



**DEFENSORIA PÚBLICA GERAL
DO ESTADO DO CEARÁ**

Conselho Superior

Resolução nº 208/2022

Institui e regulamenta a Política de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito da Defensoria Pública e dá outras providências.

O CONSELHO SUPERIOR DA DEFENSORIA PÚBLICA GERAL DO ESTADO DO CEARÁ, no uso de suas atribuições legais, conferidas pelo artigo 102 da Lei Complementar nº 80/94 e nos termos do artigo 6º-B, I, da Lei Complementar Estadual nº 06/97.

Considerando a importância do enfrentamento e superação das injustiças de gênero e todas as formas de discriminação.

Considerando que são objetivos da Defensoria Pública a primazia da dignidade da pessoa humana e a prevalência e efetividade dos direitos humanos (art. 3º-A da Lei Complementar nº 80/94;

Considerando a necessidade de ações de prevenção e mecanismos, gestão e atitudes que evitem e combatam o assédio ou o desrespeito aos valores institucionais da Defensoria Pública;

Considerando que o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação produzem impactos físicos, psíquicos e sociais, atingem a dignidade da pessoa humana e interferem negativamente na qualidade de vida, na saúde das pessoas e na organização do trabalho;



**DEFENSORIA PÚBLICA GERAL
DO ESTADO DO CEARÁ**

Conselho Superior

Considerando que a abordagem exclusivamente punitiva no âmbito disciplinar mostra-se insuficiente para o constante aprimoramento do ambiente de trabalho;

Considerando que as práticas consensuais e autocompositivas de solução de conflitos são, em muitas situações, a depender do interesse da parte, indicadas nos casos de relações continuadas, assim consideradas as decorrentes do vínculo funcional;

Considerando o respeito à autonomia individual de vontade e a necessidade de se evitar a revitimização;

Considerando a necessidade de se implementar mecanismos que proporcionem o direito ao meio ambiente de trabalho saudável;

Considerando o princípio da dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a proibição de todas as formas de discriminação e o direito à saúde e à segurança no trabalho (artigos 1º, inc. III e IV; 3º, IV; 6º; 7º, inc. XXII; 37 e 39, § 3º; 170, caput, da Constituição Federal);

Considerando a Convenção Interamericana sobre Toda Forma de Discriminação e Intolerância; a Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância; a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher; a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, a Convenção no 111 da OIT e os Princípios de Yogyakarta;

Considerando que o assédio sexual viola o direito à liberdade sexual, à intimidade, à vida privada, à igualdade de tratamento e ao meio ambiente de trabalho saudável e seguro, atentando contra a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho;

CONSIDERANDO a decisão exarada nos autos do processo nº 00374944/2021, do Conselho Superior da Defensoria Pública do Estado do Ceará;



DEFENSORIA PÚBLICA GERAL
DO ESTADO DO CEARÁ

Conselho Superior

RESOLVE:

~~Art. 1º~~ Instituir a Política de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação, a fim de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito da Defensoria Pública do Estado do Ceará.

Art. 1º Instituir a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de todas as formas de discriminação, a fim de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito da Defensoria Pública do Estado do Ceará. [\(Redação dada pela Resolução nº 230/2024\)](#)

Parágrafo único. Esta Resolução aplica-se a todas as condutas de assédio e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho na Defensoria Pública do Estado do Ceará, praticadas presencialmente ou por meios virtuais, inclusive aquelas contra estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, voluntários e outros colaboradores.

~~Art. 2º~~ A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação na Defensoria Pública será regida pelos seguintes princípios:

- ~~I~~ respeito à dignidade da pessoa humana, à integridade psíquica e moral de membros(as), servidores(as) e usuários(as) do serviço público;
- ~~II~~ favorecimento de um ambiente de trabalho pautado pelo respeito mútuo, equidade de tratamento, não discriminação e de tolerância à diversidade de membros(as), servidores(as), estagiários(as) e terceirizados(as); e
- ~~III~~ busca de soluções preventivas e pacificadoras no meio ambiente de trabalho, com vistas a evitar o surgimento e o agravamento de situações de assédio e de discriminação;
- ~~IV~~ garantia de acolhimento humanizado e de respeito à autonomia individual de vontade, evitando-se a revitimização;
- ~~V~~ não discriminação e respeito à diversidade de raça, etnia, religiosa, de origem, gênero e orientação sexual ou qualquer outra;



**DEFENSORIA PÚBLICA GERAL
DO ESTADO DO CEARÁ**

Conselho Superior

-
- ~~VI — saúde, segurança e sustentabilidade como pressupostos fundamentais da organização laboral e dos métodos de gestão;~~
- ~~VII — gestão participativa, com fomento à cooperação vertical, horizontal e transversal;~~
- ~~VIII — sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações;~~
- ~~IX — proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas;~~
- ~~X — resguardo da ética profissional; e~~
- ~~XI — construção de uma cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no trabalho.~~

Art. 2º A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação na Defensoria Pública será regida pelos seguintes princípios:

I - respeito à dignidade da pessoa humana, à integridade psíquica e moral de membros(as), servidores(as), estagiários(as) um e terceirizados(as), promovendo ambiente de trabalho pautado pelo respeito mútuo, equidade de tratamento, não discriminação e de tolerância à diversidade; [\(Redação dada pela Resolução nº 230/2024\)](#)

II – busca de soluções preventivas e pacificadoras no meio ambiente de trabalho, com vistas a evitar o surgimento e o agravamento de situações de assédio e de discriminação; [\(Redação dada pela Resolução nº 230/2024\)](#)

III – garantia de acolhimento humanizado e de respeito à autonomia individual de vontade, evitando-se a revitimização; [\(Redação dada pela Resolução nº 230/2024\)](#)

IV – não discriminação e respeito à diversidade de raça, etnia, religiosa, de origem, gênero e orientação sexual ou qualquer outra; [\(Redação dada pela Resolução nº 230/2024\)](#)

V – saúde, segurança e sustentabilidade como pressupostos fundamentais da organização laboral e dos métodos de gestão; [\(Redação dada pela Resolução nº 230/2024\)](#)



**DEFENSORIA PÚBLICA GERAL
DO ESTADO DO CEARÁ**

Conselho Superior

VI – gestão participativa, com fomento à cooperação vertical, horizontal e transversal; (Redação dada pela Resolução nº 230/2024)

VII – sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações; (Redação dada pela Resolução nº 230/2024)

VIII – proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas; (Redação dada pela Resolução nº 230/2024)

IX – resguardo da ética profissional; e (Redação dada pela Resolução nº 230/2024)

X – construção de uma cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no trabalho. (Redação dada pela Resolução nº 230/2024)

Art. 3º Será instituída, no prazo máximo de 60 dias, Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, composta pelos seguintes membros efetivos:

I – um defensor público indicado pelo Conselho Superior da Defensoria Pública, que presidirá a Comissão;

II – um defensor público indicado pelo Defensor Público Geral;

III – um defensor indicado pela respectiva associação;

IV – um servidor indicado pelo Defensor Público Geral; e

V – um colaborador terceirizado indicado pelo Defensor Público Geral;



**DEFENSORIA PÚBLICA GERAL
DO ESTADO DO CEARÁ**

Conselho Superior

VI – um estagiário indicado pelo Defensor Público Geral.

~~**Parágrafo único.** Na composição da Comissão mencionada neste artigo deverá ser considerado o critério da representação da diversidade existente na Instituição. (revogado pela Resolução nº 230/2024)~~

§ 1º Na composição da Comissão mencionada neste artigo deverá ser considerado o critério da representação da diversidade existente na Instituição. (Redação dada pela Resolução nº 230/2024)

§ 2º O mandato dos membros indicados para compor a Comissão mencionada neste artigo será de 02 (dois) anos. (Incluído pela Resolução nº 230/2024)

§ 3º A indicação de cada um dos membros mencionados no *caput* deste artigo, para compor a Comissão, deverá ser acompanhada da indicação de um suplente para a respectiva vaga, que será convocado a assumir a vaga do titular, em caso de renúncia ou desligamento do mesmo. (Incluído pela Resolução nº 230/2024)

§ 4º Os membros da comissão farão jus à contraprestação, de acordo com as normativas institucionais vigentes. (Incluído pela Resolução nº 230/2024)

Art. 4º A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual terá por atribuições:

I – propor à Defensoria Pública-Geral o formato e os fluxos da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação na Defensoria Pública, levando em conta as peculiaridades e os limites organizacionais e de quadro de pessoal dos órgãos administrativos e de cada macrorregião da Instituição;

II – desenvolver ferramentas de sensibilização no âmbito da Instituição, de modo a fomentar e divulgar ações de prevenção, de acolhimento e, nos casos cabíveis, de autocomposição;



**DEFENSORIA PÚBLICA GERAL
DO ESTADO DO CEARÁ**

Conselho Superior

III – desenvolver campanhas de conscientização e materiais informativos;

IV – sugerir a realização de cursos de formação pertinentes aos escopos desta Política;

V – identificar membros(as) e/ou servidores(as) capacitados(as) em práticas autocompositivas no âmbito da Defensoria Pública;

VI – identificar entes públicos ou privados que promovam capacitação em práticas autocompositivas para o estabelecimento de parcerias com a Defensoria Pública para o desenvolvimento da Política;

VII – efetuar permanente monitoramento da execução da Política, enviando recomendações de alterações e aperfeiçoamentos aos órgãos competentes;

~~VIII – centralizar a gestão de dados da Política, por meio do recebimento de relatórios periódicos de outros órgãos da Instituição, realização de estudos e coleta de informações, inclusive desenvolvendo pesquisas entre membros(as), servidores(as), estagiários(as) e terceirizados(as) para a coleta de dados relevantes ao desenvolvimento e aprimoramento da Política;~~

VIII - centralizar a gestão de dados da Política, realizando estudos e coleta de informações, inclusive desenvolvendo pesquisas entre membros(as), servidores(as), estagiários(as) e terceirizados(as) para a coleta de dados relevantes ao desenvolvimento e aprimoramento da Política; [\(Redação dada pela Resolução nº 230/2024\)](#)

IX – elaborar e publicar relatórios semestrais sobre as atividades desenvolvidas.

§ 1º. A proposta inicial de formatação da Política deverá ser executada no prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias.



**DEFENSORIA PÚBLICA GERAL
DO ESTADO DO CEARÁ**

Conselho Superior

§ 2º. A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual se reunirá periodicamente, devendo lhe ser disponibilizados os meios necessários para funcionamento, a partir do Gabinete da Corregedoria Geral da Defensoria Pública.

Art. 5º A Escola Superior da Defensoria Pública, nos programas de aperfeiçoamento e capacitação, inclusive os de desenvolvimento gerencial, deverá prever em seus itinerários formativos 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;

Art. 6º A Defensoria Pública manterá canal permanente, preferencialmente nas respectivas áreas de gestão de pessoas, de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação a todas as 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.

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. 7º** 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. As ações de acolhimento 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. [\(Redação dada pela Resolução nº 230/2024\)](#)



**DEFENSORIA PÚBLICA GERAL
DO ESTADO DO CEARÁ**

Conselho Superior

~~**Art. 8º** 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.~~

Art. 8º. A escuta e o acolhimento, 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. (Redação dada pela Resolução nº 230/2024)

Art. 9º 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.

~~**Art. 10** A notícia de assédio ou discriminação poderá ser acolhida em diferentes instâncias institucionais nos respectivos órgãos defensoriais, observadas suas atribuições específicas:~~

Art. 10. A notícia de assédio ou discriminação poderá ser apresentada em diferentes instâncias institucionais nos respectivos órgãos defensoriais, observadas suas atribuições específicas: (Redação dada pela Resolução nº 230/2024)

I – Área de Recursos Humanos;

II – Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual;

III – Corregedoria Geral da Defensoria Pública do Estado do Ceará; e



**DEFENSORIA PÚBLICA GERAL
DO ESTADO DO CEARÁ**

Conselho Superior

IV – Ouvidoria Geral da Defensoria Pública do Estado do Ceará.

§ 1º. O encaminhamento da notícia a uma das instâncias institucionais não impede a atuação concomitante das demais e não inibe as práticas restaurativas para a resolução de conflitos e promoção de ambiente de trabalho saudável.

~~§ 2º. A instância que receber notícia de assédio ou discriminação informará à área de Recursos Humanos para acolhimento, suporte, orientação e auxílio na modificação das situações noticiadas sempre que o noticiante assim o desejar.~~

§ 2º. As instâncias mencionadas nos incisos I, II e VI deste artigo, que receberem a notícia de assédio ou discriminação, informarão à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual para acolhimento, suporte, orientação e auxílio na modificação das situações noticiadas, juntos aos respectivos setores da Instituição, sempre que o noticiante assim o desejar. [\(Redação dada pela Resolução nº 230/2024\)](#)

~~§ 3º. Quando julgar conveniente, o noticiante poderá buscar orientação e suporte externo de entidades representativas, serviços de apoio, organizações da sociedade civil ou pessoas de sua confiança, sem nenhum prejuízo do encaminhamento da notícia ou pedido de acompanhamento às instâncias institucionais.~~ [\(revogado pela Resolução nº 230/2024\)](#)

~~§ 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.~~ [\(revogado pela Resolução nº 230/2024\)](#)

Art. 11 Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento de notícia de assédio ou discriminação, sendo vedado o anonimato.



**DEFENSORIA PÚBLICA GERAL
DO ESTADO DO CEARÁ**

Conselho Superior

Art. 12 O assédio e a discriminação definidos nesta Resolução serão processados pelas instâncias competentes para conhecer da responsabilidade disciplinar, quando constituírem violações a deveres previstos na Constituição Federal, na Lei Complementar Estadual nº 06/97, no Estatuto dos Servidores Cíveis do Estado do Ceará, na legislação estadual ou nas demais leis e atos normativos aplicáveis vigentes.

§ 1º. A apuração de situação de assédio ou discriminação, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, será instaurada pela autoridade competente em razão de denúncia fundamentada, observados o devido processo legal e a ampla defesa.

§ 2º. Aplicam-se as penalidades contidas na legislação mencionada no caput deste artigo 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.

~~**Art. 13** A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação integrará todos os contratos de estágio e de prestação de serviços firmados pelos órgãos da Defensoria Pública, de forma a assegurar o alinhamento entre os colaboradores.~~

Art. 13. Os princípios e diretrizes da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação serão observados na elaboração dos contratos de estágio e de prestação de serviços firmados pelos órgãos da Defensoria Pública. [\(Redação dada pela Resolução nº 230/2024\)](#)

Art. 14 Será dado amplo conhecimento desta Política aos defensores(as), servidores(as), estagiários(as) e colaboradores(as) que atuam nos órgãos defensoriais, bem como dos instrumentos e canais disponíveis para garantir sua efetividade.



**DEFENSORIA PÚBLICA GERAL
DO ESTADO DO CEARÁ**

Conselho Superior

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

Publique-se

Conselho Superior da Defensoria Pública do Estado do Ceará, em Fortaleza, 09 de maio de 2022.

Sâmia Costa Farias Maia
Presidenta

Carlos Alberto Mendonça Oliveira
Conselheiro Nato

Jorge Bheron Rocha
Conselheiro Eleito

Ricardo César Pires Batista
Conselheiro Eleito

Sandra Moura de Sá
Conselheira Eleita

Karinne Matos Lima
Conselheira Eleita