



DEFENSORIA PÚBLICA
AMAPÁ

DEFENSORIA PÚBLICA-GERAL E CORREGEDORIA-GERAL
PORTARIA CONJUNTA Nº 05, DE 2 DE FEVEREIRO DE 2024.

Institui e regulamenta a Política de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito da Defensoria Pública do Estado do Amapá e dá outras providências.

O DEFENSOR PÚBLICO-GERAL DO ESTADO DO AMAPÁ e o CORREGEDOR-GERAL DA DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DO AMAPÁ, usando das atribuições que lhes são conferidas pela Lei Complementar Estadual nº 121, de 31 de dezembro de 2019, e

CONSIDERANDO que cabe ao Defensor Público-Geral dirigir a Defensoria Pública do Estado do Amapá, superintendendo e coordenando suas atividades e orientando-lhe a atuação, bem como praticar atos de gestão administrativa, financeira e de pessoal e editar atos, expedir instruções normativas e de organização administrativa, nos termos do Art. 10 da LCE nº 121/2019;

CONSIDERANDO que a Corregedoria-Geral da Defensoria Pública do Estado do Amapá é órgão encarregado da orientação e da fiscalização da atividade funcional e da conduta dos membros e servidores da Instituição, assim como exercer a atividade de orientação das atividades funcionais e baixar normas, no limite de suas atribuições, visando à regularidade e ao aperfeiçoamento das atividades da instituição, nos termos do Art. 22 c/c 35 da LCE nº 121/2019 e Art. 2º, da Resolução nº 62/2021/CSDPEAP;

CONSIDERANDO a importância do enfrentamento e superação das injustiças de gênero e todas as formas de discriminação;

CONSIDERANDO que são objetivos da Defensoria Pública a primazia da dignidade da pessoa humana e a prevalência e efetividade dos direitos humanos (art. 4º, da LCE nº 121/2019);

CONSIDERANDO a necessidade de ações de prevenção, implementação de mecanismos, gestão e atitudes que evitem e combatam o assédio ou o desrespeito aos valores institucionais da Defensoria Pública;

CONSIDERANDO que o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação produzem impactos físicos, psíquicos e sociais, atingem a dignidade da pessoa humana e interferem negativamente na qualidade de vida, na saúde das pessoas e na organização do trabalho;

CONSIDERANDO que a abordagem exclusivamente punitiva no âmbito disciplinar se mostra insuficiente para o constante aprimoramento do ambiente de trabalho;

CONSIDERANDO que as práticas consensuais e autocompositivas de solução de conflitos são, em muitas situações, a depender do interesse da parte, indicadas nos casos de relações continuadas, assim consideradas as decorrentes do vínculo funcional;



DEFENSORIA PÚBLICA
AMAPÁ

CONSIDERANDO o respeito à autonomia individual de vontade e a necessidade de se evitar a revitimização;

CONSIDERANDO a necessidade de se implementar mecanismos que proporcionem o direito ao meio ambiente de trabalho saudável;

CONSIDERANDO o princípio da dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a proibição de todas as formas de discriminação e o direito à saúde e à segurança no trabalho (artigos 1º, inc. III e IV; 3º, IV; 6º; 7º, inc. XXII; 37 e 39, § 3º; 170, caput, da Constituição Federal);

CONSIDERANDO a Convenção Interamericana sobre Toda Forma de Discriminação e Intolerância; a Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância; a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher; a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, a Convenção nº 111 da OIT e os Princípios de Yogyakarta;

CONSIDERANDO que o assédio sexual viola o direito à liberdade sexual, à intimidade, à vida privada, à igualdade de tratamento e ao meio ambiente de trabalho saudável e seguro, atentando contra a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho;

RESOLVEM:

Art. 1º. Instituir a Política de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação, a fim de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito da Defensoria Pública do Estado do Amapá.

Parágrafo único. Esta Portaria aplica-se a todas as condutas de assédio e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho na Defensoria Pública do Estado do Amapá, praticadas presencialmente ou por meios virtuais, inclusive aquelas contra estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, voluntários e outros colaboradores.

Art. 2º. A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação na Defensoria Pública será regida pelos seguintes princípios:

I - respeito à dignidade da pessoa humana, à integridade psíquica e moral de membros(as), servidores(as) e usuários(as) do serviço público;

II - favorecimento de um ambiente de trabalho pautado pelo respeito mútuo, equidade de tratamento, não discriminação e de tolerância à diversidade de membros(as), servidores(as), estagiários(as) e terceirizados(as);

III - busca de soluções preventivas e pacificadoras no meio ambiente de trabalho, com vistas a evitar o surgimento e o agravamento de situações de assédio e de discriminação;

IV - garantia de acolhimento humanizado e de respeito à autonomia individual de vontade, evitando-se a revitimização;

V - não discriminação e respeito à diversidade de raça, etnia, religiosa, de origem, gênero e orientação sexual ou qualquer outra;



DEFENSORIA PÚBLICA
AMAPÁ

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

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

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

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

X - resguardo da ética profissional;

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

Art. 3º. Será instituída, no prazo máximo de 60 dias, Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, composta pelos seguintes membros efetivos:

I - um defensor público indicado pelo Defensor Público-Geral, que presidirá a Comissão;

II - um defensor público indicado pelo Conselho Superior da Defensoria Pública;

III - um defensor indicado pela respectiva associação de maior representatividade;

IV - um servidor indicado pelo Defensor Público-Geral;

V - um colaborador terceirizado indicado pelo Defensor Público-Geral;

VI - um estagiário indicado pelo Defensor Público-Geral.

Parágrafo único. Na composição da Comissão mencionada neste artigo deverá ser considerado o critério da representação da diversidade existente na Instituição.

Art. 4º. A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual terá por atribuições:

I - propor à Defensoria Pública-Geral o formato e os fluxos da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação na Defensoria Pública, levando em conta as peculiaridades orçamentárias e os limites organizacionais e de quadro de pessoal dos órgãos administrativos e de cada macrorregião da Instituição;

II - desenvolver ferramentas de sensibilização no âmbito da Instituição, de modo a fomentar e divulgar ações de prevenção, de acolhimento e, nos casos cabíveis, de autocomposição;

III - desenvolver campanhas de conscientização e materiais informativos;

IV - sugerir a realização de cursos de formação pertinentes aos escopos desta Política;

V - identificar membros(as) e/ou servidores(as) capacitados(as) em práticas autocompositivas no âmbito da Defensoria Pública;



DEFENSORIA PÚBLICA

AMAPÁ

VI - identificar entes públicos ou privados que promovam capacitação em práticas autocompositivas para o estabelecimento de parcerias com a Defensoria Pública para o desenvolvimento da Política;

VII - efetuar permanente monitoramento da execução da Política, enviando recomendações de alterações e aperfeiçoamentos aos órgãos competentes;

VIII - centralizar a gestão de dados da Política, por meio do recebimento de relatórios periódicos de outros órgãos da Instituição, realização de estudos e coleta de informações, inclusive desenvolvendo pesquisas entre membros(as), servidores(as), estagiários(as) e terceirizados(as) para a coleta de dados relevantes ao desenvolvimento e aprimoramento da Política;

IX - elaborar e publicar relatórios semestrais sobre as atividades desenvolvidas.

§1º. A proposta inicial de formatação da Política deverá ser executada no prazo máximo de 60 (sessenta) dias.

§2º. A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual se reunirá periodicamente, devendo-lhe ser disponibilizados os meios necessários para funcionamento, a partir do Gabinete da Defensoria Pública-Geral.

Art. 5º. A Escola Superior da Defensoria Pública, nos programas de aperfeiçoamento e capacitação, inclusive os de desenvolvimento gerencial, deverá prever em seus itinerários formativos o tema da prevenção e enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho, bem como do respeito à diversidade e outros conteúdos correlatos, relacionando-os com os processos de promoção à saúde no trabalho;

Art. 6º. A Defensoria Pública manterá canal permanente, preferencialmente nas respectivas áreas de gestão de pessoas, de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação a todas as pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação no âmbito institucional, resguardado pelo sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho.

Parágrafo único. O acompanhamento poderá ser individual ou coletivo, inclusive de equipes, a fim de promover o suporte psicossocial e, também, orientar a busca de soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e discriminação no trabalho.

Art. 7º. As ações de acolhimento e acompanhamento serão pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais da organização de trabalho e, portanto, terão caráter distinto e autônomo em relação a procedimentos formais de natureza disciplinar.

Art. 8º. A escuta e o acompanhamento, observados métodos e técnicas profissionais, propiciarão atenção humanizada e centrada na necessidade da pessoa, respeitando seu tempo de reflexão e decisão e fortalecendo sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha.

Art. 9º. Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser noticiada por:



DEFENSORIA PÚBLICA
AMAPÁ

- I** - qualquer pessoa que se perceba alvo de assédio ou discriminação no trabalho;
- II** - qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho.

Art. 10. A notícia de assédio ou discriminação poderá ser acolhida em diferentes instâncias institucionais nos respectivos órgãos defensoriais, observadas suas atribuições específicas:

- I** - Área de Recursos Humanos;
- II** - Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual;
- III** – Corregedoria-Geral da Defensoria Pública do Estado do Amapá;
- IV** – Defensoria Pública-Geral da Defensoria Pública do Estado do Amapá.

§ 1º. O encaminhamento da notícia a uma das instâncias institucionais não impede a atuação concomitante das demais e não inibe as práticas restaurativas para a resolução de conflitos e promoção de ambiente de trabalho saudável.

§ 2º. A instância que receber notícia de assédio ou discriminação informará à área de Recursos Humanos para acolhimento, suporte, orientação e auxílio na modificação das situações noticiadas sempre que o noticiante assim o desejar.

§ 3º. Se o noticiante considerar inviável a resolução do conflito, poderá solicitar, a qualquer tempo, o encaminhamento da notícia à autoridade competente para providências cabíveis, inclusive, conforme o caso, apuração por meio de sindicância ou processo administrativo disciplinar.

Art. 11. Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento de notícia de assédio ou discriminação, sendo vedado o anonimato.

Art. 12. O assédio e a discriminação definidos nesta Portaria serão processados pelas instâncias competentes para conhecer da responsabilidade disciplinar, quando constituírem violações a deveres previstos na Constituição Federal, na Lei Complementar Estadual nº 121/2019, no Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis do Estado do Amapá (Lei Estadual nº 066/1993), na legislação estadual ou nas demais leis e atos normativos aplicáveis vigentes.

§1º. A apuração de situação de assédio ou discriminação, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, será instaurada pela autoridade competente em razão de denúncia fundamentada, observados o devido processo legal e a ampla defesa.

§2º. Aplicam-se as penalidades contidas na legislação mencionada no caput deste artigo às práticas de assédio moral, assédio sexual e discriminação, consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

Art. 13. A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação integrará todos os contratos de estágio e de prestação de serviços



DEFENSORIA PÚBLICA
AMAPÁ

firmados pelos órgãos da Defensoria Pública, de forma a assegurar o alinhamento entre os colaboradores.

Art. 14. Será dado amplo conhecimento desta Política aos defensores(as), servidores(as), estagiários(as) e colaboradores(as) que atuam nos órgãos defensorias, bem como dos instrumentos e canais disponíveis para garantir sua efetividade.

Art. 15. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Macapá, em 2 de fevereiro de 2024.

JOSÉ RODRIGUES DOS SANTOS NETO
Defensor Público-Geral

EDUARDO PEREIRA DOS ANJOS
Corregedor-Geral