

ATO ADMINISTRATIVO Nº 1.057/2021 PGJ

Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento à Violência Laboral e ao Assédio Moral e Sexual no Trabalho e Todas as Formas de Discriminação no Ministério Público do Estado de Mato Grosso.

O PROCURADOR-GERAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO, no uso das atribuições que lhe são conferidas pela Lei Federal nº 8.625, de 12 de fevereiro de 1993 e pela Lei Complementar Estadual nº 416, de 22 de dezembro de 2010,

CONSIDERANDO o fundamento da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, bem como o direito à saúde, ao trabalho e à honra, previstos nos artigos 1º, III e IV, 5º, X, e 6º da Constituição da República;

CONSIDERANDO que o art. 186 do Código Civil dispõe que aquele que por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito;

CONSIDERANDO que tanto o assédio, moral e sexual, quanto a discriminação violam a dignidade do ser humano e podem, igualmente, configurar violação à Lei nº 04/90, Lei Complementar nº 416/2010, à Lei nº 8.429/92 (improbidade administrativa), bem como atentar contra outras leis estaduais e inúmeras convenções coletivas de trabalho;

CONSIDERANDO a vigência, no Brasil, da Convenção Interamericana Contra Toda Forma de Discriminação e Intolerância; da Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância; da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher; da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência; e da Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata da discriminação em matéria de emprego ou profissão e da violência; bem como a aprovação da Convenção OIT nº 190, que trata do assédio no mundo do trabalho e os Princípios de Yogyakarta; e da Recomendação nº 206 da OIT sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho;

CONSIDERANDO o disposto no inciso XIII do art. 5º da Recomendação nº 52/2017 -

CNMP, de 28 de março de 2017, que dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Ministério Público Brasileiro;

CONSIDERANDO o disposto no inciso VIII do art. 2º da Recomendação nº 79/2020 - CNMP, de 30 de novembro de 2020, que dispõe sobre a instituição de programas e ações sobre equidade gênero e raça no âmbito do Ministério Público Brasileiro;

CONSIDERANDO que o enfrentamento às violências laborais, ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação no âmbito do Ministério Público, para além de constituir um dever legal, consoante com a própria missão institucional do órgão, fomenta o desenvolvimento de uma cultura organizacional fundada na garantia dos direitos fundamentais, com impacto direto para um Ministério Público resolutivo;

CONSIDERANDO o Ato Administrativo nº 604/2017 - PGJ, alterado pelos Atos Administrativos nº 671/2018 - PGJ e nº 1022/2021 - PGJ, que cria o Comitê de Promoção da Igualdade Institucional no âmbito do Ministério Público do Estado de Mato Grosso;

CONSIDERANDO que o conceito ampliado de saúde contém como determinante social o trabalho, o qual pode constituir um fator de proteção ou risco à saúde do trabalhador;

CONSIDERANDO que as violências laborais, assédio moral e sexual e discriminações afetam a saúde do trabalhador;

RESOLVE:

Art. 1º Instituir a Política de Prevenção e Enfrentamento à Violência Laboral e ao Assédio Moral e Sexual no Trabalho e Todas as Formas de Discriminação no Ministério Público do Estado de Mato Grosso – MPMT.

Parágrafo único. Este Ato Administrativo aplica-se a todas as condutas de violência laboral, assédio moral, assédio sexual e discriminação, direta ou indireta, no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no MPMT, praticadas presencialmente ou por meios virtuais.

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Seção I

Dos Objetivos

Art. 2º A Política de Prevenção e Enfrentamento à Violência Laboral e ao Assédio Moral e Sexual no Trabalho e Todas as Formas de Discriminação no Ministério Público do Estado de Mato Grosso tem por objetivos:

I - coibir toda ação ou conduta abusiva, agressiva, práticas discriminatórias, humilhação e constrangimento, que se constituam, de forma concreta ou potencial, em causadora de danos (concretos ou potenciais) físicos, pessoais, morais, psicológicos, funcionais, patrimoniais e de saúde aos membros, servidores, estagiários, terceirizados e voluntários do MPMT;

II – prezar pelo acolhimento, proteção, preservação e recuperação da saúde e/ou do bem-estar dos membros, servidores, estagiários, terceirizados e voluntários do MPMT, a fim de que os processos de representação e responsabilização respeitem as suas prerrogativas de escolha autônoma e esclarecida acerca dos encaminhamentos e providências cabíveis em âmbito institucional;

III - instituir os fundamentos, diretrizes e formas de intervenção contidos no presente Ato Administrativo, a fim de construir práticas organizacionais que estejam em consonância com a missão constitucional da instituição.

Seção II

Dos Conceitos e Definições

Art. 3º Para efeitos deste Ato Administrativo, aplicam-se os seguintes conceitos e definições:

I - violência laboral: toda e qualquer ação que degrade, humilhe ou controle os comportamentos, emoções e as ações no meio ambiente de trabalho ou a ele associado, cujas condutas abusivas, os maus tratos, as humilhações e os constrangimentos, explícitos ou sutis, constituem modo de agir, geralmente acarretando prejuízo à saúde psicológica, à autoestima e ocasionando microtraumas, como o dano psíquico, que dificultam o desenvolvimento pessoal e profissional, e pode, em seus estágios mais graves, se classificar como discriminação, assédio moral ou sexual;

II - discriminação: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência, direta ou indireta, 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;

III - assédio moral: conduta abusiva, intencional, frequente e repetida no ambiente laboral, cuja causalidade se relaciona às formas de organizar o trabalho e à cultura organizacional, que visa humilhar e desqualificar um indivíduo ou grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional, podendo ser:

a) descendente: quando um ou mais trabalhadores que se encontram em uma posição que lhes conferem poder hierárquico, assedia moralmente outro(s) trabalhador(es) que se encontra(m) direta ou indiretamente subordinado(s) a ele(s);

b) ascendente: quando um ou mais trabalhadores assediam outro(s) de nível hierárquico superior;

c) horizontal: quando um ou mais trabalhadores assediam outro(s) do mesmo nível hierárquico;

d) misto: quando todo o grupo de trabalho, incluindo simultaneamente superiores e colegas do mesmo nível hierárquico, assedia determinado trabalhador;

e) por omissão: quando diante da identificação de práticas de assédio, a instituição ou seus integrantes se mantêm omissos.

IV - assédio sexual: contato físico indesejável, insinuações, piadas grosseiras, comentários jocosos e burlescos, ameaças, fofocas, maledicências, ironias, podendo chegar à exibição de material pornográfico e à pressão física ou psíquica para a realização de contato íntimo, cuja configuração demanda a manifesta rejeição à conduta do agente e a reiteração do ato tido como assédio, exceto se considerado grave, tal como contatos físicos com clara conotação sexual, podendo ser classificado em duas categorias:

a) por chantagem: praticado por superior hierárquico consubstanciado na troca de vantagens advindas do vínculo funcional por favores de cunho sexual;



b) por intimidação ou ambiental: atuação generalizada violando o direito a um meio ambiente de trabalho sexualmente sadio e concretiza-se por condutas que criam situações humilhantes ou embaraçosas, sempre de cunho libidinoso, no ambiente de trabalho.

CAPÍTULO II

DOS FUNDAMENTOS E DIRETRIZES

Art. 4º São fundamentos que norteiam a Política de Prevenção e Enfrentamento à Violência Laboral e ao Assédio Moral e Sexual no Trabalho e Todas as Formas de Discriminação no Ministério Público do Estado de Mato Grosso:

- I - respeito aos direitos humanos;
- II - não discriminação e respeito à diversidade;
- III - proteção à honra, à imagem e à reputação pessoal;
- IV - preservação dos direitos sociais, sobretudo daqueles inerentes ao trabalhador;
- V - acolhimento das diferenças e das vulnerabilidades referentes a gênero, raça, orientação sexual, deficiência, classe, entre outras;
- VI - garantia de um ambiente de trabalho saudável e seguro;
- VII - reconhecimento do valor social do trabalho;
- VIII - primazia da abordagem preventiva e educativa;
- IX - salvaguarda ao sigilo inerente a todo o processo da representação, acompanhamento e avaliação do caso até a sua resolução;
- X - preservação do denunciante e das testemunhas a represálias;
- XI - responsabilização institucional dos agentes de violência laboral, assédio moral e sexual no trabalho e de discriminação em âmbito institucional, seus colaboradores e cúmplices;
- XII - fomento de atividades integrativas, preventivas e educativas, voltadas à sensibilização, à conscientização, à capacitação, ao diálogo, à construção de redes de apoio e à promoção de melhorias da cultura organizacional;
- XIII - gestão participativa, com fomento à cooperação vertical, horizontal e transversal;

XIV - transparência e monitoramento da Política, com elaboração de relatórios estatísticos e analíticos, divulgados periodicamente.

Art. 5º São diretrizes da Política de Prevenção e Enfrentamento à Violência Laboral e ao Assédio Moral e Sexual no Trabalho e Todas as Formas de Discriminação no Ministério Público do Estado de Mato Grosso:

I - implementação de uma cultura organizacional, práticas gerenciais e formas de gestão que estejam em consonância com a missão institucional e com os demais direitos humanos e sociais em vigência;

II - promoção de um ambiente de trabalho saudável e ético, sem discriminação, humilhação e/ou exclusão;

III - estabelecimento de mecanismos institucionais de prevenção, atenção e enfrentamento à violência laboral, ao assédio moral e sexual no trabalho e todas as formas de discriminação.

Art. 6º São ações da Política de Prevenção e Enfrentamento à Violência Laboral e ao Assédio Moral e Sexual no Trabalho e Todas as Formas de Discriminação no Ministério Público do Estado de Mato Grosso:

I - estabelecer uma programática de educação e conscientização continuada acerca das expressões de violência laboral, assédio moral e sexual no trabalho e de discriminação em âmbito institucional, e das suas consequências sobre a produtividade e a saúde, veiculando formas de prevenção, identificação e enfrentamento, abarcando membros, servidores, estagiários, terceirizados e voluntários do MPMT;

II - instituir capacitação obrigatória para membros e servidores do MPMT incumbidos de atividades de gestão de pessoas, voltada à prevenção da violência laboral, do assédio moral e sexual no trabalho e de todas as formas de discriminação, elucidando a sua vinculação às práticas organizacionais e formas de gestão;

III - monitorar, periodicamente, as atividades institucionais, de modo a prevenir a degradação do meio ambiente de trabalho, por meio de pesquisas e atividades socioeducativas voltadas à identificação e à atualização dos fatores organizacionais

responsáveis e/ou catalisadores da violência laboral, assédio moral e sexual no trabalho e de todas as formas de discriminação;

IV - garantir a autonomia e a proteção dos profissionais que compõem o Núcleo de Qualidade de Vida no Trabalho do MPMT;

V - fomentar o tratamento adequado e célere dos casos de violência laboral, assédio moral e sexual no trabalho e de todas as formas de discriminação no âmbito do MPMT, por meio do acolhimento e atenção à saúde; orientação para coleta, organização de elementos probatórios e construção de plano de ação; auxílio para formalização da representação; assim como análise, processamento e conclusão em âmbito interno dos casos;

VI - assegurar o respeito da decisão, esclarecida e orientada da vítima, acerca dos encaminhamentos institucionais possíveis à sua representação, bem como das consequências institucionais para o agente da violência, assédio moral e sexual ou discriminação, inclusive que, se comprovada a prática de discriminação ou assédio, ações como a mediação de conflitos não são cabíveis, tendo em vista a existência da violação dos direitos humanos;

VII – apurar a responsabilização disciplinar do agente da violência laboral, assédio moral e sexual ou discriminação, na forma da Lei, sem prejuízo das medidas judiciais cabíveis, se assim for a vontade da vítima;

VIII - otimizar o enfrentamento da violência laboral, do assédio moral e sexual no trabalho e de todas as formas de discriminação por meio de uma atuação multiprofissional e intersetorial, inclusive de modo que o Comitê de Promoção da Igualdade Institucional, a Corregedoria-Geral do Ministerial Público, a Diretoria Geral, o Departamento de Gestão de Pessoas, o Núcleo de Qualidade de Vida no Trabalho, o Centro de Estudo e Aperfeiçoamento Funcional e a Ouvidoria Geral do Ministério Público estejam alinhados com a materialização da Política e seus encaminhamentos.

CAPÍTULO III

DA IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA

Art. 7º Cabe ao Comitê de Promoção da Igualdade Institucional estruturar ações de implementação da Política de Prevenção e Enfrentamento à Violência Laboral e ao Assédio Moral e Sexual no Trabalho e Todas as Formas de Discriminação no Ministério Público do Estado de Mato Grosso.

Art. 8º O Comitê de Promoção da Igualdade Institucional terá as seguintes atribuições no âmbito dessa Política:

I - fomentar os programas, projetos e ações relacionados à Política;

II - promover reuniões, encontros e eventos sobre temas relacionados à Política;

III - receber os dados estatísticos das notícias de violência laboral, assédio moral e sexual no trabalho e de discriminação em âmbito institucional, assim como das sindicâncias e processos administrativos disciplinares que envolvam a matéria, que servirão para o direcionamento das ações internas;

IV – propor à Administração Superior ações estratégicas voltadas à prevenção e ao enfrentamento da violência laboral, do assédio moral e sexual no trabalho e de todas as formas de discriminação em âmbito institucional;

V - através de sua coordenação, receber e encaminhar aos órgãos internos e externos competentes as notícias de violência laboral, assédio moral e sexual no trabalho e de discriminação em âmbito institucional, quando for o caso;

VI - fiscalizar e monitorar as representações de violência laboral, assédio moral e sexual no trabalho e de discriminação em âmbito institucional.

Parágrafo único. É vedado ao Comitê de Promoção da Igualdade Institucional desempenhar atividades investigativas nos casos de notícias de violência laboral, assédio moral e sexual no trabalho e de discriminação em âmbito institucional.

Art. 9º O Comitê de Promoção da Igualdade Institucional, com suporte técnico do Núcleo de Qualidade de Vida no Trabalho, disponibilizará na intranet institucional, no prazo de 90 (noventa) dias após sua instituição, uma cartilha com orientações e esclarecimentos sobre a matéria objeto da Política, indicando também os caminhos institucionais à formalização das notícias de violência laboral, assédio moral e sexual no trabalho e de discriminação em âmbito institucional, e ao acompanhamento das vítimas.

Art. 10. O Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional, em conjunto com o Comitê de Promoção da Igualdade Institucional, realizará, periodicamente, cursos, palestras e outros eventos relacionados aos temas violência laboral, assédio moral, assédio sexual e todas as formas de discriminação.



Parágrafo único. Os programas de aperfeiçoamento e capacitação terão como público-alvo inclusive os integrantes do Comitê de Promoção da Igualdade Institucional e dos órgãos responsáveis por receber e acompanhar as representações.

CAPÍTULO IV

DO ACOLHIMENTO, SUPORTE E ACOMPANHAMENTO DOS CASOS DE VIOLÊNCIA LABORAL, ASSÉDIO MORAL E SEXUAL E TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

Art. 11. Caberá ao Núcleo de Qualidade de Vida no Trabalho a intervenção inicial dos casos de violência laboral, assédio moral e sexual no trabalho e de discriminação em âmbito institucional, a fim de garantir o acolhimento e a atenção da saúde.

§ 1º A intervenção inicial envolve a avaliação da condição de saúde, escuta ativa, acompanhamento e orientação, por meio da equipe multidisciplinar.

§ 2º O acesso ao Núcleo de Qualidade de Vida no Trabalho não demandará formalização ou autodeclaração documental da vítima quanto à notícia de violência, sendo suficiente o contato e o agendamento do atendimento multiprofissional.

Art. 12. Após a intervenção inicial a que se refere o art. 11, o Núcleo de Qualidade de Vida no Trabalho orientará a vítima sobre coleta e a organização de elementos probatórios, assim como a sua tomada de decisão sobre os encaminhamentos organizacionais para a formalização da representação.

Parágrafo único. Caso a vítima decida pela formalização da representação, será estabelecido em conjunto um plano de ação.

Art. 13. A representação será formalizada ao Comitê de Promoção da Igualdade Institucional, que a encaminhará, com relatórios e plano de ação, para a Corregedoria Geral do Ministério Público ou à Subprocuradoria Geral de Justiça Administrativa, órgãos responsáveis pela apuração da responsabilidade dos agentes envolvidos.

§ 1º A formalização da representação, em âmbito institucional, dar-se-á sem prejuízo das medidas judiciais cabíveis, se assim for a vontade da vítima.

§ 2º A vítima poderá buscar orientação e suporte externo de entidades representativas, serviços de apoio, organizações da sociedade civil ou pessoas de sua confiança, sem prejuízo do encaminhamento da representação ou pedido de acompanhamento às instâncias institucionais.

Art. 14. Encaminhada a representação ao órgão responsável pelo processamento, caberá ao Comitê de Promoção da Igualdade Institucional fiscalizá-la e monitorá-la, de forma a garantir sua resolutividade e responsabilização, quando for o caso.

CAPÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 15. O Ministério Público do Estado de Mato Grosso manterá registros estatísticos, mediante criação de taxonomia própria, de notícias de violência, formalizadas ou não, sindicâncias e processos administrativos disciplinares que envolvam violência laboral, assédio moral e sexual no trabalho e todas as formas de discriminação, que servirão para o direcionamento das ações internas.

§ 1º Os dados serão fornecidos pelos setores e equipes envolvidos com a Política e sistematizados pelo Comitê de Promoção da Igualdade Institucional por meio de relatório anual a ser disponibilizado na intranet institucional.

§ 2º É precípua a preservação do sigilo dos membros, servidores, estagiários, terceirizados e voluntários do MPMT atendidos pelas ações da Política descritas neste Ato Administrativo.

Art. 16. O Departamento de Gestão de Pessoas, por meio da Gerência de Desenvolvimento, adotará as providências para que todos os membros, servidores, estagiários, terceirizados e voluntários do MPMT, inclusive os novos, sejam cientificados do presente Ato Administrativo, a fim de assegurar o alinhamento do público interno à Política



de Prevenção e Enfrentamento à Violência Laboral e ao Assédio Moral e Sexual no Trabalho e Todas as Formas de Discriminação.

Art. 17. Os instrumentos e canais disponíveis para garantir a efetivação da Política serão amplamente divulgados aos membros, servidores, estagiários, terceirizados e voluntários que atuam no Ministério Público do Estado de Mato Grosso, inclusive com *banners* permanentes na intranet institucional.

Art. 18. Nos casos de servidores ou prestadores de serviços terceirizados que tenham sido exonerados ou desligados, respectivamente, após noticiar fatos relacionados a este Ato Administrativo, o Núcleo de Qualidade de Vida no Trabalho diligenciará para contatá-los, visando a adoção das providências a que se referem os arts. 12 e 13 deste Ato Administrativo.

Art. 19. No mês de maio serão intensificadas as medidas de conscientização da Política de Prevenção e Enfrentamento à Violência Laboral, ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e a Todas as Formas de Discriminação no trabalho.

Art. 20. Os casos omissos serão resolvidos pelo Comitê de Promoção da Igualdade Institucional.

Art. 21. Este Ato entra em vigor na data de sua publicação.

Cuiabá, 27 de outubro de 2021.

JOSÉ ANTÔNIO BORGES PEREIRA
Procurador-Geral de Justiça