

DELIBERAÇÃO

Nº 550/2025

Institui a Política de Equidade de Gênero, Raça, Etnia, Diversidade Sexual e Inclusão – PEDI no âmbito da Defensoria Pública do estado de Minas Gerais (DPMG).

A DEFENSORA PÚBLICA-GERAL DE MINAS GERAIS, no uso de suas atribuições legais previstas na Lei Complementar Estadual nº 65/2003,e

CONSIDERANDO que a Constituição da República Federativa do Brasil fixa, em seu art. 1º, inciso III, a dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado Democrático de Direito, bem como estabelece, em seu art. 3º, entre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação;

CONSIDERANDO que a Constituição da República Federativa do Brasil, em seu art. 5º, dispõe que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos da Constituição;

CONSIDERANDO que a Carta das Nações Unidas reafirma a fé nos direitos fundamentais do ser humano, na dignidade e no valor da pessoa humana e na igualdade de direitos de homens e mulheres;

CONSIDERANDO que a Declaração Universal dos Direitos Humanos reafirma o princípio da não-discriminação e proclama que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos, podendo invocar todos os direitos e liberdades proclamados na Declaração, sem distinção alguma, inclusive de sexo;

CONSIDERANDO que os Estados Partes nas convenções internacionais de direitos humanos têm a obrigação de garantir a homens e mulheres a igualdade no gozo de todos os direitos econômicos, sociais, culturais, civis e políticos;

CONSIDERANDO que, nos termos da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), os Estados Partes condenam a discriminação contra a mulher em todas as suas formas, comprometendo-se a adotar, sem demora, políticas destinadas a eliminá-la;

CONSIDERANDO que a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher Convenção de Belém do Pará prevê que toda mulher tem direito a uma vida livre de violência, tanto na esfera pública quanto na privada, devendo os Estados Partes adotar políticas para prevenir, punir e erradicar tal violência;

CONSIDERANDO a Lei nº 11.340/2006 Lei Maria da Penha, que prevê que toda mulher, independentemente de classe, raça, etnia, orientação sexual, renda, cultura, nível educacional, idade e religião, goza dos direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, assegurando-lhe oportunidades e facilidades para viver sem violência, preservando sua saúde física e mental e seu aperfeiçoamento moral, intelectual e social;

CONSIDERANDO os Princípios de Yogyakarta, sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero, cujo Princípio 5

dispõe que toda pessoa, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de gênero, tem direito à segurança pessoal e à proteção do Estado contra violência, e cujo Princípio 19 garante a liberdade de opinião e expressão a todas as pessoas, inclusive no que diz respeito à expressão da identidade pessoal, orientação sexual e identidade de gênero;

CONSIDERANDO a Opinião Consultiva nº 24/2017 da Corte Interamericana de Direitos Humanos, que trata sobre identidade de gênero e não discriminação de casais do mesmo sexo e reitera que a orientação sexual e a identidade de gênero são direitos protegidos pela Convenção Americana Pacto de San José da Costa Rica, reconhecendo o direito à identidade de gênero como vinculado às garantias de liberdade e autodeterminação;

CONSIDERANDO a Convenção nº 103 da Organização Internacional do Trabalho OIT, de 1952, sobre proteção à maternidade, em vigor no Brasil desde 1966;

CONSIDERANDO que a família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado, nos termos do art. 226 da Constituição da República Federativa do Brasil;

CONSIDERANDO que o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação podem configurar violação à Lei Complementar Estadual nº 65/2003, bem como à Lei Complementar Federal nº 80/1994;

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 criação da Política de Integridade no âmbito da DPMG pela Deliberação nº 480/2025 do Conselho Superior da DPMG;

CONSIDERANDO que o Estatuto da Pessoa Idosa Lei 10.741/2003 e a Política Nacional da Pessoa Idosa Lei 8.842/1994 proíbem qualquer tipo de discriminação em razão da idade;

CONSIDERANDO que o Estatuto da Pessoa com Deficiência Lei 13.146/2015, ao definir os tipos de discriminação por motivo de deficiência, rechaça qualquer prática nesse sentido;

CONSIDERANDO a necessidade de reconhecer e combater o racismo estrutural e institucional, de forma a tornar a Defensoria Pública uma instituição genuinamente antirracista, comprometida com a promoção da igualdade racial e o enfrentamento de preconceitos arraigados em suas práticas internas;

DELIBERA instituir a Política de Equidade de Gênero, Raça, Etnia, Diversidade Sexual e Inclusão da Defensoria Pública de Minas Gerais – **PEDI**, nos seguintes termos:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º. A Política de Equidade de Gênero, Raça, Etnia, Diversidade Sexual e Inclusão da Defensoria Pública de Minas Gerais – **PEDI** observará os princípios, diretrizes e objetivos constitucionais, convencionais e legais vigentes.

Art. 2º. A PEDI envolverá a elaboração de manuais, cartilhas ou instrumentos correlatos com a finalidade de auxiliar a interpretação, a conceituação e a divulgação da política instituída nesta Deliberação.

CAPÍTULO II

DOS PRINCÍPIOS, OBJETIVOS E DIRETRIZES

Seção I – Dos princípios

Art. 3º. A PEDI tem alicerce nos seguintes princípios:

I – respeito à dignidade da pessoa humana;

II – compromisso com a ética e a integridade;

III – respeito às diferenças e promoção da justiça social;

IV – igualdade de condições e de oportunidades;

V – não discriminação;

VI – valorização da diversidade;

VII – perspectiva interseccional;

VIII – abordagem transversal;

IX – prioridade para abordagens socioeducativas;

X – garantia de ambiente de trabalho justo, saudável, seguro e inclusivo, constituindo espaço de acolhimento às diversidades e vedada a imposição de modos de ser;

XI – construção de cultura de paz e de respeito aos direitos humanos, fundada no respeito mútuo e na igualdade de tratamento;

XII - amplo enfrentamento ao machismo, ao racismo e às discriminações baseadas em gênero, raça, etnia ou quaisquer outros marcadores sociais da diferença, em suas múltiplas formas de manifestação, estrutural, institucional e interpessoal;

XIII – reconhecimento e valorização da alteridade, da diversidade e da diferença racial, religiosa e cultural;

XIV – descentralização, que pressupõe o envolvimento de integrantes da carreira em ações institucionais de enfrentamento à violência de gênero;

XV – harmonização entre a política institucional e as demandas da sociedade civil;

XVI – ampla participação da sociedade civil nos processos de implementação da política institucional.

Seção II – Dos objetivos

Art. 4º. A PEDI tem por objetivos:

I – promover a igualdade de condições, inclusão e oportunidades, buscando o empoderamento das pessoas pertencentes a grupos historicamente discriminados, e enfrentar as desigualdades de gênero, raça e decorrentes da condição de pessoa com deficiência, respeitar as diferenças e valorizar a diversidade, no âmbito da Defensoria Pública;

II – promover um ambiente institucional seguro, sem discriminação ou distinção de gênero, raça e decorrente da condição de pessoa com deficiência;

III – prevenir, enfrentar e coibir situações de violência, discriminação, assédio moral e assédio sexual no trabalho;

IV – enfrentar o machismo estrutural, a discriminação baseada no gênero e a violência de gênero, em suas múltiplas manifestações, implementando medidas que possam superar os impactos negativos causados nas vítimas – sobretudo mulheres – no âmbito da Instituição e da sociedade como um todo;

V – construir uma cultura institucional antimachista, anticapacitista e de enfrentamento às condutas discriminatórias baseadas no gênero, raça, etnia, além da condição de pessoa com deficiência e demais marcadores sociais;

VI – adotar, sempre que possível e no limite das normas legais, o uso de linguagem inclusiva de gênero, de modo a evitar expressões que reforcem estereótipos ou que impliquem exclusão de gênero, preferencialmente, com expressões que assegurem a neutralidade e a promoção da igualdade, sem prejuízo da clareza, precisão e segurança jurídicas do texto;

VII – edificar uma Defensoria Pública plural, equânime e efetivamente democrática;

VIII – consolidar as políticas de promoção da equidade, diversidade e inclusão e inovar nas práticas de gestão para fomentar a superação de todas as formas de violência contra as mulheres e demais pessoas pertencentes a grupos historicamente discriminados;

IX – garantir que as denúncias sobre assédio, capacitismo, etarismo, discriminação ou violência sejam efetivamente apuradas e tratadas com respeito e confidencialidade, em observância às normas legais e administrativas internas, garantindo-se a proteção das pessoas denunciantes contra retaliações, especialmente daquelas em condição funcional mais vulnerabilizada;

X - promover e garantir que os princípios da PEDI estejam presentes nos projetos e no planejamento estratégico da Defensoria Pública.

Seção III – Das diretrizes

Art. 5º. A PEDI será implementada, prioritariamente, por meio das seguintes diretrizes:

I – consolidar a igualdade de gênero, raça, etnia, a equidade, a diversidade e a inclusão como pilares da cultura organizacional;

II – incorporar, de forma transversal, a perspectiva de equidade, diversidade e a inclusão nos processos administrativos internos, com a adoção de ações afirmativas, quando possível e necessário;

III – promover maior diversidade no corpo funcional da Defensoria Pública, por meio de medidas que permitam o aumento do ingresso de grupos minoritários na Instituição;

IV – incentivar a participação cidadã de organizações da sociedade civil que atuem na

promoção da igualdade de gênero, raça, etnia, diversidade e inclusão, em alinhamento ao Referencial de Participação Cidadã;

V – realizar ações de capacitação e sensibilização do corpo funcional nas temáticas de equidade de gênero e raça, etnia, diversidade e inclusão;

VI – utilizar, sempre que possível e no limite das normas legais, comunicação inclusiva nos meios de comunicação da Defensoria Pública, preferencialmente, com expressões que assegurem a neutralidade e a promoção da igualdade, sem prejuízo da clareza e da precisão da comunicação;

VII – fortalecer um modelo de liderança comprometido com a promoção da igualdade de condições e oportunidades, o combate às desigualdades de gênero, raça e condição de pessoa com deficiência, o respeito às diferenças e a valorização da diversidade e inclusão, fomentando a participação de grupos minoritários em ações de desenvolvimento de lideranças;

VIII – considerar, sempre que possível, a representatividade proporcional de gênero, raça, etnia, pessoa com deficiência e pessoa idosa na designação de funções de confiança, em todos os níveis do quadro efetivo de servidoras e servidores;

IX – considerar, sempre que possível, a diversidade de gênero, raça, pessoa com deficiência, pessoa idosa e demais marcadores sociais na composição de mesas de eventos institucionais;

X – promover o bem-estar físico, psíquico e social do corpo funcional, levando em consideração aspectos de gênero, raça, etnia, pessoa com deficiência, pessoa idosa e diversidade, de forma a garantir ambientes de trabalho inclusivos;

XI – aprofundar alianças interinstitucionais, nacionais e internacionais, com órgãos da Administração Pública e demais instituições relevantes, para promover a igualdade de gênero, raça, etnia, a equidade, a diversidade e a inclusão;

XII – adotar medidas, programas e políticas de ação afirmativa, inclusive a implementação de política de cotas para a composição do quadro de estagiárias e estagiários da Defensoria Pública;

XIII – promover a ampliação e a interiorização da atuação institucional em defesa das diretrizes da PEDI;

XIV – propor ajustes normativos para aperfeiçoar o enfrentamento à discriminação de gênero, raça, etnia, ao capacitismo e às desigualdades existentes em todas as suas manifestações, sejam estruturais, institucionais ou individuais;

XV – adequar as estruturas institucionais para o eficiente enfrentamento e a superação de todas as desigualdades e discriminações;

XVI – adotar medidas para coibir atos de machismo, racismo, capacitismo, etarismo e toda forma de discriminação praticados por integrantes do corpo funcional, observando-se a legislação pertinente para a apuração da responsabilidade administrativa, civil e penal, no que couber;

XVII – formar e capacitar o corpo funcional para enfrentar e prevenir toda forma de discriminação;

XVIII – implementar pesquisas de satisfação sobre a qualidade dos serviços, com foco no enfrentamento a condutas discriminatórias no âmbito da Defensoria Pública;

XIX – adotar a política de comunicação social e publicidade institucionais orientadas pelo princípio da diversidade;

XX – colaborar para a construção de políticas públicas que combatam os altos índices de violências históricas que atingem mulheres, pessoas com deficiência, pessoas idosas, pessoas pretas, indígenas e outros grupos vulneráveis;

XXI – participar ativamente junto a conselhos, comitês e outros espaços político-institucionais

relacionados ao enfrentamento de toda forma de violência;

XXII – estimular o apoio e fortalecimento de iniciativas da sociedade civil direcionadas à promoção da igualdade de oportunidades e ao enfrentamento das desigualdades;

XXIII – estabelecer parcerias governamentais e não governamentais para potencializar a prevenção e o enfrentamento de condutas discriminatórias baseadas no gênero, raça, etnia e na condição de pessoa com deficiência, pessoa idosa e demais marcadores sociais;

XXIV – ampliar a atuação institucional na defesa de direitos coletivos de minorias, especialmente daquelas em situação de especial vulnerabilidade, como pessoas com deficiência, pessoa idosa, populações quilombolas, povos de terreiro, povos indígenas e demais povos e comunidades tradicionais;

XXV – expandir a atuação institucional no enfrentamento a violações de direitos praticadas pelo Poder Público e às especificidades vivenciadas por mulheres e pessoas com deficiência em ambiente carcerário, especialmente no que se refere à dignidade menstrual e aos cuidados com mulheres gestantes e puérperas;

XXVI – acompanhar e avaliar periodicamente o cumprimento da política de promoção da equidade, diversidade e inclusão instituída por esta Deliberação;

XXVII – estimular a presença de Defensoras Públicas, pessoas negras e pessoas com deficiência nos cargos de gestão;

XXVIII – estimular a acessibilidade arquitetônica e comunicacional em todas as unidades e serviços da Defensoria Pública.

CAPÍTULO III

DA OPERACIONALIZAÇÃO, MONITORAMENTO E SUPERVISÃO DA PEDI

Art. 6º. Fica criado o Comitê da PEDI, composto por:

I – duas pessoas integrantes da carreira, a serem indicadas pelo Conselho Superior;

II – uma pessoa integrante da carreira, a ser indicada pela Defensoria Pública-Geral;

III – uma pessoa integrante da carreira, a ser indicada pela Corregedoria-Geral;

IV – uma pessoa do quadro das servidoras e servidores efetivos indicada pela Superintendência de Gestão de Pessoas e Saúde Ocupacional – SGPSO;

V – uma pessoa integrante da carreira representante da ADEP/MG - Associação das Defensoras e dos Defensores Públicos de Minas Gerais, a ser indicada pela presidência da ADEP/MG;

VI – uma pessoa integrante do quadro de servidoras e servidores efetivos indicada pela presidência da associação de servidoras e servidores com maior representatividade.

§ 1º. O Comitê será constituído em até 90 (noventa) dias a partir da publicação desta Deliberação devendo ser organizado pela Defensoria Pública-Geral.

§ 2º. Na composição do Comitê mencionado neste artigo deverá ser considerado o critério da representação da diversidade existente na Instituição.

§ 3º. O mandato dos membros indicados para compor o Comitê mencionado neste artigo será de 01 (um) ano, permitida uma recondução por igual período.

§ 4º. A indicação de cada um dos membros mencionados no *caput* deste artigo, para compor o Comitê, 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.

§ 5º. Os membros do Comitê não farão jus à contraprestação, sendo que a participação será considerada serviço público relevante.

Art. 7º. O Comitê da PEDI terá por atribuições:

I – elaborar o seu plano de trabalho para aprovação do CSDPMG a cada renovação de sua composição;

II - propor à Defensoria Pública-Geral o formato e os fluxos da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual, Preconceito e da Discriminação na Defensoria Pública, levando em conta as peculiaridades e os limites organizacionais;

III – auxiliar o desenvolvimento de ferramentas de sensibilização no âmbito da Instituição, de modo a fomentar e divulgar ações de prevenção, de acolhimento e de autocomposição;

IV – desenvolver campanhas de conscientização e materiais informativos;

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

VI – identificar pessoas capacitadas em práticas autocompositivas no âmbito da Defensoria Pública;

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

VIII – realizar estudos e desenvolver pesquisas junto ao corpo funcional para auxiliar o CDI na coleta de dados relevantes ao desenvolvimento e aprimoramento da PEDI;

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

§ 1º. O plano de trabalho de que trata o inciso I, deste artigo, deverá ser apresentado em até 30 (trinta) dias após a formação do Comitê.

§ 2º. O Comitê da PEDI se reunirá periodicamente, devendo lhe ser disponibilizados os meios necessários para funcionamento, a partir do Gabinete da Defensoria Pública-Geral.

Art. 8º. A Escola Superior da Defensoria Pública - ESDEP, nos programas de aperfeiçoamento e capacitação, inclusive os de desenvolvimento gerencial, deverá prever em sua programação 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. 9º. A Defensoria Pública manterá canal permanente de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação a todas as pessoas afetadas por situações de assédio moral, assédio sexual e discriminação no âmbito institucional, resguardado pelo sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho.

Art. 10. As ações de acolhimento e acompanhamento serão pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais da organização de trabalho e terão caráter distinto de procedimentos formais de natureza disciplinar.

Art.11. 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.

Art. 12. Toda conduta que possa configurar assédio moral, assédio sexual, preconceito 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. 13. Eventual denúncia de assédio moral, assédio sexual ou discriminação será apresentada à Corregedoria Geral da Defensoria Pública de Minas Gerais.

Art. 14. Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento de notícia de assédio moral, assédio sexual ou discriminação.

Art. 15. Será dado amplo conhecimento desta Política ao corpo funcional, bem como dos instrumentos e canais disponíveis para garantir sua efetividade.

Art. 16. O Comitê referido no artigo 6º promoverá, no mínimo a cada dois anos, o censo do corpo funcional da Defensoria Pública, observando, necessariamente:

I. as características de gênero, orientação sexual, raça, etnia, deficiência, idade e renda;

II. o percentual de ocupação de cargos de direção, chefia e assessoramento; e

III. a identificação de violências em razão de gênero, raça, etnia e diversidade, com o objetivo de diagnosticar eventuais desigualdades existentes no âmbito da DPMG e buscar meios para corrigi-las.

Art. 17. A realização do censo contará com adequada divulgação e com a participação da Escola Superior e das Coordenadorias de Atuação Estratégica.

Art. 18. Os resultados do censo serão acessíveis ao corpo funcional, facultando-se o encaminhamento de sugestões e eventuais mudanças por parte da Administração Superior.

CAPÍTULO IV

DA REALIZAÇÃO DE CAPACITAÇÃO E FORMAÇÃO COMO BASE DE UMA CULTURA INSTITUCIONAL DE EQUIDADE, DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Art. 19. A ESDEP abordará a temática da equidade, diversidade e inclusão em seus programas de capacitação para todo o público interno, voltado inclusive para as pessoas que ocupem funções de gestão ou chefia, visando difundir as diretrizes de equidade, diversidade e inclusão.

Art. 20. A ESDEP promoverá, sempre que possível, a paridade de gênero, diversidade e inclusão entre as pessoas convidadas para palestrar em todos os cursos, capacitações e eventos que organizar, independentemente da temática.

Art. 21. A Escola Superior buscará a realização de evento anual para reforçar o enfrentamento a toda forma de violência e discriminação, dirigido ao público interno e externo.

Parágrafo único. Os eventos mencionados no caput poderão contar com oficinas para as pessoas integrantes da carreira sobre as possibilidades de atuação judicial e extrajudicial relativas aos temas desta Política.

Art. 22. A Defensoria Pública deverá fomentar em seus concursos públicos a inserção de conteúdo referente às questões da PEDI.

§ 1º. Sempre que possível, a comissão organizadora dos concursos públicos observará a paridade de gênero, raça, etnia, diversidade e inclusão em sua composição.

§ 2º. A participação efetiva nas capacitações e formações oferecidas no âmbito da PEDI poderá ser considerada para a concessão de nota abonadora.

CAPÍTULO V

DA REPRESENTATIVIDADE ADEQUADA COMO INSTRUMENTO DE AMPLIAÇÃO DA DEMOCRACIA E ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA DE GÊNERO, AO CAPACITISMO E À DISCRIMINAÇÃO

Art. 23. A Administração Superior incentivará a diversidade e a representatividade nos cargos e funções de confiança e na composição do Conselho Superior, incentivando a participação de mulheres, pessoas negras, pessoas idosas, pessoas com deficiências e demais grupos vulnerabilizados, conforme os princípios da Administração Pública e a legislação aplicável.

Parágrafo único. Os eventos externos apoiados pela Defensoria Pública deverão estar condicionados, sempre que possível, à observância da igualdade racial, étnica, de gênero e demais marcadores sociais em sua composição.

Art. 24. A política de comunicação da Defensoria Pública levará em conta a promoção de valores e imagens positivas sobre equidade, diversidade e inclusão.

CAPÍTULO VI

DA POLÍTICA DE VALORIZAÇÃO DA MATERNIDADE E DA LACTAÇÃO

Art. 25. O período de afastamento em decorrência do gozo de licença- maternidade será computado como de efetivo exercício para todos os fins, inclusive para cômputo do período de estágio probatório, conforme dispõe a Deliberação nº 362/2023.

Parágrafo único. Nos casos de afastamento em razão de licença-maternidade, a Defensoria Pública deverá adotar medidas para evitar a sobrecarga de trabalho das equipes, providenciando a substituição temporária da servidora ou membra afastada.

Art. 26. As lactantes poderão, desde que compatível com a atividade exercida, solicitar dispensa de participação em plantões de finais de semana e feriados.

Parágrafo único. O pedido deverá ser precedido de comunicação à respectiva Coordenação e comprovado mediante relatório médico, apresentado até 30 (trinta) dias antes do plantão correspondente.

Art. 27. Sempre que possível, será disponibilizada, em cada sede da Instituição, uma sala de apoio à amamentação, extração e armazenamento de leite, na qual seja garantida privacidade às lactantes que desejarem amamentar em local reservado.

§ 1º. As salas de apoio à amamentação devem reunir condições adequadas ao aleitamento materno, consistindo em ambientes onde as nutrizes que retornaram ao trabalho após a licença-maternidade possam amamentar ou extrair o próprio leite e armazená-lo durante o horário de trabalho, sem interrupções ou interferências externas.

§ 2º. A Defensoria Pública buscará, nos eventos e cursos por ela promovidos, assegurar espaços adequados para a amamentação, nos termos do caput deste artigo.

Art. 28. Para os efeitos desta Deliberação, a condição de lactante será comprovada semestralmente, por meio de atestado médico apresentado à respectiva Coordenação.

CAPÍTULO VII

DA PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL, DA DISCRIMINAÇÃO, DO CAPACITISMO E DA VIOLÊNCIA POLÍTICA

Art. 29. A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual, da Discriminação, do Capacitismo, do Etarismo e da Violência Política reger-se-á pelas seguintes diretrizes gerais:

I – a abordagem das situações de assédio moral, assédio sexual, discriminação, capacitismo, etarismo ou violência política deverá levar em conta sua relação com a organização e a gestão do trabalho, bem como suas dimensões sociocultural, institucional e individual;

II – os órgãos da Defensoria Pública promoverão um ambiente organizacional de respeito à diferença e à não discriminação, adotando políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis, com orientações periódicas claras a respeito das determinações estabelecidas no ato regulamentador desta Política;

III – as estratégias institucionais de prevenção e combate ao assédio, à discriminação, ao capacitismo e à violência política priorizarão:

- a) o desenvolvimento e a difusão de experiências e métodos de gestão e organização do trabalho que promovam saúde, sustentabilidade, autonomia e segurança no ambiente laboral;
- b) a promoção de política institucional de escuta, acolhimento e acompanhamento de pessoas;
- c) o incentivo a abordagens de práticas restaurativas para resolução de conflitos e garantias de não repetição;
- d) atenção especial a grupos em situação de maior vulnerabilidade.

IV – as Coordenações deverão promover um ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana, adotando métodos de gestão participativa e organização do trabalho que fomentem a saúde física e mental no ambiente laboral;

V – a prevenção e o enfrentamento do assédio moral e sexual, da discriminação, do capacitismo, do etarismo e da violência política serão pautados por abordagem transversal, cabendo a cada agente institucional contribuir para a efetividade desta Política, de acordo com suas atribuições e responsabilidades;

VI – o atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio moral, assédio sexual, discriminação, capacitismo, etarismo e violência política serão orientados por abordagem sistêmica e por fluxos de trabalho integrados;

VII – os órgãos e unidades da Defensoria Pública atuarão no sentido de sensibilizar Defensoras Públicas, Defensores Públicos, servidoras, servidores, estagiárias, estagiários e prestadores de serviço acerca de relações de trabalho saudáveis, alertando sobre os riscos e potenciais prejuízos das práticas abusivas e discriminatórias;

VIII – a Escola Superior da Defensoria Pública deverá oportunizar capacitação adequada relativa à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual, da discriminação, do capacitismo, do etarismo e da violência política.

Art. 30. A Defensoria Pública disponibilizará, para consulta interna, no prazo de 60 (sessenta)

dias, a contar da publicação desta Deliberação, funcionalidade de consulta, em termos globais e segmentados por área especializada, regional e unidade, contendo a distribuição de gênero, identidade de gênero, orientação sexual, raça, deficiência, renda das pessoas assistidas.

Parágrafo único. A consulta de que trata o caput preservará a identidade das pessoas assistidas.

CAPITULO VIII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 31. O art. 1º da Deliberação nº 362/2023 passa a considerar a necessidade de comprovação semestral da condição de lactante, passando a ter a seguinte redação:

“Art. 1º Será autorizado, mediante requerimento, devidamente instruído com documento emitido por médico pediatra, apresentado semestralmente entre o 7º e o 24º mês, o exercício das atividades em regime de teletrabalho às defensoras públicas e servidoras lactantes da Defensoria Pública do Estado de Minas Gerais, pelo período compreendido entre o fim da licença maternidade e os primeiros 24 (vinte e quatro) meses de vida da criança”.

Art. 32. Esta Deliberação entra em vigor 60 (sessenta) dias após a sua publicação.

Belo Horizonte, 24 de novembro de 2025.

Raquel Gomes de Sousa da Costa Dias

Presidenta do Conselho Superior da DPMG



Documento assinado eletronicamente por **Raquel Gomes de Sousa da Costa Dias**, Defensora Pública-Geral, em 27/11/2025, às 19:28, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://defensoria.mg.def.br/portal-sei> informando o código verificador **0714186** e o código CRC **182C20BC**.