

PORTARIA Nº 372/2026 – PGE

Institui o Plano de Ação contra o assédio e a discriminação, no âmbito da Procuradoria Geral do Estado do Amapá, e dá outras providências.

O PROCURADOR-GERAL DO ESTADO DO AMAPÁ, no uso de suas atribuições que lhe conferem, respectivamente, o art. 7º, incisos I, II e III, e o art. 11, inciso XII, todos da Lei Complementar nº 0089 de 01 de julho de 2015 e a Constituição do Estado do Amapá,

CONSIDERANDO que a Administração Pública deve se guiar pelo princípio da igualdade, da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho, da proibição de todas as formas de assédio e discriminação, do direito à saúde e da segurança no trabalho, amplamente previstos na Constituição Federal de 1988;

CONSIDERANDO que a Organização Internacional do Trabalho - OIT adotou a Convenção nº 190 sobre violência e assédio em junho de 2019 sendo esta um instrumento legal acordado pelos governos, empregadores e trabalhadores e não inclui só abuso físico: inclui assédio sexual; maus-tratos verbais; bullying; coação; ameaças; falta de recursos; negação de acesso aos serviços e privação de liberdade;

CONSIDERANDO o que dispõe a Lei federal nº 14.540, de 3 de abril de 2023, a qual versa sobre o Plano de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal;

CONSIDERANDO o que dispõe a Lei estadual nº 1.818, de 22 de abril de 2014, a qual dispõe sobre a prevenção e a punição ao assédio moral na Administração Pública do Estado do Amapá;

CONSIDERANDO o Decreto federal nº 12.122, de 30 de julho de 2024, que instituiu o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;

CONSIDERANDO que o assédio e a discriminação no ambiente corporativo são problemas que precisam ser prevenidos e combatidos com afinco pela administração pública, a fim de prevenir impactos diretos na saúde individual, no clima organizacional e na qualidade dos serviços e produtos oferecidos aos cidadãos;

CONSIDERANDO a implementação do Programa de Valorização e Bem-Estar dos Servidores, contemplado no Planejamento Estratégico da Procuradoria-Geral do Estado (2022-2027) e regulamentado através da Portaria nº 206/2025-PGE, objetivando aprimorar a gestão e o desenvolvimento de pessoas, a humanização do ambiente e das relações de trabalho, bem como o respeito à diversidade, com o fortalecimento dos princípios da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho, da isonomia e da equidade, resolve:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º. Fica instituído o Plano de Ação contra Assédio e Discriminação da PGE/AP, com a finalidade de promover um ambiente institucional saudável e seguro na Procuradoria-Geral do Estado do Amapá, por meio da prevenção e do enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual e a todas as formas de discriminação.

§1º. O disposto nesta Portaria Normativa aplica-se a todas as condutas de assédio e discriminação praticadas no âmbito das relações profissionais da Procuradoria-Geral do Estado, ainda que transitórias ou sem remuneração, presencialmente ou por meios virtuais, direcionadas a membros das carreiras jurídicas, servidores efetivos, temporários ou comissionados, prestadores de serviços, estagiários, aprendizes e outros profissionais que atuam no ambiente institucional.

§2º. Quando se tratar de trabalhadora ou trabalhador terceirizado, a PGE-AP acompanhará o trâmite da denúncia até que sejam adotadas as medidas adequadas.

Art. 2º. O Plano de Ação contra Assédio e Discriminação tem como objetivos:

I - Instituir mecanismos de prevenção, acolhimento e resolução de casos de assédio e discriminação;

II - Promover a construção de uma cultura institucional de respeito mútuo e igualdade;

III - Estimular a busca por soluções dialogadas para o aprimoramento do ambiente de trabalho;

IV - Desenvolver um conjunto de ações coordenadas para prevenir o assédio e a discriminação, por meio de estratégias educativas que abordem tanto a formação quanto a sensibilização de pessoas que exercem atividade pública;

V - 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;

VI - Definir e estruturar instâncias direcionadas a promover acolhimento, escuta ativa, orientação e acompanhamento das pessoas afetadas por assédio e discriminação para mitigar os riscos psicossociais da violência no trabalho;

VII - Assegurar às pessoas denunciantes o sigilo dos dados pessoais e a proteção contra ações praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar; e

VIII - Assegurar que os procedimentos administrativos correcionais não promovam a revitimização;

§1º. O Plano de Ação contra Assédio e Discriminação tem como finalidade dar cumprimento ao objetivo estratégico nº 9, do Planejamento Estratégico 2022-2027, de forma a fortalecer a qualidade de vida dos Procuradores e Servidores da PGE-AP, elevando o índice de satisfação nas relações laborais e interpessoais de seus integrantes.

§2º. Este Plano considerará a proteção de grupos historicamente vulnerabilizados, como mulheres, pessoas negras, indígenas, idosos, pessoas com deficiência e pessoas LGBTQIA+, reconhecendo que esses grupos são desproporcionalmente impactados por processos de trabalho excludentes e discriminatórios.

§3º. Todas as fases de execução deste Plano adotarão o uso de linguagem inclusiva e não violenta.

Art. 3º. São diretrizes do Plano de Ação contra Assédio e Discriminação:

I - Compromisso institucional, com base em políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam a promoção de ambientes organizacionais seguros, saudáveis e de respeito à diversidade e à inclusão;

II - Universalidade, igualdade, não discriminação, valorização e respeito à diversidade;

III - Confidencialidade das informações, proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas, proteção dos dados pessoais e sigilo do conteúdo das apurações;

IV - Resolutividade, por meio de tratamento correcional célere, controlado e prioritário das denúncias de assédio e discriminação;

V - Acolhimento, com ações de escuta ativa, caracterizada por um diálogo com total atenção e interesse pelo assunto, fornecimento e esclarecimento de informações;

VI - Abordagem centrada na vítima, caracterizada pelo apoio e pela garantia de recebimento de assistência apropriada e de qualidade;

VII - Comunicação não violenta;

VIII – Transversalidade;

IX - Integralização.

CAPÍTULO II

DO PLANO DE AÇÃO CONTRA ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

Art. 4º. Para os fins desta Portaria, consideram-se:

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: 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;

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;

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 - Compromisso Institucional: promoção de ambiente organizacional de respeito à diversidade e à inclusão, baseada em políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis;

X - Universalidade: inclusão de todas as pessoas na esfera de proteção do presente Plano, incluindo servidoras e servidores efetivos, temporárias e temporários, comissionadas e comissionados, estagiárias e estagiários, aprendizes, e trabalhadoras e trabalhadores terceirizados;

XI - Acolhimento: ações de escuta, fornecimento e esclarecimento de informações sobre caminhos possíveis para soluções focadas na pessoa assediada ou discriminada;

XII - Comunicação não violenta: utilização de linguagem positiva, inclusiva e não estigmatizante, manifestada pelo compartilhamento da observação de um fato e pela expressão de sentimentos e necessidades;

XIII - Integralização: 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;

XIV - Resolutividade: o tratamento correcional das denúncias de assédio ou discriminação deverá ser célere, controlado e definido como prioritário;

XV - Confidencialidade: as identidades de todas as partes envolvidas, incluindo as testemunhas, deverão ser protegidas a fim de evitar exposição ou retaliações, assegurando-se o sigilo e a confidencialidade das informações fornecidas;

XVI - Transversalidade: 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.

Seção I

Dos eixos e ações

Art. 5º. O Plano de Ação contra Assédio e Discriminação será implementado por meio dos seguintes eixos e ações:

I - Eixo de sensibilização, cujas ações destinam-se a:

a) Sensibilizar todos os profissionais sobre a importância de se promover um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e livre de assédio;

b) Informar a comunidade, por meio de linguagem não violenta, acessível, inclusiva e não discriminatória, sobre os elementos que caracterizam o assédio e a discriminação, a legislação relevante pertinente ao tema, as políticas de acolhimento às vítimas e os canais de denúncia;

c) Esclarecer os profissionais acerca das especificidades do assédio em relação às diversas identidades de gênero e orientações sexuais; e

d) Sensibilizar a alta administração sobre o papel que desempenha na promoção de um ambiente de trabalho livre de assédio e discriminação;

II - Eixo de capacitação, cujas ações destinam-se a:

a) Promover ações de capacitação periódicas que abordem modalidades de assédio e discriminação, causas estruturantes, consequências à saúde das vítimas, meios de identificação, direitos das vítimas, canais de denúncia, fluxos de acolhimento e procedimentos de enfrentamento; e

b) Desenvolver habilidades nas lideranças para que sejam capazes de prevenir, identificar e encaminhar casos de assédio e discriminação, garantindo o sigilo e a confidencialidade, para a proteção da vítima e a responsabilização do autor;

III - Eixo de enfrentamento, cujas ações destinam-se a:

a) Estabelecer procedimentos objetivos e acessíveis para a denúncia de casos de assédio e discriminação, assegurando o sigilo;

b) Implementar medidas para a não revitimização e para a proteção contra a retaliação das vítimas ou das pessoas denunciantes, inclusive mediante a adoção de medidas acautelatórias para preservar a integridade física e mental da pessoa afetada;

c) Garantir a imparcialidade e a celeridade na apuração das denúncias, por meio de processos internos que respeitem o devido processo legal e os direitos das partes envolvidas;

d) Aplicar as medidas disciplinares cabíveis para responsabilizar os autores e acompanhar as vítimas para minimizar os riscos de retaliação; e

e) Aplicar medidas de reintegração, quando cabíveis;

IV - Eixo de monitoramento e avaliação, cujas ações destinam-se a:

a) Realizar acompanhamento contínuo para avaliar a efetividade do Plano, com levantamento de riscos e impactos, considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis à ocorrência de assédio;

b) Realizar pesquisas de clima organizacional para identificar a percepção da comunidade em relação ao assédio e à discriminação; e

c) Elaborar relatórios semestrais sobre o andamento do Plano, incluindo estatísticas de denúncias, ações realizadas e resultados alcançados.

Seção II

Dos procedimentos administrativos

Art. 6º. O tratamento dos casos de assédio e discriminação observará os seguintes procedimentos:

I - Acolhimento;

II - Registro, processamento e acompanhamento da denúncia; e

III - Decisão.

Subseção I

Do acolhimento

Art. 7º. Fica instituída a Rede de Acolhimento da PGE-AP, composta por 2 (dois) membros, sendo um titular e um suplente, de cada uma das seguintes setoriais:

I – Ouvidoria;

II – Gabinete do Procurador-Geral do Estado;

III – Núcleo de Pessoal;

IV – Corregedoria;

V – Valorização e Bem-Estar do Servidor.

Parágrafo único. A participação nas atividades desenvolvidas pelos membros da Rede de Acolhimento será considerada prestação de serviço público relevante, não remunerada, devendo respeitar a jornada de trabalho no cargo público.

Art. 8º. O acolhimento poderá ser individual ou coletivo e será realizado por integrante da Rede de Acolhimento referida no art. 7º, à qual caberá:

I - Realizar escuta ativa qualificada e empática, garantindo o acolhimento, o apoio e a confidencialidade das informações apresentadas pelas pessoas envolvidas;

II - Informar sobre noções gerais acerca da prática de assédio moral, assédio sexual, discriminação e respectivos procedimentos de enfrentamento, sem manifestar avaliações ou impressões próprias sobre o caso concreto;

III - Orientar as pessoas envolvidas sobre os procedimentos e trâmites processuais e as possibilidades de formalização da denúncia via sistema digital de ouvidoria e, quando for o caso, extrainstitucionais;

IV - Acompanhar a vítima, primando por seu bem-estar, mesmo após a formalização da denúncia, e realizar encaminhamentos, se necessário, aos serviços de saúde, social e de segurança pública, respeitadas as escolhas da pessoa; e

V - Orientar e acompanhar os casos de assédio e discriminação no âmbito institucional, resguardado o sigilo profissional.

§1º. A escuta ativa de que trata o inciso I do caput poderá ser realizada antes do registro da denúncia, caso a pessoa que se considera vítima busque atendimento para solucionar dúvidas.

§2º. Os responsáveis pelo acolhimento não se pronunciarão sobre a caracterização ou não de assédio moral, assédio sexual ou discriminação em relação ao caso concreto apresentado pela pessoa denunciante.

§3º. A pessoa denunciante poderá dispensar a etapa de acolhimento caso opte pelo imediato encaminhamento da denúncia às instâncias de processamento.

Art. 9º. A escuta ativa e o acompanhamento, observados métodos e técnicas profissionais, propiciarão atenção humanizada e centrada na vítima, respeitando suas decisões e seu tempo de reflexão, bem como fortalecendo sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha.

§1º. O acompanhamento propiciará informação acerca das possibilidades de encaminhamento previstas neste Plano e das alternativas de suporte e orientação disponíveis, respeitadas as escolhas da vítima quanto ao modo de enfrentar a situação de assédio ou discriminação.

§2º. Identificada a necessidade ou havendo pedido por parte da vítima de assédio ou discriminação, a Rede de Acolhimento poderá realizar o seu encaminhamento à atendimento médico ou psicológico especializado, disponibilizado pela própria PGE-AP ou mediante parceria institucional.

Art. 10. Havendo necessidade de intervenção no ambiente de trabalho, em razão do relato da vítima e das provas ou evidências apresentadas, a Rede de Acolhimento poderá ser convocada, por um dos seus membros, para sugerir e aconselhar o Procurador – Geral do Estado a adotar medidas cautelares administrativas, diversas das correcionais, devendo constar em ata de reunião

§1º. Em caso de denúncia em face de algum dos membros da Rede de Acolhimento, as reuniões ocorrerão sem a presença do referido agente público.

§2º. Na hipótese de ausência ou impedimento legal de qualquer dos titulares citados neste artigo, as deliberações serão realizadas com a participação de seus substitutos.

Art.11. As medidas acautelatórias se configuram como atos de gestão para preservar a integridade física e mental da pessoa afetada, independentes da atividade correccional.

§1º. São exemplos de medidas acautelatórias que não constituem penalidade:

I – Alteração provisória de lotação do denunciado ou vítima;

II – Alteração da localização física do denunciado ou da vítima, mantendo-a vinculado(a) à Unidade Administrativa de origem; e

III – Concessão de teletrabalho, em conformidade com os normativos vigentes;

IV – Comunicação, pelo Gestor ou Fiscal do Contrato, à empresa contratada sobre a denúncia recebida, com a recomendação de adoção de medidas cabíveis, inclusive a avaliação de proteção provisória contra rescisão sem justa causa.

§2º. As medidas acautelatórias poderão ser alteradas ou revogadas, de ofício ou a pedido dos interessados, mediante nova deliberação do Procurador-Geral.

Art.12. Caso o fato noticiado indique a possibilidade de resolução por meio de técnicas de mediação de conflitos, incluindo as abordagens de práticas restaurativas, será facultado endereçamento do caso específico à Rede de Acolhimento.

Subseção II

Do registro, processamento e acompanhamento da denúncia

Art. 13. O procedimento para registro de denúncia de assédio moral, assédio sexual e discriminação será iniciado:

I - Por pessoa denunciante identificada;

II - Por pessoa denunciante anônima;

III - Por qualquer pessoa que tiver ciência ou notícia da prática de quaisquer condutas que possam configurar assédio moral, assédio sexual ou discriminação, desde que tenha indícios mínimos de autoria e materialidade, mediante autorização da parte ofendida ou preservando sua identidade.

Parágrafo único. Qualquer servidor da Procuradoria-Geral do Estado poderá auxiliar a pessoa denunciante e acompanhá-la para acolhimento e registro de denúncia de assédio e discriminação.

Art. 14. O registro de denúncia de assédio moral, assédio sexual e discriminação será realizado mediante formalização em canal digital próprio da Ouvidoria, seja de forma presencial ou utilizando a opção "denúncia" em ambiente virtual ou, ainda, através da plataforma Fala.BR.

§1º. A Rede de Acolhimento deve orientar a pessoa sobre os todos os meios disponíveis para registro de denúncia.

§2º. Caso a pessoa afetada pelo assédio ou discriminação não se sinta em condições de registrar o ocorrido, a Rede de Acolhimento poderá acionar a Ouvidoria para que a sua equipe possa fazê-lo.

Art.15. Todas as denúncias de assédio ou discriminação recebidas pelos diferentes meios, por qualquer pessoa que exerce atividade pública, deverão ser encaminhadas à Ouvidoria.

§1º. As denúncias deverão ser categorizadas utilizando as opções "assédio moral", "assédio sexual" ou "discriminação", a depender do caso, no campo "descrição" do sistema.

§2º. São elementos mínimos para o registro de denúncias:

I - Nome da pessoa assediadora;

II - Conduta; e

III - Local e data em que ocorreu o ato de assédio ou discriminação.

§3º. Além dos elementos mencionados no §2º, constituem elementos relevantes para o registro de denúncias, devendo ser apresentados sempre que possível:

I - Nomes e contatos de pessoas que tenham presenciado o ato;

II - Registros e documentos físicos ou eletrônicos que possam comprovar o fato ocorrido; ou

III - Quaisquer outros meios que contribuam para materializar processualmente o assédio, a discriminação ou as situações deles decorrentes.

Art. 16. Com o recebimento da denúncia via canal digital ou presencial, a Ouvidora-geral da Procuradoria-Geral do Amapá gerará um número único de protocolo, a fim de possibilitar o acompanhamento do andamento da manifestação.

§1º. Após a formalização da denúncia, a Ouvidora-geral procederá à análise preliminar da manifestação, a fim de verificar a existência de elementos mínimos de autoria e materialidade no relato e decidir sobre seu prosseguimento ou arquivamento.

§2º. Para as denúncias com identificação do denunciante, haverá a possibilidade deste ser notificado para responder pedido de complementação, para receber resposta conclusiva ou sobre o arquivamento da manifestação e informações sobre o andamento do processo, o que não será viável em casos de denúncias anônimas.

Art.17. Em caso de necessidade de complementação de informações indispensáveis, o denunciante será notificado para prestar as informações complementares dentro do prazo de 20 (vinte) dias. Não havendo resposta dentro do decurso do prazo, o processo será arquivado automaticamente.

Art.18. A Ouvidora-geral será responsável, ainda, por verificar preliminarmente a existência de inabilitação explícita nas seguintes situações:

- I – Teor duplicado de um mesmo manifestante;
- II – Falta de precisão, texto confuso, sem sentido ou sem especificação da demanda;
- III – Falta de urbanidade ou civilidade;
- IV – Manifestação imprópria ou inadequada, materializada por afirmações preconceituosas; questionamentos vazios acerca dos atos praticados pela administração pública; ataques à honra ou à conduta de agentes públicos; e outras insinuações de injúria, sem, contudo, em nenhum dos casos, expor ou apresentar elementos sobre os atos ilícitos supostamente praticados; e
- V – Perda de objeto.

Parágrafo único. Verificada a existência de qualquer uma das causas de inabilitação explícita, o processo será arquivado, e o denunciante será notificado da decisão, a qual apontará de forma clara o motivo do arquivamento.

Art. 19. Presentes os elementos mínimos de autoria e materialidade, a Ouvidora-geral encaminhará a manifestação, imediatamente, à Corregedoria-Geral, para o processamento da denúncia e apuração imediata dos fatos, observados o sigilo e a confidencialidade das informações.

§1º. Inicialmente, a autoridade correccional realizará um juízo de admissibilidade, ato através do qual se analisará a notícia de infração e decidir-se-á se ela possui elementos mínimos que justifiquem a apuração dos fatos, ou se, desprovida deles, deverá ser arquivada.

§2º. Justificando-se a necessidade de apuração mais detalhada dos fatos, instaurar-se-á um procedimento com a finalidade de coletar elementos que reforcem a ocorrência dos fatos e indiquem a existência de indícios mais robustos sobre a sua autoria, além de apresentar conclusões quanto à possibilidade de punição disciplinar.

§3º. Ao final do procedimento, poderá ser sugerida à autoridade competente:

- a) O arquivamento do feito, em razão da ausência de autoria ou materialidade ou ocorrência de prescrição, por exemplo;
- b) A celebração de Termo de Ajustamento de Conduta, caso se constate a ocorrência de infração de menor potencial; ou
- c) A instauração de um processo administrativo disciplinar.

Art. 20. Decidindo-se pela instauração de um processo administrativo disciplinar (PAD) ou sindicância acusatória, este tramitará no âmbito da Corregedoria-Geral, respeitadas as definições, as competências legais e disposições normativas quanto à aplicação das penalidades cabíveis.

Parágrafo único. Sendo o investigado membro da carreira de Procurador do Estado, deverão ser observados os regulamentos específicos da carreira, que impõe prévia deliberação do Conselho Superior da Procuradoria-Geral do Estado do Amapá (CONSUP) para a instauração de PAD ou Sindicância.

Art. 21. Após o encaminhamento e tramitação da denúncia no âmbito da Corregedoria, esta deverá informar a Ouvidora-geral o resultado final da apuração, com os respectivos desdobramentos e justificativas.

Art. 22. De posse das informações prestadas pela Corregedoria, a Ouvidora-geral reabrirá a manifestação para cientificar ao denunciante sobre a conclusão do processo.

Subseção III

Da decisão

Art. 23. As condutas denunciadas como assédio ou discriminação serão processadas e decididas pelas instâncias competentes para conhecimento da responsabilidade ética e disciplinar, observados o devido processo legal e a ampla defesa.

§ 1º. O processamento de que trata este artigo deve ocorrer com celeridade.

§ 2º. A aplicação de penalidades 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.

Art. 24. O processamento dos casos será realizado com cuidados de proteção à vítima, de modo a impedir retaliação e evitar revitimização.

Art. 25. A pessoa denunciante ou a vítima não poderá ser constrangida a participar de acareação ou outro contato indesejado com a pessoa denunciada ao longo do processo.

CAPÍTULO III

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 26. O Plano de Ação contra Assédio e Discriminação poderá integrar todas as parcerias e contratos de prestação de serviços firmados pelas unidades da Procuradoria-Geral do Amapá, de forma a assegurar o alinhamento institucional entre os colaboradores.

Art. 27. As denúncias de assédio e discriminação serão recebidas através de canal próprio da Ouvidora-geral da PGE-AP ou na Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação - Fala.Br.

Art. 28. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Dê-se ciência. Publique-se. Cumpra-se.

Macapá-AP, 22 de maio de 2026.

THIAGO LIMA ALBUQUERQUE

Procurador-Geral do Estado do Amapá