

OUVIDORIA ESPECIALIZADA

NA PREVENÇÃO E COMBATE AOS ASSÉDIOS

**GUIA DE
PREVENÇÃO E
COMBATE AOS
ASSÉDIOS NA
ADMINISTRAÇÃO
PÚBLICA
ESTADUAL**

GOVERNO DO
MARANHÃO
TRABALHANDO PARA TODOS

STC
Secretaria de Estado de
Transparência e Controle



OUVIDORIA ESPECIAL
DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO

Contatos da Ouvidoria Especializada na Prevenção e Combate aos Assédios
Telefone: (98) 98406-3837
e-mail: ouvidoriageral@stc.ma.gov.br

**Avenida Professor Carlos Cunha, s/n, Edifício Nagib Haickel - 2º andar, Calhau, São Luís -
MA. CEP: 65076-820**

Governador do Estado do Maranhão
Carlos Orleans Brandão Junior

Vice Governador do Estado do Maranhão
Felipe Costa Camarão

Secretário de Estado de Transparência e Controle
Raul Cancian Mochel

Ouvidor-Geral do Estado
Raimundo Oliveira Filho

Corregedor-Geral do Estado
Daniel Barros e Silva Ramos

Coordenação
Ariella Damasceno Fáro

Equipe técnica
Lidia Helena Figueiredo de A. Silva
Natália Carneiro Lyra
Nayara Karine Barbosa Valentim
Nielly Serra Gomes
Patrick José Cruz de Sousa
Priscila Lindoso Cajueiro Evangelista

Diagramação
Ascom - STC



1.

INTRODUÇÃO

O assédio, como fator de degradação do ambiente profissional, não é um fenômeno recente. Nas sociedades contemporâneas, o estímulo à competitividade e ao individualismo vêm intensificando essa prática. Por outro lado, é crescente a preocupação dos legisladores, dos organismos internacionais de direitos humanos, dos profissionais do direito e da saúde, entre outros, com a identificação, a prevenção e a repressão dos assédios moral e sexual.

É sensível o momento experimentado, quando vivenciamos a intensificação das ações de promoção da integridade no serviço público, apoiando valores positivos de conduta, na linha do que dispõe a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE, 2017). Todos os olhares estão voltados às ações de garantia da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho, da proibição de todas as formas de discriminação, do direito à saúde e da segurança no trabalho (artigos 1º, incisos III e IV; 3º, IV; 6º; 7º, inciso XXII; 37 e 39, § 3º; 170, caput, da Constituição Federal).

Em âmbito nacional, a Lei Federal nº 14.540, promulgada em 3 de abril de 2023, instituiu o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e a Violência Sexual, dispensando a necessidade de regulamentação. No âmbito estadual, o Estatuto do Servidor (Lei nº 6.107/94) estabelece como dever do servidor tratar com urbanidade e respeito os colegas e o público em geral, além de proibir o uso do cargo para benefício pessoal em detrimento da dignidade da função pública.

Por intermédio do Decreto Estadual nº 39.054/2024, foi implementada a Ouvidoria Especializada de Prevenção e Combate ao Assédio, que visa aprimorar o acompanhamento e a intervenção em casos de assédio, reforçando o compromisso do governo estadual com a criação de um ambiente de trabalho mais seguro e respeitoso.

É em uníssono que o Governo do Estado do Maranhão, por meio da Secretaria de Estado de Transparência e Controle (STC), atento ao panorama do assédio e seus desdobramentos no ambiente da Administração Pública, apresenta este Guia de Prevenção e Combate aos Assédios na Administração Pública Estadual.

2. CONCEITOS

O que é Assédio Moral?

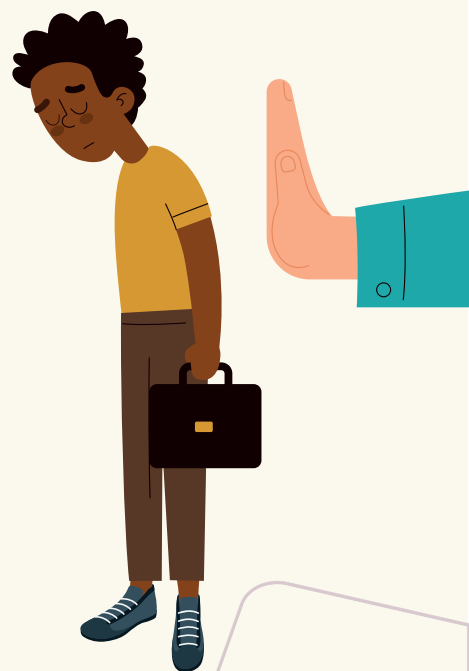


O assédio moral se caracteriza pela exposição dos servidores a situações humilhantes e constrangedoras, apenas uma vez ou repetidamente, no exercício de suas funções. Tais situações ofendem a dignidade ou a integridade psíquica dos servidores.

Por vezes, são pequenas agressões que, se tomadas isoladamente, podem ser consideradas pouco graves, mas, quando praticadas de maneira sistemática, tornam-se destrutivas. O assédio moral pode ser conceituado como "toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo o seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho" (HIRIGOYEN, 2001, p. 65).

Estas atitudes são normalmente expressas por condutas, sem conotação sexual, ligadas ao abuso de poder e caracterizadas por práticas de humilhação e intimidação ao assediado. O objetivo do assediador, em regra, é motivar o servidor a pedir desligamento, exoneração ou remoção, mas o assédio pode configurar-se também com o objetivo de mudar a forma de proceder do servidor simplesmente visando, por exemplo, à humilhação perante a chefia e demais colegas, como uma espécie de punição pelas opiniões, atitudes manifestadas ou por discriminação.

É importante, para configuração do assédio moral, a presença de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de ameaças de tais comportamentos e práticas, que se manifestam apenas uma vez ou repetidamente, que objetivam causar, causam ou são suscetíveis de causar danos físicos, psicológicos, sexuais, ou econômicos, incluída a violência e o assédio em razão de gênero.



O que Assédio Sexual?



O assédio sexual no ambiente de trabalho consiste em constranger servidores por meio de cantadas e insinuações constantes, com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual.

Conforme a Resolução CNJ nº. 351/2020, considera-se assédio sexual “a conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”.

Essa conduta pode ser clara ou sutil, falada ou apenas insinuada, escrita ou explicitada em gestos, vir em forma de coação ou, ainda, em forma de chantagem.

O assédio sexual atinge, mais frequentemente, as mulheres e constitui uma das muitas violências sofridas em seu dia a dia. De modo geral, acontece quando o homem, principalmente em condição hierárquica superior, não tolera ser rejeitado e passa a insistir e pressionar para conseguir o que quer.

Esta atitude, ainda que menos comum, pode ocorrer tendo os homens como vítimas.

É importante ter em mente que o assédio sexual no ambiente de trabalho não se restringe às situações hierárquicas, podendo ocorrer assédio sexual horizontal.

A intenção do assediador pode ser expressa de várias formas. No ambiente de trabalho, atitudes como exibir fotos de mulheres nuas, fazer brincadeiras tipicamente sexistas ou comentários constrangedores sobre a figura do gênero oposto, devem ser evitadas.



3.

CLASSIFICAÇÃO/TIPOLOGIA

3.1. Assédio Moral

Assédio moral vertical descendente:

quando o assédio é praticado por uma pessoa em posição hierárquica superior à da vítima.

Assédio moral vertical ascendente:

quando o assédio é praticado por uma pessoa em posição hierárquica inferior à da vítima.

Assédio moral horizontal:

ocorre quando o assédio é praticado entre pessoas de mesma hierarquia.

Assédio moral misto:

ocorre quando, de forma coordenada, uma pessoa é assediada por superiores hierárquicos e por colegas de trabalho com os quais não possui relação de subordinação.

3.2. Assédio Sexual

Assédio sexual vertical descendente (crime):

quando o assédio é praticado por uma pessoa em posição hierárquica superior à da vítima;

Assédio sexual vertical ascendente:

quando o assédio é praticado por uma pessoa em posição hierárquica inferior à da vítima;

Assédio sexual horizontal:

quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediadas

4.

EXEMPLOS



Você ainda deve estar com algumas dúvidas sobre assédio, não é? Para ajudar a esclarecê-las, leia os próximos itens, com exemplos de condutas que caracterizam os assédios.

4.1. Assédio Moral



Excluir ou isolar servidor das atividades do setor/organização:

também conhecido como ócio forçado. Ao servidor não é delegada nenhuma atividade e/ou deixam de passar informações necessárias. Prática essa comum quando o assediador tem a intenção de fazer com que o

servidor afetado peça demissão. Um exemplo é quando uma servidora volta de licença maternidade e no retorno, percebe que existe um novo servidor exercendo as atividades que antes eram atribuídas a ela e desde seu retorno as atividades laborais, não lhe é passada nenhuma função e ela é ignorada das ações do setor/organização;



Impor condições e regras diferentes das que são cobradas dos outros profissionais, com claro objetivo de subutilizar o servidor ou sobrecarregá-lo. Exemplo dessa conduta é a não distribuição de demandas a um servidor, enquanto a todos os outros servidores do setor são atribuídas demandas.

Delegar tarefas impossíveis de serem concluídas ou estipular prazos que sejam incompatíveis com a natureza da demanda atribuída:

Ressalta-se que existir meta por si só não configura assédio, mas sim, metas humanamente impossíveis ou que demandem várias horas extras para serem finalizadas.



Atribuir apelidos depreciativos:

é dever da instituição e do empregador tratar com cautela o surgimento de apelidos no ambiente de trabalho. Por mais que situações como essa, a princípio, tenham conotação de brincadeira, com o decorrer do tempo e o tom dado, pode ser convertido em assédio e consequentemente degradar o ambiente laboral;

Desconsiderar ou ironizar as opiniões do assediado:

sem justificativa, desconsiderar ou ridicularizar as opiniões do servidor;



Submissão do servidor a punições humilhantes e vexatórias:

exemplos dessa conduta são determinar que um servidor fique em pé durante uma reunião em que todas as outras pessoas estão sentadas, impor dancinhas ou prendas.

Criticar a vida particular, espalhar rumores ou boatos ofensivos:

é dever da instituição o incentivo às boas relações de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e ritmos de trabalho, de modo que se crie um ambiente igualitário, justo e respeitoso.



4.2. Assédio Sexual

- **Conversas indesejáveis sobre sexo;**
- **Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;**
- **Contato físico não desejado;**
- **Solicitação de favores sexuais;**
- **Convites impertinentes;**
- **Pressão para participar de "encontros" e saídas;**
- **Exibicionismo;**
- **Criação de um ambiente pornográfico;**

- **Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;**
- **Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;**
- **Promessas de tratamento diferenciado;**
- **Chantagem para permanência ou promoção no emprego;**
- **Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego;**
- **Perturbação e ofensas;**
- **Comentários e observações insinuanes e comprometedoras sobre a aparência física ou sobre a personalidade da pessoa assediada;**
- **Contato físico não solicitado e além do formal, com intimidade não construída, como toques, beijos, carícias, tapas e abraços;**
- **Insistência em qualquer um dos comportamentos anteriores, especialmente se houver uma relação de hierarquia ou diferença de gênero.**



FIQUE SABENDO:

Para tipificar o assédio sexual não é necessária a repetição ou sistematização da conduta, bastando um único ato de investida com teor sexual indesejado pela vítima, em que ocorra a intimidação com incitações sexuais inoportunas, para caracterizá-lo.

5. O QUE NÃO É ASSÉDIO

Agora que você já sabe quais condutas podem caracterizar os assédios, consegue diferenciá-las dos atos de gestão ou de elogios sem conteúdo sexual? Veja a seguir o que não é considerado assédio.

5.1 O que não é Assédio Moral



Atribuição de novas atividades:

é comum que novas atividades sejam delegadas aos servidores diante do surgimento do aumento de trabalho. Exemplo: um setor foi extinto e as atividades anteriormente desenvolvidas nele foram redistribuídas no órgão, gerando um aumento natural de trabalho;

Cobranças no trabalho:

cobranças, críticas construtivas e avaliação sobre o trabalho têm por objetivo obter melhorias e não são consideradas assédio moral. Exigências de produtividade e de respeito às normas vigentes;

Avaliações do trabalho:

diagnóstico do desempenho do servidor é importante para um *feedback* acerca de como tem atuado, se há ou não necessidade de treinamento e até justificativa para promoção ou aumento salarial;

Alteração de lotação:

é comum que ao ser percebida necessidade em algum setor, o órgão determine a remoção de servidor(es);

Conflito de opiniões:

divergência de opiniões no ambiente de trabalho são normais e saudáveis, desde que não resultem em desrespeito profissional ou ofensa pessoal;

Estruturas insatisfatórias para o trabalho;

Fato eventual ou isolado:

comportamento ofensivo ou inoportuno que não seja repetitivo ou ocorra isoladamente não é assédio moral, mas pode ser considerado ilícito disciplinar ou falta ética;

Erros de gestão:

a incompetência para gerenciar pessoas pode ser disfarçada com comportamentos autoritários e manipulativos, com o objetivo de manter o cargo ou função e estabelecer respeito.

5.2 O que não é Assédio Sexual

Elogios sem conteúdo sexual;

Paqueras e flertes correspondidos.



6. CONSEQUÊNCIAS

Você sabe quais são as consequências da prática de assédio nos órgãos e entidades do poder público? São inúmeras e podem causar prejuízos para a vítima, o agressor, a instituição, a administração e a sociedade.



Para a vítima:

sequelas físicas, psicológicas, sociais e laborais;

Para o agressor:

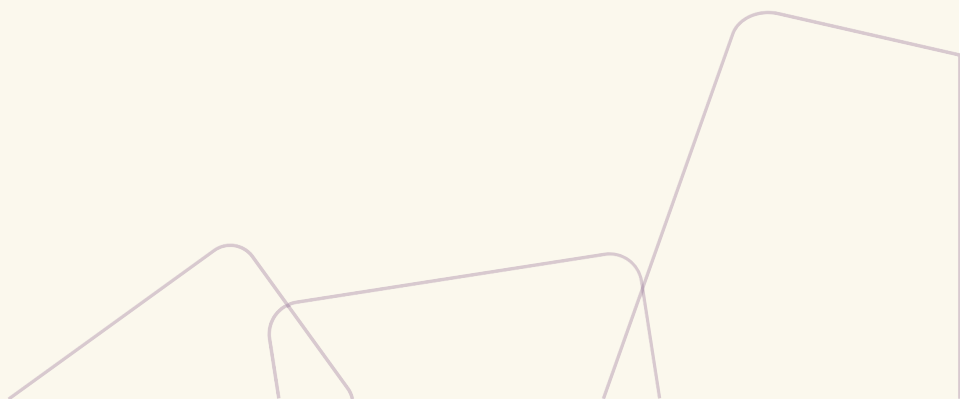
responder processo administrativo disciplinar, monitoramento, responsabilização civil (responsabilidade patrimonial pelos danos morais e materiais gerados à vítima) e criminal (a conduta pode se enquadrar no art. 216-A do Código Penal, que é restrito ao assédio sexual laboral por chantagem), ou em outros tipos penais distintos, como "constrangimento ilegal", ameaça, e "importunação ofensiva ao pudor" (art. 61 da LCP);

Para a instituição:

ambiente de trabalho tóxico, queda da produtividade, alta rotatividade de servidores, alta taxa de absenteísmo, desgaste da imagem institucional, possibilidade de responsabilização patrimonial pelos atos de seus prepostos (assediadores);

Para a administração e a sociedade:

custos com tratamentos médicos, despesas com benefícios previdenciários e custos com processos administrativos.



7.

O QUE FAZER

Caso você se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio no ambiente de trabalho, poderá:



Vítima

- **Reunir provas do assédio. Anotar, com detalhes, todas as situações de assédio sofridas com data, hora e local, e listar os nomes dos que testemunharam os fatos;**
- **Fazer denúncia à Ouvidoria Especializada;**
- **Buscar ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação;**
- **Buscar orientação psicológica sobre como enfrentar tais situações;**
- **Avaliar a possibilidade de ingressar com ação judicial de reparação de danos morais, civil e/ou criminal.**

Testemunha

- **Oferecer apoio à vítima;**
- **Disponibilizar-se como testemunha;**
- **Fazer denúncia à Ouvidoria Especializada.**

ATENÇÃO!

Por força do Art. 5º, §1º da Lei Federal nº 14.540, de 03 de abril de 2023, qualquer pessoa que tiver conhecimento da prática de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou de qualquer forma de violência sexual, tem o dever legal de denunciá-los e de colaborar com os procedimentos administrativos internos e externos.

Rompa o silêncio! Buscar ajuda e enfrentar o problema é fundamental! Com o afeto e a solidariedade de colegas, familiares e amigos, você terá melhores condições de enfrentar o agressor.



8.

RESPONSABILIZAÇÃO

Responsabilização de quem pratica assédio

Quem assedia pode responder nas esferas administrativa, civil e/ou penal.

Na esfera administrativa, aplicam-se aos servidores efetivos e comissionados os dispositivos da Lei Estadual nº 6.107/94, denominada Estatuto dos Servidores Públicos do Estado.

O Estatuto estabelece no art. 209, entre os deveres do servidor público estadual, o de "manter conduta compatível com a moralidade administrativa" (inciso VIII) e o de "tratar com urbanidade os demais servidores e o público em geral" (inciso X). Além disso, proíbe ao mesmo "valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública" (Art. 210, inciso IX).

Quem assedia e é contratado pela CLT - Consolidação das Leis do Trabalho - pode ser demitido por justa causa, em caso de assédio sexual.

Na esfera cível, o (a) assediador (a) está sujeito (a) a responder por danos morais e materiais.

O Código Penal Brasileiro prevê pena de detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos para quem comete o crime de assédio sexual por chantagem definindo no art. 216-A:

"Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função."

Além disso, atos de violência podem caracterizar crimes de lesão corporal, contra a honra, racismo, injúria racial, estes últimos inafiançáveis e imprescritíveis, entre outros.

Caberá aos responsáveis pela instauração do procedimento disciplinar cabível verificar o enquadramento da conduta do agente, que pode configurar assédio, moral e/ou sexual, importunação sexual (art. 215-A, Código Penal), registro não autorizado da intimidade sexual (art. 216-A, Código Penal), além de discriminação ou preconceito definidos nas Leis Federais nºs 7.716/1989, 7.853/1989, 9.029/1995 e 13.146/2015.



9.

PREVENÇÃO

Muitas são as formas de prevenção quanto aos assédios no trabalho, mas a principal delas é a informação. É imprescindível que todos saibam o que é assédio moral e sexual e quais são os comportamentos e ações que não são aceitos no ambiente de trabalho como forma de contribuir para a redução e eliminação dessa prática.

Aqui estão algumas medidas de prevenção:

AO ASSÉDIO MORAL

- **Promover e publicizar o engajamento da alta administração na prevenção e combate ao assédio;**
- **Instituir e divulgar um código de ética da instituição, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais;**
- **Incentivar a efetiva participação de todos os colaboradores na vida do órgão, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;**
- **Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto;**
- **Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;**
- **Ampliar a autonomia para organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas;**
- **Reduzir o trabalho monótono e repetitivo;**
- **Monitorar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo (faltas ao trabalho);**
- **Realizar avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;**
- **Garantir que práticas administrativas na organização sejam aplicadas a todos os servidores de forma igual, com tratamento justo e respeitoso;**
- **Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio moral;**
- **Oferecer apoio psicológico e orientação aos servidores que se julguem vítimas de assédio moral;**
- **Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.**

AO ASSÉDIO SEXUAL

A prevenção do assédio sexual deve partir de uma política institucional de combate a essa prática, passando necessariamente por dois enfoques básicos: a educação e a fiscalização.

- **Cabe às instituições: oferecer informações sobre o assédio sexual aos seus servidores prestadores de serviço;**
- **Incentivar a formação de um ambiente de trabalho pautado no respeito;**
- **Avaliar constantemente as relações interpessoais no ambiente de trabalho;**
- **Dispor de instância administrativa para acolher denúncias de maneira simples, segura e objetiva, além de apurar e punir as violações constatadas.**

10. COMO FUNCIONA A OUVIDORIA ESPECIALIZADA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO?

A Ouvidoria Especializada de Prevenção e Combate aos Assédios tem como objetivo aumentar a confiança no canal de denúncias sobre assédio moral e sexual, além de fortalecer o sistema de prevenção e combate ao assédio no Executivo Estadual. Para isso, a ouvidoria conta com servidores capacitados que possam lidar com essas questões de forma especializada, sigilosa e individualizada. O sigilo das identidades dos denunciantes, denunciados, vítimas e testemunhas é fundamental para evitar exposição e retaliações.

Ao ser registrada denúncia no sistema de ouvidorias (e-Ouv), com o assunto “Assédio Moral” ou “Assédio Sexual”, a denúncia será direcionada automaticamente para STC, sendo feita análise preliminar pela Ouvidoria Especializada. Caso seja necessário, será solicitada complementação da denúncia, para que sejam apresentadas informações que deem suporte ao relato.

Importante destacar que a denúncia também pode ser realizada de outras formas, conforme se vê no item 11 desse Guia.

A apuração acontecerá por meio de sindicância investigativa ou de processo administrativo disciplinar de caráter sancionador conduzidos por Comissão Processante de Apuração nomeada pelo Secretário de Estado de Transparência e Controle.

Caso o (a) denunciante seja a vítima e tenha optado por receber apoio psicossocial, a Ouvidoria Especializada fará o encaminhamento para atendimento por profissionais de Psicologia e Assistência Social da Secretaria de Estado de Administração - SEAD.



ATENÇÃO!

Existem algumas exceções para apuração de denúncias pela STC, são elas:

Não será de caráter obrigatório para as estatais que possuem canal de denúncia, na forma prevista no art. 9º, inciso III, da Lei Federal nº 13.303, de 30 de junho de 2016;

No órgão ou entidade do Poder Executivo Estadual em cuja estrutura existir corregedoria setorial e legislação própria quanto a regime disciplinar, o processo administrativo correccional de natureza preliminar ou sancionatória, será de competência da respectiva unidade administrativa.

11.

COMO DENUNCIAR?

O procedimento para apuração dos casos de assédio moral e sexual é iniciado pela formalização da denúncia.

O denunciante poderá realizar a denúncia das seguintes formas:

— **Através do Sistema de Ouvidorias do Poder Executivo do Estado do Maranhão (e-Ouv), disponível no endereço:**

<http://www.ouvidorias.ma.gov.br/>, com o respectivo assunto: "assédio moral" ou "assédio sexual";

— **Presencialmente:**

1) Na Ouvidoria Especializada:

O (a) denunciante relata a denúncia para servidores da Ouvidoria Especializada, preenche o Formulário para Recebimento de Manifestações e assina.

A Ouvidoria Especializada formaliza a denúncia no Sistema Eletrônico de Ouvidorias (e-Ouv), fornece ao(à) denunciante o número do registro, código de acesso e informações necessárias para acompanhamento.

2) Na Ouvidoria Setorial do Órgão Vinculado:

Se optar por realizar a denúncia na ouvidoria do órgão ao qual está vinculado, a denúncia também será registrada no e-Ouv. Apesar de ser feita presencialmente, sua tramitação será direcionada à Secretaria de Estado de Transparência e Controle (STC) pelo sistema.

— **Por meio de aplicativo de mensagens ou e-mail:**

A Ouvidoria Especializada faz captura de textos e imagens da denúncia, formaliza no e-Ouv e fornece ao (à) denunciante o número do registro, código de acesso, via aplicativo de mensagem ou **email**, para acompanhamento da demanda no sistema.

Quando a manifestação for por meio de chamada telefônica:

A Ouvidoria Especializada preenche o Formulário para Recebimento de Manifestações, assina, formaliza a manifestação no e-Ouv e fornece ao (à) denunciante o número do registro, código de acesso e demais informações para acompanhamento.

FIZ A DENÚNCIA. QUAIS OS PRÓXIMOS PASSOS?

Ao receber uma denúncia, a Ouvidoria Especializada realiza os encaminhamentos necessários e mantém o(a) denunciante informado(a) sobre o andamento do processo por meio do sistema e-Ouv. Dessa forma, garanta-se que todas as notificações sobre o status da denúncia sejam devidamente comunicadas.

QUEM PODE DENUNCIAR?

Qualquer pessoa. Não é necessário advogado ou procurador para realizar o registro da denúncia.

QUEM PODE SER DENUNCIADO?

Qualquer agente público a serviço do Poder Executivo Estadual. Ou seja, todo aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função nas entidades mencionadas no artigo anterior.

O QUE DEVO INFORMAR NA DENÚNCIA DE ASSÉDIO?

Ao realizar uma denúncia, é fundamental incluir as seguintes informações:

- 1) Nome e cargo do assediador;**
- 2) Identificação de vítima(s);**
- 3) Local onde o fato ocorreu;**
- 4) Descrição detalhada do ocorrido, incluindo circunstâncias e comportamentos.**

“Relate o fato com o máximo de detalhes e, se possível, indique testemunhas, apresente provas como documentos, mensagens, e-mails, fotografias ou bilhetes. Essas evidências são essenciais para a investigação.”

Se necessário, a Ouvidoria Especializada solicitará informações adicionais por meio do sistema e-Ouv, essenciais para o andamento da demanda, através do recurso chamado "pedido de complementação". É importante que o(a) denunciante fique atento(a) ao sistema e verifique se o e-mail cadastrado está correto, garantindo assim o recebimento das notificações sobre essas solicitações.

O QUE É RETALIAÇÃO?

São ações como demissão sem justa causa, mudança injustificada de funções, aplicação de penalidades ou prejuízos financeiros, retirada de benefícios ou até mesmo a recusa em fornecer referências profissionais positivas. Essas medidas são consideradas ilegais de acordo com a Lei Federal nº 13.608, de 10 de janeiro de 2018.

ESTOU SOFRENDENDO RETALIAÇÃO POR HAVER DENUNCIADO, O QUE DEVO FAZER?

Ao fazer uma denúncia e fornecer informações suficientes para a investigação, você estará protegido contra qualquer forma de retaliação. Isso significa que não será responsabilizado civil ou penalmente, a menos que sua denúncia seja claramente infundada ou comprovadamente falsa.

As garantias contra retaliações entram em vigor imediatamente após a aceitação de sua denúncia pela ouvidoria. Lembre-se de que qualquer ato de retaliação contra você será tratado como uma falta disciplinar grave e pode resultar na demissão do agente público responsável, conforme estabelecido pela Lei Federal nº 13.608/2018.

O Decreto nº 38.194, de 27 de março de 2023, alterado pelo Decreto nº 39.054, de 14 de maio de 2024, dispõe sobre salvaguardas de proteção à identidade de denunciantes que comuniquem ilícitos e irregularidades praticados contra a administração pública direta e indireta do estado do Maranhão e também previsões contra retaliação.

Contatos da Ouvidoria Especializada na Prevenção e Combate aos Assédios

TELEFONE:

(98) 98406-3837

E-MAIL:

ouvidoriageral@stc.ma.gov.br

ENDEREÇO:

Avenida Professor Carlos Cunha, s/n, Edifício Nagib Haickel - 2º andar, Calhau,
São Luís - MA. CEP: 65076-820



STC
Secretaria de Estado de
Transparência e Controle

