



**Ministério da Cultura  
Fundação Biblioteca Nacional**

**PORTRARIA FBN Nº 003 DE 07 DE JANEIRO DE 2026.**

Institui o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento  
do Assédio e da Discriminação no âmbito da Fundação Biblioteca Nacional

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 na 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.

**CAPÍTULO II  
DAS DEFINIÇÕES**

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

- Assédio moral: processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independente-ente 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 dialogal 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 Atenção 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 dos 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; e

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 de 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 atendidas 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 dos direitos das vítimas.

Art. 12 O acolhimento será realizado, preferencialmente, por uma pessoa do mesmo gênero e/ou raça da pessoa atendida, 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 psicossociais, 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 correcional, 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 me-  
pessoa afetada, sendo independentes de eventuais atividades correcionais.

§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 acautelatórias, 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 psicossociais 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 corroborem 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 retaliação ao exercício do direito de relatar assédio ou discriminação.

§1º A ocorrência de atos de retaliação 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 retaliação 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 retaliação:

- 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, LGBTQIA+ 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 Lucchesi  
Presidente



Documento assinado eletronicamente por **Marco Americo Lucchesi, Presidente**, em 07/01/2026, às 16:49, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento na MP nº - 2.200-2 de 24/08/2001, que institui a Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP-Brasil.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site  
[https://sei.bn.gov.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.bn.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0),  
informando o código verificador **0210450** e o código CRC **76962165**.