

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 correncional, a unidade de correção 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 correccionais.

§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 Conduitas 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 Correccional, visando apurar a 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, 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 AMERICO LUCCHESI

Ministério da Defesa

COMANDO DA AERONÁUTICA

GABINETE DO COMANDANTE

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

Autoriza a Reversão de Imóvel da União, administrado pelo Comando da Aeronáutica, localizado no Município de Belém/PA, à Secretaria do Patrimônio da União, e dá outras providências.

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

PORTARIA 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 Executora (UG-EXEC), no uso das atribuições que lhe confere a PORTARIA GABAER Nº 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

