



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
Centro de Documentação e Informação

## **PORTARIA Nº 162, DE 06/06/2024**

Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, no âmbito administrativo da Câmara dos Deputados.

**O DIRETOR-GERAL DA CÂMARA DOS DEPUTADOS**, no uso das atribuições que lhe confere o art. 147, incisos I e XV, da Resolução da Câmara dos Deputados nº 20, de 30 de novembro de 1971, resolve:

### **CAPÍTULO I** **DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 1º Esta Portaria institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, no âmbito administrativo da Câmara dos Deputados.

Parágrafo único. A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação aplica-se às relações socioprofissionais estabelecidas no âmbito administrativo da Câmara dos Deputados, inclusive entre servidores, estagiários, aprendizes, prestadores de serviços e outros colaboradores, sejam elas mantidas presencialmente ou por meios virtuais.

### **CAPÍTULO II** **DOS FUNDAMENTOS**

Art. 2º A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação orienta-se pelos seguintes fundamentos:

- I - respeito à dignidade da pessoa humana;
- II - imparcialidade no trato com as pessoas;
- III - respeito à diversidade no ambiente de trabalho;
- IV - reconhecimento da saúde integral, da segurança, da qualidade de vida, da acessibilidade e da sustentabilidade na organização laboral e da gestão;
- V - valor social do trabalho;
- VI - valorização da subjetividade e das competências do trabalhador;
- VII - fomento à cultura de urbanidade nos ambientes laborais;
- VIII - primazia da abordagem preventiva e educacional;
- IX - comprometimento com as investigações e as apurações de responsabilidades;

X - sigilo das informações pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações;

XI - proteção à honra, à imagem, à intimidade e à vida privada.

### CAPÍTULO III DAS DIRETRIZES

Art. 3º A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, no âmbito administrativo da Câmara dos Deputados, rege-se pelas seguintes diretrizes:

I - promover ambiente de trabalho saudável e livre de violência;

II - incentivar cultura organizacional pautada por urbanidade, respeito mútuo, equidade de tratamento e garantia de dignidade;

III - disseminar a importância da prevenção e do enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação;

IV - promover ações de capacitação nas temáticas de prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação e de não ocorrência de revitimização;

V - incentivar, quando cabível, a conciliação entre as partes envolvidas de maneira a evitar o agravamento de situações de conflito;

VI - adotar práticas que evitem a revitimização;

VII - assegurar o regular andamento das apurações de responsabilidades pela prática de assédio moral, de assédio sexual e de discriminação;

VIII - atuar de maneira sistêmica e proativa sobre os principais fatores impulsionadores e as consequências dos episódios de assédio moral, de assédio sexual e de discriminação.

### CAPÍTULO IV DA IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA

Art. 4º Para fins de implementação da Política da Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, a Administração da Câmara dos Deputados deverá, preservado o sigilo das informações pessoais:

I - manter canal permanente de acolhimento, escuta e orientação a servidores e colaboradores afetados por situações de assédio moral, de assédio sexual e de discriminação;

II - registrar notícias, realizar apurações e impor sanções para os casos de assédio moral, de assédio sexual e de discriminação nas relações laborais da Câmara dos Deputados;

III - propor medidas para a prevenção e o enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação, no âmbito administrativo da Câmara dos Deputados.

Art. 5º O Programa de Valorização do Servidor (Pró-Ser) será responsável pelas ações de acolhimento, escuta e orientação, e dependerão de anuência da vítima. ([\*“Caput” do artigo com redação dada pela Portaria nº 186, de 28/10/2025\*](#))

§1º As ações do Pró-Ser propiciarão atenção humanizada e centrada na necessidade da vítima, com vistas a fortalecer sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha. ([\*Parágrafo com redação dada pela Portaria nº 186, de 28/10/2025\*](#))

§2º Registrada a denúncia de assédio moral, de assédio sexual e de discriminação, a Diretoria-Geral poderá solicitar a atuação do Pró-Ser para evitar o agravamento de situações de

conflito ou mesmo para solucioná-las. [\(Parágrafo com redação dada pela Portaria nº 186, de 28/10/2025\)](#)

§3º No âmbito do acolhimento, a vítima deverá ser informada acerca dos encaminhamentos existentes, na forma do art. 6º, e da possibilidade de práticas de conciliação de conflito no âmbito administrativo. [\(Parágrafo com redação dada pela Portaria nº 186, de 28/10/2025\)](#)

Art. 6º O registro de denúncia de assédio moral, de assédio sexual e de discriminação abrangidos por esta Portaria poderá ser feito por qualquer pessoa presencialmente na Ouvidoria da Câmara dos Deputados ou pelo canal digital desse órgão. [\(“Caput” do artigo com redação dada pela Portaria nº 186, de 28/10/2025\)](#)

§1º Quando a vítima comparecer presencialmente, antes da formalização do registro, será orientada sobre a possibilidade e a importância de procurar o atendimento prévio do Pró-Ser, para ações de acolhimento, escuta e orientação, previstas no art. 5º. [\(Parágrafo com redação dada pela Portaria nº 186, de 28/10/2025\)](#)

§2º No caso de denúncia formalizada por terceiros, o Pró-Ser notificará a vítima, que decidirá quanto ao prosseguimento da apuração. [\(Parágrafo com redação dada pela Portaria nº 186, de 28/10/2025\)](#)

§3º Formalizada a denúncia, a Ouvidoria Parlamentar encaminhará o registro à Diretoria-Geral, quando servidor, efetivo ou comissionado, empregado terceirizado ou estagiário figurar como suposto autor do assédio ou da discriminação, a qual, por sua vez, deverá enviar o processo administrativo: [\(Parágrafo com redação dada pela Portaria nº 186, de 28/10/2025\)](#)

I - ao Pró-ser, na hipótese do §2º do art. 5º; [\(Inciso acrescido pela Portaria nº 186, de 28/10/2025\)](#)

II - ao Departamento de Polícia Legislativa Federal (Depol), caso haja indícios de ilícitos criminais; [\(Inciso acrescido pela Portaria nº 186, de 28/10/2025\)](#)

III - à Comissão Permanente de Disciplina, quando houver indício de cometimento de falta disciplinar praticada por servidor da Câmara dos Deputados; [\(Inciso acrescido pela Portaria nº 186, de 28/10/2025\)](#)

IV - ao gestor do contrato, quando houver indício de cometimento de falta disciplinar praticada por funcionário de empresa contratada, ou ao Centro de Formação, Treinamento e Aperfeiçoamento (Cefor), se por estagiário da Câmara dos Deputados; [\(Inciso acrescido pela Portaria nº 186, de 28/10/2025\)](#)

V - de volta à Ouvidoria da Câmara dos Deputados, quando, sumariamente, verificar-se a improcedência da denúncia. [\(Inciso acrescido pela Portaria nº 186, de 28/10/2025\)](#)

§4º Na hipótese de a denúncia abranger mais de uma das instâncias declinadas no §3º, a Diretoria-Geral fará cópias do processo, de modo que as providências sejam tomadas paralela e independentemente. [\(Parágrafo com redação dada pela Portaria nº 186, de 28/10/2025\)](#)

§5º Na hipótese do inciso II do §3º, a qualquer tempo, a vítima poderá procurar diretamente o Depol. [\(Parágrafo acrescido pela Portaria nº 186, de 28/10/2025\)](#)

§6º Na hipótese do inciso IV do §3º, a denúncia será formalmente comunicada pelo gestor do contrato à empresa contratada ou pelo Cefor à entidade parceira do estágio, para apuração e, se for o caso, aplicação das correspondentes medidas disciplinares, nos termos contratuais e da legislação trabalhista. [\(Parágrafo acrescido pela Portaria nº 186, de 28/10/2025\)](#)

§7º O chefe imediato da vítima ou qualquer outro gestor da Câmara dos Deputados que receber notícia de assédio ou discriminação fará o registro do caso na Ouvidoria da Câmara dos Deputados. [\(Parágrafo acrescido pela Portaria nº 186, de 28/10/2025\)](#)

§8º Na hipótese de a vítima ou o autor ser menor aprendiz em exercício na Câmara dos Deputados, quem tiver ciência de assédio ou discriminação comunicará o fato imediatamente à Secretaria Executiva do Programa de Apoio ao Trabalho do Adolescente, que tomará as providências cabíveis juntamente com o representante da empresa contratada e o responsável legal do menor. [\(Parágrafo acrescido pela Portaria nº 186, de 28/10/2025\)](#)

Art. 7º No processamento de denúncia de assédio moral, de assédio sexual e de discriminação, devem-se prevenir condutas que resultem em revitimização, tais como questionamentos sobre a vida privada da vítima, manifestações sobre opiniões, circunstâncias ou elementos alheios aos fatos objeto da notícia e utilização de linguagem, de informações ou de material que ofendam a dignidade da vítima ou de testemunhas. [\(Artigo com redação dada pela Portaria nº 186, de 28/10/2025\)](#)

Art. 8º O Diretor-Geral poderá adotar ações imediatas para preservar a saúde e a integridade física, psíquica e moral da vítima, incluindo, sem a perda de qualquer vantagem econômica, a mudança temporária de lotação de empregado terceirizado, de estagiário e de servidor lotado em unidade administrativa subordinada à Diretoria-Geral. [\(“Caput” do artigo com redação dada pela Portaria nº 186, de 28/10/2025\)](#)

§1º Quando o servidor não for lotado em unidade administrativa subordinada à Diretoria-Geral, a decisão de mudança temporária de lotação de servidor será sugerida ao titular da respectiva unidade administrativa ou do órgão político. [\(Parágrafo acrescido pela Portaria nº 186, de 28/10/2025\)](#)

§2º No caso em que a vítima for colocada em lotação temporária, a apuração da denúncia deverá seguir regime de urgência, com prioridade em relação aos demais processos administrativos, de modo a possibilitar, se for conveniente e oportuno, o rápido retorno à lotação de origem. [\(Parágrafo acrescido pela Portaria nº 186, de 28/10/2025\)](#)

Art. 9º O desfecho das apurações de assédio moral, de assédio sexual e de discriminação, no âmbito da Administração da Câmara dos Deputados, será prontamente informado à Diretoria de Recursos Humanos.

Art. 10. Deverá ser resguardado o sigilo das notícias de assédio moral, de assédio sexual e discriminação.

Parágrafo único. O fornecimento à Diretoria de Recursos Humanos de dados dos envolvidos em notícia, conciliação ou apuração de assédio moral, de assédio sexual e discriminação não configura violação do sigilo previsto no *caput*.

Art. 11. A Administração da Câmara dos Deputados, em articulação com as unidades administrativas competentes, promoverá ações permanentes de prevenção à prática de assédio moral, de assédio sexual e de discriminação no ambiente de trabalho.

Art. 12. A Diretoria Executiva de Comunicação e Mídias Digitais apoiará a elaboração e a veiculação periódica de ações de comunicação referentes à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação.

Art. 13. O Centro de Formação, Treinamento e Aperfeiçoamento promoverá ações educacionais periódicas para prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação.

## CAPÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 14. Não configura assédio moral a atuação de:

- I - servidor e colaborador dentro de suas atribuições legais;
- II - gestor no regular exercício do poder hierárquico ou disciplinar.

Art. 15. Todos os contratos de estágio e de prestação de serviços firmados pela Câmara dos Deputados deverão observar esta Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

Parágrafo único. [\(Revogado pela Portaria nº 186, de 28/10/2025\)](#)

Art. 16. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

CELSO DE BARROS CORREIA NETO  
Diretor-Geral