

PROJETO DE RESOLUÇÃO

Estabelece ações e políticas institucionais para PREVENIR E INIBIR o assédio moral e sexual, discriminação, preconceito e outras formas de violência no âmbito da câmara municipal de cuiabá.

A Câmara Municipal de Cuiabá aprovou e o Presidente, no uso das atribuições previstas no inciso IV do art. 16 da Lei Orgânica do Município de Cuiabá, promulga a seguinte Resolução:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Esta Resolução dispõe sobre a prevenção e o combate ao assédio no âmbito do Poder Legislativo Municipal, inclusive estabelecendo os mecanismos voltados ao alcance dessas finalidades.

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

I – assédio moral: processo contínuo e reiterado de condutas abusivas (palavras, gestos e/ou atitudes) que, independentemente de intencionalidade, atentam contra a integridade, a identidade e a dignidade humana da pessoa, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, caracterizado por, sem prejuízo de outras condutas:

- a) tomar para si o crédito de ideias de outros;
- b) ignorar ou excluir funcionário, dirigindo-se a ele por meio de terceiros;
- c) sonegar reiteradamente informações necessárias à elaboração de trabalhos;
- d) espalhar rumores maliciosos;
- e) criticar com persistência;
- f) segregrar fisicamente o funcionário, confinando-o em local inadequado, isolado ou insalubre;
- g) discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação, dentre outras condutas.

II – assédio sexual: conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal, escrita ou física (por palavras, gestos, contatos físicos e/ou outros meios) que, independentemente de intencionalidade, acarretem o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizado, caracterizado por, sem prejuízo de outras condutas, aplicando em caso de omissões o art. 216 do Código Penal:

- a) insinuações, explícitas ou sutis, como comentários, imagens enviadas por mensagens eletrônicas, de caráter sexual;



- b) gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- c) solicitação de favores sexuais com promessas de tratamento diferenciado;
- d) chantagem para permanência ou promoção no cargo;
- e) ameaças explícitas de represálias, como a de perder o cargo;
- f) perturbação, ofensa;
- g) conversas indesejáveis sobre sexo;
- h) narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- i) perguntas indiscretas sobre a vida privada do trabalhador;
- j) elogios atrevidos;
- k) contato físico não desejado;
- l) convites impertinentes;
- m) pressão para participar de "encontros" e saídas;
- n) exibição de material pornográfico, incluindo o encaminhamento de mensagem eletrônica;

§ 1º A configuração de assédio independe da presença física entre assediador e assediado, podendo ocorrer por meio telefônico e eletrônico (independentemente do local de envio e recebimento da ligação ou mensagem), no local de trabalho, compreendendo as dependências das repartições públicas, os locais externos em que os servidores devam permanecer em razão do trabalho, o percurso entre a residência e o trabalho, bem assim como em qualquer outro espaço, desde que exista conexão com o exercício da atividade funcional.

§ 2º A configuração do assédio moral independe:

- I – da existência de relação de hierarquia;
- II – da espécie de vínculo da pessoa assediada com o Poder Legislativo Municipal.

§ 3º A configuração do assédio sexual independe:

- I – da existência de relação de hierarquia;
- II – de orientação sexual ou identidade de gênero da pessoa;
- III – da espécie de vínculo da pessoa assediada com o Poder Legislativo Municipal;
- IV – da reiteração ou habitualidade.

Art. 3º O disposto nesta Resolução orienta-se pelos seguintes princípios:

- I – respeito à dignidade da pessoa humana;
- II – não discriminação e respeito à diversidade;
- III – saúde, segurança e sustentabilidade como pressupostos fundamentais da organização laboral e dos métodos de gestão;
- IV – gestão participativa, com fomento à cooperação vertical, horizontal e transversal;
- V – reconhecimento do valor social do trabalho;
- VI – valorização da subjetividade, da vivência, da autonomia e das competências do servidor;



- VII – primazia da abordagem preventiva;
- VIII – transversalidade e integração das ações;
- IX – responsabilidade e proatividade institucional;
- X – sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações;
- XI – proteção à intimidade, a vida privada, a honra e à imagem das pessoas;
- XII – resguardo da ética profissional;
- XIII – construção de uma cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no trabalho.

Art. 4º. O Poder Legislativo Municipal, deverá desenvolver diretrizes de prevenção e de combate ao assédio por meio da comissão temática que será instituída, incluindo:

- I – a difusão de conteúdos voltados ao reconhecimento e ao respeito a igualdade de gênero, raça e orientação sexual;
- II – a divulgação e orientação aos agentes públicos acerca das condutas que caracterizam o assédio, bem como quanto aos mecanismos existentes para o recebimento de denúncia e às penalidades previstas em lei;
- III – a abordagem das situações de assédio considerando sua relação com a organização e gestão do trabalho e suas dimensões sociocultural, institucional e individual;
- IV – a promoção de ambiente organizacional de respeito à diferença e não-discriminação;
- V – a adoção de estratégias institucionais de prevenção e combate ao assédio e a discriminação, com a priorização:
 - a) do desenvolvimento e da difusão de experiências e métodos de gestão e organização laboral que promovam saúde, sustentabilidade e segurança no trabalho;
 - b) da promoção de política institucional de escuta, acolhimento e acompanhamento de pessoas;
 - c) do incentivo às abordagens de práticas restaurativas para resolução de conflitos.
- VI – a promoção de ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana e adoção de métodos de gestão participativa e organização laboral que fomentem a saúde física e mental no trabalho;
- VII – a prevenção e o enfrentamento do assédio no trabalho, pautados em abordagem transversal, cabendo a cada unidade organizacional e agente institucional contribuir para a efetividade desta Lei de acordo com suas atribuições e responsabilidades;
- VIII – o atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio, orientados por abordagem sistêmica e fluxos de trabalho integrados entre as unidades e especialidades profissionais, de modo especial entre as áreas de gestão de pessoas e saúde;
- IX a atuação no sentido de sensibilizar gestores, servidores, estagiários e prestadores de serviços sobre relações saudáveis de trabalho, chamando a atenção para os riscos e potenciais prejuízos das práticas abusivas.

CAPÍTULO II DA ORIENTAÇÃO E DENÚNCIA

Art. 5º O Poder Legislativo Municipal, criará uma comissão para atendimento, especializado na orientação e no recebimento de denúncias relativas a situação de assédio, assegurado o sigilo de informações.

§ 1º O atendimento deverá ser garantido a qualquer pessoa vítima de assédio ocorrido em relações laborais no



âmbito do Poder Legislativo Municipal, independentemente do órgão em que se encontre o agente público.

§ 2º Ao final do atendimento, caso a vítima opte por formalizar a denúncia, poderá fazê-lo diretamente a comissão.

§ 3º O atendimento deverá oferecer acolhimento e acompanhamento à vítima, orientando-a sobre os serviços públicos municipais que oferecem apoio psicológico e social.

Art. 6º Ao respectivo setor responsável pelo atendimento de que trata o art. 5º desta Lei ficará incumbido de registrar todos os atendimentos, sistematizar dados e elaborar diagnósticos da ocorrência de assédio no âmbito do Poder Legislativo Municipal, resguardado o sigilo de informações, de forma a qualificar as políticas de prevenção e combate ao assédio.

Art. 7º A denúncia de assédio, após a formalização deverá ser imediatamente apurada, e tomada as devidas providências.

§ 1º Todos os requerimentos ou denúncias feitos com base nesta Resolução, sem exceção, independem de comunicação a qualquer outra autoridade administrativa.

§ 2º A autoridade que tiver ciência de situação de assédio deverá noticiar o fato ao setor de atendimento, sob pena de responsabilização por omissão.

Art. 8º No curso do processo administrativo disciplinar, sem prejuízo da possibilidade de afastamento preventivo, o agente público acusado poderá ser temporariamente transferido, caso sua presença no mesmo local de trabalho da vítima represente ameaça ou desconforto e a mudança não acarrete prejuízos à andamento dos trabalhos.

Art. 9º. Na apuração dos fatos, será dada especial relevância à palavra da vítima, desde que sua comunicação seja verossímil a luz do conjunto probatório e não se encontrem nos autos indícios ou provas da intenção deliberada de prejudicar pessoa inocente.

CAPITULO III

DA PRESERVAÇÃO DA INTEGRIDADE DA VÍTIMA - COMISSÃO

Art. 10º - Será criada uma comissão para preservação, atenção e acolhimento de vítimas dos assédios moral e sexual, dentro da Câmara Municipal de Cuiabá, tendo como prioridade a integridade física e psíquica da vítima.

Art. 11º - A Comissão de Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual na Câmara Municipal de Cuiabá, em complemento ao art. 4º desta Resolução, desenvolverá ações voltadas à prevenção e ao tratamento de qualquer forma de violência no trabalho, devendo promover a conscientização, o diálogo, o bom exercício da liderança, bem como, assegurar o acolhimento do servidor e servidora que vivencie ou testemunhe a violência no trabalho e a interlocução com rede de apoio às vítimas, vedada qualquer atividade de cunho coercitivo ou punitivo.

§1º - O Presidente da Câmara Municipal de Cuiabá designará os integrantes da Comissão entre servidores efetivos e agentes políticos desta Casa, assegurando a representação dos diferentes vínculos de trabalho com a Instituição, sendo composta por:

I – um representante do Presidente da Câmara Municipal;

II – um vereador;

III - uma vereadora;

IV - um representante da Procuradoria Legislativa da Câmara Municipal;

V – um representante da Diretoria de Gestão de Pessoas;

VI - um representante indicado pela Comissão da Mulher;



VI - um representante indicado pela Comissão de Constituição e Justiça;

§2º - Os membros que compõem a Comissão terão mandato de 2 (dois) anos, renovável, uma única vez, por igual período.

§3º O trabalho será voluntário e considerado como efetivo exercício da função, garantida a permanência e a independência de atuação.

Art. 12º - Ficará a cargo da Ouvidora da Câmara Municipal de Cuiabá, receber as denúncias e encaminhar a Comissão de Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual.

Art. 13º - A Comissão, no exercício de suas atribuições, contará com o apoio da Gestão de Pessoas, Diretoria de Comunicação, e profissionais da Procuradoria Geral Legislativa que compõem os quadros da Câmara Municipal de Cuiabá;

Art. 14º - Sempre que necessário, a Comissão fará recomendações à Chefia Institucional que terá como objeto medidas capazes de prevenir e tratar todas as formas de violência no trabalho, com a finalidade de livre trânsito dentro da Câmara Municipal.

Parágrafo único – A comissão se reunirá pelo menos uma vez por mês, podendo, ainda, acontecer reuniões extraordinárias sempre que necessário, para tratar de caso relativo às respectivas atribuições.

CAPITULO IV

DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 15º – A Comissão deverá promover debates sobre todas as formas de assédio no ambiente de trabalho, primordialmente moral e sexual, com a finalidade de fomentar o assunto, prevenindo a ocorrência.

Art. 16º - Em havendo necessidade, diante dos fatos concretos apresentados, a Comissão poderá sugerir a mudança de local de atuação dos membros, servidores ou servidoras vítimas de assédio moral ou sexual, para preservação da respectiva integridade.

Art. 17º – O Presidente da Câmara Municipal nomeará os membros da Comissão no prazo máximo de 15 dias, contados da publicação desta Resolução.

Art. 18º – A Comissão poderá elaborar Regimento Interno, devendo aprová-lo por maioria absoluta.

Art. 19º – Eventuais dúvidas e omissões deste ato normativo serão decididas pela Comissão.

Art. 20º – Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICATIVA

EXCELENTÍSSIMO SENHORES MEMBROS DA COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO, JUSTIÇA E REDAÇÃO.

Trata-se de matéria de competência desta Casa de Leis, conforme disposição do art. 154, § 2º, inciso II e III, *in verbis*:

Art. 154 Toda matéria legislativa de competência da Câmara, dependendo de manifestação do Prefeito, será objeto de Projeto de Lei. Todas as deliberações privativas da Câmara, tomadas em Plenário, que independem do Executivo, terão forma de Decreto Legislativo ou de Resolução, conforme o caso.



(...)

§ 2º Destinam-se as Resoluções a regular as matérias de caráter político ou administrativo relativos a assuntos de economia interna da Câmara, tais como:

II – criação de Comissão Especial;

III – qualquer matéria de natureza regimental.

Ainda, observa-se que o projeto de resolução está redigido conforme as normas gramaticais da língua brasileira.

O presente projeto de resolução teve como base as normativas de inibição e prevenção do assédio moral e sexual aprovadas no âmbito da Defensoria Pública do Estado de Mato Grosso, o qual tivemos contribuição da Defensora Rosana Leite Antunes de Barros, que é membro da Comissão Especial de Promoção e Defesa dos Direitos da Mulher do CONDEGE e Coordenadora do NUDEM/MT.

Com isso, esta Resolução tem como finalidade instituir ações e políticas institucionais para prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual, discriminação, preconceito e outras formas de violência no âmbito da Câmara Municipal de Cuiabá, além de preservar o bom relacionamento no ambiente de trabalho e combater tais práticas nocivas.

A iniciativa, além de contribuir para o esclarecimento dos servidores, tais como a promoção de debates e palestras, contribui com a construção de um ambiente de trabalho saudável e edificante. Como aduz a Controladoria-Geral da União, é fundamental manter uma política pública com um alto nível de integridade e desenvolver uma cultura organizacional baseada em elevados valores padrões de conduta, a ser constantemente promovida e incentivada pelos governantes e gestores.

Dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST) apontam que, somente em 2021, foram ajuizados mais de 52 mil casos relacionados a assédio moral e mais de três mil relativos a assédio sexual na Justiça do Trabalho, em todo o país, provando que tais violências são numerosas no âmbito do trabalho, lembrando que muito casos de assédio não são denunciados em razão do medo da vítima, considerando sua posição em relação ao agressor que, em muitos casos, é hierarquicamente superior.

Para tanto, a resolução apresenta visão abrangente acerca dos desvios praticados no âmbito do Câmara Municipal de Cuiabá, de modo que abarca tanto aqueles praticados presencialmente quanto por meios virtuais, notadamente em virtude da inclusão do meio digital como ferramenta precípua de trabalho. Ademais, inclui todas as relações socioprofissionais e da organização do trabalho desta Casa, destinando-se a vereadores, servidores, estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, voluntários e outros colaboradores.

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ), por meio da Resolução n. 351, de 28 de outubro de 2020, estabelece no âmbito do Poder Judiciário a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. De acordo com esta resolução, os órgãos do Poder Judiciário devem manter um canal permanente, preferencialmente nas respectivas áreas de gestão de pessoas, para oferecer acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação a todas as pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação no ambiente institucional. Este processo é resguardado pelo sigilo profissional, visando minimizar os riscos psicossociais e promover a saúde mental no ambiente de trabalho.

Dessa forma, o Poder Legislativo Municipal não deve se eximir de tratar de um assunto que é um problema global, partindo das aflições do mundo do trabalho contemporâneo, estando todos a mercê dessas práticas condenáveis, tanto no setor público quanto no privado.

A intenção em promover iniciativas contra o assédio moral é estabelecer limites legais que protejam a integridade física e mental das pessoas, sob pena de perpetuarmos uma "guerra invisível" nas relações de trabalho.

O trabalho pode conferir dignidade às pessoas, e é nossa responsabilidade preservar essa dignidade para que todo ser humano receba o mesmo respeito e consideração;





CÂMARA MUNICIPAL DE

CUIABÁ

**Processo
Eletrônico**

Com isso, a melhor forma de evitar a ocorrência de assédio moral e sexual, discriminação, preconceito e outras formas de violência na Câmara Municipal de Cuiabá é a orientação a prevenção de todos os integrantes, vereadores, servidores e prestadores de serviços.

Dessa forma, com a aprovação desta resolução, permitirá que os casos sejam conduzidos da melhor forma, visando a integridade da vítima e a repressão dos atos de violência dos possíveis autores.

Em razão do exposto, e considerando a relevância do tema, apresento este projeto de resolução, requerendo o apoio de todos os colegas deste parlamento para a sua aprovação.

Palácio Paschoal Moreira Cabral, Sala das Sessões em, 2 de outubro de 2023

Fellipe Corrêa (Câmara Digital) - CIDADANIA

Vereador(a)



Autenticar documento em <http://legislativo.camaracuiaba.mt.gov.br/autenticidade> com o identificador 3300390034003500370032003A005000, Documento assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2/2001, que institui a Infra-estrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP-Brasil.

