

DECRETO Nº 6.976, DE 27 DE DEZEMBRO DE 2024.

Dispõe sobre a prevenção e combate ao Assédio Moral e Discriminação no âmbito da Administração Pública Municipal, a fim de implementar estratégias preventivas e educativas, além de uma rede de acolhimento, apuração e responsabilidade, e dá outras providências.

A Prefeita de Pelotas, Estado do Rio Grande do Sul, no uso de atribuições que lhe são conferidas pela Lei Orgânica Municipal, DECRETA:

Art. 1º Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e da Discriminação, a fim de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável com diretrizes para implementação de ações eficazes de prevenção, acolhimento, apuração e responsabilização, no âmbito da administração pública do Município de Pelotas.

Art. 2º A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e da Discriminação compreende os seguintes eixos:

I - institucionalização: compromisso e engajamento da alta gestão para implementar o sistema de prevenção e combate ao assédio moral e da discriminação, orientada pelo compromisso ético de assegurar o direito a um ambiente de trabalho seguro, igualitário e livre de discriminações e intimidações;

II - prevenção: criação de uma estrutura de acolhimento e prevenção com divulgação da política e capacitação de todos os agentes públicos sobre como proceder em caso ou suspeita de assédio ou discriminação;

III - detecção: estabelecer canal para recebimento de denúncias incorporado à estrutura da organização;

IV - correção: apurar e dar tratamento rápido a todas as denúncias recebidas, aplicando medidas conciliatórias e de ajuste de conduta, além de garantir a punição dos responsáveis.

Art. 3º Para os fins deste Decreto, considera-se:

I - assédio moral: conduta reiterada e prolongada, praticada no ambiente de trabalho, por meio de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham a pessoa a situações capazes de lhes causar ofensa à dignidade ou à integridade psíquica ou física, degradando o clima de trabalho e colocando em risco sua vida profissional, podendo se caracterizar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras;

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 - 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, abrange todas as formas de discriminação.

Art. 4º São objetivos específicos da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e da Discriminação:

I - 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;

II - fomentar a gestão humanizada nos espaços institucionais;

III - promover acolhimento, escuta ativa, orientação e acompanhamento das pessoas afetadas por assédio e discriminação para mitigar os riscos psicossociais da violência no trabalho;

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

V - assegurar que os procedimentos administrativos correccionais não promovam a revitimização;

VI - garantir a efetividade do programa, por meio da integração entre os órgãos.

Art. 5º O combate ao assédio moral e à discriminação, com a respectiva execução da Política estabelecida neste Decreto, deverá ser alicerçada em:

I - 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;

II - confidencialidade: as identidades de todas as partes envolvidas, incluindo as testemunhas, deverão ser protegidas a fim de evitar exposição ou retaliações;

III - 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;

IV - 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;

V - resolutividade: o tratamento correccional das denúncias de assédio ou discriminação deverá ser célere, controlado e definido como prioritário.

Art. 6º Constitui-se como Rede de Acolhimento os espaços institucionais responsáveis por realizar uma primeira escuta da situação, prestar informações e esclarecimentos, orientar e acolher as vítimas, informando os princípios e estrutura da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e da

Discriminação.

Parágrafo único. Os espaços institucionais, correspondentes à Rede de Acolhimento, compreendem especialmente os setores que atuam na gestão de pessoas, ouvidorias e comissões.

Art. 7º Constituem ferramentas de prevenção ações de formação e de sensibilização, cabendo à Escola de Gestão Pública - EGP do Município disponibilizar, permanentemente, curso ou oficina específicos sobre a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e da Discriminação.

§ 1º As ações de formação e de capacitação deverão abordar temas relacionados ao assédio, à discriminação e suas repercussões jurídicas e gerenciais, à gestão participativa e humanizada, à comunicação não violenta.

§ 2º As ações de formação e de capacitação deverão, obrigatoriamente, contemplar o letramento étnico-racial, de gênero, e demais formas de discriminação e suas interseccionalidades.

§ 3º Ocupantes de cargos de liderança, independentemente do nível, deverão participar de formação complementar específica, periodicamente, com conteúdo adequado à gestão de equipes.

§ 4º A sensibilização deverá ser realizada por meio de campanhas, materiais informativos, eventos, ações culturais, artísticas, lúdicas ou outras formas de comunicação e expressão, que possam alcançar e sensibilizar o maior número possível de pessoas que exercem atividade pública.

§ 5º O agente público punido com pena de repreensão ou suspensão deverá frequentar curso que oriente sobre igualdade de gênero ou acerca do tema específico do assédio moral e da discriminação.

§ 6º Deverá ser elaborada e divulgada cartilha compreendendo informações que possibilitem a identificação de situações que caracterizem o assédio moral e a discriminação no ambiente de trabalho, bem como as providências cabíveis para garantir a proteção da vítima e a responsabilização do agressor.

Art. 8º A Ouvidoria do Servidor Municipal, vinculada à Secretaria Municipal de Administração e Recursos Humanos - SARH ou unidade que vier a sucedê-la, para fins deste Decreto, consiste em um canal especializado de acolhimento, orientação e formalização de denúncias de assédio moral ou de discriminação, cabendo-lhe:

I - realizar o atendimento individualizado e sigiloso à vítima, compreendendo a oitiva de seu relato, a prestação de informações e a oferta de encaminhamento a serviços públicos que disponibilizam apoio psicológico e social;

II - formalizar a denúncia, a pedido da vítima, em relatório circunstanciado, e remetê-lo imediatamente ao órgão competente;

III - produzir e sistematizar dados sobre a ocorrência de assédio moral ou de discriminação no âmbito da Administração Pública Municipal, com o objetivo de qualificar as políticas de prevenção e combate, resguardado o sigilo de informações, e remetê-los trimestralmente, por relatório, ao Comitê instituído neste Decreto.

Art. 9º A denúncia envolvendo assédio moral ou discriminação poderá ser apresentada por meio da Ouvidoria Geral, da Ouvidoria do Servidor Municipal ou na unidade de lotação do servidor.

§ 1º A unidade que receber a denúncia com conteúdo dessa natureza deverá notificar a Ouvidoria do Servidor Municipal sobre a ocorrência, sem prejuízo da remessa imediata ao órgão competente para a instauração dos procedimentos investigativos ou disciplinares.

§ 2º A autoridade que tiver ciência de situação de assédio moral ou discriminação deverá informar a Ouvidoria do Servidor Municipal, ainda que sem solicitação da vítima, sob pena de responsabilização por omissão, ficando a instauração de procedimento disciplinar condicionada à aquiescência da suposta vítima.

§ 3º Uma vez recebida, a denúncia deverá ser formalizada e imediatamente encaminhada aos órgãos competentes para realização de investigação, não cabendo, sob hipótese alguma, a execução de apuração preliminar na unidade.

Art. 10 Compete à Procuradoria-Geral do Município determinar a instauração e proceder na conclusão dos procedimentos disciplinares de investigação e de exercício da pretensão punitiva que tenham por objeto a ocorrência de assédio moral ou discriminação, salvo a Guarda Municipal no limite das competências de sua Corregedoria.

Art. 11 Fica instituído o Comitê de Monitoramento da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e da Discriminação na Administração Pública Municipal, vinculado ao Gabinete do Chefe do Executivo, com 5 (cinco) membros titulares, e respectivos suplentes, a serem designados por meio de Portaria, ao qual caberá:

I - analisar os dados produzidos pela Ouvidoria do Servidor Municipal;

II - produzir diagnósticos e formular propostas que visem a qualificação da política na Administração Municipal, os quais deverão ser formalizados em relatório semestral;

III - promover o diálogo e o intercâmbio de dados, informações e metodologias entre as secretarias;

IV - fomentar, propor e executar ações de conscientização, capacitação e formação dos agentes públicos sobre o tema;

V - propor parcerias entre órgãos municipais e outros atores, públicos ou privados.

Art. 12 Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Gabinete da Prefeita de Pelotas, em 27 de dezembro de 2024.

Paula Schild Mascarenhas
Prefeita

Registre-se. Publique-se.

Fábio Silveira Machado
Secretário de Governo

Nota: Este texto não substitui o original publicado no Diário Oficial.

Data de Inserção no Sistema LeisMunicipais: 02/01/2025