a implementação das seguintes funções institucionais, ainda que por meio de equipes ou unidades já instaladas:

I – escuta qualificada, acolhimento e orientação das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, com garantia de sigilo e respeito à autonomia da pessoa atendida;

II – coordenação local da política, com planejamento, metas e integração entre áreas envolvidas;

III – recepção e encaminhamento das denúncias, com múltiplas portas de entrada, canais acessíveis e proteção contra retaliações; e

IV – apuração com garantias processuais, protocolos que evitem a revitimização e escuta separada das partes.

Art. 40. Os municípios de pequeno porte, com população inferior a 50.000 (cinquenta mil) habitantes, conforme estimativas oficiais do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, poderão implementar a Política por meio de modelos simplificados e integrados,

com aproveitamento de estruturas já existentes e possibilidade de compartilhamento de funções ou recursos com outros entes federativos, inclusive por meio de consórcios públicos.

Parágrafo único. O Comitê Nacional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação no Setor Público (CONPAD), criado por esta Lei, disponibilizará modelos de referência e orientações técnicas específicas para os municípios de pequeno porte, respeitando sua capacidade institucional e promovendo soluções progressivas e proporcionais à sua realidade.

CAPÍTULO IX
DOS DADOS

Art. 41. Os órgãos e entidades deverão promover o diagnóstico de seus sistemas atuais de coleta e registro de dados relacionados a assédio moral, assédio sexual, discriminação, assédio organizacional e retaliação, identificando lacunas, desafios e oportunidades para melhoria.

§ 1º Os sistemas informatizados ou formulários de recebimento de denúncias e de tramitação dos procedimentos administrativos disciplinares deverão contemplar variáveis específicas que permitam identificar casos de assédio moral, assédio sexual, discriminação, assédio organizacional e retaliação.

§ 2º Os sistemas informatizados ou formulários de recebimento de denúncias e de tramitação dos procedimentos administrativos disciplinares deverão contemplar, no mínimo, as variáveis referentes ao gênero, raça, etnia, deficiência das pessoas envolvidas.

§ 3º As denúncias, relatos e informações originadas por diferentes meios e canais deverão ser concentradas em um sistema ou base única ou integrada, visando evitar o subdimensionamento dos casos.

§ 4º O trânsito das informações entre os setores e órgãos envolvidos deverá garantir a tutela do sigilo, da privacidade e da proteção dos dados pessoais, em conformidade com a legislação aplicável.

§ 5º Caso o órgão ou entidade, ao realizar diagnóstico, identifique a necessidade de implantação, adaptação e integração dos sistemas informatizados para coleta e gestão de dados relacionados a assédio, discriminação e retaliação, as referidas mudanças deverão

ser implementadas de forma gradual e progressiva, respeitando a capacidade institucional, técnica e financeira de cada ente federativo.

Art. 42. Os órgãos e entidades deverão promover capacitação continuada e sensibilização dos agentes públicos responsáveis pela coleta, registro e análise dos dados, contemplando aspectos técnicos, éticos, de proteção à privacidade e abordagem humanizada.

Art. 43. Os órgãos e entidades deverão enviar ao Comitê Nacional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, à Discriminação e à Violência no Setor Público (CONPAD), conforme parâmetros, formato e periodicidade definidos em regulamento:

I – os dados administrativos anonimizados coletados pelos sistemas, recebimento de denúncia, apuração e responsabilização; e

II – o diagnóstico atualizado sobre a situação dos sistemas informatizados de coleta e gestão de dados, incluindo informações sobre as etapas realizadas e o andamento da implantação e do funcionamento desses sistemas.

CAPÍTULO X
DA GOVERNANÇA

Art. 44. A governança da Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, à Discriminação e à Violência no Setor Público será exercida de forma cooperativa entre os entes federativos e os Poderes da República, por meio de mecanismos de coordenação, monitoramento, transparência e responsabilização, estruturados nos seguintes instrumentos:

I – Comitê Nacional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação no Setor Público (CONPAD), instância colegiada responsável pela coordenação e monitoramento da implementação da Política;

II – Observatório Nacional sobre a Prevenção ao Assédio e Discriminação no Setor Público, plataforma de transparência ativa e repositório de dados, estudos, práticas institucionais, indicadores e ferramentas de apoio à gestão da Política; e

III – Relatório Nacional sobre a Prevenção ao Assédio e Discriminação no Setor Público, instrumento anual de prestação de contas, diagnóstico e recomendações para o aprimoramento da Política.

Art. 45. Fica instituído o Comitê Nacional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação no Setor Público (CONPAD), órgão colegiado de natureza interinstitucional responsável pela coordenação e pelo monitoramento da implementação da Política.

§ 1º O CONPAD será composto por:

I – 3 (três) representantes da União, indicados pelo Presidente da República;

II – 2 (dois) representantes dos Estados e do Distrito Federal, indicados pelo Conselho Nacional de Secretários de Estado da Administração;

III – 2 (dois) representantes dos Municípios, indicados pela Confederação Nacional de Municípios e pela Frente Nacional de Prefeitas e Prefeitos;

IV – 2 (dois) representantes do Poder Judiciário, indicados pelo Conselho Nacional de Justiça;

§ 2º A presidência do CONPAD será exercida por um dos representantes da União, indicado pelo Presidente da República, competindo-lhe a convocação das reuniões, a representação institucional do Comitê, a articulação com os demais órgãos e entidades da administração pública e a indicação da Secretaria Executiva, à qual caberá prestar apoio técnico e administrativo.

§ 3º A composição do CONPAD observará a diversidade de gênero, raça, etnia, deficiência e regionalidade, devendo ser garantida a presença de pessoas com experiência reconhecida na prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação no trabalho.

§ 4º O CONPAD instituirá câmaras técnicas e grupos de trabalho temáticos, com a participação de especialistas, representantes da sociedade civil organizada, de instituições de ensino superior e de lideranças femininas com atuação reconhecida na prevenção ao assédio e à discriminação, com a finalidade de subsidiar suas decisões e promover a participação social qualificada.

§ 5º A constituição dos comitês temáticos deverá considerar a diversidade de experiências e trajetórias na promoção da equidade de gênero, inclusive de mulheres com atuação territorial, comunitária ou em movimentos sociais, cujos saberes e práticas contribuem de forma essencial para a implementação e atualização da Política.

§ 6º Aos integrantes do CONPAD será assegurada a compatibilização de suas atividades regulares com as atribuições decorrentes de sua participação, incluindo a liberação do

exercício de suas funções durante a jornada de trabalho, mediante autorização da chefia imediata.

§ 7º Os aspectos operacionais de funcionamento do CONPAD serão definidos em regimento próprio, incluindo critérios de deliberação, periodicidade das reuniões, participação social, articulação federativa, instrumentos de apoio à implementação da Política e outras disposições não previstas expressamente nesta Lei.

Art. 46. Compete ao CONPAD:

I – coordenar o Observatório Nacional de Prevenção ao Assédio e à Discriminação no Setor Público;

II – definir metodologias, prazos e procedimentos para a coleta e compartilhamento de dados desagregados por sexo, raça e outros marcadores sociais, para alimentar o Observatório;

III – receber e analisar as declarações de designação das unidades responsáveis pela implementação da Política no âmbito dos órgãos e entidades públicas, verificando sua conformidade com os requisitos estabelecidos nesta Lei;

IV – desenvolver plano de ação formativa com conteúdo mínimo e diretrizes pedagógicas a serem observadas pelos órgãos e entidades na realização de ações de formação e capacitação, garantindo alinhamento com os princípios e diretrizes desta Política;

V – instituir e coordenar câmaras temáticas de assessoramento técnico e participação social qualificada, bem como considerar suas recomendações nas deliberações internas;

VI – elaborar e disponibilizar no Observatório ferramenta de autodiagnóstico institucional sobre a maturidade das medidas de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação no ambiente organizacional, para aplicação pelos órgãos e entidades abrangidos por esta Lei;

VII – acompanhar a implementação da Política pelos órgãos e entidades, resultando na elaboração e divulgação anual, no Observatório, do Relatório Nacional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação no Setor Público, contendo os dados, análises e recomendações técnicas direcionadas aos órgãos e entidades públicas para o aprimoramento da operacionalização da Política;

VIII – articular a oferta de suporte técnico aos órgãos e entidades omissos ou em situação de baixa capacidade operacional, mediante celebração de instrumentos de cooperação

com órgãos e entidades da administração pública, universidades públicas e demais instituições de ensino superior, organismos internacionais ou organizações da sociedade civil sem fins lucrativos;

IX – deliberar sobre a aplicação das medidas decorrentes da inadimplência dos órgãos e entidades abrangidos por esta Lei, com base nas informações e justificativas recebidas;

X – propor, com base nas evidências consolidadas, alterações e aperfeiçoamentos na Política; e

XI – elaborar e aprovar seu regimento interno, definindo procedimentos de funcionamento, organização interna e processo deliberativo.

§ 1º O autodiagnóstico institucional sobre a maturidade das medidas de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação, prevista no inciso IV, trata-se de instrumento metodológico de avaliação interna, que irá auxiliar os órgãos e entidades públicas a fragilidades institucionais e a orientar planos de ação com base em evidências, considerando aspectos como gestão de pessoas, cultura organizacional, condições de trabalho, estrutura de acolhimento, formação de lideranças, canais de denúncias e mecanismos de proteção.

§ 2º Os órgãos e entidades abrangidos por esta Lei deverão declarar ao CONPAD, nos prazos definidos em regulamento, a unidade responsável pela implementação e pelo monitoramento da Política no âmbito de sua estrutura organizacional, devendo garantir sua atuação contínua, articulada e com acesso à autoridade máxima da instituição.

§ 3º A unidade responsável deverá ser formalmente designada por ato administrativo e possuir atribuições compatíveis com as diretrizes desta Política, preferencialmente nas áreas de gestão de pessoas, de promoção da diversidade ou de direitos humanos, e indicar, no mínimo, um servidor ou servidora como ponto focal institucional, com competência formalmente atribuída e disponibilidade funcional compatível com o exercício das atribuições relacionadas.

Art. 47. Fica instituído o Observatório Nacional sobre a Prevenção e o Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação no Setor Público, instrumento de transparência ativa, diagnóstico e apoio à gestão da Política, mantido pela União, coordenado pelo CONPAD, em plataforma digital de acesso público, nos termos da Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011.

§ 1º O Observatório adotará linguagem simples, formato acessível e atualização periódica, reunindo dados, informações, ferramentas, boas práticas e diretrizes técnicas relacionadas à implementação da Política.

§ 2º Os dados serão desagregados, sempre que possível, por gênero, raça, etnia, idade, deficiência, região e nível hierárquico, resguardados o sigilo e a proteção da pessoa denunciante.

Art. 48. O Relatório Nacional sobre Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação no Setor Público será elaborado anualmente pelo CONPAD e publicado integralmente no Observatório Nacional, em linguagem acessível.

§ 1º O Relatório conterá, no mínimo:

I – consolidação de dados estatísticos e qualitativos sobre casos de assédio, discriminação e retaliação no setor público, incluindo análises desagregadas;

II – avaliação da implementação da Política pelos órgãos e entidades da administração pública, por ente federativo e por Poder;

III – identificação de boas práticas, desafios estruturais e recomendações técnicas para aprimoramento da Política; e

IV – comparativo evolutivo dos dados em relação aos anos anteriores.

CAPÍTULO XI

DAS SANÇÕES POR INADIMPLEMENTO INSTITUCIONAL

Art. 49. Verificado o descumprimento, total ou parcial, das obrigações previstas nesta Lei por parte de órgãos ou entidades, o CONPAD notificará o ente omisso, fixando prazo razoável para regularização ou apresentação de justificativa formal, assegurado o direito à ampla defesa.

§ 1º O CONPAD poderá articular, nos termos do regulamento, a oferta de suporte técnico ao ente inadimplente, com vistas a superar dificuldades operacionais e garantir a implementação efetiva da Política, inclusive mediante instrumentos de cooperação com instituições públicas ou parceiras.

§ 2º Na hipótese de descumprimento injustificado, o CONPAD realizará a comunicação formal da omissão aos órgãos de controle interno e externo competentes, para adoção das medidas cabíveis no exercício de suas atribuições.

CAPÍTULO XII
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 50. A União, por meio do órgão da administração pública federal responsável pela política de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação, adotará as providências necessárias para a instalação do Comitê Nacional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação no Setor Público (CONPAD), no prazo de até 90 (noventa) dias a partir da entrada em vigor desta Lei.

Parágrafo único. O CONPAD elaborará, no prazo de até 180 (cento e oitenta) dias contados de sua instalação, seu regimento interno, contendo os critérios, etapas e prazos para a implementação progressiva da Política Nacional.

Art. 51. Os entes federativos abrangidos por esta Lei deverão instituir, no prazo de até 180 (cento e oitenta) dias contados da sua entrada em vigor, a unidade responsável pela implementação e pelo monitoramento da Política em sua estrutura organizacional.

§ 1º A unidade referida no caput deverá possuir atribuições compatíveis com as diretrizes desta Lei e ter acesso direto à autoridade máxima da instituição.

§ 2º Deverá ser utilizada estrutura preexistente, desde que assegurada sua atuação contínua, capacitação adequada e compatibilidade funcional com os objetivos da Política.

Art. 52. A implementação da Política pelos Municípios de pequeno porte, assim considerados aqueles com população inferior a 50.000 (cinquenta mil) habitantes, conforme estimativas oficiais do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, observará o princípio da proporcionalidade e a capacidade institucional local.

§ 1º Os Municípios de pequeno porte poderão adotar modelos simplificados de estruturação e execução da Política, conforme diretrizes metodológicas definidas pelo CONPAD.

§ 2º Os Municípios poderão celebrar instrumentos de cooperação técnica com órgãos e entidades da administração pública, consórcios públicos, instituições públicas de ensino superior, escolas de governo, organismos internacionais ou organizações da sociedade civil sem fins lucrativos, para viabilizar a implementação progressiva da Política.

Art. 53. Os federativos abrangidos por esta Lei deverão, respeitada sua autonomia orçamentária e a legislação aplicável, prever em seus planejamentos anuais dotação orçamentária compatível com a execução da Política, bem como designar ou capacitar equipes técnicas para sua implementação.

Art. 54. Esta Lei entra em vigor 180 (cento e oitenta) dias após a sua publicação.

ANEXO I
FORMULÁRIO NACIONAL DE AVALIAÇÃO DE RISCO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO

1. Finalidade

Este formulário tem como finalidade subsidiar a adoção de medidas institucionais de proteção à integridade física e psíquica da pessoa afetada por assédio moral, assédio sexual ou discriminação no serviço público, bem como apoiar o mapeamento de riscos psicossociais no ambiente de trabalho. É instrumento preventivo e não está vinculado à apuração formal de responsabilidade. O preenchimento deste formulário não substitui a escuta qualificada, o acolhimento institucional ou o direito à apresentação de denúncia formal.

2. Forma de aplicação

O preenchimento do formulário é facultativo e deve ser realizado com base no consentimento livre e informado da pessoa atendida, sendo composto por duas partes:

a) Parte I: questionário objetivo, que pode ser preenchido pela própria pessoa noticiante;

b) Parte II: questionário subjetivo, preferencialmente aplicado por profissional com experiência em acolhimento institucional, tais como integrantes da equipe de gestão de pessoas, direitos humanos, saúde ocupacional ou apoio psicossocial, com capacitação mínima para condução de entrevistas em contexto de risco psicossocial.

Na ausência de profissional capacitado, recomenda-se o preenchimento apenas da Parte I.

3. Destinação e tratamento dos dados

As informações prestadas no formulário serão utilizadas exclusivamente para fins de mitigação de riscos psicossociais de pessoas afetadas pelo assédio ou discriminação, podendo subsidiar medidas de gestão preventiva como alteração de local de trabalho, encaminhamento para apoio psicossocial ou outras providências institucionais, desde que com anuência expressa da pessoa atendida. O acesso ao conteúdo do formulário será

restrito às unidades diretamente envolvidas nas ações protetivas, como gestão de pessoas, saúde e direitos humanos.

4. Estrutura

PARTE I

Identificação das Partes

Órgão/entidade de registro:
Nome da pessoa noticiante:
Idade:
Escolaridade:
Nacionalidade:
Nome da pessoa noticiada:
Idade:
Escolaridade:
Nacionalidade:
Vínculo entre a pessoa noticiante e a pessoa noticiada:
Data de preenchimento:

BLOCO I – Sobre você

1. Qual é o seu vínculo atual com o órgão ou entidade?
( ) Servidor(a) efetivo(a)
( ) Empregado(a) público(a)
( ) Ocupante de cargo em comissão
( ) Pessoa contratada temporariamente
( ) Terceirizado(a)
( ) Estagiário(a)
( ) Outro: _____
( ) Prefiro não informar

2. Em qual setor ou unidade você trabalha?
R: _____
( ) Prefiro não informar

3. Há quanto tempo você atua nesse setor ou unidade?
R: _____
( ) Prefiro não informar

4. Há vínculo de subordinação entre você e a pessoa noticiada?

( ) Sim. Explique: _____
( ) Não
( ) Não sei
( ) Prefiro não informar

5. Você possui alguma deficiência ou doença degenerativa que implique condição limitante ou de vulnerabilidade física ou mental?
( ) Sim. Especifique: _____
( ) Não

6. Com qual cor/raça com a qual você se identifica:
( ) Branca
( ) Preta
( ) Parda
( ) Amarela/oriental
( ) Indígena

7. Qual o seu gênero:
( ) Feminino
( ) Masculino
( ) Outro
( ) Prefiro não informar

BLOCO II – Sobre a pessoa noticiada

1. Qual a função ou cargo exercido pela pessoa noticiada?
R: _____
( ) Prefiro não informar

2. A pessoa noticiada tem algum transtorno mental diagnosticado?
( ) Sim e faz uso de medicação
( ) Sim e não faz uso de medicação
( ) Não
( ) Não sei

3. A pessoa noticiada faz uso ou tem fácil acesso a uma arma?
( ) Sim, usa
( ) Tem fácil acesso
( ) Não
( ) Não sei

4. A pessoa noticiada já ameaçou, agrediu, assediou ou discriminou outras pessoas no ambiente de trabalho?
( ) Sim. Especifique: _____
( ) Não
( ) Não sei

5. A pessoa noticiada já recebeu algum tipo de sanção disciplinar?
( ) Sim. Especifique: _____
( ) Não
( ) Não sei

6. A pessoa noticiada já descumpriu alguma medida cautelar aplicada?
( ) Sim. Especifique: _____
( ) Não
( ) Não sei

BLOCO III – Sobre o histórico de assédio e/ou discriminação

1. A pessoa noticiada já o(a) ameaçou com a finalidade de prejudicá-lo(a) no seu ambiente de trabalho?
( ) Sim, por escrito
( ) Sim, por e-mail
( ) Sim, por gestos
( ) Sim, verbalmente
( ) Sim, fisicamente
( ) Não

2. A pessoa noticiada já praticou alguma agressão (física, verbal, psicológica, moral, sexual) contra você?
( ) Sim. Especifique: _____
( ) Não

3. A pessoa noticiada já praticou algum ato contra sua dignidade sexual?
( ) Sim. Especifique: _____
( ) Não
( ) Não sei

4. Você já se sentiu diminuído(a), ridicularizado(a) ou humilhado(a) por ato da pessoa noticiada no ambiente de trabalho?
( ) Sim. Especifique: _____
( ) Não

( ) Não sei

5. A pessoa noticiada o(a) persegue no ambiente de trabalho, impedindo o desenvolvimento de suas funções e/ou tentando controlar o seu dia a dia e as coisas que você faz e o contato com os(as) seus(suas) colegas de trabalho?
( ) Sim. Especifique: _____
( ) Não
( ) Não sei

6. A pessoa noticiada já teve algum destes comportamentos?
( ) Impediu o seu contato com os colegas de trabalho
( ) Perturbou, perseguiu ou vigiou você nos locais que frequenta
( ) Exigiu o cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes
( ) Fez telefonemas, enviou mensagens pelo celular ou e-mails de forma insistente
( ) Teve outros comportamentos de controle sobre você. Especifique: _____
( ) Nenhum dos comportamentos listados acima

7. Você precisou de atendimento médico, psicológico ou internação em razão das condutas relatadas nos itens anteriores?
( ) Sim, atendimento médico
( ) Sim, atendimento psicológico
( ) Sim, internação
( ) Não

8. Você já pensou em suicídio?
( ) Sim
( ) Não
( ) Não sei

9. Você já comunicou os fatos ao superior hierárquico da unidade ou setor?
( ) Sim. Especifique: _____
( ) Não

10. As agressões, ameaças ou atos de discriminação antes mencionados praticados contra você se tornaram mais frequentes ou mais graves nos últimos meses?
( ) Sim. Especifique: _____
( ) Não
( ) Não sei

Declaro, para os fins de direito, que as informações acima são verídicas e foram prestadas por mim.

Assinatura da pessoa afetada ou terceiro comunicante: _____

1. Para preenchimento pelo profissional responsável:
( ) Pessoa noticiante respondeu a este formulário sem ajuda profissional
( ) Pessoa noticiante respondeu a este formulário com auxílio profissional
( ) Pessoa noticiante não teve condições de responder a este formulário
( ) Pessoa noticiante não quis preencher o formulário
( ) Terceiro comunicante respondeu a este formulário.
1. Quais são os encaminhamentos sugeridos para a pessoa noticiante?

2. A pessoa noticiante concordou com os encaminhamentos?
Sim ( )
Não ( ). Por quê?

PARTE II – PREENCHIMENTO EXCLUSIVO POR PROFISSIONAL CAPACITADO

1. Durante o atendimento, a pessoa noticiante demonstra percepção de risco sobre sua situação? A percepção é de existência ou inexistência do risco? (por exemplo, ela diz que a pessoa noticiada pode prejudicá-la profissionalmente, ou ela justifica o comportamento da pessoa noticiada ou naturaliza o seu comportamento?). Anote a percepção e explique.

2. Existem outras informações relevantes com relação ao contexto ou situação da pessoa noticiante e que possam indicar risco de novas situações de assédio e discriminação? Anote e explique.

3. Como a pessoa noticiante se apresenta física e emocionalmente? (Tem sinais de esgotamento emocional, está tomando medicação controlada, necessita de acompanhamento psicológico e/ou psiquiátrico?) Descreva:

4. Existe o risco de a pessoa noticiante tentar suicídio ou existem informações de que tenha tentado se matar?

5. A pessoa noticiante ainda trabalha com a pessoa noticiada ou ela tem acesso fácil ao seu local de trabalho? Explique a situação.

6. Descreva, de forma sucinta, outras circunstâncias que chamaram sua atenção e que poderão representar risco de novos episódios de assédio e/ou discriminação, a serem observadas no fluxo de atendimento.

ANEXO II
PROTOCOLO NACIONAL DE ACOLHIMENTO DE PESSOAS AFETADAS

Movimento Pessoas à Frente
JUNTAS POR UM MELHOR ESTADO

Sinditamaraty
Sindicato Nacional dos Servidores do Ministério das Relações Exteriores

PELO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO

1. Disposições Gerais

O acolhimento consiste em um conjunto de práticas voltadas ao atendimento qualificado, com base em escuta ativa, suporte interdisciplinar e acompanhamento contínuo, destinadas a identificar necessidades específicas, mitigar riscos psicossociais e articular os recursos institucionais disponíveis, promovendo a dignidade, a integridade, a autonomia o bem-estar das pessoas afetadas.

Este Protocolo estabelece as etapas mínimas e as condições operacionais que devem ser observadas pelas equipes e profissionais responsáveis pelo acolhimento institucional de pessoas que relatem situações de assédio moral, assédio sexual, discriminação ou outras formas de violência no trabalho, pelos órgãos e entidades abrangidos pela Política Nacional.

Este Protocolo aplica-se ao acolhimento de todas as pessoas que atuam no serviço público, independentemente do vínculo jurídico, incluindo servidores públicos efetivos, empregados públicos, comissionados externos, temporários, terceirizadas, estagiários, residentes, colaboradoras eventuais e quaisquer outras pessoas que desempenhe atividade laboral no serviço público.

2. Diretrizes do acolhimento

O acolhimento institucional deverá ser realizado com base nas diretrizes da centralidade na pessoa atendida; escuta ativa, empática e sem julgamento; garantia de sigilo e confidencialidade; caráter não vinculante e não substitutivo da apuração disciplinar; universalidade e não discriminação; comunicação clara, acessível e humanizada; integração em rede institucional.

3. Condições mínimas para o acolhimento

Antes da realização do atendimento, os órgãos e entidades devem assegurar:

a) Local adequado. O acolhimento deve ocorrer, preferencialmente, em sala ou espaço reservado, com garantia de privacidade e isolamento acústico, evitando exposição ou interrupções. O acolhimento poderá ser realizado por meio remoto: (i) quando solicitado pela pessoa afetada pelo assédio ou discriminação; (ii) em situações que envolvam pessoas lotadas em unidades descentralizadas; ou (iii) na ausência de espaço físico adequado. O atendimento remoto deve ser realizado por plataforma segura, em ambiente silencioso, com uso de fones de ouvido e preservação da imagem e da identidade da pessoa acolhida.

b) Garantia de acessibilidade. O atendimento deverá ser adaptado às necessidades da pessoa acolhida, assegurando: (i) prioridade a pessoas gestantes, lactantes, com deficiência, idosas ou em outras situações de vulnerabilidade, conforme previsto em lei; (ii) direito à presença de acompanhante de confiança, a critério da pessoa acolhida; (iii) priorizar o atendimento realizado em dupla, para que o registro das informações possa ser feito sem prejuízos à escuta ativa da pessoa acolhida; (iv) sempre que possível, garantir que a pessoa acolhida possa ser atendida por profissionais do mesmo gênero.

c) Designação de profissionais com experiência em escuta institucional. O acolhimento deverá ser realizado por pessoas vinculadas às áreas ou estruturas com atribuições relacionadas à escuta e apoio institucional, como gestão de pessoas, direitos humanos, saúde ocupacional, ouvidorias, assistência psicossocial ou instâncias equivalentes, preferencialmente com experiência em práticas de acolhimento. Caberá aos órgãos e entidades priorizar, sempre que possível, a formação continuada desses profissionais em escuta ativa, abordagem humanizada e enfrentamento ao assédio e à discriminação.

4. Etapas do acolhimento

O acolhimento de pessoas afetadas por assédio, discriminação ou violência no serviço público observará, no mínimo, as seguintes etapas, com respeito aos princípios da centralidade da pessoa atendida, do consentimento informado, da confidencialidade e da escuta qualificada.

Passo 1 - Escuta da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação.

A escuta é a primeira etapa do acolhimento e deve ser conduzida com atenção plena, empatia e respeito, visando oferecer segurança, validação e cuidado à pessoa afetada.

a) Postura de escuta ativa: (i) mantenha a presença e atenção integral, evitando o uso de celulares ou computadores para outras finalidades; (ii) permita que a pessoa relate sua experiência no próprio tempo, por narrativa livre ou com apoio de perguntas abertas; (iii) evite interrupções desnecessárias e só retome pontos sensíveis com cuidado, após a conclusão da fala; (iv) considere que não existe uma forma certa de reagir ou relatar uma vivência de assédio ou discriminação.

b) Compreensão do impacto subjetivo: (i) reconheça que o impacto do assédio ou da discriminação é determinado vivência individual da pessoa e não apenas ao tipo ou pela frequência da conduta; (ii) considere que todas as reações emocionais, mesmo que aparentem ser desconexas ou desproporcionais, são válidas e passíveis de acolhimento empático; (iii) compreenda que fatores como traumas anteriores, estilo de vida e rede de

apoio influenciam na forma como a pessoa lida com o ocorrido; (iv) compreenda que falhas de memória, bloqueios ou hesitações podem estar associadas ao trauma, sem comprometer a credibilidade do relato.

c) Elaboração cuidadosa de perguntas: (i) poie o relato da pessoa com perguntas que ajudem a estruturar os fatos, mas respeite seus limites emocionais.; (ii) use perguntas abertas, neutras e isentas de julgamentos; (iii) evite perguntas múltipla escolha ou perguntas baseadas em pressuposições.

d) Reflexão sobre os vieses pessoais. Durante a escuta, monitore sua postura e reflita: (i) minhas experiências pessoais estão influenciando minha escuta? (ii) estou minimizando ou supervalorizando algo por conta de crenças prévias? (iii) estou permitindo que estereótipos influenciem meu julgamento? Observe que o acolhimento exige neutralidade empática, sem julgamentos baseados em padrões de comportamento esperados, partindo do reconhecimento de que cada pessoa expressa o sofrimento e a experiência de forma singular, e que nem sempre isso seguirá padrões lineares, racionais ou completos.

Passo 2 - Orientação sobre os caminhos possíveis

A etapa de orientação tem como objetivo apresentar, de forma clara e acessível, as possibilidades institucionais de suporte à disposição da pessoa atendida, respeitando sua vontade e tempo de decisão. Para tanto, as equipes responsáveis pelo acolhimento deverão identificar previamente os recursos disponíveis no órgão ou entidade, bem como articular, sempre que necessário, com redes externas de proteção.

Passo 3 - Avaliação de riscos psicossociais

Com base no consentimento informado da pessoa atendida, deverá ser aplicada a avaliação de riscos psicossociais por meio do Formulário Nacional de Avaliação de Risco (Anexo I), que possui finalidade exclusivamente preventiva e não substitui a apuração disciplinar.

A avaliação tem como objetivos: (i) preservar a integridade física e psíquica da pessoa afetada, prevenir o escalonamento da situação e manter a higidez do ambiente de trabalho; (ii) apoiar o mapeamento de situações críticas no ambiente de trabalho, que demandem atenção institucional; (iii) recomendar, se necessário, o encaminhamento à unidade de gestão de pessoas ou à autoridade com poder decisório para análise de medidas de gestão preventiva; (iv) recomendar, se necessário, o encaminhamento para apoio psicossocial, médico ou funcional, nos termos da capacidade institucional.

Sempre que forem identificados riscos psicossociais relevantes, e desde que haja anuência da pessoa atendida, poderá ser sugerida a adoção de medidas de gestão que visem à sua

proteção, como realocação da unidade de exercício e o deferimento de teletrabalho. Essas medidas não têm natureza disciplinar, não se confundem com sanção e devem ser avaliadas com base na compatibilização entre o interesse público e as necessidades funcionais da pessoa atendida, conforme previsto em lei.

Passo 4 - Registro do acolhimento.

O registro do acolhimento deve respeitar a autonomia da pessoa atendida, a confidencialidade das informações e os limites definidos por seu consentimento.

a) Registro do relato. A instância responsável pelo acolhimento somente poderá registrar o conteúdo do relato mediante autorização expressa da pessoa atendida. O registro deverá conter apenas as informações estritamente necessárias para o eventual encaminhamento institucional, observando o grau de sigilo autorizado pela pessoa acolhida e assegurando o acesso restrito às unidades competentes.

b) Ausência de registro formal. Caso a pessoa atendida não autorize o registro do relato, deverá ser informada de forma clara e respeitosa de que, nessa hipótese, não será possível o encaminhamento do caso para outras instâncias institucionais, ficando a atuação restrita às práticas de escuta e acolhimento.

c) Registro estatístico. Para fins estatísticos e de aprimoramento da Política, a instância responsável pelo acolhimento realizará o registro do número de acolhimentos realizados, sem identificação dos dados nominais e detalhes dos casos relatados.

Passo 5 - Encaminhamentos

A depender do relato e dos riscos psicossociais identificados, poderão ser sugeridos encaminhamentos desde que autorizadas pela pessoa atendida, tais como: (i) atendimento por serviço de saúde ou apoio psicossocial; (ii) orientação jurídica, se disponível no órgão ou entidade; e (iii) encaminhamento à unidade de gestão de pessoas ou autoridade competente para análise de medidas de gestão preventiva.

Passo 6 - Informação sobre o direito à denúncia.

Ao final do acolhimento, deverá ser apresentada, com linguagem simples e acessível, a possibilidade de apresentar denúncia formal, incluindo: (i) detalhamento dos canais institucionais disponíveis; (ii) explicação sobre o fluxo de recebimento, registro, encaminhamento e processamento de denúncias; (ii) esclarecimento sobre as garantias previstas na legislação vigente, incluindo a proteção contra retaliações, conforme a Lei nº 13.608/2018; (iii) informação de que a ausência de denúncia formal não impede a adoção

de medidas de acompanhamento e de gestão preventiva, desde que autorizadas pela pessoa atendida.

Passo 7 - Acompanhamento

A pessoa afetada por assédio ou discriminação terá direito ao acompanhamento institucional contínuo, a ser prestado por unidade técnica designada, mediante sua solicitação expressa e consentimento informado. O acompanhamento será mantido enquanto a pessoa atendida assim desejar ou até que se verifique a superação dos riscos psicossociais que motivaram o acolhimento. A qualquer momento, a pessoa atendida poderá solicitar a suspensão, encerramento ou retomada do acompanhamento, sem prejuízo de novos acolhimentos, registros ou denúncias.

ANEXO III
PROTOCOLO NACIONAL DE RECEBIMENTO E PROCESSAMENTO DE DENÚNCIAS DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO

1. Disposições gerais

O presente Protocolo estabelece as diretrizes mínimas para o recebimento, registro, encaminhamento e processamento de denúncias de assédio moral, assédio sexual e discriminação no serviço público, assegurando que os canais institucionais cumpram sua finalidade de promover acesso à apuração, responsabilização e prevenção de novas ocorrências.

Este protocolo aplica-se a todos os órgãos e entidades da administração pública direta, autárquica e fundacional da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, quando no desempenho de função administrativa.

As presentes diretrizes não substituem normas processuais ou regimentais vigentes, mas devem ser observadas para assegurar que o tratamento de denúncias ocorra com efetividade, respeito aos direitos pessoas envolvidas e alinhamento às obrigações legais e constitucionais da Administração Pública.

2. Objetivos

O protocolo tem por objetivos: (i) garantir que existam canais institucionais acessíveis, conhecidos e confiáveis para a apresentação de denúncias; (ii) evitar portas erradas, ou seja, situações em que a pessoa denunciante seja desorientada, ignorada ou obrigada a relatar múltiplas vezes o ocorrido; (iii) assegurar que toda denúncia seja registrada,

avaliada e processada com diligência, respeitando os princípios do devido processo legal, da proteção de dados, da não revitimização e da responsabilização adequada; (iv) promover a articulação entre as áreas de denúncia, acolhimento, apoio psicossocial, correição, gestão de pessoas, direitos humanos e demais estruturas competentes.

3. Condições mínimas para o recebimento, registro, encaminhamento e processamento de denúncias de assédio e discriminação

Os órgãos e entidades devem assegurar as seguintes condições institucionais mínimas:

a) Canais acessíveis e múltiplas formas de recebimento. Devem estar disponíveis canais presenciais e remotos para recebimento de denúncias, com funcionamento contínuo, linguagem acessível e possibilidade de manifestação por todas as pessoas que atuam no serviço público, independentemente de vínculo jurídico. Os canais devem permitir a denúncia por diferentes meios, como formulários eletrônicos, atendimento presencial, e-mail, telefone. A disponibilização exclusiva em redes restritas, como intranet interna, não deve ser adotada como única via de acesso.

b) Registro padronizado e seguro. Os órgãos e entidades deverão dispor de sistema ou meio próprio para o registro das denúncias, com estrutura padronizada, atribuição de número de protocolo, rastreabilidade e acesso restrito às unidades competentes. Sempre que possível e com o consentimento da pessoa denunciante, o sistema deverá permitir a coleta e a gestão de informações desagregadas por raça, gênero, deficiência e outros marcadores sociais, de modo a subsidiar o monitoramento da política e a análise interseccional das situações relatadas.

c) Garantia de sigilo, integridade e proteção das informações. O tratamento das denúncias deve observar o dever institucional de sigilo e confidencialidade, assegurando a preservação da identidade da pessoa denunciante e das demais pessoas envolvidas, inclusive em casos de encaminhamento interno. O compartilhamento de informações deverá ocorrer exclusivamente entre unidades competentes, com registro formal da tramitação, controle de acesso e conformidade com a legislação aplicável sobre proteção ao denunciante e proteção de dados pessoais.

d) Encaminhamento formalizado e integrado. Os órgãos e entidades deverão dispor de fluxos internos normatizados que assegurem o encaminhamento tempestivo, fundamentado e rastreável das denúncias à unidade competente para apuração, conforme o vínculo funcional ou contratual da pessoa denunciada. A definição das instâncias responsáveis deverá contemplar mecanismos de articulação intersetorial, de modo a prevenir lacunas, sobreposição de atribuições ou descontinuidade na apuração dos fatos.

e) Unidade de correição com autonomia e estrutura adequada. Cada órgão ou entidade deverá contar com unidade de correição ou instância equivalente dotada de equipe própria e meios que assegurem a tramitação sigilosa e rastreável das denúncias. A unidade deverá atuar com independência funcional, com proteção contra interferências externas e priorização dos casos relacionados a assédio e discriminação e garantia de que suas integrantes e integrantes estejam protegidos contra retaliações no exercício de suas funções.

f) Articulação com a rede de apoio institucional. Os órgãos e entidades devem assegurar a possibilidade de articulação entre a instância responsável pela apuração e as unidades de acolhimento, apoio psicossocial, gestão de pessoas ou direitos humanos, especialmente em casos que envolvam risco psicossocial, medidas de proteção ou necessidade de suporte durante a tramitação.

4. Recebimento, registro e encaminhamento de denúncias

O recebimento da denúncia é a primeira etapa do fluxo institucional de apuração, devendo ocorrer de forma acolhedora, segura e acessível, com o objetivo de garantir que toda manifestação seja escutada, registrada e encaminhada para análise.

Passo 1 - Conduzir o atendimento inicial com escuta qualificada e abordagem humanizada.

O atendimento inicial à pessoa denunciante deve ser realizado com escuta ativa, postura ética e abordagem centrada na pessoa. O relato deve ser recebido em ambiente reservado, com garantia de privacidade, ausência de interrupções e preservação da integridade emocional da pessoa atendida.

A escuta deve reconhecer a singularidade da experiência, respeitando o tempo, a linguagem e os limites da narrativa. É fundamental evitar qualquer forma de julgamento, interpretação antecipada ou indução de resposta, compreendendo que eventuais lacunas, contradições ou falhas de memória são compatíveis com os efeitos do trauma.

O atendimento deve transmitir confiança institucional, reconhecimento da legitimidade do relato e garantia de que nenhuma medida será adotada sem o consentimento informado da pessoa denunciante, assegurando sua autonomia, dignidade e proteção contra revitimização.

Passo 3 – Identificar, com escuta atenta e sem interrupções, os elementos essenciais do relato.

Durante o atendimento, a equipe deverá, sem interromper ou direcionar a narrativa da pessoa denunciante, buscar identificar os elementos mínimos que possibilitem a análise da denúncia, tais como: o tipo de conduta relatada (ex: assédio moral, assédio sexual, discriminação); o local ou setor onde os fatos ocorreram; o período aproximado da ocorrência; a identificação ou posição funcional da pessoa denunciada. A coleta dessas informações deve ocorrer com sensibilidade, respeitando os limites emocionais da pessoa atendida, e sem pressioná-la a fornecer dados que ainda não esteja pronta para relatar.

Passo 4 – Informar a pessoa atendida sobre seus direitos e garantias institucionais.

Concluída a escuta inicial, a equipe responsável deve apresentar, de forma clara e acessível, as informações institucionais relevantes, assegurando o direito à tomada de decisão livre e informada.

Devem ser explicitados: (i) os fluxos internos disponíveis para o tratamento da denúncia; (ii) os canais de apoio disponíveis (ex: escuta especializada, apoio psicossocial, orientação jurídica); (iii) e os mecanismos institucionais e legais de proteção contra retaliações, incluindo a possibilidade de relatar represálias, o direito à adoção de medidas protetivas e a responsabilização de eventuais autores de atos retaliatórios; (iv) e o direito de não prosseguir com a formalização da denúncia, sem prejuízo do acolhimento ou de ações institucionais de proteção.

As informações devem ser apresentadas com linguagem não burocrática e adequadas ao contexto e à compreensão da pessoa denunciante, respeitando seus limites e necessidades no momento do atendimento.

Passo 5 - Receber a denúncia de forma imediata e sem obstruções.

Caso a pessoa atendida opte por prosseguir com a formalização, a denúncia deverá ser recebida, independentemente de sua forma (verbal, escrita, digital ou presencial), sem exigência de formalidades excessivas, vedada a recusa de recebimento com base em juízos prévios de mérito, verossimilhança ou relevância.

O registro deverá ser feito em sistema ou meio institucional próprio, contendo: (i) número de protocolo ou identificador único; (ii) fidelidade à narrativa apresentada, com preservação da linguagem da pessoa denunciante; (iii) informações essenciais sobre o fato, o local, o período e as pessoas envolvidas (quando possível); e (iv) eventuais documentos, provas ou indicações de risco apresentadas no atendimento.

Devem ser adotadas medidas para garantir a confidencialidade, a rastreabilidade e o acesso restrito ao conteúdo do registro. O conteúdo não poderá ser acessado por pessoas

alheias às unidades competentes, nem compartilhado com a chefia imediata da pessoa denunciada, salvo se esta for formalmente responsável e houver mecanismos de proteção à imparcialidade e à segurança da denúncia.

Passo 6 - Encaminhamento tempestivo e fundamentando

Após o recebimento e o registro da denúncia, a equipe responsável deverá avaliar se a manifestação apresenta os elementos mínimos necessários à sua admissibilidade para fins de apuração, tais como: (i) descrição da conduta relatada; (ii) contexto institucional ou local dos fatos; e (iii) identificação mínima da pessoa denunciada ou da unidade envolvida.

Caso esses elementos estejam ausentes, o registro deverá ser classificado como manifestação incompleta, com orientação à pessoa denunciante quanto à possibilidade de complementação posterior, sem prejuízo da preservação do sigilo e da proteção de sua identidade. Poderão ser adotadas medidas alternativas, como o encaminhamento à instância de acolhimento ou à rede de apoio institucional.

Se os elementos mínimos estiverem presentes, a denúncia deverá ser encaminhada, de forma célere e fundamentada, à instância competente para análise e apuração dos fatos, conforme o vínculo da pessoa denunciada e a natureza da conduta relatada. O encaminhamento deverá ser acompanhado da documentação pertinente e do histórico do tratamento recebido até aquele momento, garantindo rastreabilidade, integridade e proteção da denúncia ao longo do fluxo.

Quando houver indícios de vulnerabilidade ou risco psicossocial, a equipe responsável deverá oferecer, com consentimento informado, o formulário de avaliação de risco (Anexo I). A Parte I pode ser preenchida diretamente pela pessoa atendida; a Parte II, se houver, deve ser aplicada por profissional capacitado. O instrumento tem finalidade preventiva e de proteção, podendo subsidiar encaminhamentos a unidades de apoio (saúde, gestão de pessoas, acolhimento), sem caráter sancionatório.

5. Apuração e processamento correcional de denúncias

O processamento correcional da denúncia de assédio e discriminação deve observar um conjunto de etapas articuladas, que assegurem a proteção de direitos das pessoas envolvidas, o devido processo administrativo e o compromisso institucional com a integridade pública e a responsabilização em casos de violência laboral.

Passo 1 - Definir a instância processante competente e assegurar condições adequadas para a apuração

a) Designar a instância responsável. O órgão ou entidade deverá designar a unidade responsável pela apuração, conforme a natureza dos fatos e o regime jurídico aplicável. A instância designada deverá ter atuação protegida contra interferências indevidas, inclusive contra o uso punitivo de instrumentos administrativos como remoções e exonerações.

b) Assegurar diversidade e qualificação técnica. As comissões e unidades de apuração devem promover a diversidade e a qualificação técnica desde sua composição, garantindo: (i) a inclusão de diferentes perfis de gênero, raça, deficiência e trajetórias institucionais; (ii) chamadas específicas em editais e metas para ampliação da diversidade; (iii) capacitação continuada sobre assédio e discriminação.

c) Atuar com celeridade e diligência. Diante dos riscos psicossociais envolvidos, as denúncias de assédio e discriminação devem ser tratadas como prioritárias. A apuração deve observar: (i) coleta célere de provas e oitivas; (ii) diligência reforçada, mesmo na ausência de provas pré-constituídas; (iii) atenção especial às situações de vulnerabilidade e assimetrias de poder. A análise deve considerar todos os elementos circunstanciais, sem uso de estereótipos discriminatórios.

d) Se comunicar de forma ética e respeitosa. Em todos os contatos com as partes, a equipe da unidade de correição deverá manter postura ética, respeitosa e empática, independentemente da posição ocupada pelas pessoas envolvidas. A condução do procedimento deve se pautar pelo direito aplicável ao caso, mas a comunicação e o acolhimento devem refletir escuta ativa, linguagem clara e respeito incondicional à dignidade humana.

Passo 2 - Integrar a pessoa afetada pelo assédio ou discriminação como parte interessada

Garantir contraditório, ampla defesa, imparcialidade e respeito à dignidade de todas as partes. A pessoa afetada pelo assédio ou discriminação será reconhecida como parte interessada, com direito a: (i) escuta protegida; (ii) acompanhamento do processo administrativo; (iii) apresentação de informações e impugnação de provas; (iv) ser atualizada quanto ao andamento e encerramento do processo administrativo.

Passo 3 - Priorizar medidas de proteção e prevenir a retaliação

a) Avaliar riscos psicossociais. A unidade de apuração deverá avaliar, desde o início e ao longo dos procedimentos e processos, a existência de riscos psicossociais relacionados à integridade da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação, da pessoa denunciante (quando distinta) e das testemunhas. Para subsidiar essa análise, deverá aplicar o

formulário de avaliação de risco previsto no Anexo I, podendo aplicá-lo sempre que surgirem novos elementos ou indícios de agravamento da situação.

b) Articular medidas de proteção. Identificados riscos psicossociais relevantes, a unidade de correição deverá articular com as áreas competentes, especialmente gestão de pessoas e saúde, a adoção de medidas de proteção adequadas, com a anuência da pessoa envolvida. Entre as possibilidades, incluem-se: (i) realocação de local de trabalho; (ii) modificação de jornada; (iii) concessão de teletrabalho; e (iv) oferta de apoio psicossocial.

A unidade de correição também poderá ser avaliar, conforme a legislação aplicável no âmbito local, a adoção do afastamento preventivo da pessoa denunciada, como medida cautelar destinada à proteção da integridade da vítima, à preservação da prova e à regularidade da apuração.

c) Prevenir e apurar retaliações. A proteção contra retaliação independe do resultado da denúncia e se estende à pessoa denunciante e às testemunhas. Constituem atos de retaliação, entre outros: demissão arbitrária, sanções injustificadas, retirada de benefícios, alterações funcionais imotivadas e negativa de referências. As denúncias de retaliação devem ser tratadas como prioritárias, com apuração célere e responsabilização proporcional à gravidade da conduta.

Passo 4 - Adotar o padrão de devida diligência reforçada

A apuração de condutas relacionadas ao assédio, à discriminação e à violência deve observar o padrão de devida diligência reforçada, considerando as dificuldades inerentes à produção de prova nesses casos e os impactos psicossociais envolvidos. As unidades de correição deverão:

a) Realizar diligências preliminares ou instaurar procedimento investigativo sempre que houver elementos mínimos que justifiquem a apuração, ainda que não haja prova pré-constituída;

b) Evitar o arquivamento precoce da denúncia, especialmente em situações que envolvam condutas reiteradas ou múltiplos episódios que, isoladamente, possam não evidenciar a infração;

c) Adotar medidas ativas para a coleta de provas, incluindo oitiva de testemunhas, análise de registros funcionais, requisição de informações internas e avaliação de documentos ou comunicações institucionais;

d) Reconhecer e considerar a situação de vulnerabilidade da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação, buscando suprir eventuais lacunas probatórias por meio de diligências proporcionais e adequadas ao contexto do caso.

Passo 5 - Conduzir oitivas com proteção e sem revitimização

a) Compartilhar informações e explicar o procedimento. A unidade de correição deve, antes da oitiva, compartilhar com a pessoa denunciada ou pessoa afetada pelo assédio ou discriminação todas as informações relevantes sobre os procedimentos administrativos, utilizando linguagem simples, acessível e não jurídica.

Deve-se esclarecer que: (i) existem procedimentos administrativos distintos, como os investigatórios e os acusatórios, razão pela qual, pode haver mais de uma oitiva, conduzida por comissões distintas; (ii) essa repetição da oitiva, quando necessária, decorre da estrutura procedimental e não de qualquer juízo de valor em relação à pessoa denunciante ou denunciada; (iii) a pessoa denunciante e a pessoa denunciada não estarão presentes no mesmo ambiente; a defesa da parte denunciada será garantida por meio de procurador constituído, caso presente.

b) Garantir ambiente seguro e comunicação clara. A oitiva da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação é etapa sensível e central da apuração disciplinar. Para garantir sua qualidade e evitar a revitimização, a unidade de correição deve assegurar: (i) ambiente acolhedor, reservado e livre de interrupções; (ii) presença apenas de pessoas essenciais ao ato, evitando o contato entre pessoa denunciante e pessoa denunciada; e (iii) linguagem simples, acessível e não burocrática.

Quando realizada por videoconferência, deve-se preservar o sigilo e o conforto da pessoa depoente, podendo ser solicitado o desligamento da câmera ou a retirada de outras pessoas da sala virtual em caso de risco de constrangimento, com garantia de participação dos procuradores regularmente instituídos pelas partes.

c) Adotar técnica de escuta qualificada e abordagem respeitosa. A condução da oitiva deve seguir princípios de escuta ativa, comunicação não violenta e respeito à narrativa da pessoa ouvida. Devem ser evitadas perguntas sugestivas, fechadas ou de múltipla escolha, bem como interrupções indevidas. A pessoa depoente deve ser informada sobre o direito de declarar desconhecimento de fatos. Deve também ser orientada a pedir esclarecimentos sempre que tiver dúvidas e a sinalizar quando perceber que suas informações não foram compreendidas pela equipe responsável. A oitiva pode ser realizada por relato livre ou por meio de perguntas, conforme a preferência da pessoa ouvida. A comissão deve ajustar sua abordagem para não comprometer o fluxo do relato.

Passo 6 - Encerrar o procedimento com comunicação e fundamentação qualificada

As unidades de correição deverão observar as seguintes etapas ao final do procedimento disciplinar que apure assédio ou discriminação:

a) Fundamentação qualificada da decisão. As decisões deverão conter análise detalhada que considere: (i) o contexto de vulnerabilidade social, institucional e funcional das partes; (ii) a gravidade da infração e os danos causados à pessoa afetada e à administração pública; (iii) a necessidade de restabelecimento de um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e respeitoso; (iv) a dosimetria da sanção disciplinar, com justificativa quanto à escolha da penalidade aplicada, observando os princípios da proporcionalidade, razoabilidade e individualização da conduta; (v) quando cabível, a recomendação de plano de responsabilização pessoal, contendo medidas de caráter pedagógico e preventivo, com foco na transformação da conduta, na responsabilização ativa e na prevenção da reincidência.

b) Adoção de medidas de reparação administrativa à pessoa afetada pelo assédio ou discriminação. Quando comprovada a infração, a unidade de correição deverá: (i) adotar providências para garantir reparação administrativa integral, proporcional ao dano causado, dentro dos limites da legislação vigente; (ii) avaliar medidas de recomposição da higidez do ambiente de trabalho; (iii) avaliar medidas de reinserção segura e respeitosa da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação, como a garantia de condições adequadas de lotação, apoio da chefia imediata e ações internas que evitem estigmatização ou isolamento.

c) Adoção de medidas de reeducação da pessoa responsabilizada pela prática de assédio ou discriminação. A unidade de correição poderá propor, de forma complementar às penalidades administrativas, plano de responsabilização pessoal, com objetivo de prevenir a reincidência da conduta e promover a transformação da cultura institucional, podendo contemplar a participação em: (i) grupos reflexivos, compreendidos como espaços estruturados, em formato coletivo, por meio de encontros periódicos mediados por equipe qualificada; (ii) intervenções individuais estruturadas, com base em terapias cognitivo-comportamentais, práticas restaurativas ou abordagens psicossociais; (iii) ciclos formativos voltados à reflexão crítica sobre assédio, discriminação, direitos humanos, relações interpessoais, equidade e ética institucional.

A aplicação de medidas que envolvam interação com a pessoa afetada, especialmente as de natureza restaurativa, dependerá de sua anuência prévia, livre e informada, com garantia de sua integridade física e psíquica. As medidas poderão ser implementadas diretamente pelo órgão ou entidade ou por meio de parcerias com instituições públicas ou da sociedade civil com atuação reconhecida.

A unidade responsável pela implementação das medidas de reeducação deverá acompanhar a adesão e a participação da pessoa responsabilizada, respeitando o sigilo das informações pessoais e assegurando que o monitoramento preserve o caráter pedagógico e não punitivo das ações.

d) Comunicação às partes interessadas: (i) informar a pessoa afetada pelo assédio ou discriminação, a pessoa denunciante (quando distinta) e a pessoa denunciada sobre o desfecho do procedimento, com linguagem simples e não violenta; (ii) assegurar o respeito ao sigilo legal e à intimidade das partes envolvidas; (iii) registrar formalmente a comunicação no processo.

Movimento Pessoas à Frente

JUNTAS POR UM MELHOR ESTADO

2025