

Arqueóloga Coordenadora: Amanda Lopes da Silva

Arqueólogo de Campo: Gustavo Berteli Mesquita

Apoio Institucional: Museu de História Natural de Mato Grosso (Museu de Pré História

Casa Dom Aquino)

Área de Abrangência: município de Santa Rita do Trivelato no estado de Mato

Grosso

Prazo de Validade: 04 (quatro) meses

04- Enquadramento IN: Nível III

Empreendedor: Tenda Negócios Imobiliários S.A.

Empreendimento: Estrada B

Processo nº 01516.001003/2025-80

Projeto: Avaliação de Impacto ao Patrimônio Arqueológico na Área do Empreendimento

Estrada B

Arqueólogo Coordenador: Ricardo Augusto Silva Nogueira

Arqueólogo Coordenador de Campo: Vinícius da Silveira Souza

Apoio Institucional: Museu Histórico Municipal de Jaraguá

Área de Abrangência: Município de Goiânia, Estado de Goiás

Prazo de Validação: 03 (três) meses

05- Enquadramento IN: Nível III

Empreendedor: Fundação Proamb (CNPJ 91.987.024/0002-12)

Empreendimento: Ampliação da Fundação Proamb - Unidade de Blendagem

Processo nº 01512.000451/2025-04

Projeto: Avaliação de Impacto ao Patrimônio Arqueológico na Área de Implantação da

Ampliação da Fundação Proamb - Unidade de Blendagem

Arqueóloga Coordenadora: Sabrina Mattos da Silva

Arqueóloga Coordenadora de Campo: Sabrina Mattos da Silva

Apoio Institucional: Reserva Técnica de Arqueologia LEPAN / FURG

Área de Abrangência: Município de Nova Santa Rita, estado do Rio Grande do Sul

Prazo de Validação: 06 (seis) meses

06- Enquadramento IN: Nível III

Empreendedor: SPE Saint Tropez Ltda.

Empreendimento: Condomínio Saint Tropez

Processo nº 01512.000569/2025-24

Projeto: Avaliação de Impacto ao Patrimônio Arqueológico na Área Implantação do

Condomínio Saint Tropez

Arqueóloga Coordenadora: Estefânia Jaékel da Rosa

Arqueólogo Coordenador de Campo: Freddy Bager Junior

Apoio Institucional: Núcleo de Pré- História e Arqueologia (Nupha - UPF)

Área de Abrangência: Município de Rio Grande, Estado do Rio Grande do Sul

Prazo de Validação: 04 (quatro) meses

07- Enquadramento IN: Nível III

Empreendedor: Bosque do Lago Empreendimentos Imobiliários LTDA

Empreendimento: Residencial Bosque do Lago

Processo nº:01516.001161/2025-30

Projeto: Avaliação de impacto ao patrimônio arqueológico na área do Residencial Bosque do Lago

Arqueólogo Coordenador: Marcelo Iury de Oliveira

Arqueólogo Coordenador de Campo: Marcelo Iury de Oliveira

Apoio Institucional: Museu Histórico de Jaraguá - Prefeitura Municipal de Jaraguá

Área de Abrangência: Município de Senador Canedo, Estado de Goiás.

Prazo de Validação: 02 (dois) meses

08- Enquadramento IN: Nível III

Empreendedor: RGGS Construtora e Incorporadora Ltda.

Empreendimento: Loteamento Paulo Lopes

Processo n.º 01450.004065/2025-55

Projeto: Avaliação de Impacto ao Patrimônio Arqueológico na Área de Implantação do

Loteamento Paulo Lopes

Arqueóloga Coordenadora geral: Marina da Fonseca Lopes e Juliano Gordo Costa

Arqueólogo Coordenador de campo: Juliano Gordo Costa

Apoio Institucional: Laboratório de Arqueologia Pedro Ignácio Schmitz (LAPIS)

Área de Abrangência: Município de Paulo Lopes, Estado de Santa Catarina

Prazo de Validação: 03 (três) meses

09- Enquadramento IN: Nível III

Empreendedor: Residencial Fazenda Santa Cruz SPE LTDA

Empreendimento: Loteamento Residencial Fazenda Santa Cruz SPE LTDA

Processo nº: 01409.000460/2025-74

Projeto: Avaliação de Impacto ao Patrimônio Arqueológico do Loteamento Residencial

Fazenda Santa Cruz SPE LTDA

Arqueóloga Coordenadora Geral: Dionne Miranda de Azevedo Erler

Arqueóloga Coordenadora de Campo: Tatiane Marques da Silva

Apoio Institucional: Instituto de Pesquisa Arqueológica e Etnográfica Adam Orssich - IPAE

Área de Abrangência: Município de Aracruz, Estado do Espírito Santo

Prazo de Validação: 03 (três) meses

10- Enquadramento IN: Nível III

Empreendedor: Itaqui Spe Administração Patrimonial Ltda

Empreendimento: Distrito Itaqui

Processo nº 01506.000597/2024-40

Projeto: Avaliação de Impacto ao Patrimônio Arqueológico na Área de Implantação do

Empreendimento Distrito Itaqui

Arqueólogos coordenadores: Valdir Luiz Schwengber e Oscar Amaro Pozzebon Neto

Arqueólogo coordenador de campo: Éberson Martins do Couto

Apoio institucional: Museu de Arqueologia e Paleontologia de Araçariguama - MAPA

Área de abrangência: Município de Itapevi, Estado de São Paulo

Prazo de validade: 04 (quatro) meses

11- Enquadramento IN: Nível III

Empreendedor: INFRATEC EMPREENDIMENTOS IMOBILIÁRIOS CNPJ: 04.997.287/0001-27.

Empreendimento: : Residencial Villa Bella

Processo: 01506.000069/2025-71

Projeto: Avaliação de Impacto ao Patrimônio Arqueológico para o Empreendimento:

Residencial Villa Bella, Município de Franca / SP,

Arqueóloga coordenadora: SUZANA ELIZA ROLL MUNSBERG

Arqueólogo coordenador de campo: Leonel Brizola Marques Vieira Júnior

Apoio institucional: MUSEU HISTÓRICO E PEDAGÓGICO "DR. JOÃO THEODORO XAVIER".

Área de abrangência: Município de Franca, Estado de São Paulo.

Prazo de validade: 04 (quatro) meses

12- Enquadramento IN: Nível III

Empreendedor: Município de Ouro Preto

Empreendimento: Aterro Sanitário de Ouro Preto

Processo nº 01514.002460/2024-21

Projeto: Projeto de Avaliação de Impacto ao Patrimônio Arqueológico (PAIPA) do

Empreendimento Aterro Sanitário de Ouro Preto/MG

Arqueóloga Coordenadora: Eliany Salaroli La Salvia

Arqueólogo Coordenadora de Campo: Eliany Salaroli La Salvia

Apoio Institucional: Museu Arqueológico do Carste do Alto São Francisco - MAC

Área de Abrangência: Municípios de Ouro Preto, Estado de Minas Gerais

Prazo de Validação: 04 (quatro) meses

13- Enquadramento IN: Nível III

Empreendedor: Pedrinho Carlos Lintzmayer

Empreendimento: Loteamento Urbano

Processo nº: 01450.009726/2025-39

Projeto: Avaliação do Impacto ao Patrimônio ARqueológico no Loteamento Urbano

Arqueólogo Coordenador Geral: Rodrigo Penha Freitas de Melo

Arqueólogo Coordenador de Campo: André Dal Bosco Carletto

Apoio Institucional: Laboratório de Arqueologia, Etnologia e Etno-história (LAEE),

Universidade Estadual de Maringá (UEM), Maringá/PR

Área de Abrangência: Município de Presidente Castelo Branco, Estado do Paraná

Prazo de Validação: 04 (quatro) meses

14- Enquadramento IN: Nível III

Empreendedor: VL Engenharia e Consultoria Ltda

Empreendimento: Transporte Público/Rodoviário

Processo nº: 01508.000756/2025-77

Projeto: Avaliação do Impacto ao Patrimônio Arqueológico nas áreas de influência da

Implantação da Ponte sobre o Rio Ivaí

Arqueólogo Coordenador Geral e de Campo: Rodrigo Junghans

Apoio Institucional: Laboratório de Arqueologia, Etnologia e Etno-história da Universidade

Estadual de Maringá (LAEE-UEM)

Área de Abrangência: Municípios de Guaporema e Mirador, Estado do Paraná

Prazo de Validação: 02 (dois) meses

15- Enquadramento IN: Nível III

Empreendedor: Paysage Corp Incorporações S/A (CNPJ 32.914.083/0001-10)

Empreendimento: Paysage Corp Condomínio

Processo nº: 01450.008112/2025-30

Projeto: Avaliação do Impacto ao Patrimônio Arqueológico no Paysage Corp

Condomínio

Arqueólogos Coordenadores Gerais: Murilo Galho Ribeiro e Rodrigo Penha Freitas de Melo

Arqueólogo Coordenador de Campo: André Dal Bosco Carletto

Apoio Institucional: Laboratório de Arqueologia, Etnologia e Etno-história - UEM

(LAEE)

Área de Abrangência: Municípios de Cascavel, Estado do Paraná

Prazo de Validação: 04 (quatro) meses

16- Enquadramento :Nível III

Empreendedor: Tangara Empreendimentos Imobiliários Ltda.

Empreendimento: Loteamento Residencial Recanto dos Girassóis

Processo nº: 01506.001010/2025-09

Projeto: Avaliação do impacto ao patrimônio arqueológico na área do Loteamento

Residencial Recanto dos Girassóis

Arqueólogos Coordenadores gerais: Lilia Benevides Guedes, Adilson Pereira Nascimento

Júnior, Juliana da Costa Nardi Nunes e Piero Alessandro Bohn Tessaro

Arqueóloga Coordenadora de campo: Júlia Menezes Zenero

Apoio institucional: Museu Histórico e Pedagógico Dr. João Theodoro Xavier

Área de abrangência: Município de Rio Claro, Estado de São Paulo

Prazo da portaria: 04 (quatro) meses

17- Enquadramento IN: Nível III

Empreendedor: Mineração Caraiba S/A - Ero Brasil Caraíba

Empreendimento: Projeto S9 - Ero Brasil - Caraíba

Processo: 01502.001644/2025-93

Projeto: Avaliação de Impacto ao Patrimônio Arqueológico para o Empreendimento

Minério Projeto S9 - Ero Brasil - Caraíba

Arqueóloga Coordenadora: Cristiana de Cerqueira Silva Santana

Arqueólogo Coordenador de Campo: Gilmar D'Oliveira Silva

Apoio Institucional: Laboratório de Arqueologia e Paleontologia Universidade do Estado

da Bahia - LAP/UENB

Área de Abrangência: Município de Jaguari, Estado da Bahia

Prazo de Validação: 05 (cinco) meses

18- Enquadramento IN: Nível III

Empreendedor: Loteamento Alto da Conquista S.P.E. LTDA

Empreendimento: Loteamento Alto da Conquista

Processo n.º 01450.010272/2025-49

Projeto: Avaliação de impacto ao patrimônio arqueológico na área do Loteamento Alto

da Conquista

Arqueólogos coordenadores: Lilia Benevides Guedes, Adilson Pereira Nascimento

Júnior, Juliana da Costa Nardi Nunes e Piero Alessandro Bohn Tessaro

Arqueólogo coordenador de campo: Carlos Eduardo Ferreira Melchiades

Apoio institucional: Museu Histórico e Pedagógico "Dr. João Theodoro Xavier" -

Prefeitura de Mogi Mirim

Área de abrangência: Município de Patrocínio Paulista, Estado de São Paulo

Prazo de validade: 04 (quatro) meses

19- Enquadramento IN: Nível III

Empreendedor: Concessionária Rota Sorocabana S.A.

Empreendimento: Obras de Duplicação da Rodovia Bunjiro Nakao (SP-250), km 73+000 a

km 97+000

Processo nº: 01506.0000704/2025-11

Projeto: Avaliação de impacto ao patrimônio arqueológico na área das Obras de

Duplicação da Rodovia Bunjiro Nakao (SP-250), km 73+000 a km 97+000

Arqueólogos Coordenadores: Lilia Benevides Guedes, Adilson Pereira Nascimento

Júnior, Piero Alessandro Bohn Tessaro e Juliana da Costa Nardi Nunes

Arqueólogo Coordenador de Campo: Diogo Quirino da Silva

Apoio Institucional: Museu Histórico e Pedagógico João Teodoro Xavier

Área de Abrangência: Municípios de Ibipuna e Piedade, Estado de São Paulo

Prazo de Validação: 04 (quatro) meses

FUNDAÇÃO BIBLIOTECA NACIONAL

PORTARIA FBN Nº 3, DE 7 DE JANEIRO DE 2026

O PRESIDENTE DA FUNDAÇÃO BIBLIOTECA NACIONAL, no uso das atribuições que lhe confere o Inciso VIII do Art.14, do Anexo I, do Decreto nº 11.233, de 10 de outubro de 2022, e, tendo em vista as diretrizes constantes da Lei nº 14.540, de 03 de abril de 2023, o disposto no Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024 e na Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, resolve:

CAPÍTULO I

DA FINALIDADE

Art. 1º Instituir o Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de todas as formas de Discriminação, a fim de promover um ambiente de trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito da Fundação Biblioteca Nacional, livre de todas as formas de violência originárias das relações de trabalho, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico;

- Assédio moral: processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atente contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico;

- Assédio moral organizacional: processo de condutas abusivas ou hostis amparado por estratégias organizacionais ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo ou a excluir pessoas que exercem atividade pública, as quais, a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais;

- Assédio sexual: conduta de conotação sexual praticada no exercício profissional ou em razão dele, manifestada fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta à pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual;

- Discriminação: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício em condições de igualdade de direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação;

- Saúde no trabalho: dinâmica de construção contínua em que estejam assegurados os meios e condições para a construção de uma trajetória em direção ao bem-estar físico, mental e social, considerada em sua relação específica e relevante com o trabalho;

- Gestor: servidor que exerce 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;

- Cooperação: mobilização, pelas pessoas, de seus recursos subjetivos para, juntas, superarem coletivamente as deficiências e contradições que surgem da organização prescrita do trabalho e da concordância entre singularidades, por meio da construção dialógica de regras formais e informais, técnicas e consciência ética que orientam o trabalho real;

- Cooperação horizontal, vertical e transversal: respectivamente, a cooperação entre os pares e os membros de equipes de trabalho; entre os ocupantes de diferentes níveis da linha hierárquica, sempre no duplo sentido ascendente-descendente; entre trabalhadores da organização e usuários, beneficiários, auxiliares, e, assim como, com integrantes de outras instituições correlatas;

- Gestão participativa: modo de gestão que promove a valorização e o compartilhamento da experiência de trabalho; a cooperação e a deliberação coletiva e a participação integrada de servidores em pesquisas, consultas, grupos gestores com o objetivo de identificar problemas e propor melhorias no ambiente de trabalho e institucionais;

- Organização do trabalho: conjunto de normas, instruções, práticas e processos que modulam as relações hierárquicas e competências, os mecanismos de deliberação, a divisão do trabalho, o conteúdo das tarefas, os modos operatórios, os critérios de qualidade e de desempenho;

- Risco: toda condição ou situação de trabalho que tem o potencial de comprometer o equilíbrio físico, psicológico e social dos indivíduos, causar acidente, doença do trabalho e/ou profissional;

- Transversalidade: integração dos conhecimentos e diretrizes sobre assédio e discriminação ao conjunto das políticas e estratégias de ação institucionais, de modo a garantir sua implementação em todas as dimensões da organização;

- Outras condutas de natureza sexual inadequadas: expressão representativa de condutas sexuais impróprias, de médio ou baixo grau de reprovabilidade; e

- Rede de Acolhimento: espaços institucionais responsáveis por realizar uma primeira escuta da situação, prestar informações e esclarecimentos, orientar e acolher as vítimas, informando os princípios deste Plano. Comporão essas instâncias: Unidade de Gestão de Pessoas (Subsistema Integrado de Atendimento à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS), Ouvidoria, Comissão de Ética, Unidade Setorial de Correição e Unidade Setorial de Integridade.

CAPÍTULO III DOS PRINCÍPIOS

Art. 3º O Plano de que trata esta Portaria orienta-se pelos seguintes princípios:

I - respeito à dignidade da pessoa humana;

II - não-discriminação e respeito à diversidade;

III - saúde, segurança e sustentabilidade como pressupostos fundamentais da organização laboral e dos métodos de gestão;

IV - gestão participativa com fomento à cooperação vertical, horizontal e transversal;

V - reconhecimento do valor social do trabalho;

VI - valorização da subjetividade, da vivência, da autonomia e das competências do trabalhador;

VII - primazia da abordagem preventiva;

VIII - transversalidade e integração das ações;

IX - responsabilidade e proatividade institucional;

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

XI - proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas;

XII - resguardo da ética profissional; e

XIII - construção de uma cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no trabalho.

CAPÍTULO IV DAS DIRETRIZES GERAIS

Art. 4º Este Plano rege-se pelas seguintes diretrizes gerais:

I - Abordagem das situações de assédio e discriminação levando-se em conta sua relação com a organização e gestão do trabalho e suas dimensões sociocultural, institucional e individual;

II - Fomento a ambiente organizacional de respeito à diferença e não-discriminação, políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis;

III - Estratégias institucionais de prevenção e combate ao assédio e à discriminação que priorizem:

a) o desenvolvimento e a difusão de experiências e métodos de gestão e organização laboral que promovam saúde, sustentabilidade e segurança no trabalho; b) a consecução de política institucional de escuta, acolhimento, e acompanhamento de pessoas;

c) o incentivo às abordagens de práticas restaurativas para resolução de conflitos.

IV - Estímulo ao ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana e adoção de métodos de gestão participativa e organização laboral que fomentem a saúde física e mental no trabalho;

V - Prevenção e enfrentamento da discriminação e dos assédios moral e sexual no trabalho pautados por abordagem transversal, cabendo a cada unidade organizacional e

agente institucional contribuirem para a efetividade deste Plano de acordo com suas atribuições e responsabilidades;

VI - Atendimento e acompanhamento dos casos de assédio e discriminação orientados por abordagem sistêmica e fluxos de trabalho integrados entre as unidades e especialidades profissionais, de modo especial entre as áreas de gestão de pessoas e saúde;

VII - Sensibilização de servidores, estagiários e prestadores de serviços sobre relações saudáveis de trabalho, chamando a atenção para os riscos e potenciais prejuízos das práticas abusivas e discriminatórias;

VIII - Incentivo ao uso de uma comunicação respeitosa e construtiva, visando a redução de conflitos e a promoção de um ambiente de trabalho colaborativo e harmônico;

IX - Adoção de medidas ágeis e eficazes para o enfrentamento de situações de assédio e discriminação, assegurando a solução de problemas de forma satisfatória;

X - Garantia do sigilo das informações relativas às denúncias e apurações, protegendo a identidade e integridade das partes envolvidas.

CAPÍTULO V DA PREVENÇÃO

Art. 5º As ações de prevenção ao assédio e à discriminação, essenciais para fortalecer uma cultura organizacional baseada no respeito às diferenças, equidade e diversidade, devem promover a compreensão das condutas aceitáveis no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. Constituem ferramentas de prevenção no âmbito deste Plano de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação:

I - Ações de formação - destinadas à capacitação dos servidores(as) e colaboradores(as) sobre temas relacionados ao assédio e à discriminação;

II - Ações de sensibilização - voltadas à conscientização dos servidores(as) e colaboradores(as) sobre a importância de um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso;

III - Ações de promoção da saúde e prevenção de riscos e agravos - com o objetivo de prevenir a ocorrência de assédio e de discriminação.

Seção I

Das Ações de Capacitação e Formação

Art. 6º As ações de formação e capacitação para a prevenção do assédio e da discriminação deverão ser integradas aos instrumentos estratégicos da Instituição, incluindo o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) e o Plano de Integridade.

§ 1º Os temas de prevenção ao assédio e à discriminação deverão ser abordados tanto na formação inicial quanto na integração de servidores(as) em estágio probatório, bem como, ao longo de toda a trajetória funcional.

§ 2º As ações de capacitação deverão abranger a elaboração de protocolos internos, campanhas de prevenção, práticas de escuta, acolhimento, responsabilização, além do letramento obrigatório em gênero, raça, diversidade e inclusão.

§ 3º As formações e capacitações - presenciais ou à distância - deverão abranger temas relacionados ao assédio e à discriminação, incluindo, no mínimo, os seguintes conteúdos:

I - causas estruturantes do assédio e da discriminação;

II - consequências para a saúde das vítimas;

III - meios de identificação, modalidades e repercussões jurídicas e gerenciais do assédio e da discriminação;

IV - direitos das vítimas, incluindo acesso à justiça e à reparação;

V - mecanismos e canais de denúncia;

VI - promoção de modelos de gestão cooperativa, humanizada e não violenta, tanto em ambientes físicos quanto virtuais;

VII - uso da comunicação não violenta e escuta ativa no ambiente de trabalho;

VIII - gestão participativa;

IX - identificação de racismo, machismo, misoginia, etarismo, capacitismo e LGBTfobia em suas várias formas;

X - identificação e enfrentamento de assédio moral, sexual e discriminação;

XI - intervenção de espectadores(as), abordando como agir frente a situações de assédio e discriminação;

XII - atuação com base em fluxograma de acolhimento, recebimento e encaminhamento de denúncias; e

XIII - interrupção de situações de assédio moral, sexual e discriminação.

§ 4º Ocupantes de cargos de liderança, independentemente do nível, deverão participar de formação complementar específica, periodicamente, com conteúdo adequado a gestoras e gestores de equipes.

§ 5º As ações formativas realizadas, incluindo a carga horária dedicada a temas de prevenção ao assédio e à discriminação, serão consolidadas e registradas nos relatórios anuais do Plano de Desenvolvimento de Pessoas.

Seção II

Das Ações de Sensibilização

Art. 7º A sensibilização deverá ser realizada por meio de campanhas, materiais informativos, eventos, ações culturais, artísticas, lúdicas ou outras formas de comunicação e expressão que possam alcançar e sensibilizar o maior número possível de pessoas que exercem atividades na Instituição.

§ 1º As ações de sensibilização terão como finalidade:

I - equidade e combate a todas as formas de discriminação e assédio;

II - campanhas educativas e conteúdos informativos com linguagem não violenta, inclusiva, acessível e não discriminatória em todos os processos de comunicação;

III - ações voltadas à qualidade de vida no trabalho; e

IV - informação e conhecimento acerca das práticas de assédio e discriminação de gênero, raça e de outros grupos e as políticas para o seu enfrentamento.

§ 2º Os resultados das ações de sensibilização e formação serão avaliados pela área de gestão de pessoas da Instituição, por meio de análise de dados quantitativos e da avaliação de seus impactos com o objetivo de promover a melhoria contínua das iniciativas de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação.

Seção III

Das Ações de Promoção da Saúde e Prevenção de Riscos e Agravos

Art. 8º A Fundação Biblioteca Nacional por meio da área de gestão de pessoas deverá estabelecer plano de prevenção e promoção da saúde para as pessoas que exercem atividades públicas, incluindo a definição de protocolos, mecanismos, fluxos e indicadores sistêmicos para identificar e monitorar situações de absenteísmo e adoecimento relacionadas a possíveis casos de assédio e discriminação no ambiente de trabalho, além de orientar as equipes de saúde e segurança.

§ 1º Para a efetiva implementação deste plano, deverão ser adotadas medidas para a promoção da saúde em conformidade com as seguintes diretrizes:

I - realização de levantamentos e monitoramentos periódicos do clima organizacional e da qualidade de vida no trabalho com o objetivo de redirecionar ações e aprimorar estratégias para o enfrentamento das práticas de assédio e discriminação que possam causar adoecimento ou afastamento no ambiente de trabalho; e

II - estruturação de programas de promoção da saúde e prevenção de agravos e riscos no ambiente de trabalho, desenvolvendo projetos, estratégias e práticas que promovam ambientes e relações de trabalho inclusivos, seguros e saudáveis.

§ 2º Os resultados dessas iniciativas subsidiarão as demais ferramentas de prevenção deste plano, criando um ciclo virtuoso que contribua para o desenvolvimento de um ambiente de trabalho que promova o bem-estar e a integridade física e psicológica das pessoas que atuam na Instituição.

CAPÍTULO VI

DO ACOLHIMENTO

Seção I

Da Rede de Acolhimento

Art. 9º A Rede de Acolhimento terá por finalidade:

I - prestar esclarecimentos e informações sobre os temas de assédio e discriminação;

II - acolher as pessoas afetadas por assédio ou discriminação no ambiente de trabalho;

III - buscar soluções sistêmicas para eliminação das situações de assédio e discriminação no trabalho; e

IV - orientar a pessoa para atendimento especializado, quando for o caso.

Seção II

Da Comissão de Apoio ao Acolhimento

Art. 10 A Comissão de Apoio ao Acolhimento - integrante da Rede de Acolhimento será constituída pelas seguintes instâncias organizacionais: Unidade de Gestão de Pessoas (Divisão de Recursos Humanos), Comissão de Ética, Ouvidoria, Unidade de Correição e Unidade de Gestão da Integridade, havendo a possibilidade, em caso de necessidade, de solicitação de colaboração de outras áreas da Instituição.

Art. 11 A Comissão de Apoio será responsável pelo atendimento às pessoas afetadas através da consecução das seguintes atribuições:

- I - realizar o acolhimento das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, garantindo um ambiente seguro e confidencial;
- II - prestar esclarecimentos sobre os direitos das vítimas e os procedimentos institucionais para a apuração das denúncias;
- III - orientar as pessoas afetadas sobre os mecanismos de denúncia disponíveis e os encaminhamentos necessários;
- IV - promover o suporte emocional e psicológico, quando necessário, em conjunto com profissionais da área de saúde, sempre que possível;
- V - acompanhar o andamento dos casos, assegurando o cumprimento das medidas adotadas e a proteção das vítimas.

Art. 12 O acolhimento será realizado, preferencialmente, por uma pessoa do mesmo gênero e/ou raça da pessoa afetada, visando proporcionar maior conforto e confiança no processo de apoio.

Art. 13 As pessoas afetadas por assédio ou discriminação serão atendidas em ambiente adequado, seja presencial ou virtual, com acessibilidade e poderão optar por serem atendidas no órgão ou entidade de sua escolha.

Art. 14 As ações de acolhimento e escuta deverão observar o uso de linguagem não violenta e serão pautadas no cuidado com as pessoas expostas a riscos psicosociais, sendo preferencialmente apoiadas por profissionais da área da saúde.

Art. 15 Os atendimentos realizados seguirão o Protocolo de Acolhimento previsto no Anexo II da Portaria MGI nº 6.719/2024 ou outro normativo que vier substituí-la.

Art. 16 Quando a denúncia de assédio ou discriminação contiver indícios de crime ou ilícito penal, a pessoa denunciante deverá ser informada sobre a possibilidade de registrar a ocorrência, a depender do caso, na Delegacia Especial de Atendimento à Mulher (DEAM), Delegacia de Crimes Raciais e Delitos de Intolerância (Decradi) ou em outra Delegacia da Polícia Civil competente.

Art. 17 Caso a identificação de crime ou ilícito penal ocorra no âmbito da apuração correicional, a unidade de correição deverá encaminhar cópia dos autos de sindicância ou remeter o processo administrativo disciplinar ao Ministério Público.

Art. 18 As medidas adotadas pela Comissão de Apoio e pelos órgãos competentes deverão garantir que a vítima não seja submetida a procedimentos repetitivos, invasivos ou desnecessários, a fim de evitar a revitimização e reduzir seu sofrimento durante o processo.

Art. 19 A participação nas atividades desenvolvidas por integrantes da Comissão de Apoio ao Acolhimento será considerada prestação de serviço público relevante e não remunerada.

Seção III

Do Canal de Acolhimento

Art. 20 A Rede de Acolhimento manterá canal permanente de acolhimento e escuta, promovendo sua divulgação no ambiente interno de trabalho.

CAPÍTULO VII

DAS MEDIDAS ACAUTELATÓRIAS

Art. 21 Medidas acautelatórias são atos de gestão destinados a preservar a integridade física e mental da pessoa afetada, sendo independentes de eventuais atividades correacionais.

§1º Essas medidas poderão incluir a alteração do local de trabalho ou a concessão do teletrabalho, observados os normativos vigentes e a anuência da pessoa afetada.

§2º A Rede de Acolhimento, desde que, com a concordância da pessoa afetada por assédio ou discriminação e em diálogo com a liderança da unidade, poderá sugerir medidas acutelatórias, orientar para acolhimento profissional e preencher formulário de avaliação de risco para a unidade de gestão de pessoas para análise de providências.

§3º A unidade de gestão de pessoas frente aos riscos psicosociais relevantes, orientada pelas informações do formulário de avaliação de risco e desde que, com anuência da pessoa afetada por assédio ou discriminação, poderá adotar ações imediatas que não constituem penalidade.

CAPÍTULO VIII

DA DENÚNCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

Art. 22 Condutas que possam configurar assédio ou discriminação poderão ser denunciadas por:

- I - qualquer pessoa, identificada ou não, que se perceba alvo de assédio ou discriminação no ambiente de trabalho; e
- II - qualquer pessoa, identificada ou não, que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no ambiente de trabalho.

Art. 23 A pessoa denunciante deverá buscar o canal de atendimento da Ouvidoria, seja de forma presencial ou por meio da Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação - Fala.BR para o registro da denúncia.

Parágrafo único. Caso a pessoa afetada não se sinta apta para registrar a denúncia, a Rede de Acolhimento poderá acionar a Ouvidoria para realizar o registro, conforme a vontade da pessoa afetada.

Art. 24 Todas as denúncias de assédio ou discriminação recebidas pelos diferentes meios deverão ser encaminhadas à Ouvidoria.

Art. 25 Apesar da relevância do depoimento da vítima de assédio ou discriminação, nas denúncias, conjuntamente, devem ser levados em consideração outros meios de prova que corroborrem o depoimento.

Art. 26 A Ouvidoria deverá implementar tratamento específico para as denúncias, inclusive na plataforma Fala.BR com identidade própria denominada Ouvidoria Interna da Servidora, do Servidor, da Trabalhadora e do Trabalhador no Serviço Público, que atuará na orientação, acolhimento e tratamento das demandas internas relacionadas às relações de trabalho.

Parágrafo único. No caso da Trabalhadora e do Trabalhador Terceirizados, a Administração Pública deverá encaminhar à empresa contratada as denúncias em que a colaboradora ou o colaborador seja a pessoa denunciada pela conduta assediadora ou discriminatória, promovendo o acompanhamento de seu trâmite até a adoção das medidas adequadas.

Seção Única

Da Proteção da Pessoa Denunciante

Art. 27 Deverá ser assegurada à pessoa denunciante e às testemunhas proteção contra ações ou omissões praticadas em retalição ao exercício do direito de relatar assédio ou discriminação.

§1º A ocorrência de atos de retalição deverá ser registrada na plataforma Fala.BR, fazendo menção à denúncia anterior, e, encaminhada à Controladoria-Geral da União para o devido processamento.

§2º A prática de ações ou omissões de retalição contra a pessoa denunciante configura falta disciplinar grave e sujeitará o agente, observados o contraditório e a ampla defesa, 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, com redação dada pelo art. 15 da Lei nº 13.964, de 24 de dezembro de 2019.

§3º Constituem exemplos de atos de retalição:

- I - demissão arbitrária;
- II - alteração injustificada de funções, atribuições ou local de trabalho;
- III - imposição de sanções;
- IV - prejuízos remuneratórios ou materiais de qualquer natureza; e
- V - retirada de benefícios, diretos ou indiretos, entre outros.

CAPÍTULO IX

DAS INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES

Art. 28 As denúncias, notícias e manifestações referentes ao assédio moral, assédio sexual, outras condutas de natureza sexual e discriminação serão recebidas pela Ouvidoria e processadas pela Unidade Correcional, visando apurar a responsabilidade disciplinar quando constituirem violações a deveres ou proibições previstas na legislação aplicável.

§1º Os procedimentos administrativos deverão considerar as raízes discriminatórias e estruturais das práticas de assédio e discriminação, podendo se orientar pelo Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça.

§2º Na apuração de supostas irregularidades relacionadas à discriminação, a composição da comissão de processo administrativo disciplinar deverá observar, sempre que possível, a preponderância da participação de mulheres, pessoas negras, indígenas, idosas, LGBTTQIA+ ou com deficiência.

§3º Com observância aos direitos individuais da pessoa denunciada, as declarações da vítima de assédio ou discriminação serão qualificadas como meios de prova de alta relevância, contudo, necessitando de corroboração através de outros elementos probatórios.

§4º O tratamento e a apuração de denúncias de assédio ou discriminação deverão ser conduzidos de modo a evitar a revitimização. As oitivas deverão ocorrer sem a presença da pessoa denunciada, salvo em situações justificadas pela comissão de processo administrativo disciplinar.

§5º A definição de penalidade para os casos de assédio e discriminação deverá levar em conta a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos causados, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais, podendo inclusive, resultar na aplicação da pena de demissão.

§6º Caso a denúncia de assédio ou discriminação seja arquivada em qualquer procedimento administrativo, a pessoa denunciante deverá ser informada de maneira simples e respeitosa, por meio do contato indicado.

§7º O trâmite das denúncias será referenciado, no que couber, nas orientações estabelecidas no Guia Lilás: Orientações para Prevenção e Tratamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação no Governo Federal, aprovado pela Portaria Normativa CGU nº 58, de 7 de março de 2023 e atualizações posteriores, e, sem prejuízo de outras legislações aplicáveis ao caso.

CAPÍTULO X

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 29 As instâncias organizacionais referenciadas neste Plano promoverão o seu acompanhamento, objetivando o alcance de sua efetividade.

Art. 30 As medidas de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação previstas nesta Portaria não excluem a aplicação de outras normas e políticas vigentes sobre o tema, que continuarão sendo observadas de maneira complementar.

Art. 31 Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

MARCO AMERICO LUCCHESI

Ministério da Defesa

COMANDO DA AERONÁUTICA

GABINETE DO COMANDANTE

PORTRARIA GABAER/GC4 Nº 1.117, DE 7 DE JANEIRO DE 2026

AutORIZA a Reversão de Imóvel da União, administrado pelo Comando da Aeronáutica e sob a responsabilidade patrimonial do Serviço Regional de Infraestrutura da Aeronáutica de Belém (SERINFRA-BE), localizado no Município de Belém/PA, medindo 522.572,26 m², pertencente ao Tombo PA.045-000, RIP nº 0427 00598.500-2, à Superintendência do Patrimônio da União no Pará (SPU/PA).

O COMANDANTE DA AERONÁUTICA, de conformidade com o previsto no art. 77 do Decreto-Lei nº 9.760, de 5 de setembro de 1946, tendo em vista o disposto no §1º do art. 23 da Estrutura Regimental do Comando da Aeronáutica, aprovada pelo Decreto nº 11.237, de 18 de outubro de 2022, e considerando o que consta do Processo nº 67123.000693/2024-09, resolve:

Art. 1º Autorizar a reversão do Imóvel da União, administrado pelo Comando da Aeronáutica e sob a responsabilidade patrimonial do Serviço Regional de Infraestrutura da Aeronáutica de Belém (SERINFRA-BE), localizado no Município de Belém/PA, medindo 522.572,26 m², pertencente ao Tombo PA.045-000, RIP nº 0427 00598.500-2, à Superintendência do Patrimônio da União no Pará (SPU/PA).

Art. 2º Delegar competência ao Chefe do SERINFRA-BE para representar o Comando da Aeronáutica, a fim de efetivar a reversão e dar provimento às ações administrativas pertinentes, junto à SPU/PA.

Art. 3º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Ten Brig Ar MARCELO KANITZ DAMASCENO

SECRETARIA DE ECONOMIA E FINANÇAS E ADMINISTRAÇÃO DA AERONÁUTICA

DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO DA AERONÁUTICA

GRUPAMENTO DE APOIO DE SÃO PAULO

PORTRARIA GAP-SP Nº 350/ARC, DE 26 DE DEZEMBRO DE 2025

Processo: 67267.009518/2025-15

O Chefe do Grupamento de Apoio de São Paulo, Coronel Intendente WAGNER DE ALMEIDA VITORIA, na qualidade de Ordenador de Despesas da Unidade Gestora Executiva (UG-EXEC), no uso das atribuições que lhe confere a PORTARIA GABAER N° 1262/GC1, de 3 de Setembro de 2025, transcrita no Diário Oficial da União, edição 168, seção 2, página 8, de 4 de setembro de 2025, em conformidade com o Manual Eletrônico do Regulamento de Administração da Aeronáutica (RADA), com o art. 6º da Portaria GABAER nº 623/GC4, de 20 de novembro de 2023, com os itens 4.4.27 e 4.4.28 do Manual de Contratações Públicas do Comando da Aeronáutica, aprovado por meio da Portaria DIREF nº 4/SUConv-1, de 15 de abril de 2020 e tendo em vista os fatos ocorridos no Processo Administrativo de Apuração de Irregularidade nº 042/GAP-SP/2025, NUP nº 67617.025420/2025-98, resolve:

Art. 1º Aplicar sanção de suspensão temporária de participação em licitação e impedimento de contratar com a Administração, por prazo de 3 (três) meses, nos termos no inciso III, do Art. 155 e no inciso III, do Art. 156 da Lei nº 14.133/2021 à Empresa AYE IMPORT & EXPORT LTDA, CNPJ: 56.983.468/0001-06.

Art. 2º A aplicação da sanção decorreu por deixar de entregar os objetos constantes na Nota de Empenho 2025NE001037, cometendo infração administrativa conforme disposto no inciso III, do Art. 155 da Lei nº 14.133/2021, procedimento em que propiciou ampla defesa, observado o princípio do contraditório em todas as etapas, em consonância com a previsão constante do artigo 5º, LV, da Constituição Federal e nos termos da Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999.

Art. 3º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Cel Int WAGNER DE ALMEIDA VITORIA