

constante aprimoramento do ambiente do trabalho; Considerando, por fim, a necessidade de se criar mecanismos para prevenir, enfrentar e coibir o assédio moral e sexual, bem como a discriminação no âmbito da Defensoria Pública do Estado do Pará, bem como estabelecer orientações, RESOLVE:

CAPÍTULO I

DA FINALIDADE E DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Fica instituída a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação no âmbito da Defensoria Pública do Estado do Pará com a finalidade de propor medidas e ações de combate a essas práticas.

Parágrafo único. Esta Resolução aplica-se a todas as condutas de assédio moral, assédio sexual e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho na Defensoria Pública, independentemente de relação hierárquica, praticadas presencialmente ou por meios virtuais, inclusive nas áreas cedidas a particulares ou em viagens a serviço da Defensoria Pública.

Art. 2º A Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação será regida pelos seguintes princípios:

I – respeito à dignidade da pessoa humana, à integridade psíquica e moral dos membros da Defensoria Pública, servidores, estagiários, aprendizes, terceirizados, voluntários e outros colaboradores;

II – favorecimento de um ambiente de trabalho pautado pelo respeito mútuo, equidade de tratamento, não discriminação e de tolerância à diversidade;

III – proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas;

IV – sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações;

V – preservação do denunciante e das testemunhas a represálias;

VI – busca de soluções preventivas no ambiente de trabalho, com vistas a evitar o surgimento de situações de assédio e de discriminação;

VII – garantia de acolhimento humanizado e de respeito à autonomia individual de vontade, evitando-se a revitimização.

CAPÍTULO II

DAS DEFINIÇÕES

Art. 3º Para os fins de aplicação desta Resolução considera-se:

I – assédio moral: é prática do transtorno psicológico realizado por meio de condutas ativas ou omissivas repetitivas e abusivas (atitudes, gestos, palavras, exigência o cumprimento de tarefas desnecessárias, exorbitantes ou ainda injustificadamente não distribuir tarefas, preterir por motivo de raça, sexo, idade, orientação política, sexual, filosófica, posição social ou religião, discriminar, humilhar, constranger, isolar, excluir socialmente, subestimar, espalhar boatos, difamar, apelar, dificultar injustificadamente a fruição de direitos, dentre outras práticas correlatas) que, independentemente de hierarquia atentem contra a dignidade humana, autoestima, integridade, identidade, estabilidade emocional, evolução na carreira, que provoquem degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho;

II – assédio sexual: é a prática de conotação sexual invasiva praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física (palavras, gestos, brincadeiras, contatos sexual físicos importuno, ameaçar, promover represálias, prometer vantagens, ameaçar a perda de algo, insinuar, constranger, propor, espiar, chantagear, dentre outras práticas correlatas) com o efeito de constranger ou perturbar alguém de forma a obter vantagem sexual, atingindo sua dignidade, ou criando um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

III – discriminação: compreende toda atitude que caracterize distinção, exclusão, restrição, preferência ou manifestação fundada em preconceito de 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;

CAPÍTULO III

DAS DIRETRIZES, DO SUPORTE, ACOLHIMENTO E COMUNICAÇÃO

Art. 4º Essa Política rege-se pelas seguintes diretrizes gerais:

I – as unidades da Defensoria Pública promoverão ambiente organizacional de respeito à diferença e não-discriminação, políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis e orientações periódicas claras a respeito das determinações estabelecidas nesta Resolução;

II – a Gerência de Gestão de Pessoas - GGP deverá promover a realização de palestras e cursos sobre 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 utilizando linguagem clara e objetiva e estratégia de comunicação alinhada à abordagem de intervenção;

III – a prevenção e o enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho cabem a cada unidade da Defensoria, que ficam obrigadas a contribuir para a efetividade desta Política de acordo com suas atribuições e responsabilidades;

IV – a Defensoria, nos seus programas de aperfeiçoamento e capacitação, deverá oportunizar adequada capacitação aos membros do Comitê Gestor de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual em relação à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação.

Art. 5º A Defensoria Pública do Estado do Pará manterá, por meio da Gerência de Gestão de Pessoas - GGP, atuação de acolhimento, escuta acompanhamento e orientação a todas as pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação no âmbito institucional, resguardando o 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. 6º 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. 7º Frente a riscos psicossociais relevantes, a Gerência de Gestão de Pessoas - GGP poderá prescrever ações imediatas para preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, inclusive, se for o caso, sugerir à autoridade competente, a realocação dos servidores envolvidos, com sua anuência, em outra unidade.

Art. 8º Toda conduta que possa configurar assédio moral, assédio sexual ou discriminação poderá ser apurada de ofício pela autoridade que tiver conhecimento ou noticiada por qualquer pessoa que se perceba alvo de assédio ou discriminação no trabalho ou por qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho.

§1º A comunicação de assédio ou discriminação deverá conter a descrição dos fatos da forma mais completa possível, indicando o nome das pessoas envolvidas, local, data ou período, documentos, eventuais registros escritos, de áudio ou vídeo, e testemunhas, caso existentes e poderá ser apresentada à:

I - Corregedoria Geral; ou

II - Ouvidoria.

§2º Apresentada comunicação oral, ela será reduzida a termo.

§3º A comunicação apresentada à Ouvidoria será encaminhada à Corregedoria Geral para apuração dos fatos.

§4º 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. 9º Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento de notícia de assédio ou discriminação, sendo vedado o anonimato.

Art. 10. Nenhuma pessoa poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou sanção por ter denunciado ou testemunhado atitudes definidas nesta Resolução, salvo em caso comprovado de relato inverídico ou de má-fé.

CAPÍTULO IV

DO COMITÊ GESTOR

Art. 11. Fica instituído Comitê Gestor, de natureza permanente, com os escopos de formulação e constante avaliação desta Política, com a seguinte composição:

I - Subdefensoria Pública-Geral;

II - Gerência de Gestão de Pessoas da Defensoria Pública;

III - Escola Superior da Defensoria Pública;

IV - Núcleo de Prevenção e enfrentamento à Violência de Gênero (NUGEN);

V - Gerência Serviço Psicossocial;

VI – Representante indicado pela Associação das Defensoras e Defensores Públicos do Estado do Pará – ADPEP;

VII – Representante indicado pela Associação dos Servidores Públicos da Defensoria Pública do Estado do Pará – ASDPUB

§1º No ato de designação serão indicados titulares e suplentes do Comitê.

§2º Sempre que possível, a composição deve observar a representatividade das carreiras que compõem o Subquadro de Apoio da Defensoria Pública.

§3º A composição do Comitê deverá resguardar a representatividade de gênero, observando-se também as diversidades existentes no quadro de integrantes da Instituição.

§4º O trabalho do comitê não será remunerado, sendo considerado de efetivo exercício da função, garantida a permanência e a independência de atuação do Comitê enquanto o(a) integrante permanecer nos quadros da Defensoria Pública.

§5º Para reuniões específicas, o Comitê Gestor poderá convidar representantes de funcionários/as terceirizados/as, associações de classe ou participantes externos especializados na temática

Art. 12. O Comitê Gestor de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e Discriminação terá as seguintes atribuições:

I - monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção desta Política;

II - contribuir para o desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de assédio moral, sexual e discriminação;

III - solicitar relatórios, estudos e pareceres aos órgãos e unidades competentes, resguardados o sigilo e o compromisso ético-profissional das áreas técnicas envolvidas;

IV - sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio moral, sexual e discriminação no trabalho, podendo elaborar para tal fim cartilhas, manuais e vídeos;

V - representar à Corregedoria Geral a ocorrência de quaisquer formas de retaliação ao noticiante que, de boa-fé, busque os canais próprios para relatar eventuais práticas de assédio moral, sexual ou discriminação;

VI - alertar o defensor Público-Geral e a Corregedoria Geral sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio moral, sexual ou discriminação;

VII - solicitar providências à Defensoria Pública-Geral e à Corregedoria-Geral visando estudos, prevenção, enfrentamento do assédio moral, assédio sexual e discriminação;

VIII - articular-se com entidades públicas ou privadas que tenham objetivos idênticos aos da Comitê.

CAPÍTULO V

DAS INFRAÇÕES

Art. 13. As sanções decorrentes da prática de assédio moral ou sexual serão aplicadas, no que couber, conforme a Lei nº 5.810/1994, de 24 de janeiro de 1994, assim como outros normativos pertinentes.