



**MINISTÉRIO DA CULTURA
FUNDAÇÃO NACIONAL DE ARTES
PRESIDÊNCIA DA FUNARTE
DIREÇÃO EXECUTIVA
DIRETORIA DE LOGÍSTICA, ORÇAMENTO E ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO DE GESTÃO DE PESSOAS**

BOLETIM INTERNO DE PESSOAL - 2025

FUNDAÇÃO NACIONAL DE ARTES

DESDE 12 DE ABRIL DE 1990

**ANO MMXXV Nº 01 PUBLICAÇÃO DE “PORTARIA E PORTARIA DE
PESSOAL”**

Rio de Janeiro, 10 de janeiro de 2025.

FUNDAÇÃO NACIONAL DE ARTES

Presidência da Funarte

Diretoria-Executiva

**Diretoria de Logística, Orçamento e
Administração**

Coordenação de Gestão de Pessoas

MARIA FERNANDES MARIGHELLA

Presidenta

LEONARDO LESSA DE MENDONÇA

Diretor-Executivo

FILIPE PEREIRA DE AGUIAR BARROS

Diretor de Logística, Orçamento e Administração

JORGE FELIPE DE LEMOS MAGALHÃES

Coordenador de Gestão de Pessoas

BOLETIM INTERNO DE PESSOAL

SEÇÃO 1

Atos Normativos

SEÇÃO 2

Atos Decisórios

SEÇÃO 3

Atos Enunciativos

SEÇÃO 4

Documentos Diversos

SUMÁRIO

SEÇÃO 1 - Atos Normativos

SEÇÃO 2 - Atos Decisórios

Presidência/Diretoria Executiva

SEÇÃO 3 - Atos Enunciativos

SEÇÃO 4 - Documentos Diversos

PORTARIA FUNARTE Nº 677, DE 10 DE JANEIRO DE 2025

Institui o Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da Fundação Nacional de Artes - FUNARTE.

O PRESIDENTE SUBSTITUTO DA FUNDAÇÃO NACIONAL DE ARTES, designado pela Portaria de Pessoal Minc nº 376, de 16 de março de 2023, publicada no D.O.U. 17 de março de 2023, no uso das atribuições que lhe confere o inciso VIII, do artigo 19, do Estatuto da Fundação Nacional de Artes - FUNARTE, aprovado pelo Decreto nº 11.240, de 18 de outubro de 2022, publicado no D.O.U. de 19 de outubro de 2022.

CONSIDERANDO o constante dos autos do processo nº 01531.002848/2024-13,

R E S O L V E :

Art. 1º. Fica instituído o Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da Fundação Nacional de Artes - Funarte, com o objetivo de promover uma cultura organizacional que valorize o respeito, a inclusão, a igualdade, a diversidade, a equidade, a acessibilidade e a integridade, através de ações preventivas, garantindo o acolhimento e a proteção das vítimas, assegurando a apuração e responsabilização das condutas inadequadas e incentivar a resolução de conflitos, visando a construção de um ambiente de trabalho seguro e livre de assédio, discriminação e outras formas de violência.

§ 1º O Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação da Funarte, dedica especial atenção à proteção de grupos historicamente vulnerabilizados, como mulheres, pessoas negras, indígenas, idosas, pessoas com deficiência e pessoas LGBTQIA+, reconhecendo que esses grupos são desproporcionalmente impactados por processos de trabalho excludentes e discriminatórios.

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 2º. São objetivos específicos deste Plano:

I - Promover medidas efetivas de prevenção: Desenvolver e implementar ações coordenadas e contínuas de sensibilização, capacitação e orientação para prevenir o assédio, a discriminação e outras formas de violência no ambiente de trabalho;

II - Fomentar a gestão humanizada nos espaços institucionais, sejam eles físicos ou virtuais, com foco contínuo na avaliação da cultura organizacional para assegurar que as ações de prevenção promovam a mudança cultural desejada;

III - Garantir o acolhimento das vítimas: Estabelecer mecanismos de acolhimento, suporte emocional e proteção para as vítimas de assédio e discriminação, assegurando um atendimento humanizado e confidencial;

IV - Assegurar a investigação adequada dos casos: Implementar procedimentos rigorosos para apuração das denúncias de assédio e discriminação, garantindo imparcialidade, transparência e a devida celeridade no processo investigativo;

V - Buscar fazer com que os procedimentos administrativos correcionais não promovam a revitimização;

VI - Responsabilizar os autores de infrações: Aplicar as devidas sanções

administrativas, conforme as normativas vigentes, aos autores de assédio e discriminação, visando a responsabilização e a justiça;

VII - Incentivar a resolução de conflitos: Promover a autocomposição e a mediação de conflitos, como forma de fomentar a cooperação e a harmonia no ambiente de trabalho;

VIII - Criar ambientes de trabalho seguros e equitativos: Fomentar um ambiente de trabalho baseado na segurança, equidade e respeito mútuo, livre de qualquer forma de assédio, discriminação ou violência, com foco na inclusão e proteção dos direitos de todos os trabalhadores;

IX - Assegurar que haja esforços para minimizar efeitos violentos da assimetria provocada por estruturas rígidas e hierarquizadas que favorecem a ocorrência de assédios e discriminações;

X - Garantir a efetividade do presente plano por meio da integração entre as diferentes unidades que compõe a Funarte.

Art. 3º. O Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito da Funarte aplica-se:

I - às servidoras e aos servidores públicos da fundação;

II - às empregadas e aos empregados públicos que atuem na Funarte.

§ 1º. Em se tratando de trabalhadora ou trabalhador terceirizado que preste serviços à Funarte, serão observadas as seguintes providências:

I - implementar ações de prevenção contra o assédio e a discriminação;

II - assegurar o acolhimento e a proteção, caso a trabalhadora ou o trabalhador seja denunciante ou vítima de assédio ou discriminação; e

III - encaminhar a denúncia à empresa contratante, caso a trabalhadora ou o trabalhador seja acusado de assédio ou discriminação.

§ 2º. Na hipótese prevista no inciso III do § 1º, a Funarte acompanhará o andamento da denúncia até que sejam adotadas as medidas cabíveis pela empresa contratante.

Art. 4º. São diretrizes que orientam a implementação do Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação da Funarte:

I - Compromisso institucional: a Funarte assume a responsabilidade de garantir a aplicação efetiva deste plano em todo ambiente organizacional, respeitando à diversidade e à inclusão, baseada em políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis;

II - Universalidade: inclusão de todas as pessoas na esfera de proteção do presente Plano, incluindo servidoras e servidores efetivos, temporárias e temporários, comissionadas e comissionados, empregadas públicas e empregados públicos, estagiárias e estagiários, e trabalhadoras e trabalhadores terceirizados e demais pessoas vinculadas à Funarte, sem distinção de hierarquia ou função;

III - Acolhimento: as vítimas receberão apoio adequado, com medidas de proteção, suporte emocional, ações de escuta, fornecimento e esclarecimento de informações sobre caminhos possíveis para soluções focadas na pessoa assediada ou discriminada, assegurando um ambiente sensível às suas necessidades;

IV - Comunicação não violenta: incentiva-se o uso de uma comunicação respeitosa, construtiva, inclusiva e não estigmatizante, visando a redução de conflitos e a promoção de um ambiente de trabalho colaborativo e harmônico;

V - Integralização: a prevenção, o combate, o atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio e discriminação serão orientados por abordagem sistêmica e fluxos de trabalho integrados entre as unidades e especialidades profissionais.

VI - Resolutividade: o tratamento correicional das denúncias de assédio ou discriminação deverá ser célere, controlado e definido como prioritário.

VII - Confidencialidade: as identidades de todas as partes envolvidas, incluindo as testemunhas, deverão ser protegidas a fim de evitar exposição ou retaliações. O sigilo e a confidencialidade das informações fornecidas deverão ser assegurados.

VIII - Transversalidade: a política será implementada de forma transversal, envolvendo todas as áreas da Fundação, a abordagem das situações de assédio e discriminação deverá levar em conta sua relação com a organização, a gestão do trabalho e suas dimensões sociocultural, institucional e individual.

CAPÍTULO II

DAS DEFINIÇÕES

Art. 5º. Para os fins desta Portaria, consideram-se as seguintes definições:

I - Assédio Moral: conduta praticada no ambiente de trabalho, por meio de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham a pessoa a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física, degradando o clima de trabalho e colocando em risco sua vida profissional.

II - 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.

III - 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.

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

V - Discriminação: comprehende 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.

VI - 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, corregedoria, ouvidoria, comissões de ética, e o Setor de Atenção à Saúde.

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

VIII - 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.

IX - Microagressões: Comentários e comportamentos sutis, muitas vezes inconscientes, que desrespeitam, desvalorizam ou diminuem a dignidade de uma pessoa com base em sua identidade de grupo, como raça, gênero, orientação sexual ou status socioeconômico.

CAPÍTULO III

DA PREVENÇÃO

Art. 6º. As ações de prevenção ao assédio e à discriminação, são elementos essenciais para fortalecer uma cultura organizacional que valorize o respeito às diferenças, equidade e diversidade, devem promover a compreensão das condutas aceitáveis no ambiente de trabalho.

§ 1º. Constituem ferramentas de prevenção no âmbito deste Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação da Funarte:

- I. ações de formação;
- II. ações de sensibilização; e
- III. ações de promoção da saúde e prevenção de riscos e agravos.

Seção I

Das Ações de Formação e de Capacitação

Art. 7º. As ações de formação e capacitação para a prevenção do assédio e da discriminação deverão ser integradas aos instrumentos estratégicos da Funarte, incluindo o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) e o Plano de Integridade (PI).

§ 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. Ocupantes de cargos de liderança, independentemente do nível, deverão participar de formação complementar específica, periodicamente, com foco na gestão de equipes e na promoção de ambientes de trabalho inclusivos.

§ 3º. As ações de formação e de capacitação deverão abordar temas

relacionados ao assédio, à discriminação e suas repercussões jurídicas e gerenciais, à gestão participativa e humanizada, à comunicação não violenta e à intervenção da espectadora e do espectador, considerando, quando pertinente, as diferentes realidades do trabalho presencial e do teletrabalho. Deverá, obrigatoriamente, contemplar o letramento étnico-racial, de gênero, e demais formas de discriminação e suas interseccionalidades.

§4º. As formações e capacitações, presenciais ou à distância, deverão abranger temas relacionados ao assédio e discriminação, incluindo, no mínimo, os seguintes conteúdos:

I. como promover modelo de gestão cooperativo, humanizado e não violento nos ambientes de trabalho tanto físicos quanto virtuais, envolvendo todas as servidoras e servidores e demais trabalhadoras e trabalhadores com qualquer vínculo, tais como terceirizadas e terceirizados, estagiários (as) e outros;

II. como utilizar a comunicação não violenta e a escuta ativa na rotina de trabalho;

III. como identificar o racismo, o machismo, a misoginia, o etarismo, o capacitismo e a LGBTfobia em suas diversas formas de manifestação e dimensões no ambiente de trabalho;

IV. como identificar situações de assédio moral, assédio sexual e discriminação;

V. identificação de racismo, machismo, misoginia, etarismo, capacitismo e LGBTfobia em suas várias formas;

VI. como interromper situações de assédio moral, assédio sexual e discriminação.

VII. mecanismos e canais de denúncia;

VIII - consequências para a saúde das vítimas;

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

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

XI - gestão participativa;

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

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

XIV - Ampliar o conhecimento para identificar e lidar com as micro violências do dia a dia, que muitas vezes são ignoradas, mas que têm potencial para criar ambientes permissivos à violência.

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

Art. 8º. As ações de mobilização para a prevenção e o enfrentamento do assédio e da discriminação, no âmbito da Funarte, ocorrerão no início do segundo semestre do ano durante a Semana de Mobilização para a Prevenção e o Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, instituída pela Portaria Conjunta MGI/CGU nº 79, de 2024.

Parágrafo único. As campanhas de conscientização devem ser periódicas e contar com a participação direta da Coordenação de Comunicação (CCOM), assegurando a continuidade da conscientização e a promoção de um ambiente de trabalho saudável e inclusivo.

Seção II

Das Ações de Sensibilização

Art. 9º As ações de sensibilização serão realizadas por meio de campanhas, materiais informativos, eventos e ações culturais, artísticas ou lúdicas, ou outras formas de comunicação e expressão, visando informar e conscientizar o maior número de pessoas que atuam na Funarte.

§ 1º. As ações de sensibilização terão como finalidade:

I - promover a equidade e combater todas as formas de discriminação e assédio, incluindo o esclarecimento sobre os elementos que caracterizam o assédio sexual, demais crimes contra a dignidade sexual e outras formas de violência sexual;

II - campanhas educativas e conteúdos informativos com linguagem não violenta, inclusiva, acessível e não discriminatória, alinhados às políticas de prevenção ao assédio e à discriminação, fornecendo exemplos de condutas que possam ser caracterizadas como assédio sexual, crimes contra a dignidade sexual ou violência sexual;

III - realizar iniciativas voltadas à promoção da qualidade de vida no trabalho, com a implementação de boas práticas para a prevenção do assédio sexual, demais crimes contra a dignidade sexual e qualquer forma de violência sexual no âmbito da administração pública;

IV - divulgar informações e conhecimentos acerca das práticas de assédio e discriminação de gênero, raça e outros grupos, além das políticas para enfrentamento e da legislação pertinente;

V - divulgar materiais e políticas públicas de proteção, acolhimento, assistência e garantia de direitos às vítimas, incluindo canais acessíveis para denúncias de assédio sexual, crimes contra a dignidade sexual ou outras formas de violência sexual;

VI - estabelecer procedimentos para o encaminhamento de reclamações e denúncias de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou qualquer forma de violência sexual, assegurando o sigilo e o devido processo legal.

§ 2º. Os resultados das ações de sensibilização e formação serão avaliados pelas áreas de Gestão de Pessoas e Unidade de Gestão de Integridade da Funarte, 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. 10. Por meio de ato da presidência, será estabelecido 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 sua implementação, a Funarte deverá adotar medidas para a promoção da saúde e prevenção dos riscos psicossociais, em conformidade com as seguintes diretrizes:

I. realizar levantamento e monitoramento periódicos do clima organizacional e da qualidade de vida no trabalho, a definir em regramento específico, tendo por base a percepção dos trabalhadores para redirecionar ações e aprimorar estratégias no enfrentamento de possíveis práticas de assédio e discriminação, que possam estar causando mal-estar e adoecimento no ambiente de trabalho ou afastamentos;

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

III - Constituir espaço de mediação de conflitos e reparação de danos, evitando que conflitos no trabalho possam agravar e se constituir em casos de assédio.

CAPÍTULO IV

DO ACOLHIMENTO

Seção I

Da Rede de Acolhimento

Art. 11. No âmbito da Funarte, constituem a Rede de Acolhimento: Unidade de Gestão de Pessoas, Setor de Atenção à Saúde, Ouvidoria, Corregedoria, Comissão de Ética e Unidade de Gestão de Integridade, tendo por princípio a diversidade na sua composição.

Parágrafo único. A Rede de Acolhimento terá por finalidade:

I. realizar o acolhimento das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, garantindo um ambiente seguro e confidencial;

II. prestar esclarecimentos e informações sobre o tema e os procedimentos institucionais para a apuração das denúncias e os encaminhamentos necessários;

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

IV. encaminhar a pessoa afetada para atendimento especializado, quando necessário.

V. oferecer encaminhamento para espaço de diálogo e reparação, caso as partes entendam que a reparação de conflito seja possível; este encaminhamento não exclui a possibilidade de denúncia.

Art. 12. Durante o atendimento a pessoas afetadas por assédio ou

discriminação, caso elas demonstrem fragilidade e expressem o desejo de não continuar a relatar os fatos, a denúncia espontânea deverá ser registrada com a sua concordância.

§ 1º. A partir do registro da denúncia espontânea, a Rede de Acolhimento será imediatamente acionada para adotar as providências administrativas necessárias à apuração dos fatos.

§ 2º. A vítima será instada a prestar novas declarações apenas quando estritamente necessário, de modo a evitar revitimização e reduzir seu sofrimento durante o processo.

§ 3º. As medidas adotadas pela Rede de Acolhimento e pelos órgãos competentes deverão garantir que a vítima não seja submetida a procedimentos repetitivos, invasivos ou desnecessários.

Seção II **Dos Canais de Acolhimento**

Art. 13. A Funarte manterá canais permanentes de acolhimento e escuta ativa, através dos contatos da Rede de Acolhimento, garantindo sua ampla divulgação no ambiente interno de trabalho.

§ 1º. Esses canais devem sempre ser divulgados e atualizados.

§ 2º. As pessoas afetadas por assédio ou discriminação deverão ser atendidas em ambiente adequado, presencial ou virtual e com acessibilidade, devendo ter, preferencialmente, na equipe de atendimento, a presença de pessoa do mesmo gênero e/ou raça.

§ 3º. As ações de acolhimento e escuta das pessoas afetadas pelo assédio ou discriminação observarão a linguagem não violenta e serão pautadas na lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais, devendo ser apoiadas, preferencialmente, por profissionais da área da saúde.

§4º Os atendimentos promovidos por integrantes da Rede de Acolhimento deverão observar o Protocolo de Acolhimento constante do Anexo II da Portaria MGI nº 6.719, de 2024.

Art. 14. Caso a denúncia de assédio ou discriminação apresente indício de crime ou ilícito penal, a Rede de Acolhimento deverá esclarecer à pessoa denunciante sobre a possibilidade de apresentar notícia, a depender do caso, na Delegacia Especial de Atendimento à Mulher - DEAM, Delegacia de Crimes Raciais e Delitos de Intolerância - Decradi ou outra Delegacia da Polícia Civil.

Art. 15. Caso a identificação do crime ou ilícito penal se dê 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.

CAPÍTULO V **DAS MEDIDAS ACAUTELATÓRIAS**

Art. 16. As medidas acautelatórias configurarão atos de gestão para preservar a integridade física e mental da pessoa afetada, independentes da atividade correcional, como alteração da unidade de desempenho de sua atribuição ou deferimento de teletrabalho, observados os normativos vigentes.

§ 1º. Integrantes da Rede de Acolhimento, desde que com a concordância da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação, poderão prescrever medidas acautelatórias, encaminhar para acolhimento profissional e preencher formulário de avaliação de risco para unidade de gestão de pessoas responsável para análise de providências.

§ 2º. A unidade de gestão de pessoas responsável, frente aos riscos psicossociais relevantes, orientada pelas informações do formulário de avaliação de risco e desde que com anuênciada a pessoa afetada por assédio ou discriminação, poderá adotar ações imediatas que não constituem penalidade.

CAPÍTULO VI

DA DENÚNCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

Art. 17. 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. 18. A Rede de Acolhimento deverá, durante o atendimento, orientar a pessoa sobre a possibilidade de registrar a denúncia na plataforma Fala.BR.

Art. 19. Todas as denúncias de assédio ou discriminação recebidas pelos diferentes meios, por qualquer pessoa que exerce atividade pública, deverão ser encaminhadas à unidade de ouvidoria.

Parágrafo único. Caso a pessoa afetada pelo assédio ou discriminação não se sinta em condições de realizar o registro, mas deseje fazê-lo, a Rede de Acolhimento poderá acionar a Ouvidoria para que sua equipe realize o registro em seu nome.

Art. 20. Todas as denúncias de assédio ou discriminação recebidas pelos diferentes meios, feitas por qualquer pessoa que exerça atividade pública, deverão ser encaminhadas à Ouvidoria.

Art. 21. A Ouvidoria deverá criar um tratamento específico, 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, com foco nas demandas internas relacionadas às relações de trabalho.

Art. 22. Em caso de assédio sexual, crimes contra a dignidade sexual ou qualquer outra forma de violência sexual, qualquer pessoa que tenha conhecimento dos fatos tem o dever legal de denunciá-los e de colaborar com os procedimentos administrativos internos e externos, em conformidade o disposto no § 1º, art. 5º, da Lei nº 14.540, de 2023.

CAPÍTULO VII

DA PROTEÇÃO DA PESSOA DENUNCIANTE

Art. 23. Deverá ser assegurada à pessoa denunciante e às testemunhas, proteção contra ações ou omissões praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar.

§ 1º. A ocorrência da prática de atos de retaliação deverá ser registrada no Fala.BR, devendo fazer 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 será considerada falta disciplinar grave, sujeitando o agente à demissão a bem do serviço público, nos termos do art. 4º-C, §1º da Lei nº 13.608, de 2018, com a redação dada pelo art. 15 da Lei nº 13.964, de 2019.

§ 3º. Constituem exemplos de atos de retaliação:

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

CAPÍTULO VIII

DAS INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES

Art. 24. As denúncias, notícias e manifestações sobre assédio moral, assédio sexual, outras condutas de natureza sexual e a discriminação, serão processadas pela unidade correcional para apuração da responsabilidade disciplinar, quando constituírem 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.

§ 2º. Para 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 meio de prova de alta relevância.

§ 4º. Todo tratamento e apuração da denúncia de assédio ou discriminação deverá ser pautado na não revitimização, com atenção especial aos momentos de oitiva, que deverão ocorrer sem a presença da suposta pessoa agressora, devendo ser devidamente justificados pela comissão de processo administrativo disciplinar em casos contrários.

§ 5º. A definição de penalidade para os casos de assédio e discriminação deverá considerar a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem, 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 uso no trâmite de denúncia será referenciado, no que couber, na Segunda Versão do 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.

CAPÍTULO IX

DA DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 25. A Funarte poderá firmar contratos, acordos de cooperação técnica ou ajustes com órgãos e entidades públicas ou privadas, garantindo o sigilo das informações, com o objetivo de apoiar a Rede de Acolhimento, especialmente quanto aos serviços de acolhimento, promovendo atendimentos por equipes multiprofissionais qualificadas, interdisciplinares e diversas, assegurando a implementação efetiva das ações e o cumprimento dos objetivos estabelecidos neste Plano.

Parágrafo único. Os contratos e acordos firmados deverão prever mecanismos de avaliação e monitoramento contínuo das ações desenvolvidas, garantindo a qualidade dos atendimentos e o cumprimento dos compromissos assumidos pelas partes envolvidas.

Art. 26. 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. 27. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Portaria Funarte, assinada por:

LEONARDO LESSA

Presidente substituto

Boletim Interno de Pessoal, assinado por:

JORGE FELIPE DE LEMOS MAGALHÃES

Coordenador de Gestão de Pessoas



Documento assinado eletronicamente por **Jorge Felipe de Lemos Magalhães, Coordenador(a) de Gestão de Pessoas**, em 10/01/2025, às 16:22, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [http://\[servidor_php\]/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0](http://[servidor_php]/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **0031650** e o código CRC **15D1A8D2**.

Rua da Imprensa, nº 16, Ed. Palácio Gustavo Capanema, andares 9º, 10º e 11º, - Bairro Centro, Rio de Janeiro/RJ, CEP 20030-120

Referência: Caso responda este Documento, indicar expressamente o Processo nº 01531.002848/2024-13

SEI nº 0031650