



PROJETO DE RESOLUÇÃO Nº _____/2018

Institui a Política Institucional de Enfrentamento ao Assédio Sexual no âmbito da Câmara Municipal de Natal/RN e dá outras providências.

CAPÍTULO I

Da Política Institucional de Enfrentamento ao Assédio Sexual

Art. 1º - Fica instituída no âmbito da Câmara Municipal de Natal a Política Institucional de Enfrentamento ao Assédio Sexual, com o intuito de promover um ambiente de trabalho saudável, seguro e livre de todo e qualquer tipo de constrangimento e/ou violência.

§1º Considera-se assédio sexual a conduta de natureza sexual realizada mediante chantagem ou intimidação, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, e proposta ou imposta a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual.

I – O assédio sexual por chantagem ocorre quando há a exigência de uma conduta sexual em troca de benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho;

II – O assédio sexual por intimidação ocorre quando há provocações sexuais inoportunas, insistentes, impertinentes e hostis no ambiente de trabalho, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, de intimidação ou humilhação.

§2º Constituem assédio sexual os atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes que, entre outras:

I - sejam uma condição clara para manter o emprego;

II - influam nas promoções da carreira da assediada;

III - prejudiquem o rendimento profissional, por meio de humilhação, insultos ou intimidações à vítima;

IV - ameacem e façam com que as vítimas cedam por medo de denunciar o abuso;

V – sejam praticados mediante oferta de crescimento de vários tipos ou oferta que desfavoreça as vítimas no ambiente de trabalho, e que no ato possa dar algo em troca, como possibilitar a intimidade para ser favorecida no trabalho.

§3º Os incisos dispostos no parágrafo anterior não são cumulativos.



§4º A referida política institucional se baseia no compromisso pela justiça, dignidade e respeito às trabalhadoras, desaprovando-se qualquer forma de assédio sexual no ambiente de trabalho.

§5º As diretrizes, procedimentos e medidas descritas na presente política institucional são aplicáveis às trabalhadoras e aos trabalhadores da Câmara Municipal de Natal/RN de vínculo estatutário, celetista ou terceirizado, inclusive estagiárias e estagiários, independentemente do tipo de nomeação ou contratação, reservadas as suas especificidades.

Art. 2º - São princípios orientadores da Política Institucional de Enfrentamento ao Assédio da Câmara Municipal de Natal:

- I - Acessibilidade: deve estar ao alcance de qualquer trabalhador (a);
- II - Confidencialidade: deve assegurar o sigilo das informações e envolver o mínimo de pessoas a fim de preservar a proteção da vítima;
- III - Objetividade: os procedimentos devem ser ágeis, sem se estender no tempo, para não causar maior tensão nas vítimas e resguardar sua imagem;
- IV - Respeito à dignidade: as pessoas envolvidas nos procedimentos deverão ser tratadas com respeito e ter sua dignidade preservada;
- V - Imunidade: as pessoas denunciantes e as testemunhas não poderão receber represálias;
- VI - Uso de práticas alternativas de resolução de conflitos: aplicação de metodologias de mediação, conciliação e justiça restaurativa, com fins de reparação de danos e recomposição das relações sociais rompidas pela situação de violência;
- VI - Educação em direitos humanos: educação, seja formal ou popular, voltada para a construção de uma cultura de direitos e respeito às diversidades.

Art. 3º - A Política Institucional de Enfrentamento ao Assédio compreende a realização de mediação de conflitos relativos a assédio sexual no âmbito da Câmara Municipal de Natal e de campanhas, palestras, cursos e atividades educativas que visem informar e orientar vereadores/as, servidores/as, estagiários/as e terceirizados/as sobre as características e conseqüências do assédio sexual no ambiente de trabalho e suas respectivas formas de combate, incluindo a divulgação desta Política Institucional e da Comissão Especial Permanente de Enfrentamento ao Assédio Sexual.

Parágrafo único. A Escola do Legislativo da Câmara Municipal de Natal deverá ofertar ao menos uma vez por ano curso formativo sobre enfrentamento ao assédio sexual, cujas horas serão contabilizadas na carga horária do/a trabalhador/a participante.

CAPÍTULO II

Da competência para receber, apurar e encaminhar denúncias de assédio sexual



Art. 4º - Competirá à Comissão Especial Permanente de Enfrentamento ao Assédio Sexual receber, apurar e sugerir encaminhamentos relativos a denúncias de prática de assédio sexual no âmbito da Câmara Municipal de Natal.

Art. 5º - A Comissão Especial Permanente será instituída por ato da Presidência da Câmara Municipal de Natal e composta por seis servidores/as efetivos/os, três titulares e três suplentes, respeitando-se a paridade de gênero.

§ 1º Os/as servidores/as serão nomeados/as pela Presidência da Câmara Municipal de Natal até o início do primeiro período legislativo para exercerem mandato de um ano.

§ 2º A composição da Comissão Especial Permanente deverá ser publicizada amplamente ao menos uma vez ao ano a fim de garantir seu conhecimento por todo o corpo de trabalhadores e trabalhadoras da Câmara Municipal de Natal.

§ 3º Quando a vítima for do gênero feminino, a Comissão deverá ser formada por no mínimo duas mulheres, devendo, se for o caso, convocar a servidora nomeada como suplente da Comissão

§ 4º Após a nomeação, os/as servidores/as titulares e suplentes deverão participar de curso de qualificação para mediação de conflitos, podendo ser contabilizado na carga horária do/a servidor/a.

§ 5º O curso de que trata o parágrafo anterior poderá ser ofertado pela Escola do Legislativo da Câmara Municipal de Natal.

§ 6º A Comissão Especial Permanente será assessorada pela Procuradoria Jurídica da Câmara Municipal de Natal quando necessário.

§ 7º A participação do/a servidor/a na Comissão Especial Permanente não será remunerada em qualquer hipótese.

Art. 6º - Em caso de a pessoa denunciada exercer cargo de vereador/a, a denúncia deverá ser encaminhada para Comissão de Ética Parlamentar da Câmara Municipal de Natal.

CAPÍTULO III

Das denúncias de assédio sexual

Art. 7º - Toda pessoa que considere ter sido vítima de assédio sexual no âmbito da Câmara Municipal de Natal poderá comunicar a ocorrência junto à Comissão Especial Permanente de Enfrentamento ao Assédio sexual.



Art. 8º - Todas as informações relacionadas às queixas de assédio terão caráter confidencial para preservação do anonimato das pessoas envolvidas, sendo conhecidas exclusivamente pela Comissão Especial Permanente de Enfrentamento ao Assédio Sexual, a quem se impõe o dever do sigilo.

Art. 9º - As partes envolvidas poderão receber orientações e informações sobre o andamento do procedimento a qualquer tempo e terão acesso à documentação gerada no desenvolvimento do processo quando de sua finalização.

Art. 10 – A denúncia poderá ser feita por:

- I - Qualquer trabalhadora que perceba estar sendo vítima de assédio sexual no ambiente da Câmara Municipal de Natal ou em razão deste;
- II - Qualquer trabalhador/a que esteja testemunhando o assédio sexual;
- III - Representações de trabalhadores/as, como associações e sindicatos, que tenham recebido denúncia de assédio sexual.

Art. 11 – A denunciante poderá fazer a denúncia por meio escrito ou verbal, observando o prazo de até 6 (seis) meses corridos a partir da data do suposto assédio sexual.

CAPÍTULO IV

Dos procedimentos, apuração de denúncias e encaminhamentos

Art. 12 - Caberá a uma das pessoas componentes da Comissão Especial Permanente de Enfrentamento ao Assédio sexual receber a queixa, entrevistar a denunciante e levantar informações.

Art. 13 - No caso de denúncia por escrito, a requerente será convocada para uma oitiva.

Parágrafo único: A denunciante, se preferir, pode se fazer acompanhar de colega de trabalho, representante de sindicato/associação, advogado/a ou por qualquer pessoa de sua confiança durante sua oitiva.

Art. 14 - As informações coletadas na denúncia e entrevista deverão ser precisas, na medida do possível, contendo nome da denunciante e do denunciado, descrição dos atos ou condutas que motivaram a alegação do assédio, datas das ocorrências, nome de possíveis testemunhas, entre outras.

Art. 15 - Ao término da coleta de informações por componente da Comissão Especial Permanente de Enfrentamento ao Assédio sexual, a denunciante deverá ler o texto na íntegra, podendo solicitar alterações, na hipótese de não concordar com parte ou partes do relatório, devendo assinar o documento.



Art. 16 – A denunciante poderá apresentar documentos que comprovem os fatos relatados para que sejam anexados à denúncia.

Art. 17 - A denunciante, caso necessário, poderá ser encaminhada para atendimento médico e/ou psicossocial, a fim de tratar as conseqüências do assédio sexual relatado.

Art. 18 - Recebida a denúncia, dar-se-á o prazo de 15 (quinze) dias para o denunciado apresentar declarações, documentos e informações referentes aos fatos alegados.

Art. 19 - Quando ambas as partes estiverem em acordo, será realizada mediação, com o objetivo de tentar uma solução consensual, bem como oportunizar o diálogo como estratégia de resolução de conflitos, focada na reparação de danos, no atendimento das necessidades da vítima e da corresponsabilização do agressor, buscando a recomposição das relações sociais rompidas pela situação de violência, como preconiza os princípios da Justiça Restaurativa.

Art. 20 - Realizar-se-á, em qualquer caso, reunião com os setores administrativos relacionados à demanda, com vistas a construir propostas de reparação dos danos sofridos pela vítima, bem como pensar estratégias para a melhoria das relações no ambiente de trabalho e combate ao assédio sexual nos referidos locais.

Art. 21 – Para cada caso será designado/a um/uma relator/a, que deverá emitir um Parecer administrativo sobre a demanda, depois de cumprido todo o procedimento, relatando os fatos e indícios do assédio sofrido pela denunciante e apresentando o resultado das mediações e reuniões administrativas e as recomendações à Câmara Municipal.

Parágrafo único – O Parecer descrito no caput deverá concluir pela resolução da demanda, em caso de satisfação pela denunciante, ou pelo encaminhamento da questão à autoridade competente, para fins de instauração de Processo Administrativo Disciplinar, quando não resolvida a questão no âmbito da Comissão Especial Permanente de Enfrentamento ao Assédio Sexual.

Art. 22 – Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICATIVA

O assédio sexual é um problema vivenciado por muitas mulheres no ambiente de trabalho. Uma pesquisa realizada em 2013 pela ONG Think Olga no Brasil, como parte da campanha *Chega de Fiu Fiu*, ao entrevistar 7.762



*Estado do Rio Grande do Norte
Câmara Municipal do Natal
Gabinete Natália Bonavides*

NATÁLIA VEREADORA
BONAVIDES

mulheres, apontou que 99,6% delas afirmaram que já foram assediadas. Desse grupo, 33% afirmaram terem sido assediadas no trabalho.

As mulheres são as principais vítimas desse tipo de conduta desde que se inseriram no mercado de trabalho, desafiando a estrutura do patriarcado que as impõe o papel social de desenvolver atividades restritas ao ambiente doméstico: “o assédio sexual era prática que não só servia para demonstrar que a mulher trabalhadora não seria, com sua inserção no trabalho, vista como sujeita de direitos e sim como objeto, como forma de demonstrar que era uma intrusa nos ambientes laborais do homem” (Cartilha Assédio Sexual: perguntas e respostas, do Ministério Público do Trabalho e Organização Internacional do Trabalho).

Trata-se, portanto, de uma forma de violência contra a mulher, que ao violar a liberdade, a vida privada, honra, igualdade de tratamento e o direito ao meio ambiente de trabalho sadio e seguro da vítima, atinge a quantidade e qualidade do seu trabalho e provoca danos à sua saúde.

Neste sentido, nosso mandato apresenta a presente proposta de resolução com o objetivo de instituir uma política institucional de combate ao assédio sexual no âmbito da Câmara Municipal de Natal, de modo a tornar este ambiente saudável, seguro e livre de qualquer forma de violência ou constrangimento.

Aliás, este projeto de resolução constitui em um dos encaminhamentos apontados na Audiência Pública sobre o Assédio Sexual e Moral contra mulheres, de iniciativa do nosso mandato, realizada em agosto de 2017 nesta Casa Legislativa. Na ocasião debatemos sobre a necessidade de as instituições adotarem mecanismos de prevenção e combate ao assédio sexual e concluímos que a Câmara Municipal de Natal, ao instituir uma política própria, poderia ser um exemplo a ser seguido.

A Política é pautada na adoção da prática de ações educativas pela Câmara Municipal de Natal e na valorização da mediação enquanto instrumento pedagógico de resolução de conflitos, tendo em vista que o assédio sexual é uma das dimensões do patriarcado, devendo ser combatido, sobretudo, em sua matriz cultural e social, sem prejuízo das penalidades cabíveis e previstas em lei.

Combater o assédio sexual é uma das formas possíveis para se enfrentar o machismo institucional, garantindo a participação da mulher nos ambientes de trabalho e, especialmente no caso da Câmara Municipal, a participação da mulher em espaços de decisão, de poder, de se fazer e construir política na capital potiguar.

Natal, 08 de março de 2018

NATÁLIA BONAVIDES
Vereadora PT



Estado do Rio Grande do Norte
Câmara Municipal do Natal
Gabinete Natália Bonavides

NATÁLIA VEREADORA
 **BONAVIDES**