

PROJETO – OUVIDORIA ESPECIALIZADA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO

1. APRESENTAÇÃO

As ouvidorias públicas são instrumentos de controle e participação social que atuam no diálogo entre o cidadão e a Administração Pública, promovendo uma gestão acessível, democrática e cidadã. Ao mesmo tempo, são ferramentas de melhoria de gestão que permitem ao cidadão contribuir com o melhoramento dos serviços públicos, seja denunciando ilícitos ou sugerindo o aprimoramento de ações e condutas.

Ao mediar essa interlocução, a ouvidoria se legitima como importante instrumento de gestão para a Administração Pública, que tem a oportunidade de aperfeiçoar suas perspectivas e ações, bem como de subsidiar a formulação, implementação e avaliação de políticas públicas.

Visando a garantia de direitos e trabalho conjunto, é imprescindível criar e reforçar ações que promovam a cultura de prevenção e combate à violação de direitos dentro do serviço público, e uma conduta a ser combatida é o assédio, tanto moral quanto sexual.

Nesse contexto, se faz necessário delinear as duas práticas.

Segundo a Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o **assédio moral** é *“um conjunto 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”*.

Já o **assédio sexual** é uma conduta ilícita que, a depender da modalidade, pode ser tipificada como crime pelo art. 216-A, do Código Penal, definida como *constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função*.

Assim, quando se tratar de assédio sexual *vertical descendente*, a conduta é tipificada como crime. Se, por outro lado, tratar-se de assédio *vertical ascendente* ou *horizontal*, a conduta deixa de ser criminosa – mas ainda assim pode ser enquadrada como ilícito funcional.

Através do trabalho de análise contínua das manifestações dos cidadãos, com o propósito de oferecer subsídios e orientações para os órgãos e entidades criarem e aperfeiçoarem seus serviços, estabelecendo um vínculo de confiança com a sociedade e

apoando valores positivos de conduta, faz-se mister agir de acordo com o estabelecido na ONU (ODS 8) e na Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Desse modo, tendo em vista a urgência de adesão à cultura antiassédio, com o presente projeto, a Secretaria de Estado de Transparência e Controle (STC), por intermédio da Ouvidoria Geral do Estado (OGE), objetiva fornecer à sociedade informações que facilitem a identificação de situações que caracterizem assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho (ou em decorrência dele), bem como ferramentas que facilitem a adoção de providências e permitam melhor acolhimento e proteção da vítima e/ou denunciante; e a responsabilização do assediador, quando agente público, propondo a criação da **Ouvidoria Especializada de Prevenção e Combate aos Assédios**.

2. DA JUSTIFICATIVA

Nossa Constituição Federal estabelece, como fundamentos da República Federativa do Brasil, a *dignidade da pessoa humana* e o *valor social do trabalho*. Mais à frente, em seu art. 37, prevê a *moralidade administrativa* como princípio que rege a Administração Pública. Trata-se de normas constitucionais que, em sua essência, servem de fundamento para que se combata o assédio no âmbito do serviço público.

Também nesse sentido, importante destacar que o Brasil adota a Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas, que estabelece os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ODS:



Dentre os ODS, merece menção o Objetivo 8, que trata do **Trabalho decente e crescimento econômico**, que tem como meta 8.8, a de “*Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários.*”

No âmbito federal, em 3 de abril de 2023, foi promulgada a Lei Federal nº 14.540, de caráter de lei nacional, que instituiu o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e a Violência Sexual. Justamente em virtude do caráter de lei nacional, dispensa a necessidade de regulamentação, sendo exigível desde sua promulgação.

No âmbito estadual, o Estatuto do Servidor (Lei 6.107/94) prevê como dever do servidor *tratar com urbanidade os demais servidores e o público em geral* (art. 209, X). De outro lado, proíbe o servidor de valer-se do cargo para *lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública* (art. 210, IX).

Observa-se, portanto, que existe em nosso ordenamento um arcabouço normativo que não apenas permite, mas exige do gestor público a promoção de política pública de enfrentamento ao assédio, seja ele sexual ou moral.

Além da violação às normas supramencionadas, é oportuno salientar que um ambiente de trabalho permeado pelo assédio traz como consequências, além do dano reputacional da instituição, a *perda de produtividade, aumento de custos decorrentes de demandas judiciais e aumento de rotatividade e de absenteísmo*. Todas essas consequências se contrapõem ao princípio da eficiência, dentre outros.¹

A ouvidoria, enquanto ferramenta, depende da intervenção do usuário para que surta quaisquer efeitos. Sem sua participação, é totalmente inócua. Nesse sentido, para que seja incentivado o uso da ferramenta, faz-se necessário que ela seja **confiável**.

A confiabilidade, nesse caso, diz respeito tanto ao *correto tratamento da manifestação*, com o encaminhamento adequado e a preservação dos dados do denunciante, quanto ao *resultado material efetivo* de manifestações anteriores, conhecidas pelo usuário por meio da vivência pessoal ou pela divulgação de estatísticas, por exemplo.

Se houver dúvida quanto à segurança das informações disponibilizadas, receio de retaliação, ou mesmo suspeita de ineficácia das medidas adotadas em face da denúncia, o cidadão será fatalmente levado a não registrar qualquer manifestação.

Atualmente, existem duas formas de tratamento de denúncias realizadas por meio do Sistema de Ouvidorias do Poder Executivo do Estado do Paraná (e-Ouv).

Na primeira delas, a denúncia é direcionada ao órgão em que ocorreu o fato denunciado. Nesse caso, a própria ouvidoria do órgão (ouvidoria setorial) faz o tratamento da denúncia, realizando avaliação preliminar para identificar se a denúncia contém elementos mínimos de relevância, autoria e materialidade que justifiquem seu encaminhamento. Após essa análise, a ouvidoria setorial encaminha a denúncia ao gestor do órgão que, por sua vez, decide quanto à necessidade de instauração de

¹ Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_857915.pdf

comissão de sindicância ou de processo administrativo disciplinar, a depender da robustez da denúncia formulada. Há ainda a possibilidade de entender por sua desnecessidade e, de forma fundamentada, decidir pelo não seguimento da denúncia, devolvendo os autos à ouvidoria setorial para que informe ao denunciante.

A segunda forma de tratamento se caracteriza pelo cadastramento da denúncia de fato direcionada à Secretaria de Transparência e Controle, mas ocorrida em outro órgão. Nesses casos, as denúncias são analisadas pela OGE que, após a análise preliminar, encaminha ao gabinete do Secretário com sugestão de envio à Corregedoria Geral do Estado. Esta, por sua vez, realiza relatório preliminar e pode sugerir o encaminhamento dos autos ao órgão onde se deu o fato denunciado. A apuração, contudo, segue vinculada ao órgão onde se deu o fato, via de regra. Apenas em casos excepcionais de instauração pelo Secretário de Transparência e Controle, com fulcro no art. 2º, XIII, da lei 10.204/2015 é que a apuração se dá fora do ambiente onde ocorreu o fato denunciado.

O que se percebe ao analisar o rito é a existência de *riscos e fraquezas*, principalmente quanto à possibilidade de vazamento de informações da denúncia e do denunciante (sendo ele vítima ou não). O desdobramento mais comum em relação à publicitação desses dados é a *retaliação ao denunciante ou à vítima*, tendo em vista que, na maior parte dos casos, o denunciado ocupa posição hierarquicamente superior. Ciente da denúncia, dá-se margem ao assediador para a tomadas de decisões arbitrárias, bem como permite-se que o mesmo se proteja – indevidamente – face a função que exerce.

Outra dificuldade enfrentada se dá pelas reiteradas vezes em que a vítima do assédio é exposta a rememorar a situação sofrida. Após registro da denúncia e apuração dos fatos narrados, a vítima fica sujeita a reviver de forma exaustiva o momento do assédio, pela falta de preparo de quem ouve a denúncia, levando a pessoa a prestar a mesma informação em instâncias distintas, para que seja comprovada sua veracidade, passando pelo chamado processo de *revitimização*². Os danos psicológicos e emocionais decorrentes dessa conduta são imensuráveis e, por vezes, irreparáveis.

A esse respeito, aliás, o Conselho Nacional do Ministério Público aprovou a Recomendação n.º 05/2023³ para, no âmbito institucional do Ministério Público, recomendar adoção de medidas destinadas a assegurar a supressão da revitimização, dentre as quais a transparência quanto às demais etapas do processo; orientação sobre a necessidade de descrição completa dos fatos; celeridade, agilidade e eficácia das comunicações havidas; utilização de protocolos previamente estabelecidos; dentre outras medidas, caracterizadas por darem ao processo uma maior credibilidade e confiabilidade, além de preservar a integridade psicológica da vítima.

² O fenômeno da revitimização (ou vitimização secundária) é compreendido na sistematização da violência, quando a vítima sofre a experiência da violência reiteradas vezes, mesmo após cessada a agressão original. É causada pelos agentes que deveriam proteger a vítima no curso da investigação ou do processo.

³ Disponível em https://www.cnmp.mp.br/portal/images/noticias/2023/agosto/recomendacao_05_cn.pdf

Tamanha a gravidade da revitimização que, em 2022, foi capitulada como tipo penal “Violência institucional”, previsto no art. 15-A da Lei 13.869, que define os crimes de abuso de autoridade e responsabiliza criminalmente quem submete “*a vítima de infração penal ou a testemunha de crimes violentos a procedimentos desnecessários, repetitivos ou invasivos, que a leve a reviver, sem estrita necessidade*”, a situação de violência ou outras situações potencialmente geradoras de sofrimento ou estigmatização.

Nesse contexto, observa-se que o fato de as ouvidorias não terem estrutura física segura e acolhedora para recebimento dos denunciante, nem terem servidores capacitados ao atendimento das vítimas de assédio moral e sexual que queiram formalizar a denúncia, aliado ao fato de que estão inseridos no contexto onde ocorreu o assédio e onde todos conhecem assediado e assediador, podem representar fato de grande desestímulo ao registro de denúncias.

Como já dito, o assédio sexual cometido em qualquer ambiente é considerado crime previsto no Código Penal e deverá ser obrigatoriamente denunciado, por força do art. 6º, §1º da Lei 14.540/2023. O mesmo dispositivo impõe a quem tiver conhecimento do ato delituoso o dever de colaborar com os procedimentos administrativos internos e externos.

Em que pese a apuração criminal seja de competência de outras esferas e órgãos – por exemplo, da autoridade policial ou do Poder Judiciário –, as ouvidorias do Poder Executivo estadual podem e devem auxiliar na identificação de competência e ajudar o denunciante a utilizar o canal correto.

Diante disso, com vistas a sanar tais problemáticas, a Ouvidoria Geral do Estado, com base em iniciativas similares existentes em outros Estados da Federação, repensou o procedimento e o fluxo de tratamento de todas as denúncias relativas ao assédio, considerando a natureza sensível do tema.

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo Geral

Com a criação da Ouvidoria Especializada de Prevenção e Combate aos Assédios espera-se um incremento na confiabilidade do canal de denúncias relativo aos temas assédio moral e sexual, bem como de todo o microssistema de prevenção e combate ao assédio do Executivo Estadual.

3.2. Objetivos específicos

1. Promover a prevenção e o combate ao assédio moral e sexual nas instituições públicas;
2. Disponibilizar às vítimas de assédio um ambiente seguro para formulação e tratamento das denúncias;

3. Ampliar a utilização do canal de denúncias relativas a assédio, reduzindo a subnotificação;
4. Permitir a coleta de dados estatísticos – anonimizados – que possibilitem o desenvolvimento de outras políticas públicas de combate ao assédio.

4. IMPLEMENTAÇÃO DA OUVIDORIA ESPECIALIZADA

4.1 Criação de Equipe Multidisciplinar

Constituição de equipe multidisciplinar, composta por servidores capacitados, psicólogo e/ou assistente social, que prestem o suporte necessário no atendimento à vítima, garantido acolhimento humanizado, em ambiente diverso daquele em que ocorreu o assédio.

O atendimento psicossocial será ofertado à vítima durante todo processo de recebimento e apuração da denúncia.

4.2 Atendimento Especializado

Capacitação de servidores para que estejam aptos a atender essas demandas de forma especializada, individualizada e sigilosa. Garantir o sigilo de informações e proteção dos dados denunciante é imprescindível para a imparcialidade da apuração da denúncia.

4.3 Sigilo da Identidade do Denunciante, Denunciado, Vítima e Testemunhas

As identidades de denunciante, denunciado, vítimas e testemunhas devem ser protegidas a fim de evitar exposição e/ou retaliações. O sigilo e a confidencialidade das informações fornecidas devem ser assegurados. É recomendado o envolvimento do menor número de pessoas possível no tratamento da denúncia com a finalidade de maior preservação da intimidade da vítima.

4.4 Evitar e Coibir Retaliações

Retaliações são ações realizadas por agentes públicos para prejudicar quem denuncia uma irregularidade. Combater ações como essa não só favorece o bem do serviço público, como ajuda a promover um ambiente seguro a todas as pessoas envolvidas (vítima, denunciante e testemunhas).

Embora ilegais, retaliações são comuns. Nesses casos, estando o processo de apuração da denúncia em andamento, a retaliação praticada pelo acusado deverá ser considerada como um agravante, podendo a sanção a ser aplicada sofrer majoração. Entretanto se já julgado, a conduta poderá ser objeto de apuração em um novo processo disciplinar. É o que dispõe o art. 5º, §2º, da Lei nº 14.540/2023 quando trata do assédio sexual:

§ 2º Para fins do disposto nesta Lei, serão apuradas eventuais retaliações contra:

- I - vítimas de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou de qualquer forma de violência sexual;
- II - testemunhas;
- III - auxiliares em investigações ou em processos que apurem a prática de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou de qualquer forma de violência sexual.

Além disso, como parte do projeto, a alteração do Decreto nº 38.194/2023 para fazer incluir novas garantias ao denunciante – não apenas de assédio, mas quanto a qualquer outro tipo de denúncia, conforme documento anexo.

4.5 Orientações

Ajudar o denunciante na identificação do assédio, orientar sobre possíveis medidas a serem tomadas.

4.6 Instauração, de Ofício, de Denúncias Pela STC

A Ouvidoria Especializada, ao receber a denúncia, fará o tratamento e encaminhará ao Gabinete do Secretário de Transparência e Controle, com posterior envio à Corregedoria Geral do Estado, para análise acerca da admissibilidade da denúncia, com possível apuração posterior em processo administrativo disciplinar ou sindicância, mediante instauração de ofício ou avocação, visando a desvinculação do órgão onde ocorreu o ilícito.

4.7 Devolutiva ao Denunciante

Garantir que o denunciante tenha uma devolutiva das providências adotadas pela Ouvidoria Especial, como garantia da efetividade das medidas de combate ao assédio.

4.8 Difundir a Cultura de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual

O compromisso institucional deve começar na alta gestão no âmbito do Poder Executivo Estadual, através do desenvolvimento de ações de natureza estratégica a se refletirem no nível ético e operacional das organizações.

Nesse sentido, faz parte do projeto a análise de indicadores acerca da cultura de prevenção e combate ao assédio no âmbito das instituições, mediante pesquisas realizadas junto aos servidores da instituição e terceiros a ela vinculados (por exemplo, estudantes, prestadores de serviços, etc), além de acompanhamento da evolução da maturidade das instituições mediante o cumprimento de metas objetivas.

4.9 Depoimento da Vítima

Como o assédio é comumente praticado de forma muito discreta, sem testemunhas ou outros elementos que ajudem a identificá-lo de forma clara e precisa, será necessário que a unidade correcional busque todos os meios de provas possíveis. A maior e mais importante delas será o depoimento da vítima, e para isso, o acolhimento

do depoimento se dará em sede de admissibilidade e em sede de processo disciplinar, sem que a vítima necessite depor excessivamente.⁴

A ideia dessa “pluralidade” de oitivas é viabilizar a possibilidade em averiguar a coerência e a harmonia do que foi dito pela vítima em dois momentos distintos.

4.10 Oitiva

Em casos sensíveis, deve ser dada preferência à realização de inquirições e oitivas por videoconferência ou por aplicativos que permitam a transmissão de áudio e vídeo em tempo real.

- **1ª hipótese:** caso haja o receio de que, a simples imagem do investigado em uma oitiva virtual possa causar humilhação ou constrangimento à vítima, é possível solicitar ao investigado que desligue a câmera ou realizar ato na ausência dele;
- **2ª hipótese:** realização de ato na ausência do investigado, deve-se ter cuidado de permitir que o advogado do investigado participe do ato ou, caso não haja advogado constituído nos autos, deve ser designado um defensor dativo apenas para acompanhar a oitiva.

Vítima menor de idade: necessária assistência/representação de seu representante legal, deve a oitiva ser realizada sem a presença do investigado e com acompanhamento de psicólogo ou assistente social, conforme art. 7º e seguintes da Lei nº 13.341/2017⁵.

4.11 Celeridade no Tratamento da Denúncia

A punição nos casos de assédio precisa ser tempestiva. Procedimentos disciplinares não podem demorar anos para serem instaurados ou finalizados, já que o tempo ajuda a abafar o caso. A demora também importa em descrédito para todo o microsistema de combate – em especial, o tratamento e apuração da denúncia. O processo precisa ser célere e efetivo.

Ademais, medidas como o *afastamento preventivo* (art. 238 da lei 6.107/94) precisam ser utilizadas, pois, caso contrário, dá força e legitimidade ao denunciado.

4.12 Conciliação

A exemplo do que é praticado pela Ouvidoria de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual do Estado de Minas Gerais, nos casos de assédio moral onde

⁴ Critérios a serem observados ao recolher o depoimento da vítima:

1. Total coerência e plausibilidade do depoimento;
2. Falta de versão crível e coerente por parte da defesa.

⁵ Estabelece o sistema de garantia de direitos da criança e do adolescente vítima ou testemunha de violência e altera a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente).

uma terceira pessoa formalizará a denúncia, existe uma checagem com a vítima se terá interesse em dar prosseguimento e participar de um processo de conciliação. Se a vítima não quiser, a denúncia não será levada adiante, mas o caso será utilizado para promover campanhas internas/trabalho no setor onde ocorreu o fato.

5. AÇÕES

5.1 – Acordo de Cooperação Técnica entre a STC, SEMU e SEAD firmado: tem por finalidade o desenvolvimento de ações conjuntas entre os partícipes, visando a oferta de *curursos de capacitação de agentes públicos, disponibilização de espaço e equipe multidisciplinar e psicológica*, com vistas a atender, de maneira qualificada e humanizada, vítimas de assédio moral e sexual praticados por agentes públicos no exercício de suas funções, criando um ambiente acolhedor à vítima **(Anexo I)**.

5.2 – Alteração do Decreto nº 35.640, de 6 de março de 2020, e do Decreto nº 38.194, de 27 de março de 2023: alterações no texto, sugeridas pela Ouvidoria Geral do Estado, que permitam a criação de ouvidoria especializada, além de acréscimos relativos a salvaguardas ao denunciante contra retaliações havidas em face de denúncias, nos termos constantes do documento anexo **(Anexo II)**.

5.3 – Deslocamento da apuração em sede de processo administrativo disciplinar (ou sindicância), originalmente prevista para o órgão ao qual está vinculado o servidor denunciado, para o órgão de controle interno, conforme previsão do art. 2º, inciso XIII, da Lei nº 10.204, de 23 de fevereiro de 2015, **mediante instauração direta ou pela avocação de processos ou sindicâncias já instaurados pela STC:**

“Art. 2º A Secretaria de Transparência e Controle tem as seguintes atribuições:

(...)

XIII - recomendar aos demais órgãos da administração pública direta ou indireta a instauração de sindicância, processo administrativo disciplinar, procedimentos e processos administrativos outros, assim como instaurar de forma direta ou avocar aqueles já em curso, inclusive promovendo a aplicação da penalidade administrativa cabível, quando não for de competência do Governador do Estado”

5.4 – Inclusão do assédio como infração disciplinar no Estatuto do Servidor. A STC, por intermédio da Corregedoria Geral do Estado, encaminhou proposta de alteração do Estatuto do Servidor para fazer incluir, entre as infrações funcionais, as condutas tipificadas como assédio sexual e como assédio moral **(Anexo VI)**.

6. CAMPANHAS

O assédio, embora não seja um fenômeno recente, ainda gera confusão entre suas definições e enquadramentos. Situações de humilhação ou comportamento isolado ou eventual não configuram assédio moral, embora possam produzir danos morais. Assim como, importunação sexual não possui a mesma definição de assédio sexual.

Desse modo, saber identificar corretamente as situações já é um passo para inibir circunstâncias que possivelmente possam incorrer em condutas ilícitas, portanto, a criação de campanhas e projetos voltados ao tema serão cruciais dentro do estado.

Difundir as informações a todos agentes públicos e população em geral, propondo ações de sensibilização, capacitação, prevenção e tratamento do assédio, visando a garantia de recursos necessário a essas atividades.

A criação de cursos e ações permanentes com orientações sobre como diferenciar e proceder face a uma situação de assédio (sendo vítima ou testemunha) e como denunciar essas condutas são fundamentais para que haja conscientização e busca na responsabilização da conduta do assediador.

Deverão ser elaboradas cartilhas orientativas, com linguagem cidadã, abordando conceitos, exemplos, diferenças entre atos de gestão e assédio, como prevenir, direitos das vítimas, incluindo o acesso à justiça e à reparação, entre outras informações úteis ao combate dessa prática abusiva.

Promover palestras, oficinas e debates sobre o tema, incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho são ações educativas e necessárias ao aperfeiçoamento da gestão, buscando a prevenção de futuras práticas de assédio.

Produção e distribuição de materiais gráficos (*banners, folders*, panfletos, etc) sobre o tema, nas repartições públicas e em eventos organizados pelo Governo do Estado do Paraná.

A nível estadual, dedicar o mês de maio⁶ a campanhas voltadas ao tema e incluir *stands* nos eventos realizados pelo Poder Executivo, que tenham os informativos e materiais impressos para distribuição.

Mais do que combater, o objetivo do projeto será o de prevenir.

LISTA DE ANEXOS:

Anexo I – Acordo de Cooperação Técnica, entre a STC, SEMU e SEAD firmado;

Anexo II – Minuta de decreto unificado – alteração nos Decretos Estaduais nº 35.640/2020 e 38.194/2023 e criação da Ouvidoria Especial de prevenção e combate ao assédio;

Anexo III – Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023;

Anexo IV – Checklist para Avaliação da maturidade da instituição no combate ao assédio – para os gestores dos órgãos;

Anexo V – Questionário de avaliação de maturidade para os servidores das instituições;

⁶ Dia 02 de maio é o dia alusivo de combate ao assédio.

Anexo VI – Proposta de alteração do Estatuto do Servidor, encaminhada nos autos do processo 34574/2023;

Anexo VII – Plano de trabalho.

ANEXO I

**ACORDO DE COOPERAÇÃO TÉCNICA N.º 01/2024 – STC/MA, DE 25 DE
JANEIRO DE 2024**



ESTADO DO MARANHÃO
SECRETARIA DE ESTADO DE TRANSPARÊNCIA E CONTROLE

ACORDO DE COOPERAÇÃO TÉCNICA N.º 01/2024 – STC/MA

ACORDO DE COOPERAÇÃO TÉCNICA QUE ENTRE SI CELEBRAM O ESTADO DO MARANHÃO, POR INTERMÉDIO DA SECRETARIA DE ESTADO DE TRANSPARÊNCIA E CONTROLE, A SECRETARIA DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO, E A SECRETARIA DE ESTADO DA MULHER.

O ESTADO DO MARANHÃO, por intermédio da **SECRETARIA DE ESTADO DE TRANSPARÊNCIA E CONTROLE - STC**, doravante denominada (STC/MA), órgão da Administração direta do Poder Executivo do Estado do Maranhão, com sede na Av. Professor Carlos Cunha, s/n, Edifício Nagib Haickel, 2º andar – Calhau, CEP 65.076-820, São Luís/MA, inscrita no CNPJ nº 21.853.640/0001-14, neste ato representada pelo Secretário de Estado de Transparência e Controle, **RAUL CANCIAN MOCHEL**; a **SECRETARIA DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO**, doravante denominada (SEAD/MA), órgão da Administração direta do Poder Executivo do Estado do Maranhão, com sede na Av. Professor Carlos Cunha, s/n, Edifício Clodomir Millet – Calhau, CEP 65.074-220, São Luís/MA, inscrita no CNPJ nº 15.553.806/0001-84, neste ato representada pelo Secretário de Estado da Gestão, Patrimônio e Assistência dos Servidores, **GUILBERTH MARINHO GARCÊS**; e a **SECRETARIA DE ESTADO DA MULHER**, doravante denominada (SEMU/MA), órgão da Administração direta do Poder Executivo do Estado do Maranhão, com sede na Av. Professor Carlos Cunha, s/n, Edifício Nagib Haickel, 1º andar – Calhau, CEP 65.076-820, São Luís/MA, inscrita no CNPJ nº 08.593.430/0001-76, neste ato representada pela Secretária de Estado da Mulher, **ABIGAIL CUNHA DE ALMEIDA SOUSA**, resolvem firmar o presente ACORDO DE COOPERAÇÃO TÉCNICA, mediante as cláusulas e condições a seguir:

CLÁUSULA PRIMEIRA – DO OBJETO

O presente ACORDO DE COOPERAÇÃO TÉCNICA tem por finalidade o desenvolvimento de ações conjuntas entre os partícipes, visando a oferta de cursos de capacitação de agentes públicos, disponibilização de espaço e equipe multidisciplinar e psicológica, com vistas à atender de maneira qualificada e humanizada, vítimas de assédio moral e sexual praticados por agentes públicos no exercício de suas funções, criando um ambiente acolhedor à vítima.

CLÁUSULA SEGUNDA – DAS OBRIGAÇÕES DOS PARTÍCIPES



ESTADO DO MARANHÃO
SECRETARIA DE ESTADO DE TRANSPARÊNCIA E CONTROLE

Fica estabelecido que, para viabilizar os objetivos deste instrumento, os partícipes comprometem-se a efetivar as seguintes ações:

I – Compete à Secretaria de Estado de Transparência e Controle:

- a) ampliar a disponibilidade de canais e sistemas alternativos especializados para atender as demandas decorrentes de casos de assédio moral e sexual praticados por agentes públicos no exercício de suas funções;
- b) fomentar a integração entre servidores e os demais partícipes, com o fim de aprimorar o serviço prestado;
- c) prestar serviços de qualidade, conforme suas atribuições, em consonância com as normas estabelecidas;
- d) manter o acompanhamento e a supervisão dos serviços desenvolvidos;
- e) fornecer material de expediente e demais materiais de consumo para a operacionalização dos serviços;
- f) disponibilização de espaço para as capacitações;
- g) promoção e desenvolvimento de ações voltadas para difusão da cultura de prevenção e combate ao assédio.

II – Compete à Secretaria de Estado da Administração:

- a) designar servidor (a) responsável pela interlocução com a Secretaria de Estado de Transparência e Controle, que atuará como coordenador (a) das atividades;
- b) garantir a estrutura necessária para receber as vítimas de violência moral e sexual;
- c) disponibilizar equipe multidisciplinar composta por profissionais capacitados para atender as vítimas;
- d) garantir atendimento acolhedor, sigiloso e individualizado, com vistas à evitar eventual vazamento de informações;
- e) mobilizar seus servidores a realizarem as inscrições e participarem dos cursos relacionados ao combate ao assédio sexual e moral;
- f) comunicar formalmente à STC/MA qualquer intercorrência na execução do presente Termo.

III – Compete à Secretaria de Estado da Mulher:



ESTADO DO MARANHÃO
SECRETARIA DE ESTADO DE TRANSPARÊNCIA E CONTROLE

- a) designar servidor (a) responsável pela interlocução com a Secretaria de Estado de Transparência e Controle, que atuará como coordenador (a) das atividades;
- b) planejar e realizar cursos relativos ao combate ao assédio moral e sexual para agentes públicos estaduais envolvidos no projeto;
- c) mobilizar seus servidores a realizarem as inscrições e participarem dos cursos relacionados ao combate ao assédio sexual e moral;
- d) divulgar as ações realizadas;
- e) auxiliar a STC/MA na elaboração de materiais didáticos, com a colaboração dos demais partícipes;
- f) comunicar formalmente à STC qualquer intercorrência na execução do presente Termo.

CLÁUSULA TERCEIRA - DA EXECUÇÃO

A execução do objeto previsto neste instrumento dar-se-á em conjunto pelos partícipes, os quais farão uso de suas respectivas competências e capacidades, conforme previsto no Plano de Trabalho a ser formalizado.

CLÁUSULA QUARTA – DO ACOMPANHAMENTO

Cada um dos partícipes designará, no prazo máximo de **10 (dez) dias**, contados da data da assinatura deste Acordo de Cooperação Técnica, um coordenador, dentre os integrantes de seus quadros para acompanhamento e mediação das ações a serem desenvolvidas para a consecução do objetivo pactuado.

CLÁUSULA QUINTA – DA VIGÊNCIA

O presente ACORDO DE COOPERAÇÃO TÉCNICA vigorará pelo prazo de 12 (doze) meses, contado da data de sua publicação, podendo ser prorrogado por igual período após esta data, desde que não manifestado expressamente em contrário, respeitados os prazos máximos estipulados na Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993.

CLÁUSULA SEXTA – DAS OBRIGAÇÕES COMUNS

- a) Acompanhar, monitorar e fiscalizar a execução deste ACORDO DE COOPERAÇÃO, tendo em vista a consecução do seu objeto;



ESTADO DO MARANHÃO
SECRETARIA DE ESTADO DE TRANSPARÊNCIA E CONTROLE

- b) Promover a implementação e desenvolvimento do projeto em questão, garantindo, assim, a satisfação do interesse público que visa alcançar, de forma a beneficiar efetivamente a população.
- c) Responsabilizar-se pelas despesas decorrentes de suas competências.
- d) Nomear representantes responsáveis pelo estabelecimento da relação interinstitucional no decorrer da execução do presente ACORDO.

CLÁUSULA SÉTIMA – DOS RECURSOS HUMANOS

Os recursos humanos disponibilizados por qualquer dos partícipes nas atividades inerentes ao presente instrumento, não sofrerão alterações na sua vinculação funcional/empregatícia com os partícipes, que se responsabilizam cada qual por seu corpo técnico, inclusive pelos pagamentos de todos os encargos de natureza trabalhista, previdenciária, fiscal e securitária decorrentes.

CLÁUSULA OITAVA – DOS CASOS OMISSOS

Os casos omissos ou não previstos neste instrumento serão resolvidos de comum acordo entre os partícipes.

CLÁUSULA NONA – DAS ALTERAÇÕES

Sempre que houver necessidade, e mediante mútuo acordo entre as partes, poderão as normas deste instrumento serem alteradas por intermédio de termos aditivos, passando estes a fazerem parte integrante deste.

CLÁUSULA DÉCIMA – DA FISCALIZAÇÃO

A fiscalização deste ACORDO será feita pelo Secretário de Estado de Transparência e Controle, a quem caberá cobrar o cumprimento das atribuições das partes, requisitando o que for necessário para o bom desenvolvimento de seu objetivo.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – DO NÃO REPASSE DE RECURSOS

O presente ACORDO não envolve repasse de recursos públicos.








ESTADO DO PARANÁ
SECRETARIA DE ESTADO DE TRANSPARÊNCIA E CONTROLE

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – DA DENÚNCIA E DA RESCISÃO

Os partícipes poderão denunciar este ACORDO a qualquer tempo, mediante comunicação escrita ao outro, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, e formalização do respectivo termo de extinção, bem como rescindi-lo no caso de descumprimento de qualquer uma de suas cláusulas ou condições, sem prejuízo do trâmite regular dos trabalhos em curso.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – DA PUBLICAÇÃO

Este ACORDO deverá ser publicado, em extrato, após sua assinatura.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – DO FORO

O foro competente para resolver eventuais questões decorrentes do presente ACORDO que não possam ser solucionadas administrativamente é o da Comarca de São Luís/MA.

São Luís, 25 de JANEIRO de 2024.


RAUL CÂNCIAN MOCHEL

Secretário de Estado de Transparência e Controle


GUILBERTH MARINHO GARCÊS

Secretário de Estado da Administração


ABIGAIL CUNHA DE ALMEIDA SOUSA

Secretária de Estado da Mulher



ANEXO II

DECRETO Nº _____, DE _____ DE _____ DE 2024.

Dispõe sobre a alteração do Decreto nº 35.640, de 6 de março de 2020, e do Decreto nº 38.194, de 27 de março de 2023, e cria a Ouvidoria Especializada de Prevenção e Combate ao Assédio no âmbito do Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo Estadual, estabelecendo suas competências.

O GOVERNADOR DO ESTADO DO MARANHÃO, no uso das atribuições que lhe conferem os incisos III e V do art. 64 da Constituição Estadual,

CONSIDERANDO a imprescindibilidade da criação e reforço de ações que promovam a cultura de prevenção e combate à violação de direitos dentro do serviço público, as normas insculpidas nas Leis Federais nº **13.608, de 10 de janeiro de 2018**, e nº **13.964, de 24 de dezembro de 2019**, e no Estatuto dos Servidores do Estado do Maranhão, Lei nº 6.107, de 27 de julho de 1994;

CONSIDERANDO a edição da Lei Federal nº 14.540, de 3 de abril de 2023, que institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal;

CONSIDERANDO a redação dada ao art. 9º do Decreto Estadual nº 38.194, de 27 de março de 2023;

CONSIDERANDO a necessidade de adesão à cultura antiassédio e a criação de ferramentas que facilitem a adoção de providências que permitam melhor

acolhimento e proteção da vítima e/ou denunciante, e a responsabilização do assediador, quando agente público,

DECRETA

Art. 1º O Decreto nº 35.640, de 6 de março de 2020, que regulamenta, no âmbito do Poder Executivo do Estado do Maranhão, os Capítulos III e IV da Lei Federal nº 13.460, de 26 de junho de 2017, que dispõe sobre participação, proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos e institui o Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo do Estado do Maranhão, passa a vigorar com a seguinte redação:

“(…)

Art. 6º (...)

(…)

III - ouvidorias especializadas no desenvolvimento de políticas públicas com objetivo específico. (NR)

(…)

Art. 10. (...)

(…)

VIII - sugerir ao Secretário de Estado de Transparência e Controle, a definição de competências relativas ao tratamento de manifestações direcionadas às ouvidorias especializadas. (NR)”.

Art. 2º O Decreto nº 38.194, de 27 de março de 2023, que 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 altera o Decreto nº 35.640, de 6 de março de 2020, passa a vigorar com a seguinte redação:

“(…)

Art. 4º-A Na hipótese de reclassificação da denúncia com a finalidade de enquadrá-la nas tipologias a que se referem os incisos II, IV, V e VI do art. 3º do Decreto nº 35.640, de 6 de março de 2020, a unidade do Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo estadual informará o denunciante. (NR)

(...)

Art. 5º-A Considerando a unidade de ouvidoria responsável pelo recebimento da denúncia que suficientes as informações apresentadas para o seu processamento e procedido o encaminhamento para apuração, serão asseguradas ao denunciante proteção integral contra retaliações e isenção de responsabilização civil ou penal em relação à manifestação, salvo nas hipóteses de denúncias manifestamente infundada ou comprovadamente falsa. (NR)

§ 1º Serão consideradas ações ou omissões praticadas em retaliação ao exercício do direito de denunciar a demissão arbitrária, alteração injustificada de funções ou atribuições, imposição de sanções, de prejuízos remuneratórios ou materiais de qualquer espécie, retirada de benefícios, diretos ou indiretos, ou negativa de fornecimento de referências profissionais positivas, a teor do art. 4º-C da **Lei Federal nº 13.608, de 10 de janeiro de 2018**.

§ 2º Os efeitos das garantias contra retaliações a que se refere este artigo ocorrerão a partir da habilitação da denúncia pela unidade de ouvidoria. (NR)

§ 3º A prática de ações ou omissões de retaliação ao informante configurará falta disciplinar grave e sujeitará o agente à demissão a bem do serviço público, conforme art. 4º-C, § 1º, da Lei Federal nº 13.608/2018. (NR)

(...)

Art. 9º-A As unidades que integram o Sistema de Controle Interno e o Sistema de Correição do Poder Executivo estadual informarão às unidades do Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo estadual sobre a conclusão de procedimento apuratório a partir de denúncia encaminhada, no âmbito de suas competências. (NR)

Art. 10. Compete à Secretaria de Estado de Transparência e Controle:

I - monitorar o cumprimento do disposto neste Decreto;

II - receber e apurar as denúncias relativas às práticas de retaliação contra denunciante praticadas por agentes públicos dos órgãos e das entidades a que se refere o art. 1º e instaurar e julgar os processos para responsabilização administrativa resultantes de tais apurações;

III - adotar ou determinar, de ofício, as medidas de proteção ao denunciante contra ações ou omissões praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar, tais como as previstas no § 1º do art. 5º-A;

IV - suspender atos administrativos praticados em retaliação ao direito de relatar;

V - editar atos administrativos com vistas à proteção do denunciante.
(NR)

Art. 10-A. As denúncias de que trata o inciso II do art. 10 deverão indicar a denúncia original que tenha ensejado ato comissivo ou omissivo de retaliação, por meio de número de protocolo válido gerado pelo sistema informatizado em que tramitou esta última. (NR)

Parágrafo único. A denúncia original a que se refere o *caput* deverá ter sido previamente habilitada, nos termos do disposto no § 2º do art. 5º-A. (NR)

Art. 10-B. As unidades que integram o Sistema de Controle Interno e o Sistema de Correição do Poder Executivo estadual informarão às unidades do Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo estadual sobre a conclusão de procedimento apuratório a partir de denúncia encaminhada, no âmbito de suas competências. (NR)

(...)”.

Art. 3º Fica criada a Ouvidoria Especializada de Prevenção e Combate ao Assédio do Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo Estadual com o escopo de receber denúncias de assédio moral e sexual cometido por agente público no exercício de suas funções.

Parágrafo único. A Ouvidoria Especializada de Prevenção e Combate ao Assédio está vinculada à Secretaria de Estado de Transparência e Controle, por meio da Ouvidoria Geral do Estado, da qual receberá orientação normativa e supervisão técnica.

Art. 4º Para fins do disposto neste Decreto, considera-se:

I - ouvidoria - a instância de controle e participação social responsável pelo tratamento das reclamações, solicitações, denúncias, sugestões e elogios relativos às políticas e aos serviços públicos prestados sob qualquer forma ou regime, com vistas à avaliação da efetividade e ao aprimoramento da gestão pública;

II - denúncia - comunicação da prática de irregularidades ou de ilícitos cuja solução dependa da atuação dos órgãos apuratórios competentes;

III - agentes públicos - 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;

IV - assédio moral - conjunto 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;

V - assédio sexual: a conduta de conotação sexual praticada no exercício funcional ou em razão dele, manifestada fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta à pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual

Art. 5º São competências da Ouvidoria Especializada de Prevenção e Combate ao Assédio:

I - receber e dar tratamento às denúncias sobre a prática de assédio moral e assédio sexual praticados por agentes públicos do Poder Executivo Estadual no exercício de suas funções, encaminhando à Corregedoria Geral do Estado as que entender passíveis de apuração;

II - orientar as Ouvidorias setoriais quanto aos procedimentos a serem adotados para o recebimento e encaminhamento de denúncias relativas ao assédio moral e sexual;

III - promover o acolhimento das vítimas de assédio;

IV - prestar orientações ao denunciado;

V - divulgação de canais acessíveis para a denúncia da prática de assédio moral e sexual;

VI - desenvolver ações que visem o combate e a prevenção da prática de assédio moral e sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta estadual.

Parágrafo único. As ações a que se refere este artigo serão orientadas pela Ouvidoria Geral do Estado.

Art. 6º O Secretário de Estado de Transparência e Controle decidirá, quando se tratar de apuração de casos de assédio moral ou sexual, pela instauração no âmbito da Secretaria de Estado de Transparência e Controle de sindicância, de processo administrativo disciplinar ou de procedimentos e processos administrativos outros de competência originária de qualquer órgão ou entidade da administração pública direta ou indireta, encaminhando a denúncia recebida pela Ouvidoria Especializada de Prevenção e Combate ao Assédio à Corregedoria Geral do Estado.

Art. 7º A aplicação do presente Decreto 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.

Art. 8º Compete ao Secretário de Estado de Transparência e Controle a designação dos membros que irão compor a Ouvidoria Especializada de Prevenção e Combate ao Assédio.

Art. 9º Quando o denunciado for o Ouvidor Geral do Estado, finalizado o tratamento da denúncia, incumbe ao Auditor Geral do Estado, com fundamento no art. 8º, parágrafo único da Lei Estadual nº 10.204, de 23 de fevereiro de 2015, proceder ao encaminhamento dos autos ao Secretário de Estado de Transparência e Controle para providências de apuração, caso assim o entenda.

Art. 10. Em caso de denúncia contra o Corregedor Geral do Estado, finalizado o recebimento da denúncia, a Ouvidoria Geral do Estado encaminhará os autos ao Secretário de Estado de Transparência e Controle que, caso entenda pela necessidade de apuração dos fatos denunciados, remeterá os autos ao Auditor Geral do Estado para que, em substituição ao Corregedor Geral, proceda referida apuração, nos termos do art. 7º, parágrafo único da Lei Estadual nº 10.204/2015.

Art. 11. O Secretário de Estado de Transparência e Controle editará normas complementares para cumprimento deste Decreto.

Art. 12. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

PALÁCIO DO GOVERNO DO ESTADO DO MARANHÃO, EM SÃO
LUÍS,
DE _____ DE 2024, 203º DA INDEPENDÊNCIA E 136º DA REPÚBLICA.

CARLOS BRANDÃO
Governador do Estado do Maranhão

SEBASTIÃO TORRES MADEIRA
Secretário-Chefe da Casa Civil

ANEXO III

LEI Nº 14.540, DE 3 DE ABRIL DE 2023

Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Esta Lei institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal.

Art. 2º Fica instituído o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal.

§ 1º O Programa aplica-se a todas as instituições privadas em que haja a prestação de serviços públicos por meio de concessão, permissão, autorização ou qualquer outra forma de delegação.

§ 2º Nas duas primeiras etapas da educação básica, o Programa restringir-se-á à formação continuada dos profissionais de educação, na forma do inciso II do **caput** do art. 4º desta Lei.

Art. 3º Para a caracterização da violência prevista nesta Lei, deverão ser observadas as definições estabelecidas no Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), e nas Leis nºs 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha), e 13.431, de 4 de abril de 2017.

Art. 4º São objetivos do Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual:

I - prevenir e enfrentar a prática do assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e de todas as formas de violência sexual nos órgãos e entidades abrangidos por esta Lei;

II - capacitar os agentes públicos para o desenvolvimento e a implementação de ações destinadas à discussão, à prevenção, à orientação e à solução do problema nos órgãos e entidades abrangidos por esta Lei;

III - implementar e disseminar campanhas educativas sobre as condutas e os comportamentos que caracterizam o assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e qualquer forma de violência sexual, com vistas à informação e à conscientização dos agentes públicos e da sociedade, de modo a possibilitar a identificação da ocorrência de condutas ilícitas e a rápida adoção de medidas para a sua repressão.

Art. 5º Os órgãos e entidades abrangidos por esta Lei elaborarão ações e estratégias destinadas à prevenção e ao enfrentamento do assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e de todas as formas de violência sexual, a partir das seguintes diretrizes:

I – esclarecimento sobre os elementos que caracterizam o assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e as formas de violência sexual;

II – fornecimento de materiais educativos e informativos com exemplos de condutas que possam ser caracterizadas como assédio sexual ou outro crime contra a dignidade sexual, ou qualquer forma de violência sexual, de modo a orientar a atuação de agentes públicos e da sociedade em geral;

III – implementação de boas práticas para a prevenção ao assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou a qualquer forma de violência sexual, no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal;

IV – divulgação da legislação pertinente e de políticas públicas de proteção, de acolhimento, de assistência e de garantia de direitos às vítimas;

V - divulgação de canais acessíveis para a denúncia da prática de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou de qualquer forma de violência sexual, aos servidores, aos órgãos, às entidades e aos demais atores envolvidos;

VI - estabelecimento de procedimentos para o encaminhamento de reclamações e denúncias de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou de qualquer forma de violência sexual, assegurados o sigilo e o devido processo legal;

VII – criação de programas de capacitação, na modalidade presencial ou a distância, que abranjam os seguintes conteúdos mínimos:

a) causas estruturantes do assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e da violência sexual;

b) consequências para a saúde das vítimas;

c) meios de identificação, modalidades e desdobramentos jurídicos;

d) direitos das vítimas, incluindo o acesso à justiça e à reparação;

e) mecanismos e canais de denúncia;

f) instrumentos jurídicos de prevenção e de enfrentamento ao assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e a todas as formas de violência sexual disponíveis no ordenamento jurídico brasileiro.

§ 1º 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, em consonância com o disposto no inciso VI do **caput** deste artigo.

§ 2º Para fins do disposto nesta Lei, serão apuradas eventuais retaliações contra:

I - vítimas de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou de qualquer forma de violência sexual;

II - testemunhas;

III - auxiliares em investigações ou em processos que apurem a prática de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou de qualquer forma de violência sexual.

Art. 6º No seu âmbito de atuação, o Poder Executivo federal disponibilizará materiais informativos a ser utilizados na capacitação e na divulgação dos objetivos do Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual.

Parágrafo único. Os órgãos e entidades abrangidos por esta Lei deverão garantir que a capacitação cumpra os padrões mínimos estabelecidos nos materiais informativos referidos no **caput** deste artigo.

Art. 7º Os órgãos e entidades abrangidos por esta Lei deverão manter, pelo período de 5 (cinco) anos, os registros de frequência, físicos ou eletrônicos, dos programas de capacitação ministrados na forma prevista no inciso VII do **caput** do art. 5º desta Lei.

Art. 8º No seu âmbito de atuação, o Poder Executivo monitorará o desenvolvimento do Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual, a fim de subsidiar o planejamento de ações futuras e a análise e consecução de seus objetivos e diretrizes.

Art. 9º Todas as ações realizadas no âmbito do Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual deverão observar as diretrizes constantes do art. 14 e demais disposições da Lei nº 13.431, de 4 de abril de 2017.

Art. 10. A aplicação desta Lei às instituições privadas a que se refere o § 1º do art. 2º desta Lei ocorrerá após a regulamentação da matéria pelo ente federativo responsável pela concessão, permissão, autorização ou delegação.

Art. 11. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 3 de abril de 2023; 202º da Independência e 135º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

Silvio Luiz de Almeida

Camilo Sobreira de Santana

Flávio Dino de Castro e Costa

Aparecida Gonçalves

ANEXO IV

Checklist para Avaliação da maturidade da instituição no combate ao assédio – para os gestores dos órgãos



Checklist para Avaliação da maturidade da instituição no combate ao assédio

Institucionalização

- ☐ Compromisso e engajamento da alta administração
- ☐ Comunicação dos valores da organização contrários às práticas do assédio
- ☐ Formalização do sistema de prevenção e combate ao assédio
- ☐ Elaboração de normativos de prevenção ou adoção e divulgação de normativo externo
- ☐ Implementação ou adoção e divulgação do sistema de prevenção e combate ao assédio

Prevenção

- ☐ Esclarecimento dos comportamentos considerados desejáveis e não desejáveis
- ☐ Criação da estrutura de acolhimento e prevenção ao assédio
- ☐ Divulgação da política, do sistema e das ações de prevenção e combate ao assédio
- ☐ Orientação sobre como proceder em caso ou suspeita de assédio

- ☐ Capacitação de todos os colaboradores

Deteção

- ☐ Atuação proativa na detecção de casos de assédio
- ☐ Disponibilização de estrutura de recebimento de denúncias

ANEXO V

Questionário de avaliação de maturidade para os servidores das instituições

Pesquisa realizada com servidores estaduais e terceiros ligados ao poder público estadual.

Este formulário se destina ao acompanhamento de política pública realizada pelo Governo do estado do Maranhão.

Os dados aqui coletados tem a finalidade exclusiva de acompanhar a evolução da referida política pública no âmbito do poder Executivo estadual. Os dados pessoais não serão coletados pelo controlador. As respostas ao presente formulário serão tratadas pelo controlador após a anonimização dos dados.

Com a anonimização dos dados supramencionada, não teremos mais como associar suas respostas a seus dados, razão pela qual não serão mais considerados dados pessoais (art. 12, caput, lei 13.709/2018).

* Indica uma pergunta obrigatória

1. Você conhece o canal para registro de denúncias disponibilizado na instituição em que trabalha? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

2. Você já registrou alguma denúncia pelo canal disponibilizado na instituição em que trabalha? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

3. Você confia no canal de denúncias da instituição em que trabalha? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

4. Caso tenha respondido "Não" na pergunta anterior, por qual motivo você não confia no canal de denúncias? (marque quantas opções desejar) *

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Não haver ambiente reservado para realizar a denúncia
☐ Medo de retaliação
☐ Experiência anterior sem o resultado esperado
☐ Possibilidade de vazamento de informações e dados da denúncia
☐ Demora no tratamento da denúncia
☐ Não acredita na penalização do denunciado no processo disciplinar
☐ Confio no canal de denúncias da instituição em que trabalho
☐ Outro: _____

5. Você conhece as garantias que protegem quem faz a denúncia? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

6. Qual seu sexo?

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Feminino
☐ Masculino
☐ Prefiro não informar
☐ Outro: _____

Segunda parte: Perguntas sobre assédio moral e sexual

7. Você sabe o que é assédio moral? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

8. Você sabe o que é assédio sexual? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

9. A instituição em que você trabalha promove ou promoveu alguma ação voltada à prevenção e combate às formas de assédio? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não
☐ Não sei informar

10. Você sabe como proceder em caso de assédio? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

11. Como você avalia a maturidade de sua instituição na prevenção e combate ao assédio? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Não combate
☐ Conhece algumas ações institucionais, mas considera insuficientes
☐ Combate eficazmente

12. Você já presenciou ou tem conhecimento de algum colega que tenha passado por situação de assédio sexual no trabalho na mesma instituição em que você trabalha? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

13. Você já presenciou ou tem conhecimento de algum colega que tenha passado por situação de assédio moral no trabalho na mesma instituição em que você trabalha? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

14. Você já passou por situação de assédio sexual no trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

15. Você já passou por situação de assédio moral no trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

16. Em que período você sofreu essas situações de assédio? (Caso o assédio tenha ocorrido mais de uma vez, pode assinalar mais de uma opção) *

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Neste ano
☐ Entre um ano e dois anos
☐ Entre dois anos e cinco anos
☐ Há mais de cinco anos
☐ Não sofreu

17. Quantas vezes você sofreu assédio no ambiente de trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Uma vez
☐ Algumas vezes
☐ Muitas vezes
☐ Nenhuma vez

18. Qual a relação profissional entre você e a pessoa que cometeu o assédio? (É possível marcar mais de uma opção) *

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Era meu/minha superior hierárquico/a
☐ Era uma autoridade, mas não era meu/minha superior hierárquico/a
☐ Ocupava cargo de chefia, mas não era meu/minha superior hierárquico/a
☐ Não havia hierarquia entre o/a assediador/a e eu
☐ Prefiro não informar
☐ Não se aplica
☐ Outro: _____

19. Você já denunciou situação de assédio por que passou? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não
☐ Prefiro não informar

20. Caso tenha respondido "Não" na pergunta anterior, por qual motivo você não confia no canal de denúncias? (marque quantas opções desejar) *

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Não haver ambiente reservado para realizar a denúncia
☐ Medo de retaliação / represália
☐ Experiência anterior sem o resultado esperado
☐ Possibilidade de vazamento de informações e dados da denúncia
☐ Demora no tratamento da denúncia
☐ Não acredita na penalização do denunciado no processo disciplinar
☐ Vergonha de ter sido assediado/a
☐ Medo de não conseguir provar
☐ Fui ameaçado pelo assediador
☐ Medo de exposição
☐ Medo de atrapalhar minha carreira
☐ Não passei por situação de assédio
☐ Outro: _____

21. Que consequências diretas o episódio teve sobre você, considerando a situação mais significativa? (É possível assinalar mais de uma opção) *

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Iniciei tratamento médico ou psicológico
☐ Comecei a tomar remédios
☐ Tive crises de ansiedade ou de pânico
☐ Tive consequências físicas como queda de cabelo, insônia, ganho ou perda de peso, dores no corpo, entre outras
☐ Tive depressão
☐ Tentei suicídio
☐ Me isolei no trabalho
☐ Passei a ser julgado/a por outras pessoas no trabalho
☐ Pedi licença para tratamento de saúde
☐ Pensei em sair do serviço público
☐ Pedi exoneração do cargo ou função
☐ Pedi pra sair de setor / área em que estava lotado/a
☐ Não sofri consequências
☐ Prefiro não informar
☐ Outro: _____

22. Você avalia que a criação de uma Ouvidoria Especializada de Prevenção e Combate ao Assédio no âmbito de Executivo Estadual melhora as condições para o servidor denunciar casos de assédio de que tenha conhecimento?

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Piora as condições para que o servidor denuncie
☐ É indiferente
☐ Melhora as condições para que o servidor denuncie

23. Você gostaria de acrescentar alguma informação sobre a questão do assédio no ambiente de trabalho?

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários

ANEXO VI

**Proposta de alteração do Estatuto do Servidor, encaminhada
nos autos do processo 34.574/2023**

REDAÇÃO CONFORME A PROPOSTA DE ALTERAÇÃO DA LEI
ESTADUAL Nº 6.107/1994

TÍTULO IV
DO REGIME DISCIPLINAR

CAPÍTULO II
DAS VEDAÇÕES

Art. 210. Ao servidor público é vedado:

XXII - praticar assédio moral, assédio sexual ou discriminação.

Parágrafo único. Para os fins desta Lei, considera-se:

I - assédio moral: a conduta praticada no exercício funcional ou em razão dele, por meio da repetição deliberada de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham o agente público a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física, que tenha o objetivo ou o efeito de excluí-lo das suas funções ou de desestabilizá-lo emocionalmente, deteriorando o ambiente funcional;

II - assédio sexual: a conduta de conotação sexual praticada no exercício funcional ou em razão dele, manifestada fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta à pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual;

III - discriminação: a conduta comissiva ou omissiva que dispense tratamento constrangedor ou humilhante a pessoa ou grupo de pessoas, em razão de sua deficiência, pertença a determinada raça, cor ou sexo, procedência nacional ou regional, origem étnica, condição de gestante, lactante ou nutriz, faixa etária, religião ou outro fator.

CAPÍTULO V DAS PENALIDADES

Art. 225. As faltas administrativas previstas nos incisos XVIII a XXII do artigo 210, serão puníveis com penalidade de suspensão, de 31 (trinta e um) a 90 (noventa) dias, desde que não justifique imposição de penalidade mais grave, na forma do artigo 222 desta lei.

QUADRO COMPARATIVO ENTRE OS POSSÍVEIS ENQUADRAMENTOS NO ESTATUTO DOS SERVIDORES PÚBLICOS CIVIS – ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

Lei Federal nº 8.112/1990	Lei Estadual nº 6.107/1994
Art. 116, IX	Art. 209, VIII
Art. 116, XI	Art. 209, X
Art. 117, V	Art. 210, V
Art. 117, IX	Art. 210, IX
Art. 117, XVII	Art. 210, XVIII
Art. 132, IV	Art. 228, IV
Art. 132, V	Art. 228, V
Art. 132, VII	Art. 228, VII

ANEXO VII

PLANO DE TRABALHO DE ACORDO DE COOPERAÇÃO TÉCNICA



ESTADO DO MARANHÃO
SECRETARIA DE ESTADO DE TRANSPARÊNCIA E CONTROLE-STC

PLANO DE TRABALHO DE ACORDO DE COOPERAÇÃO TÉCNICA

1. DA FINALIDADE

O presente Plano de Trabalho tem por finalidade detalhar a execução de Termo de Cooperação Técnica entre a Secretaria de Estado de Transparência e Controle – STC, a Secretaria de Estado da Administração – SEAD e a Secretaria de Estado da Mulher – SEMU.

2. DA JUSTIFICATIVA

A Secretaria de Estado de Transparência e Controle – STC, a Secretaria de Estado da Administração – SEAD e a Secretaria de Estado da Mulher – SEMU identificaram a oportunidade de cooperação mútua visando o aperfeiçoamento de ações de prevenção e combate da prática de assédio moral e sexual por agentes públicos no exercício de suas funções.

3. DA IDENTIFICAÇÃO DO OBJETO A SER EXECUTADO

O Acordo de Cooperação Técnica tem por finalidade o desenvolvimento de ações conjuntas entre os partícipes, visando a oferta de cursos de capacitação de agentes públicos, disponibilização de espaço e equipe multidisciplinar e psicológica, com vistas a atender de maneira qualificada e humanizada, vítimas de assédio moral e sexual praticados por agentes públicos no exercício de suas funções, criando um ambiente acolhedor à vítima, bem como outras medidas necessárias à implementação da ouvidoria especial.

4. METAS

I – difundir a cultura de prevenção e combate ao assédio moral e sexual no âmbito do Poder Executivo Estadual, através de campanhas e demais ações colaborativas entre os partícipes do Acordo;

II – proporcionar atendimento qualificado e humanizado às vítimas;

III – garantir o sigilo de informações e proteção dos dados denunciante.

5. FASES DA EXECUÇÃO (CRONOGRAMA)

Etapas	Prazo
Assinar o Acordo de Cooperação Técnica	
Designar os representantes dos órgãos acordantes para o acompanhamento e gestão do acordo	10 (dez) dias a contar da assinatura do acordo



ESTADO DO MARANHÃO
SECRETARIA DE ESTADO DE TRANSPARÊNCIA E CONTROLE-STC

Aplicação de avaliação de maturidade para os servidores das instituições partícipes do Acordo	Após assinatura do Acordo de Cooperação Técnica
Aprovação de minuta de alteração dos Decretos Estaduais nº 35.640/2020 e 38.194/2023	A definir
Publicação de Portaria de criação da Ouvidoria Especial de prevenção e combate ao assédio	30 (trinta) dias a contar da publicação do Decreto mencionado do item anterior
Informação, pela STC e SEAD, de calendário para a realização de capacitação de servidores sobre os temas assédio sexual e assédio moral	30 (trinta) dias a contar da assinatura do acordo
Divulgação, pela STC, das capacitações mencionadas no item anterior	35 (trinta e cinco) dias a contar da assinatura do acordo
Disponibilização de espaço, pela SEAD, para o atendimento aos denunciante e vítimas, com servidor capacitado	A partir da conclusão das capacitações
Produção de material gráfico e vídeos	Início imediato
Aplicação de avaliação de maturidade para os servidores dos demais órgão/entidade do Poder Executivo estadual	Anterior a implantação da Ouvidoria Especial
Implementação da Ouvidoria Especial de Prevenção e Combate ao Assédio	Após conclusão das etapas anteriores

6. RECURSOS FINANCEIROS

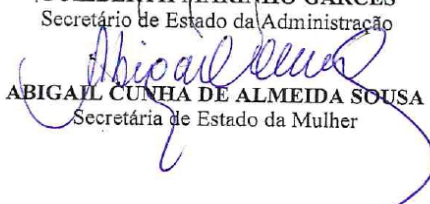
O Acordo de Cooperação Técnica não implica transferência de recursos financeiros.

7. VIGÊNCIA

O presente plano de trabalho terá duração de 12 (doze) meses, a contar da data de sua assinatura, podendo ser prorrogado por igual período, mediante iniciativa de qualquer dos partícipes, mediante aviso prévio por escrito, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.


RAUL CANCIAN MOCHEL
Secretário de Estado de Transparência e Controle


GUILBERTH MARINHO GARCÊS
Secretário de Estado da Administração


ABIGAIL CUNHA DE ALMEIDA SOUSA
Secretária de Estado da Mulher

