

RESOLUÇÃO Nº 006/2023/DPG

Dispõe sobre a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação no âmbito da Defensoria Pública do Estado de Mato Grosso e dá outras providências.

A **DEFENSORA PÚBLICA-GERAL**, no uso de suas atribuições institucionais, nos termos dos incisos I, III, IX e XIV do art. 11 da Lei Complementar n.º 146/2003,

CONSIDERANDO o fundamento da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, o direito à saúde, à segurança e à honra, insculpidos nos artigos 1º, III e IV, 3º, IV, 5º, X, 6º e 37 da Constituição Federal;

CONSIDERANDO que a CF/1988 incumbiu à Defensoria Pública a promoção dos direitos humanos e de defesa, judicial e extrajudicial, dos direitos individuais e coletivos, dos necessitados (art. 134, *caput*);

CONSIDERANDO o disposto no art. 40, IV da Portaria Nº 1016/2020/DPG, de 19 de outubro de 2020;

CONSIDERANDO o princípio da moralidade administrativa, previsto no art. 37, *caput*, da CF/1988;

CONSIDERANDO o disposto no art. 4º da Lei Ordinária nº 11.882, de 02 de setembro de 2022;

CONSIDERANDO que as práticas de assédio e discriminação no ambiente de trabalho comprometem a identidade, a dignidade, as relações afetivas e sociais da vítima, podem ocasionar graves danos à sua saúde física e mental, além de constituir risco biopsicossocial concreto e relevante na organização e execução do serviço;

CONSIDERANDO que a integridade é uma pedra fundamental da boa governança, como condição para que todas as outras atividades dos órgãos e entidades públicos sejam revestidos de confiabilidade, legitimidade e efetividade, segundo dados da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE);

CONSIDERANDO que a promoção de uma cultura organizacional de alto nível de integridade, baseada em elevados valores e padrões de conduta, constitui política pública fundamental a ser constantemente promovida e incentivada pelos governantes e gestores, de forma a aumentar a confiança da sociedade no Estado e em suas instituições;

CONSIDERANDO a necessidade de promover a conscientização dos membros, servidores e estagiários da Defensoria Pública do Estado de Mato Grosso em relação a situações que configuram assédio moral, assédio sexual e discriminação, bem como das medidas para prevenir, coibir e combater essas práticas, de forma a tornar o ambiente de trabalho mais respeitoso, amistoso e com a observância aos direitos humanos e ao valor social do trabalho.

RESOLVE:

CAPÍTULO I DA POLÍTICA

Art. 1º Fica instituída a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação no âmbito da Defensoria Pública do Estado de Mato Grosso, fixando seus princípios, diretrizes e ações.

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

Art. 2º Para os fins desta Resolução considera-se:

I Agente público: todo aquele que exerce, na Defensoria Pública do Estado de Mato Grosso mandato, cargo, emprego ou função, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo;

II Assédio moral: processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atentem contra a integridade física ou psíquica, a identidade ou a dignidade humana do trabalhador, mediante degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigência do cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, atitudes abusivas com conteúdo vexatório, constrangedor, discriminatório, humilhante, promoção de isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico;

III Assédio moral institucional: prática sistemática e reiterada de condutas abusivas legitimadas por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que, por meio de desrespeito aos direitos fundamentais, visem obter engajamento intensivo dos servidores ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros;

IV Discriminação: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, 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, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável;

V Assédio sexual: conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, independentemente da condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função do agente.

VI Saúde no trabalho: dinâmica contínua de construção de trajetória em direção ao bem-estar físico, mental e social dos servidores, em vista da relação direta com a produtividade e a qualidade do trabalho desenvolvido;

VII Gestor: Defensor ou servidor que exerce atividades com poder de decisão, liderança de indivíduos e de equipes e, por meio de gestão de pessoas, de recursos, das condições organizacionais e de processos de trabalho, viabiliza o alcance dos resultados institucionais;

VIII Organização do trabalho: conjunto de normas, instruções, práticas e processos que modulam as relações hierárquicas e competências, os mecanismos de deliberação, a divisão e o conteúdo dos tempos de trabalho, a essência das tarefas, os modos operatórios, e os critérios de qualidade e desempenho;

IX Risco: toda condição ou situação de trabalho que tem o potencial de comprometer o equilíbrio físico, psicológico e social dos indivíduos, causar acidente, doença do trabalho e/ou profissional;

X Transversalidade: integração dos conhecimentos e diretrizes sobre assédio e discriminação ao conjunto das políticas e estratégias de ações institucionais, de modo a garantir sua implementação em todas as dimensões da organização.

Art. 3º A Política de que trata esta Resolução rege-se pelos seguintes princípios:

- I. Respeito à dignidade da pessoa humana;
- II. Preservação do sigilo das informações;
- III. Proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas;
- IV. Reconhecimento ao valor social do trabalho;
- V. Garantia de um ambiente de trabalho sadio;
- VI. Resguardo da ética profissional;
- VII. Primazia da abordagem promocional, preventiva e educativa;
- VIII. Protagonismo da vítima;
- IX. Atenção à condição de vulnerabilidade da vítima;
- X. Prevenção do risco de revitimização;
- XI. Transversalidade e integração das ações.

CAPÍTULO II

DA COMISSÃO

Art. 4º A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação será instituída por meio de ato emanado pela Defensoria Pública-Geral, e deverá ser composta por, no mínimo:

I – 1 (uma) Defensora Pública;

II – 1 (uma) servidora pública ocupante do cargo efetivo e permanente de Psicóloga, preferencialmente lotada na Gerência de Desenvolvimento Funcional e Qualidade de Vida;

III - 01 (um) servidor ou servidora ocupante de cargo que exija formação em Direito.

§1º O ato referido no *caput* indicará o integrante que ocupará a função de presidente da comissão.

§2º A Escola Superior da Defensoria Pública do Estado de Mato Grosso deverá oportunizar adequada capacitação aos membros da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação.

Art. 5º Sempre que necessário, a Comissão fará recomendações à Defensoria Pública-Geral, que terão como objeto medidas capazes de prevenir e tratar todas as formas de violência no trabalho.

Art. 6º A Comissão, no exercício de suas atribuições, poderá solicitar apoio de outros setores da Defensoria Pública do Estado de Mato Grosso, tais como Ouvidoria-Geral, Assessoria Técnica de Assuntos Interdisciplinares - ATAI, Assessoria de Imprensa e Comunicação Institucional, Cerimonial e Eventos Institucionais, Coordenadoria de Gestão de Pessoas – CGF etc., sem prejuízo da manutenção do sigilo dos fatos acobertados por essa garantia.

Art. 7º São atribuições da Presidência da Comissão:

I - Efetuar a divisão de trabalho entre os membros da Comissão;

II - Conduzir os trabalhos administrativos da Comissão e convocar seus membros para reuniões;

III - Praticar todos os atos necessários à boa consecução das funções da Comissão.

Art. 8º A plenária será composta por todos os integrantes da Comissão e se reunirá ordinariamente, no mínimo, a cada três meses, podendo haver convocação de reunião extraordinária pela Presidência, a pedido de quaisquer dos membros, a qual deve ocorrer no prazo máximo 5 (cinco) dias úteis.

CAPÍTULO III

DAS COMPETÊNCIAS DA COMISSÃO

Art. 9º Compete à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação atuar na perspectiva da prevenção e do enfrentamento às violências cotidianas no ambiente de trabalho, com foco nos grupos e pessoas diretamente

atingidas, deixando-se a dimensão da correição e punição para as esferas pertinentes a cada caso.

Parágrafo único. A Comissão poderá acompanhar e solicitar informações acerca do andamento dos casos em que a denúncia feita através do canal Conta Pra Mim seja remetida à Corregedoria-Geral da Defensoria Pública, resguardado o sigilo do processo.

Art. 10. A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação terá competência em duas frentes de atuação:

I - **PREVENÇÃO:** fomento do debate, reflexão, orientação, pesquisa e propositiva de mudanças a partir das experiências cotidianas observadas; e

II - **ENFRENTAMENTO:** escuta e busca de soluções para pessoas que se sintam vítima de alguma violência nas relações de trabalho na Defensoria Pública do Estado de Mato Grosso.

Art. 11. A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação não substitui as Comissões de Sindicância e Processo Administrativo Disciplinar, nos termos do art. 5º, I, “j” da Portaria Nº 0486/2019/DPG e Resolução nº. 112/2019 (Regimento Interno da Corregedoria-Geral da Defensoria Pública).

CAPÍTULO IV

DA PREVENÇÃO

Art. 12. Para a atuação na prevenção, as ações da Comissão, com o apoio da Gerência de Desenvolvimento Funcional e Qualidade de Vida, deverão ter o foco na difusão de informações, na construção de relações de trabalho respeitadas e éticas e no combate às diferentes formas de assédio e discriminação.

Art. 13. Dentre as possíveis ações de Prevenção, destacam-se:

I - Promoção de seminários temáticos descentralizados que abordem de maneira teórica os temas de assédio e discriminações, podendo convidar pessoas externas à Defensoria Pública do Estado de Mato Grosso que contribuam a partir de suas experiências nas áreas;

II - Organização de capacitações ou rodas de conversa descentralizadas que tratem do assunto, de modo a levar o debate ou reflexão sobre o tema, assim como as formas de enfrentamento, dando prioridade aos ambientes reconhecidos como mais violentos face às denúncias recebidas;

III - Produção de materiais de apoio e informação, tais como cartilhas, folders, cartazes e materiais de divulgação eletrônica que possam explicar os conceitos, dar exemplos e informar sobre a atuação da Comissão e os canais de acesso;

IV - Produção de pesquisas internas referentes aos temas de modo que se possa substanciar melhor as situações de assédio e discriminações, balizando ações mais diretas no enfrentamento de tais violências.

CAPÍTULO V

DO ENFRENTAMENTO

Art. 14. Qualquer pessoa que se perceba alvo, ou qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos, podem noticiar conduta passível de caracterizar assédio ou discriminação no ambiente de trabalho ou fora dele, desde que em decorrência das relações de trabalho.

Art. 15. Os fatos poderão ser noticiados, inclusive de forma anônima, a membro da Comissão:

I – pessoalmente;

II – através do Canal Conta pra Mim (link de acesso: https://www.gp.srv.br/rh_dpemt/servlet/portal_servidor_login?1);

III – por qualquer outro meio.

Art. 16. A notícia de assédio ou discriminação deverá conter os seguintes requisitos de recebimento:

I - Nome da vítima ou informações que possam levar à sua identificação;

II - Nome da pessoa a quem foi atribuída a autoria do fato ou informações que possam levar à sua identificação;

III - Descrição circunstanciada dos fatos;

IV - Local, data ou período, documentos, eventuais registros escritos, audiovisual e testemunhas, se houver.

Art. 17. O membro da Comissão a quem forem noticiados os fatos nos termos do artigo 15 desta Resolução analisará a presença dos requisitos de recebimento previstos no artigo 16 desta Resolução.

§ 1º Presentes os requisitos previstos no artigo 16 desta Resolução, a notícia será recebida.

§2º Ausentes os requisitos previstos no artigo 16 desta Resolução, a notícia será arquivada.

Art. 18. Dentre as possíveis ações de Enfrentamento, destacam-se:

I - o encaminhamento do caso para a serviços de apoio e de saúde, inclusive fora da Defensoria Pública do Estado de Mato Grosso;

II – o encaminhamento do caso para a Corregedoria-Geral ou para a Defensoria Pública-Geral, para as providências necessárias, dentre as quais se incluem a apuração por sindicância ou processo administrativo disciplinar;

III - o encaminhamento do caso para a adoção de outras medidas legais e legítimas;

IV – o encaminhamento, para as autoridades competentes, de casos de retaliação a pessoa que busque os canais próprios para relatar eventuais práticas de assédio moral, assédio sexual ou discriminação;

V – alertar as autoridades competentes sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio moral, assédio sexual ou discriminação.

CAPÍTULO VI

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 19. A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação deverá manter dados estatísticos relativos a notícias que envolvam assédio moral, assédio sexual e discriminação em decorrência das relações de trabalho no âmbito da Defensoria Pública do Estado de Mato Grosso, no qual as informações somente poderão ser referidas de modo genérico e sem que haja possibilidade de identificação das pessoas envolvidas.

Art. 20. Para a consecução de trabalhos que possam ensejar o debate e reflexão, evitando-se ocorrências similares com outras pessoas e em outros ambientes, a Comissão poderá solicitar, junto aos órgãos competentes da instituição, o fornecimento de informações e dados estatísticos relativos a notícias que envolvam assédio moral, assédio sexual e discriminação em decorrência das relações de trabalho no âmbito da Defensoria Pública do Estado de Mato Grosso.

Art. 21. A Defensoria Pública de Mato Grosso deverá alinhar seus planos estratégicos à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação de que trata a presente Resolução.

Parágrafo único. Deverão ser instituídas e observadas políticas estratégicas institucionais adicionais acerca do tema para promover a igualdade, com respeito às diversidades e combate a qualquer tipo de assédio ou discriminação.

Art. 22. A política instituída por esta Resolução integrará todos os contratos de estágio e de prestação de serviços firmados pela Defensoria Pública do Estado de Mato Grosso, de forma a assegurar o alinhamento entre os colaboradores.

Art. 23. Os casos omissos serão decididos pela Defensoria Pública-Geral.

Art. 24. Ficam revogadas a Resolução nº 019/2022/DPG (D.O. de 28 de julho de 2022) e a Resolução nº 026/2022/DPG (D.O. de 28 de setembro de 2022).

Art. 25. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Cuiabá-MT, 21 de março de 2023.

MARIA LUZIANE RIBEIRO DE CASTRO

Defensora Pública-Geral do Estado de Mato Grosso