

**DECRETO Nº 1.500 DE 31 DE MARÇO DE 2025**

**“Institui a Política de Prevenção e Combate a todas as formas de assédio e de discriminação, no âmbito do Município de Rio Branco”**

**O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE RIO BRANCO**, Capital do Estado do Acre, no uso das atribuições legais que lhe confere o art. 58, incisos V e VII, da Lei Orgânica do Município de Rio Branco,

**Considerando** a dignidade da pessoa humana, a valorização social do trabalho, a proibição de todas as formas de discriminação, o direito à saúde e à segurança no trabalho (artigos 1º, incisos III e IV; 3º, inciso IV; 6º; 7º, inciso XXII; 37; 39, § 3º, e 170, caput, da Constituição Federal) como pilares fundamentais de toda construção social, incluindo a formação da Administração Pública;

**Considerando** o dever estatal de promover a proteção do meio ambiente do trabalho (artigo 200, VIII, da CF/88), o que compreende, dentre outros, a adoção de medidas para melhoria do ambiente organizacional, do bem-estar e da qualidade de vida das pessoas que integram as instituições públicas;

**Considerando** que as práticas de assédio vêm se deslocando do campo intersubjetivo e cada vez mais se inserindo no ambiente organizacional, demandando dos gestores a instituição de políticas internas destinadas a garantir relações de trabalho nas quais predominem a dignidade, o respeito, a valorização das pessoas, e que prevejam mecanismos de incentivo e contribuição para a melhoria contínua das relações interpessoais e do bem-estar

dos servidores e colaboradores que executam os serviços públicos disponibilizados à comunidade;

**Considerando** que o assédio e a discriminação afetam direta e negativamente a vida de uma pessoa, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, podendo ocasionar graves danos à saúde física e mental, constituindo risco psicossocial relevante na relação do trabalho;

**Considerando** que o combate às práticas de assédio no âmbito dos poderes públicos, para além de constituir um dever legal, fomenta o desenvolvimento de uma cultura institucional fundada no respeito mútuo, contribuindo para a formação de uma gestão pública de excelência;

**Considerando** que constituem deveres do servidor público municipal, dentre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa e tratar as pessoas com urbanidade (artigo 106, IX e XI da Lei Municipal nº 1794/2009 – Regime Jurídico dos Servidores Públicos Municipais);

**Considerando** as disposições da Lei Municipal nº 1758/2009, a qual dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal; e

**Considerando** a necessidade de implantar mecanismos normativos que implementem as definições, as diretrizes, as ações, os fluxos e os procedimentos necessários para a prevenção, enfrentamento e combate efetivo a todas as formas de assédio e discriminação no meio ambiente de trabalho;

**Considerando** o OFÍCIO Nº SMCC-OFI-2025/01475, de 24 de março de 2025, da Secretaria Municipal da Casa Civil – SMCC,

**RESOLVE:**

**CAPÍTULO I**

**DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

**Art. 1º** - Instituir a Política de Prevenção e Combate a todas as formas de assédio e discriminação no âmbito do Município de Rio Branco, nos termos deste Decreto.

**Art. 2º** - Para os fins deste regulamento, considera-se:

I - Agente público: todo aquele que exerce mandato, cargo, emprego ou função, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, no âmbito do Município de Rio Branco;

II – assédio: toda ação, conduta ou comportamento reiterado praticado no ambiente organizacional por agente público, seja de conotação moral, sexual, eleitoral ou de qualquer outra forma, que tenha o objetivo de violar a dignidade, a liberdade, a autodeterminação, a integridade psíquica ou física de outro trabalhador, bem como de constranger, perturbar ou de criar um ambiente de trabalho intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, ocasionando danos emocionais, físicos ou psicológicos objetivamente aferíveis à pessoa, ao serviço público ou ao ambiente de trabalho;

III – discriminação: toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem

social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento entre pessoas.

**Art. 3º** - São fundamentos que norteiam a Política ora instituída:

- I** – Respeito à dignidade da pessoa humana;
- II** – Proteção à intimidade, à honra, à imagem e à reputação pessoal;
- III** – Proteção ao direito à autodeterminação e às liberdades sexual, política e de consciência;
- IV** – Reconhecimento do valor social do trabalho;
- V** – Não discriminação e respeito à diversidade;
- VI** – Respeito aos valores profissionais do serviço público;
- VII** – Garantia de um ambiente de trabalho sadio;
- VIII** – Primazia da abordagem preventiva;
- IX** – Sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e testemunhas, bem como do conteúdo das apurações.

**Art. 4º** - São diretrizes da Política de Prevenção e Combate: a todas as formas de assédio e discriminação no âmbito do serviço público municipal:

- I** - Promover ambiente de trabalho saudável, respeitoso e sem nenhuma forma de discriminação;

**II** - Implementar cultura organizacional pautada por respeito mútuo, equidade de tratamento e garantia da dignidade;

**III** - Conscientizar e fomentar campanhas e eventos sobre o tema, com ênfase na conceituação, na caracterização e nas consequências das formas mais comuns de assédio;

**IV** – Capacitar periodicamente os servidores públicos municipais, incluindo os detentores de cargos comissionados e funções de confiança;

**V** - Monitorar as atividades institucionais, de modo a prevenir a degradação do meio ambiente de trabalho;

**VI** - Incentivar soluções pacificadoras para os problemas de relacionamentos ocorridos no ambiente de trabalho, com vistas a evitar o surgimento de situações de conflito.

**Art. 5º** - Para o alcance das finalidades deste Decreto, o Poder Executivo Municipal promoverá as seguintes ações:

**I** - Adoção de medidas preventivas de sensibilização dos servidores e gestores sobre relações saudáveis de trabalho;

**II** - Promoção de módulos específicos de capacitação sobre saúde ocupacional, prevenção sobre as diversas formas de assédio e discriminação, gestão participativa humanizada e de prevenção de conflitos;

**III** - Realização de ciclos periódicos de palestras destinadas aos agentes públicos municipais com temas sobre liderança humanizada na gestão de pessoas, facultando também a participação para estagiários e terceirizados;

**IV** - Realização de capacitação específica para os servidores responsáveis pelas apurações e investigações de denúncias de assédio no ambiente do trabalho;

**V** - Promoção de campanhas educativas com distribuição de material informativo sobre a construção e manutenção de relações de trabalho saudáveis, respeitosas e seguras.

**VI** – Estabelecimento de procedimentos e fluxos específicos e efetivos para o recebimento e processamento de denúncias relativas a possíveis condutas de assédio ou discriminação, bem como de providências e encaminhamentos cabíveis para o adequado enfrentamento da situação;

**VII** – Promover ações preventivas e educativas sobre ética profissional e o respeito às liberdades política e de consciência.

**Art. 6º** - Para assegurar a efetividade da Política ora instituída, ficam estabelecidas as seguintes atribuições e responsabilidades:

**I** – À Secretaria Municipal de Gestão Administrativa compete executar as ações preventivas, de enfrentamento e combate previstas no artigo 5º deste ato, em articulação com as demais secretarias municipais;

**II** – À Ouvidoria Municipal compete:

**a)** receber as denúncias, reclamações, requerimentos e as sugestões que envolvam a temática do assédio moral no âmbito do Poder Executivo Municipal;

**b)** encaminhar a matéria para o órgão competente para apuração.

**III – À CORREGEDORIA-GERAL compete:**

**a)** receber e analisar informações provenientes da Ouvidoria ou de qual quer outro órgão da administração municipal;

**b)** apurar as denúncias, reclamações, requerimentos e as sugestões que envolvam a temática da prática de assédio e discriminação no âmbito do Poder Executivo Municipal, propondo a sua responsabilização, quando for o caso;

**c)** estabelecer e regulamentar, de forma complementar, os procedimentos e fluxos estabelecidos neste Decreto para o recebimento e processamento interno das denúncias;

**IV -** À Secretaria Municipal da Casa Civil caberá monitorar as atividades institucionais de implementação desta Política e proceder à gestão de informações referentes aos casos de assédio e discriminação detectados;

**V –** A todos os agentes públicos municipais compete conhecer e observar os termos desta Política, contribuindo para a manutenção de um ambiente de trabalho saudável.

**CAPÍTULO II**

**DA APURAÇÃO DAS DENÚNCIAS**

**Art. 7º.** As denúncias relativas a atos, condutas e práticas que caracterizem assédio ou prática de discriminação no âmbito da Administração Direta Municipal poderão ser formuladas e apresentadas por qualquer pessoa que se sinta alvo de ações, condutas ou comportamentos reiterados que configurem algum tipo de assédio ou discriminação no seu ambiente de trabalho;

**Art. 8º.** As denúncias deverão ser apresentadas à Ouvidora-geral e/ou à Corregedoria-Geral do Município de Rio Branco e serão registradas e processadas por Comissão de Acolhimento e Assistência Psicossocial (CAAP), que deverá ser integrada, dentre outros, por profissionais de psicologia e assistência social, observando-se a composição prevista no artigo 9º deste Decreto

**§ 1º.** As denúncias registradas serão direcionadas pelo Ouvidor-Geral e/ou pelo Corregedor-Geral à Comissão de Acolhimento e Assistência Psicossocial, que fará a autuação da demanda, o levantamento de informações, as oitivas necessárias, bem como a análise do caso, formalizando o resultado em relatório preliminar que será devolvido ao Corregedor-Geral para exame final e encaminhamentos.

**§ 2º -** O Corregedor-Geral avaliará o relatório preliminar e definirá o encaminhamento a ser adotado, que poderá abranger:

**I -** A escuta dos envolvidos diretamente ou de pessoas cuja oitiva seja relevante ao esclarecimento dos fatos;

**II -** A realização de mediação e tentativa de conciliação dos conflitos, com proposições de soluções consensuais que se fizerem necessárias;

**III -** A proposição de mudança de lotações;



**IV** - A avaliação de saúde, observado o protocolo específico dos profissionais de saúde para tratamento da questão, com vistas à assistência, orientação e acompanhamento dos envolvidos;

**V - A** elaboração de parecer com a finalidade ou de arquivar o procedimento ou de subsidiar a tomada de decisão superior quanto as providências cabíveis na forma da legislação em vigor, em especial das Leis Municipais nº 1794/2009 e nº 1758/2009

**§ 3º** - As denúncias que envolvam a prática de assédio ou discriminação no âmbito do Poder Executivo Municipal serão objeto de apuração, vinculando a sua posterior apreciação e/ou arquivamento conforme às descrições expressas no Art. 135 e parágrafo único da lei municipal 1794 de 30 de dezembro de 2009.

**Art. 9º** - A Comissão de Acolhimento e Assistência Psicossocial – CAAP será composta por 07 (sete) membros indicados, sendo estes servidores efetivos, 01 (um) pela Secretaria Municipal da Casa Civil, 01 (um) pela Secretaria Municipal de Gestão Administrativa e 03 (três) pela Secretaria Municipal de Assistência Social e Direitos Humanos e 02 (dois) pela Secretaria Municipal e Saúde.

**§ 1º** - Os membros da CAAP serão nomeados pelo Prefeito Municipal, cada um com o respectivo suplente, para mandato de 02 (dois) anos;

**§2º** - Dentre os membros indicados pela Secretaria Municipal de Assistência Social e Direitos Humanos deverão constar obrigatoriamente pelo menos um(a) psicólogo(a) e um(a) assistente social, sendo que um deles deverá ser designado como Coordenador da CAAP.

§ 3º - A Comissão deliberará com quórum mínimo de 05 (cinco) membros presentes;

§ 4º - As regras de funcionamento da CAAP serão definidas em sua primeira reunião e deverão constar em ata;

§ 5º - O trabalho realizado pelos membros da CAAP será considerado prestação de serviço público relevante, não remunerado, e deverá ser registrado nos assentamentos funcionais dos seus integrantes

§ 6º - A Comissão criada por força deste Decreto não substitui as Comissões de Sindicância e Processo Administrativo Disciplinar.

**Art. 10** – Ainda que a prática de assédio ou conduta discriminatória não seja confirmado após as apurações, não serão permitidas qualquer espécie de represálias contra o denunciante, devendo serem sugeridas pela CAAP medidas de especial atenção a serem adotadas a fim de evitar que situações concretas de assédio venham a ocorrer.

**Art. 11** – Todas as informações relacionadas às denúncias de assédio ou discriminação moral terão caráter confidencial, devendo ser preservado o anonimato dos envolvidos, impondo-se o dever de sigilo a todos os agentes públicos que atuarem nos procedimentos de recebimento, processamento e de desfecho das denúncias

**Art. 12** - Os procedimentos adotados pela Ouvidora-geral, pela Corregedoria-Geral e pela Comissão de Acolhimento e Assistência Psicossocial, no âmbito de suas competências, representam ações prévias ao processo administrativo disciplinar previsto na Lei Municipal nº 1794/2009 e não prejudicam a adoção de outros encaminhamentos cabíveis na forma da lei.

### **CAPÍTULO III**

#### **DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

**Art. 13** - Compete ao Gabinete do Prefeito expedir normas complementares para execução do presente Decreto e solucionar os casos nele omissos, sem prejuízo das competências regulamentares específicas previstas neste ato.

**Art. 14** - Será dado amplo conhecimento desta Política aos agentes públicos que atuam na Administração Direta Municipal, bem como dos instrumentos e canais disponíveis para garantir sua efetividade

**Art. 15** - Ficam convalidados todos os atos e procedimentos instaurados com base no Decreto Municipal nº 1.536, de 18 de outubro de 2022.

**Art. 16** - Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Rio Branco - Acre, 31 de março de 2025, 137º da República, 123º do Tratado de Petrópolis, 64º do Estado do Acre e 142º do Município de Rio Branco.

**Tião Bocalom**  
Prefeito de Rio Branco

PUBLICADO NO DOE

Nº 13.994 02/04/2025

PAG:191-192



ESTADO DO ACRE

**PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO**  
**GABINETE DO PREFEITO**