



DIÁRIO OFICIAL PORTO ALEGRE

Órgão de Divulgação do Município - Ano XXVIII - Edição 7107 - Terça-feira, 3 de Outubro de 2023.

Divulgação: Terça-feira, 3 de Outubro de 2023. **Publicação:** Quarta-feira, 4 de Outubro de 2023.

Executivo - DOCUMENTOS OFICIAIS

Documentos Oficiais

Departamento Municipal de Água e Esgotos

Protocolo: 446442

INSTRUÇÃO DA DIRETORIA-GERAL 590/2023

Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação no Âmbito do Departamento Municipal de Água e Esgotos.

O DIRETOR-GERAL DO DEPARTAMENTO MUNICIPAL DE ÁGUA E ESGOTOS, no uso de suas atribuições legais, CONSIDERANDO o disposto nos incs. XXIV, XXV e XXVI do art. 197 da Lei Complementar nº 133/1985, e suas alterações; e CONSIDERANDO as disposições do Decreto nº 21.807, de 26 de dezembro de 2022

RESOLVE:

Art. 1º Instituir a Política de Prevenção e Combate do Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação, a fim de promover o trabalho digno, saudável e seguro no Departamento Municipal de Água e Esgotos. Parágrafo único. As disposições desta Instrução aplicam-se a todas as condutas de assédio e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho, praticadas presencialmente ou por meios virtuais.

CAPÍTULO I DAS DEFINIÇÕES

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

- I – Assédio moral: infração disciplinar configurada pela prática repetitiva de comportamentos abusivos e ações hostis que provoquem isolamento, exclusão, constrangimento, humilhação ou perseguição, dirigidas a um ou mais servidor, atentando contra a sua dignidade, personalidade, identidade e integridade, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho;
- II - Assédio moral interpessoal: ocorre de maneira direta e individualizada, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe;
- III - Assédio moral institucional: há incentivo ou tolerância de atos de assédio, contribuindo para a construção de cultura institucional de humilhação e controle;
- IV - Assédio moral vertical: ocorre entre servidores de níveis hierárquicos distintos, de forma descendente ou ascendente;
- V - Assédio moral horizontal: ocorre quando não há distinção hierárquica entre vítima e assediador (constrangimento entre colegas de trabalho);
- VI - Assédio moral misto: ocorre quando o servidor é assediado por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho; e
- VII – Assédio sexual: conduta ligada ao abuso ou desvio da sexualidade de um servidor sobre outro ou qualquer vítima, manifestada por meio de expressões, atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, ou outros meios, que resulta em ofensa ao pudor, violência à liberdade sexual, pornografia, obscenidade, chantagem ou constrangimento com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual.
- VIII - Discriminação: toda distinção, exclusão, restrição ou preferência com base em sexo, gênero, orientação sexual, crença religiosa, convicção filosófica ou política, cor, raça ou deficiência que tenha o intuito de anular ou restringir o gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais.

CAPÍTULO II DOS PRINCÍPIOS

Art. 3º A presente Política orienta-se pelos seguintes princípios:

- I – assegurar o respeito à diversidade, coibir toda e qualquer forma de discriminação nas relações de trabalho e impedir mecanismos e atitudes que favoreçam o assédio moral, assédio sexual e a discriminação;
- II – respeito à dignidade da pessoa humana;
- III – não discriminação e respeito à diversidade;
- IV – proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas;
- V – resguardo da ética profissional e cumprimento do Código de Ética do DMAE;
- VI – estímulo à cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no trabalho;
- VII – promover a melhoria contínua e sustentável no ambiente de trabalho, contemplando as dimensões física, social, psicológica e organizacional; e
- VIII – promover a comunicação, o diálogo, o *feedback* e canais de escuta e discussão com o objetivo de identificar problemas e propor ações de melhoria no ambiente e nas relações de trabalho.

CAPÍTULO III DO ACOLHIMENTO E ACOMPANHAMENTO

Art. 4º Os Técnicos da Equipe de Saúde do DMAE realizarão o acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação às pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação no âmbito institucional, resguardado pelo sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho.

Art. 5º A escuta e o acompanhamento, observados métodos e técnicas profissionais, propiciarão atenção humanizada e centrada na necessidade da pessoa, respeitando seu tempo de reflexão e decisão e fortalecendo sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha.

Parágrafo único. O acompanhamento propiciará informação acerca das possibilidades de encaminhamento previstas nesta Política e das alternativas de suporte e orientação disponíveis, respeitadas as escolhas quanto ao modo de enfrentar a situação de assédio ou discriminação.

Art. 6º Frente a riscos psicossociais relevantes, os profissionais das áreas de gestão de pessoas e de saúde poderão 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 a realocação dos servidores envolvidos, nos termos do Decreto nº 21.807/2022.

CAPÍTULO IV DA NOTÍCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

Art. 7º Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser noticiada por:

- I – qualquer pessoa que se perceba alvo de assédio ou discriminação no trabalho;
- II – qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho.

Parágrafo único. O agente público que tiver conhecimento a respeito de atos de assédio moral, sexual ou discriminação tem o dever de proceder à denúncia junto à Ouvidoria-Geral do Município (OGM).

Art. 8º A notícia de assédio ou discriminação poderá ser acolhida pela:

- I – Ouvidoria-Geral do Município (OGM); e
- II – Área de Saúde do DMAE.

Parágrafo único. Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento de notícia de assédio ou discriminação.

CAPÍTULO V DO COMITÊ DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, ASSÉDIO SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO

Art. 9º Será instituído o Comitê de prevenção e enfrentamento do assédio moral, assédio sexual e discriminação no âmbito do Departamento, no prazo máximo de 15 (quinze) dias.

§ 1º O Comitê terá a seguinte composição:

- I – 02 (dois) representantes da Gerência de Gestão de Pessoas (GPES), titular e suplente, que presidirá o Comitê;
- II – 02 (dois) representantes da Procuradoria Municipal Especializada – PME-DMAE, titular e suplente;
- III – 02 (dois) representantes da Unidade de Comunicação Social (UCS), titular e suplente;
- IV – 02 (dois) representantes do Sindicato dos Municipários de Porto Alegre (SIMPA), titular e suplente; e
- V – servidor designado pelo Diretor-Geral como representante junto à Corregedoria-Geral do Município (CGMUNI).

§ 2º Os representantes serão indicados pelo Diretor-Geral entre os servidores que não apresentem em sua ficha funcional qualquer ocorrência desabonatória.

§ 3º O Comitê de prevenção e enfrentamento do assédio moral, assédio sexual e discriminação, nomeado pelo Diretor-Geral do DMAE, terá mandato de 02 (dois) anos, permitida recondução de no mínimo 1/3 dos membros.

§ 4º O exercício das funções junto ao Comitê não enseja qualquer retribuição pecuniária.

Art. 10 O Comitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação terá as seguintes atribuições:

- I – monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção dessa Política;
- II – contribuir para o desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de assédio moral, assédio sexual e discriminação;
- III – solicitar relatórios, estudos e pareceres aos órgãos competentes, resguardados o sigilo e o compromisso ético-profissional das áreas técnicas envolvidas;
- IV – sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento ao assédio moral, assédio sexual e discriminação no trabalho;
- V – realizar ações educativas junto às unidades do Departamento, de forma a disseminar informações e fomentar a cultura de intolerância ao assédio moral, assédio sexual e discriminação no Departamento;
- VI – representar aos órgãos disciplinares a ocorrência de quaisquer formas de retaliação àquele(a) que, de boa-fé, busque os canais próprios para relatar eventuais práticas de assédio moral ou assédio sexual ou discriminação;
- VII – alertar a Gerência de Gestão de Pessoas sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio moral ou assédio sexual ou discriminação;
- VIII – receber as denúncias/notícias registradas na Ouvidoria-Geral do Município (OGM) e encaminhadas ao DMAE;

IX – analisar as denúncias, realizando as diligências necessárias, no prazo determinado pela Corregedoria-Geral do Município (CGMUNI);

X – emitir relatório ao Diretor-Geral sobre as denúncias recebidas, indicando as ações que o Departamento deverá adotar nas situações concretas: arquivamento por falta de materialidade ou encaminhamento para procedimento disciplinar administrativo (PAD), ou outras ações de cunho educativo;

XI – acompanhar a adoção das medidas recomendadas pelo Comitê e realizar, se necessário, a interface dos responsáveis pela execução das ações e o Diretor-Geral do DMAE e demais órgãos de controle do Município; e

XII – manter relatório gerencial atualizado com informações, encaminhamentos e resultados de denúncias e/ou notícias. O relatório será tratado de forma sigilosa e subsidiará o planejamento de ações de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, sexual e discriminação, alinhadas às demais ações de gestão de pessoas.

Parágrafo único. O Comitê em sua atuação deverá observar os princípios da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da publicidade, da eficiência e da probidade; os valores organizacionais do Departamento, e ainda:

- a) proteção das pessoas envolvidas;
- b) preservação das provas;
- c) garantia da lisura e do sigilo das apurações;
- d) autonomia e imparcialidade no desenvolvimento de suas atividades e nas deliberações que realizar.

Art. 11 O Comitê, após a sua designação, deverá, no prazo de 30 (trinta) dias, publicar seu Regimento Interno.

CAPÍTULO VI DAS INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES

Art. 12 A apuração de situação de assédio ou discriminação, mediante processo administrativo disciplinar, será instaurada pela autoridade competente em razão de denúncia fundamentada, observados o devido processo legal e a ampla defesa, de acordo com as disposições da LC 133/85 e suas alterações.

Art. 13 Aplicam-se as penalidades contidas na legislação vigente quanto às práticas de assédio moral, assédio sexual e discriminação, consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

CAPÍTULO VII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 14 A presente Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação será amplamente divulgada no Departamento, bem como os instrumentos e canais disponíveis para garantir sua efetividade.

Art. 15 Esta Instrução entra em vigor na data de sua publicação.

Porto Alegre, 25 de setembro de 2023.

MAURÍCIO LOSS, Diretor-Geral.

ANEXO I FLUXO DE ENCAMINHAMENTO DE DENÚNCIAS E/OU NOTÍCIAS

1. Todas as denúncias devem ser apresentadas à Ouvidoria-Geral do Município através:

a) Ouvidoria-Geral do Município (OGM).

- *online* pelo site me-Ouv ((<https://ouvidoria.procempa.com.br/ouvidoriaweb/#/>));

- *presencial*: agendamento presencial pelo *link* agendamento.procempa.com.br, ou pelo telefone 3289-1200, ou pelo e-mail ouvidoria@portoalegre.rs.gov.br.

2. Recepção das denúncias e/ou notícias no DMAE.

a) Servidor designado como ponto focal recebe a denúncia oriunda da CGMUNI;

b) Remete ao Comitê que fará as diligências necessárias e emitirá Relatório para o Diretor-Geral com as orientações de encaminhamentos;

c) Comitê encaminha resposta à CGMUNI no prazo de 10 dias

3. Diretor-Geral dá os encaminhamentos definidos pelo Comitê.

4. O Comitê acompanha a realização dos encaminhamentos e ao final dará retorno à CGMUNI.

5. Sendo necessário mais informações e orientações, poderá ser encaminhado e-mail para o Comitê:

5.1 Se houver necessidade de acolhimento, o mesmo poderá ser realizado pelos profissionais da Equipe de Saúde: Psicólogos e Assistentes Sociais do DMAE, para as devidas orientações e encaminhamentos das denúncias e/ou notícias. Por telefone: (51) 3289-9660 e (51) 3289-9166.

5.2 Comitê de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, assédio sexual e discriminação, com caráter de orientação.



[Edição Completa](#)



Imprimir