



PORTARIA-TCU Nº 41, DE 08 DE MARÇO DE 2024.

Dispõe sobre a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual e a Todas as Formas de Violência e Discriminação no âmbito do Tribunal de Contas da União.

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO, no uso das suas atribuições legais e regimentais, e tendo em vista o disposto nos incisos XIV e XXXIV do art. 28 do Regimento Interno do TCU,

considerando os princípios da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, bem como do direito à saúde, ao trabalho e à honra, previstos nos arts. 1º, incisos III e IV, 5º, inciso X, e 6º da Constituição Federal;

considerando que o assédio e a discriminação podem configurar violação à Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e à Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992;

considerando a Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, que dispõe sobre o crime de assédio sexual;

considerando a Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, que dispõe que as empresas as quais possuam Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) deverão adotar as medidas necessárias com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho;

considerando a Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023, que institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal;

considerando a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência);

considerando o disposto na Convenção nº 190 e na Recomendação nº 206 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trazem ações para o enfrentamento da Violência e do Assédio no trabalho, bem como a Convenção Interamericana sobre Toda Forma de Discriminação e Intolerância; a Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância; a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher; a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e a Convenção nº 111 da OIT sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão;

considerando a Política sobre Igualdade de Gênero e Não Discriminação aprovada em 2021 pela Organização Latino Americana e do Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores (OLACEFS);

considerando a Política de Gestão de Pessoas no TCU, estabelecida pela Resolução - TCU nº 319, de 29 de julho de 2020;

considerando o Código de Ética dos Servidores do TCU, estabelecido pela Resolução-TCU nº 330, de 1º de setembro de 2021;

considerando o Acórdão nº 456/2022-TCU-Plenário, que estabeleceu o modelo de avaliação do sistema de prevenção e combate ao assédio moral e sexual;

considerando a Portaria-TCU nº 86, de 8 de junho de 2022, que institui o Comitê Técnico de Equidade, Diversidade e Inclusão (CTEDI);



considerando as definições e protocolos previstos na Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação;

considerando o Ato do 1º Secretário do Senado Federal nº 8, de 19 de dezembro de 2018, que dispõe sobre o procedimento para instrução preliminar de casos de assédio moral ou sexual no meio ambiente de trabalho do Senado Federal;

considerando as definições e exemplos constantes do Guia Lilás da Controladoria Geral da União (CGU), que estabelece orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal;

considerando os insumos obtidos na ação de capacitação realizada com servidores de diversas áreas do TCU, tais como Secretaria de Gestão de Pessoas (Segep), Instituto Serzedello Corrêa (ISC), Secretaria de Comunicação (Secom), Corregedoria, Ouvidoria, Presidência (Comitê de Ética), Comitê Técnico de Equidade, Diversidade e Inclusão (CTEDI), Assessoria de Acessibilidade e Inclusão da Secretaria-Geral da Presidência (Segepres) e Secretaria-Geral de Controle Externo (Segecex); e

considerando as informações constantes do processo nº TC-040.238/2023-7, resolve:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º As diretrizes e medidas a serem adotadas pelo TCU para combater o assédio sexual e moral e qualquer forma de violência ou discriminação no ambiente de trabalho obedecerão ao disposto nesta Portaria.

Parágrafo único. Esta Portaria aplica-se a todas as condutas de assédio, violência e discriminação no âmbito deste Tribunal, praticadas presencialmente ou por meios virtuais, contra qualquer pessoa, seja ela autoridade, servidor(a), terceirizado(a), estagiário(a) ou visitante.

Art. 2º O objetivo da Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual e a Todas as Formas de Violência e Discriminação no âmbito do TCU é a promoção de ambiente de trabalho seguro, digno, saudável, sustentável e livre de comportamentos inadequados, garantindo o respeito mútuo entre todas as pessoas.

Art. 3º Para os fins desta Portaria, entende-se por:

I - assédio moral: conjunto de ações e omissões abusivas, intencionais ou não, que violem a dignidade ou integridade física ou mental de outra pessoa, manifestando-se por meio de gestos, palavras orais ou escritas, comportamentos ou atitudes que exponham qualquer pessoa, individualmente ou em grupo, a situações humilhantes e constrangedoras, degradando o clima de trabalho e muitas vezes impactando a estabilidade emocional e física da vítima;

II - assédio sexual: comportamento de conotação sexual ou íntimo, praticado contra a vontade de alguém, que se manifesta por meio de palavras orais ou escritas, gestos, contatos físicos ou por meios virtuais, considerado desagradável, desconfortável, ofensivo e impertinente pela vítima;

III - discriminação: 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, característica pessoal, cargo ocupado, atividade que executa dentro do TCU, ou qualquer outra que atente contra a promoção da igualdade de condições e de oportunidades, o respeito às diferenças e à valorização da diversidade;

IV - assédio moral organizacional: processo contínuo de condutas abusivas amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo do corpo funcional ou excluir aquelas pessoas que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais;



TCU;

V - autoridade: Ministro, Ministro-Substituto e membro do Ministério Público junto ao

VI - gestor(a): servidor(a) que gerencia, supervisiona ou coordena outras pessoas;

VII - gestão de pessoas: conjunto de práticas gerenciais e institucionais que visam estimular o desenvolvimento de competências, a melhoria do desempenho, a motivação e o comprometimento dos servidores com a instituição, bem como favorecer o alcance dos resultados institucionais;

VIII - clima organizacional: percepção global dos(as) servidores(as) a respeito de seu ambiente de trabalho capaz de influenciar o comportamento profissional e de afetar o desempenho da organização; e

IX - violência no trabalho: toda ação voluntária de indivíduo ou grupo contra outra pessoa ou grupo que venha a causar danos físicos ou psicológicos, ocorrida no ambiente de trabalho ou que envolva relações estabelecidas no trabalho.

Art. 4º Os princípios que norteiam a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual e a Todas as Formas de Violência e Discriminação no âmbito do TCU são:

I - Tolerância zero: a postura adotada pelo TCU é de rigor absoluto em relação ao assédio e à discriminação, garantindo que todas as comunicações e denúncias sejam tratadas de forma imparcial e adequada;

II - Primazia da abordagem preventiva: a principal abordagem é a promoção de ações de conscientização e de capacitação sobre o tema, com o objetivo de identificar e tratar os fatores de risco que podem levar ao assédio e à discriminação;

III - Confidencialidade: as comunicações e denúncias de assédio e discriminação serão tratadas de maneira confidencial, garantindo a proteção de todas as pessoas envolvidas, salvo em casos de apurações disciplinares com rito próprio;

IV - Imparcialidade: todas as investigações serão conduzidas de forma imparcial, garantindo o direito de defesa aos envolvidos;

V - Não retaliação: é proibido qualquer tipo de retaliação contra as pessoas que denunciarem ou testemunharem casos de assédio e de discriminação;

VI - Liderança exemplar: as autoridades e os(as) gestores(as) devem ser exemplo e mostrar comportamento respeitoso em todos os momentos. As lideranças devem estar comprometidas com a prevenção do assédio e da discriminação e tomar medidas firmes contra qualquer forma de comportamento inadequado e/ou discriminatório;

VII - Representatividade: os representantes nomeados para participarem como membros dos comitês instituídos por esta Portaria precisam espelhar a diversidade de gênero, raça, orientação sexual, idade ou outro critério que garanta a representatividade do corpo funcional; e

VIII - Fomento à cultura de respeito: a criação e a manutenção de cultura organizacional que valorize e promova o respeito mútuo, a diversidade, a inclusão e a busca por soluções dialogadas para os conflitos no trabalho serão estimuladas.

Art. 5º A prevenção e o enfrentamento às práticas de assédio e discriminação observam as seguintes diretrizes de gestão de pessoas e do clima organizacional:

I - valorização das pessoas e das suas contribuições para o alcance dos resultados institucionais;

II - estímulo ao trabalho em equipe, cooperativo e colaborativo;

III - promoção do bem-estar físico, psíquico e social de todas as pessoas e de clima organizacional favorável ao bom desempenho;



IV - observância da equidade na oferta de oportunidades de desenvolvimento profissional;

V - respeito à diversidade, coibindo toda e qualquer forma de discriminação nas relações de trabalho e impedindo mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam o assédio moral e sexual e a discriminação;

VI - estímulo à integração entre colaboradores(as) e entre equipes;

VII - estímulo ao diálogo, ao *feedback* e aos canais de escuta e discussão com o objetivo de identificar problemas e propor ações de melhoria no ambiente e nas relações de trabalho;

VIII - estímulo ao reconhecimento das pessoas e do seu trabalho, de modo a fomentar a cooperação e o desempenho coletivo e individual; e

IX - estímulo à adoção de ações que promovam a saúde e a satisfação no ambiente de trabalho, minimizando riscos e prevenindo acidentes, além de doenças.

CAPÍTULO II

DA CRIAÇÃO DO COMITÊ TÉCNICO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO

Art. 6º A Comissão de Coordenação-Geral (CCG) instituirá, no prazo máximo de quarenta e cinco dias a contar da publicação desta Portaria, o Comitê Técnico de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação e o Núcleo de Acolhimento no TCU.

§ 1º O Comitê Técnico de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação será composto por um(a) representante e respectivo suplente:

I - da Secretaria-Geral de Controle Externo (Segecex);

II - da Secretaria-Geral da Presidência (Segepres);

III - da Secretaria-Geral de Administração (Segedam);

IV - da Secretaria-Geral Adjunta da Secretaria-Geral de Administração (Adgedam);

V - da Secretaria Especializada em Gestão de Pessoas (SecPessoas);

VI - da Corregedoria;

VII - da Secretaria de Ouvidoria e Segurança da Informação (Sesouv);

VIII - dos(as) terceirizados(as), sugeridos pela Diretoria de Apoio Estratégico em Gestão de Pessoas (Diesp) da SecPessoas; e

IX - dos estudantes que fazem estágio no TCU, sugeridos pela Diretoria de Apoio Estratégico em Gestão de Pessoas (Diesp) da SecPessoas.

§ 2º A indicação dos membros titulares e suplentes do Comitê Técnico de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação será realizada:

I - pelo Secretário-Geral da Presidência, para os representantes indicados nos incisos II e VII, do § 1º deste artigo;

II - pelo Secretário-Geral de Controle Externo, para os representantes indicados no inciso I do § 1º deste artigo;

III - pelo Secretário-Geral de Administração, para os representantes indicados nos incisos III, IV, V, VIII e IX do § 1º deste artigo; e

IV - pelo respectivo chefe de gabinete, para os representantes indicados no inciso VI do § 1º deste artigo.



§ 3º A coordenação do Comitê Técnico de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação será exercida pelo Secretário-Geral Adjunto de Administração.

§ 4º A participação das pessoas designadas no Comitê Técnico de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação será efetuada sem prejuízo do exercício das respectivas atribuições regulares no TCU.

§ 5º O Comitê Técnico de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação não substitui as comissões de sindicância e de processo administrativo disciplinar nomeadas pela Corregedoria.

Art. 7º O Comitê Técnico de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do TCU terá as seguintes atribuições:

I - monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção da Política de que trata esta norma;

II - contribuir para o desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de assédio moral e sexual e discriminação;

III - solicitar relatórios, estudos e pareceres às unidades competentes, resguardados o sigilo e o compromisso ético-profissional das áreas técnicas envolvidas;

IV - sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio moral e sexual e da discriminação no trabalho;

V - representar à Corregedoria deste Tribunal a ocorrência de quaisquer formas de retaliação àquele(a) que, de boa-fé, busque os canais próprios para relatar eventuais práticas de assédio moral ou sexual ou discriminação;

VI - dar conhecimento ao respectivo Secretário-Geral sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio moral, assédio sexual e discriminação;

VII - fazer recomendações e solicitar providências aos dirigentes das unidades organizacionais, tais como:

a) apuração de manifestações de assédio;

b) proteção das pessoas envolvidas;

c) preservação das provas;

d) garantia da lisura e do sigilo das apurações;

e) mudanças de métodos e processos na organização do trabalho;

f) melhorias das condições de trabalho;

g) aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas;

h) ações de capacitação;

i) realização de campanha institucional de informação e orientação;

j) revisão de estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que possam configurar assédio moral organizacional; e

k) celebração de termos de cooperação técnico-científica para estudo, prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual e da discriminação.

VIII - articular-se com entidades públicas ou privadas que tenham objetivos similares aos do Comitê Técnico de Prevenção e Enfrentamento de Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação; e

IX - cientificar a CCG das recomendações e solicitações previstas no inciso VII deste artigo.



CAPÍTULO III

DA CRIAÇÃO DO NÚCLEO DE ACOLHIMENTO NO ÂMBITO DO TCU

Art. 8º O Núcleo de Acolhimento será composto pelos indicados nos incisos de I a V do §1º do art. 6º desta Portaria com os seus respectivos suplentes.

§ 1º A coordenação do Núcleo de Acolhimento será exercida pelo Secretário-Geral Adjunto de Administração.

§ 2º Os membros do Núcleo de Acolhimento deverão ser substituídos, alternadamente, a cada dois anos, de modo a garantir a renovação periódica do grupo.

Art. 9º Caberá ao Núcleo de Acolhimento realizar o atendimento de qualquer pessoa que passar por alguma situação que possa ser caracterizada como possível assédio moral, sexual ou qualquer forma de discriminação, sendo vítima ou acusado.

§ 1º As ações de acolhimento serão pautadas pela lógica do cuidado com pessoas expostas a riscos psicossociais da organização de trabalho e, portanto, terão caráter distinto e autônomo em relação a procedimentos formais de natureza disciplinar.

§ 2º A escuta e o acolhimento devem visar a atenção humanizada e centrada na necessidade da pessoa, respeitando seu tempo de reflexão e decisão e fortalecendo sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha.

§ 3º O Núcleo de Acolhimento subsidiará com informações acerca das possibilidades de encaminhamento previstas na Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual e a Todas as Formas de Violência e Discriminação no âmbito do TCU e das alternativas de suporte e orientação disponíveis, respeitadas as escolhas da pessoa acolhida quanto ao modo de enfrentar a situação de assédio ou discriminação.

§ 4º Os membros do Núcleo de Acolhimento poderão propor ações imediatas para preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, inclusive, se for o caso, sugerir à autoridade competente a realocação dos(as) colaboradores(as) envolvidos, sejam eles servidores(as), terceirizados(as) ou estagiários(as), com sua anuência, em outra unidade.

CAPÍTULO IV

DO RECEBIMENTO DA MANIFESTAÇÃO DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

Art. 10. Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser noticiada:

I - por qualquer pessoa que se perceba alvo de assédio ou discriminação no trabalho; e

II - por qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho.

Art. 11. A manifestação de assédio ou discriminação poderá ser recebida pelos seguintes canais institucionais, observadas suas atribuições específicas:

I - Núcleo de Acolhimento, por meio de e-mail específico, de sistema informatizado ou de contato direto com quaisquer dos membros titulares ou suplentes do Comitê Técnico de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação;

II - Ouvidoria, nos canais existentes; e

III - Corregedoria.



§ 1º Qualquer pessoa pode buscar atendimento com qualquer um dos membros titulares ou suplentes do Comitê Técnico de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, que imediatamente levará a situação ao Núcleo de Acolhimento.

§ 2º Embora as denúncias de assédio possam ser recepcionadas pelo Núcleo de Acolhimento, Ouvidoria ou Corregedoria, as campanhas educativas devem fomentar prioritariamente o uso do primeiro canal.

§ 3º As denúncias formuladas perante a Ouvidoria deverão ser encaminhadas para o Núcleo de Acolhimento mesmo nos casos de subjetividade ou dubiedade a respeito da caracterização do assédio, ainda que sem descrição circunstanciada dos fatos ou indicação de provas.

§ 4º As denúncias relativas a assédio moral, sexual ou discriminação recebidas pela Ouvidoria com pedido de apuração disciplinar devem ser encaminhadas para a Corregedoria, com ciência para o Núcleo de Acolhimento.

Art. 12. Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento de manifestação de assédio ou discriminação.

CAPÍTULO V

DAS INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES

Art. 13. O assédio e a discriminação definidos nesta Portaria serão processados pelas instâncias competentes para fins de apuração disciplinar em observância aos deveres previstos na Constituição Federal, na Lei Complementar nº 35, de 14 de março de 1979, no Código Civil, no Código Penal, na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, no Código de ética do TCU e/ou nas demais leis e atos normativos vigentes.

Parágrafo único. A apuração de situação de assédio ou de discriminação, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, será instaurada pela autoridade competente em razão de denúncia fundamentada, observados o devido processo legal e a ampla defesa.

CAPÍTULO VI

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 14. O TCU promoverá ações educacionais regulares para todo o corpo funcional, visando à conscientização sobre o assédio e a discriminação, seus impactos e formas de prevenção e combate.

Parágrafo único. As ações educacionais também abordarão temas como diversidade, inclusão e respeito mútuo, para a promoção de cultura organizacional saudável.

Art. 15. A Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual e a Todas as Formas de Violência e Discriminação integrará todos os contratos de estágio e de prestação de serviços firmados pelo TCU, de forma a assegurar o alinhamento entre os colaboradores.

Art. 16. Será dado amplo conhecimento da referida Política às autoridades, aos(as) servidores(as), estagiários(as) e terceirizados(as) que atuam no TCU, bem como dos instrumentos e canais disponíveis para garantir sua efetividade.

Art. 17. O disposto nesta Política aplica-se aos contratos e convênios administrativos firmados pelo TCU, respeitada a legislação aplicável e os limites dos contratos administrativos.

§ 1º As empresas contratadas, órgãos e entidades parceiros deverão observar em suas relações com o TCU boas práticas e medidas legais de prevenção e apuração de denúncias de assédio



moral e sexual ou discriminação que envolvam seus empregados ou representantes, conforme a Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022.

§ 2º As minutas-padrão de editais de licitação, contratos, convênios e demais ajustes administrativos a serem utilizados pelo TCU conterão cláusula de observância às práticas de prevenção e apuração de denúncias de assédio moral e sexual ou discriminação de que trata a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual e a Todas as Formas de Violência e Discriminação.

§ 3º Os contratos e convênios administrativos, bem como outros ajustes congêneres em vigor, serão objeto de aditamento para a inclusão do disposto neste artigo, em caso de concordância dos pactuantes.

Art. 18. Nos casos de retaliação a funcionários(as) de empresas prestadoras de serviços que tenham noticiado fatos relacionados de que trata a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual e a Todas as Formas de Violência e Discriminação no âmbito do TCU, mesmo após eventual rescisão do contrato do prestador de serviços, o Comitê Técnico de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação poderá analisar a possibilidade de representação aos órgãos próprios da instituição, ao Ministério Público do Trabalho, ao órgão do Governo Federal responsável pelo Trabalho e Emprego, à Defensoria Pública ou a outros órgãos de assistência judiciária gratuita, para as responsabilizações cabíveis.

Art. 19. Fica a CCG autorizada a dirimir os casos omissos.

Art. 20. Esta Portaria entra em vigor no dia 1º de abril de 2024.

(Assinatura eletrônica)

MINISTRO BRUNO DANTAS