

PROTOCOLO DE DENÚNCIA

**DE ASSÉDIO SEXUAL, IMPORTUNAÇÃO SEXUAL,
ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO**

PROTOCOLO DE DENÚNCIA DE ASSÉDIO SEXUAL,

IMPORTUNAÇÃO SEXUAL, ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO

Este protocolo apresenta conceitos e orientações para denunciar situações de assédio sexual, importunação sexual, assédio moral e discriminação no Poder Executivo de Santa Catarina. A elaboração e publicação deste protocolo faz parte das ações de prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual do Governo Estadual.

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL, IMPORTUNAÇÃO SEXUAL, ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO?

ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual é a conduta inadequada com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, manifestada por palavras ou gestos, sem o consentimento da pessoa assediada. O agente agressor se prevalece da sua condição de superior hierárquico ou da ascendência inerente ao exercício de cargo, emprego ou função para praticar a conduta. O assédio causa constrangimento e prejuízo ao ambiente de trabalho seguro e sadio.

Na esfera administrativa, o assédio sexual é considerado uma infração disciplinar, podendo levar à demissão do agressor.

Na esfera penal, o assédio sexual é crime tipificado no Código Penal brasileiro, previsto no artigo 216-A: "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." A pena é de detenção, de 1 a 2 anos.

Importante: para caracterizar o assédio sexual é necessário o "NÃO CONSENTIMENTO" da pessoa assediada.

IMPORTUNAÇÃO SEXUAL

A importunação sexual é a prática de ato libidinoso contra uma pessoa, sem o consentimento dela, com o intuito de satisfazer o próprio desejo sexual ou de terceiros.

Na esfera administrativa, a importunação sexual é considerada uma infração disciplinar, podendo levar à demissão do agressor.

Tal prática também é tipificada como crime e está prevista no Art. 215-A do Código Penal "Praticar contra alguém e sem a sua anuência, ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro", com pena de 1 a 5 anos de prisão.

Importante: para ser caracterizado como importunação sexual NÃO é necessário haver hierarquia envolvida e violência.

ASSÉDIO MORAL

Existem duas formas de assédio moral: o organizacional e o interpessoal.

O Assédio Moral Organizacional é o processo contínuo de condutas abusivas utilizadas nas políticas, estratégias e práticas organizacionais, onde o alvo é generalizado e atinge diretamente a maioria, toda a equipe de trabalho ou um grupo específico. É uma forma de violência institucionalizada, naturalizada no ambiente, por meio do desrespeito aos direitos fundamentais, como ameaças, humilhações e sanções.

O Assédio Moral Interpessoal é o processo contínuo e reiterado de condutas de violência em que prevalecem relações desumanas e com comunicação hostil, que atente contra a integridade, identidade e dignidade humana do servidor. Esta forma de assédio pode ocasionar dano físico e/ou psicológico, adoecimento, degradação das condições de trabalho e incapacidade laborativa.

Na esfera administrativa, o assédio moral é considerado uma infração disciplinar, podendo levar à demissão do agressor.

DISCRIMINAÇÃO

Discriminação é toda ação ou omissão que viola os direitos humanos baseada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, condição corporal, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, que prejudique a igualdade de oportunidades ou de tratamento no contexto do trabalho.

Existe uma estreita relação entre assédio moral e discriminação, embora sejam fenômenos distintos. No entanto, é importante destacar que nem toda prática de assédio moral tem como base a discriminação, assim como nem todo ato discriminatório pontual configura assédio moral. Ambos são problemas distintos, mas que podem se relacionar em determinados contextos.

Na esfera administrativa, a discriminação é considerada uma infração disciplinar, podendo levar à demissão do agressor.

O QUE POSSO FAZER EM CASO DE ASSÉDIO SEXUAL, IMPORTUNAÇÃO SEXUAL, ASSÉDIO MORAL OU DISCRIMINAÇÃO? QUAIS SÃO OS CANAIS DE ATENDIMENTO?

FORMALIZE UMA DENÚNCIA NA OUVIDORIA

O início do processo de investigação se dá com a formalização da denúncia à Ouvidoria-Geral do Estado. Ela pode ser feita de três formas:

- Preferencialmente utilizando o sistema disponível no link ouvidoria.sc.gov.br/cidadao. Selecione a opção 01 - Novo Atendimento e escolha o tipo de manifestação como "denúncia".
- Pelo telefone 0800-6448500, no horário das 13h às 19h, em dias de efetivo serviço no Poder Executivo Estadual de Santa Catarina.
- Presencialmente, através da equipe de Ouvidoria do órgão ou entidade envolvida, ou na Ouvidoria-Geral do Estado (Centro Administrativo do Estado de Santa Catarina, Rodovia SC-401 - km 5 - 4.600 - Saco Grande II - Florianópolis - Santa Catarina - CEP: 88032-000).

Caso o servidor procure atendimento presencial em locais como o setor de Gestão de Pessoas, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) ou a Equipe Multiprofissional de Saúde do Servidor (EMSS), é importante que, após ser acolhido, seja orientado a formalizar a manifestação junto ao Sistema de Ouvidoria.

FAÇA UM BOLETIM DE OCORRÊNCIA EM CASO DE CRIME

Acusações que envolvam assédio sexual, importunação sexual ou discriminação e se enquadrem como delito penal podem ser levadas à Delegacia de Polícia Civil. O boletim deve ser registrado pela vítima ou por seu representante legal, presencialmente ou através da Delegacia Virtual pelo site <https://delegaciavirtual.sc.gov.br/>.

REGISTRE A DENÚNCIA NOS ÓRGÃOS DE DEFESA DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Caso o agente agressor seja terceirizado(a) ou empregado(a) público(a), a denúncia também pode ser registrada na Delegacia Regional do Trabalho (DRT) e no Ministério Público do Trabalho (MPT).

LIGUE 180 EM CASOS DE VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER

Em casos de violência contra a mulher, o denunciante pode utilizar o canal "Ligue 180", vinculado ao Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, que recebe denúncias de violações contra as mulheres e encaminha aos órgãos competentes.

DISQUE 100 EM CASO DE SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADE SOCIAL

As populações em situação de vulnerabilidade social podem utilizar o "Disque Direitos Humanos - Disque 100", um serviço de utilidade pública do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania para demandas relacionadas a violações de Direitos Humanos.

E NO CANAL DA OUVIDORIA DO ESTADO? O QUE PRECISO SABER PARA FAZER A MANIFESTAÇÃO?

QUEM PODE DENUNCIAR?

Qualquer indivíduo tem o direito de formular uma denúncia, dispensando-se a necessidade de intervenção de um advogado ou procurador para sua apresentação. Embora não haja restrição, o mais comum é que a denúncia seja realizada por quem sofre o assédio, a importunação ou a discriminação, por sua chefia ou por colegas de trabalho que sejam testemunhas da situação.

QUEM PODE SER DENUNCIADO?

As denúncias contempladas por este protocolo referem-se aos casos em que o responsável pela conduta de assédio sexual, importunação sexual, assédio moral ou discriminação for um agente público a serviço do Poder Executivo de Santa Catarina, ou seja, servidores e empregados públicos estaduais, indivíduos requisitados pelos órgãos e entidades do referido Poder, bem como agentes políticos, ocupantes de cargos e funções de confiança.

COMO FORMALIZAR A DENÚNCIA?

A denúncia pode ser formalizada para a Ouvidoria, por escrito ou verbalmente, conforme estabelecido nos termos do presente protocolo. Nas denúncias realizadas no Sistema de Ouvidoria, o procedimento de registro da denúncia pode ser conduzido de maneira identificada ou anônima, ficando a escolha a cargo do denunciante.

Nas denúncias de caráter anônimo, o denunciante não precisa informar qualquer dado que o identifique. O denunciante receberá um protocolo e uma chave de consulta, com os quais poderá acessar o sistema e consultar o andamento da sua manifestação.

A Ouvidoria é responsável pelo acolhimento do denunciante e assegura sua proteção.

O QUE DEVE SER INFORMADO NA DENÚNCIA DE ASSÉDIO, IMPORTUNAÇÃO OU DISCRIMINAÇÃO?

É importante que a situação seja relatada com o máximo de detalhes, sempre que possível, pois as provas facilitarão a apuração, auxiliando na aferição da materialidade e autoria da conduta. Caso haja testemunhas, é importante que o denunciante registre as datas dos acontecimentos e os nomes das pessoas que presenciaram os fatos, para que todos sejam ouvidos quando da apuração.

Quanto aos registros, é importante lembrar:

- Anote todas as abordagens de caráter moral, sexual, discriminatória ou de importunação sofridas;
- Faça uma espécie de diário e, se desejar, compartilhe com alguém da sua confiança (familiar, amigo);
- Elabore a descrição dos fatos com detalhes e contendo informações como dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do(a) assediador(a), o nome dos colegas que testemunharam os fatos etc.;
- Reúna mensagens eletrônicas, prints de telas, vídeos, fotos, registro de ligações telefônicas, bilhetes, áudios, gravações, testemunhas, entre outros;
- Reúna laudos médicos ou psicológicos de afastamentos por adoecimento causados pelo assédio moral, assédio sexual, importunação sexual ou discriminação.
- Peça para que essa pessoa de confiança ou testemunha também faça anotações, se possível, das condutas inadequadas que ocorrerem em sua presença.

O QUE ACONTECE APÓS O REGISTRO DA DENÚNCIA?

ANÁLISE PRÉVIA DA DENÚNCIA PELA OUVIDORIA-GERAL

Após o registro da denúncia, a Ouvidoria-Geral do Estado realiza uma análise prévia para verificar se a denúncia contém as informações mínimas necessárias para iniciar um procedimento de apuração.

O prazo para a resposta conclusiva é de até 30 dias, prorrogáveis por mais 30 dias, informando se a denúncia foi encaminhada para apuração ou se foi arquivada.

ENCAMINHAMENTO DA DENÚNCIA À OUVIDORIA SETORIAL OU À CGE/COAD

Após a análise prévia, a denúncia é encaminhada para a Ouvidoria do órgão ou entidade responsável pela situação denunciada, exceto nos casos em que a própria autoridade é o agente responsável pela conduta inadequada.

Entretanto, denúncias envolvendo agentes políticos, presidentes de entidades ou equivalentes, responsáveis pelo controle interno ou ouvidoria dos órgãos e entidades do executivo estadual e aqueles referentes à retaliação ao denunciante, são encaminhadas à Coordenação de Admissibilidade de Denúncias (COAD) da Controladoria-Geral do Estado, conforme Portaria CGE n.º 22/2023.

Sugere-se que, quando as denúncias forem realizadas por terceiros, as Ouvidorias dos órgãos e entidades busquem o consentimento do(a) assediado(a)/vítima antes do encaminhamento para a apuração.

SOLICITAÇÃO DE INFORMAÇÕES ADICIONAIS

A Ouvidoria-Geral do Estado, a COAD e as ouvidorias setoriais dos órgãos e entidades podem solicitar informações adicionais ao denunciante, se necessário, para encaminhamento para a apuração.

INFORMAÇÕES SOBRE O DENUNCIANTE

Antes do encaminhamento para a unidade de apuração, a denúncia e seus anexos são tratados de forma a proteger os elementos de identificação do denunciante.

Solicitações de cópias de denúncias registradas no sistema de Ouvidoria somente são concedidas com consentimento expresso do denunciante ou mediante decisão judicial, para garantir a proteção do denunciante.

Durante todo o processo, os elementos de identidade do denunciante e o conteúdo da denúncia são de acesso restrito, conforme o Decreto n.º 1.933/2022.

ENCAMINHAMENTO À CORREGEDORIA OU AUTORIDADE MÁXIMA

Caso a denúncia seja considerada habilitada na análise prévia realizada pela Ouvidoria, as informações são encaminhadas à Corregedoria do órgão ou entidade para apuração dos fatos. Se não houver Corregedoria, Núcleo de Correição ou setor equivalente, a denúncia é encaminhada à autoridade máxima do órgão ou entidade para providências.

PROCESSO DE APURAÇÃO OU INVESTIGAÇÃO PRELIMINAR

Recebido o relato contendo dados mínimos de autoria e materialidade, inicia-se o processo de apuração pela Corregedoria, Núcleo de Correição, setor equivalente ou pessoa designada pela autoridade. A apuração contempla a realização de diligências e a coleta de provas. Havendo indícios de responsabilidade penal, a denúncia é levada às autoridades competentes (MPSC, PCSC). Nos casos de denúncias encaminhadas à COAD, a apuração pode ser realizada pela CGE.

REQUISIÇÃO DE INFORMAÇÕES SOBRE A IDENTIDADE DO DENUNCIANTE

A unidade de apuração pode requisitar informações sobre a identidade do denunciante, quando forem indispensáveis à análise dos fatos relatados na denúncia (inciso III, do art. 27 do Decreto 1.933/2022), especialmente em casos de assédio, onde o denunciante é frequentemente a própria vítima.

INSTAURAÇÃO DO PROCESSO ACUSATÓRIO

Quando estiverem presentes os elementos mínimos de autoria e materialidade, com robusto material probante, o responsável pela apuração recomendará à autoridade que instaure processo acusatório em face do suposto agressor, que pode ser uma Sindicância Acusatória (SINAC) ou um Processo Administrativo Disciplinar (PAD).

De acordo com a Lei Complementar n.º 491/2010, o prazo para conclusão da SINAC é de 30 dias, prorrogáveis por mais 30 dias; o prazo para conclusão do PAD é de 60 dias, prorrogáveis por mais 60 dias.

Finalizada a instrução do processo acusatório, a comissão notifica o acusado e seus procuradores para apresentação da defesa escrita, dentro do prazo de 15 dias.

Após a defesa, a comissão elabora o Relatório Final e o encaminha à autoridade competente, que tem 20 dias para proferir a sua decisão.

DO AFASTAMENTO PREVENTIVO

De acordo com a Lei Complementar n.º 491/2010, a autoridade instauradora do procedimento acusatório pode determinar o afastamento do servidor acusado do exercício do cargo, como medida cautelar, pelo prazo de 60 (sessenta) dias, sem prejuízo da remuneração.

O afastamento poderá ser prorrogado por igual prazo, findo o qual cessarão os seus efeitos, ainda que não concluído o processo.

A autoridade pode, dependendo da infração cometida, designar o servidor acusado para ter exercício em outro setor até o término do procedimento acusatório.

POSSÍVEIS PENALIDADES

Nos processos acusatórios em que a comissão processante sugerir a aplicação de quaisquer penalidades previstas em lei, a autoridade competente remeterá o processo ao respectivo órgão jurídico, para análise relativa ao cumprimento dos requisitos legais.

As penalidades de repreensão e suspensão podem ser aplicadas pela autoridade com competência hierárquica direta sobre o acusado, como Secretários de Estado e Presidentes de entidades.

Nas hipóteses em que a comissão processante sugerir a aplicação das penalidades de demissão simples, qualificada ou cassação de aposentadoria ou disponibilidade, os autos são enviados também à Procuradoria-Geral do Estado, para parecer e, em seguida, ao Chefe do Poder Executivo, para a confecção do ato punitivo.

O QUE FAZER NO CASO DE RETALIAÇÃO POR TER DENUNCIADO?

A lei garante a proteção do denunciante e da vítima contra qualquer tipo de retaliação por parte do assediador ou de seus superiores.

Retaliações são ações realizadas por agentes públicos com o objetivo de prejudicar a vítima, quem denuncia, ou quem auxilia na apuração dos fatos, manifestada por meio de ações como alterações injustificadas na escala de trabalho ou lotação, retirada de gratificações ou funções, dentre outras. Nesse caso, quem pratica a retaliação está cometendo uma infração disciplinar.

Ao verificar que o denunciante, a vítima, as testemunhas que colaboraram com a elucidação dos fatos ou outras pessoas da instituição estão sofrendo com algum tipo de ação que visa prejudicá-las e coagi-las em seu ambiente de trabalho em função da denúncia realizada, é necessário denunciar tal fato à Ouvidoria-Geral do Estado. Para fazer essa denúncia, basta acessar o sistema de Ouvidoria, disponível em www.ouvidoria.sc.gov.br, opção 01 – Novo Atendimento e registrá-la. É importante que na denúncia de retaliação você indique o número de protocolo da denúncia original que teria gerado a retaliação, bem como junte provas das ações de retaliação. Também é importante que a denúncia original tenha sido habilitada pela unidade de ouvidoria responsável - isto é, ela precisará ter sido considerada apta e enviada para a área de apuração do órgão.

Nesses casos, a Ouvidoria-Geral do Estado encaminhará a denúncia de Retaliação à COAD, da Controladoria-Geral do Estado (CGE), de acordo com a Portaria CGE n.º 22/2023, que realizará a análise de admissibilidade da denúncia e a encaminhará, se for o caso, para apuração dentro da própria CGE.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

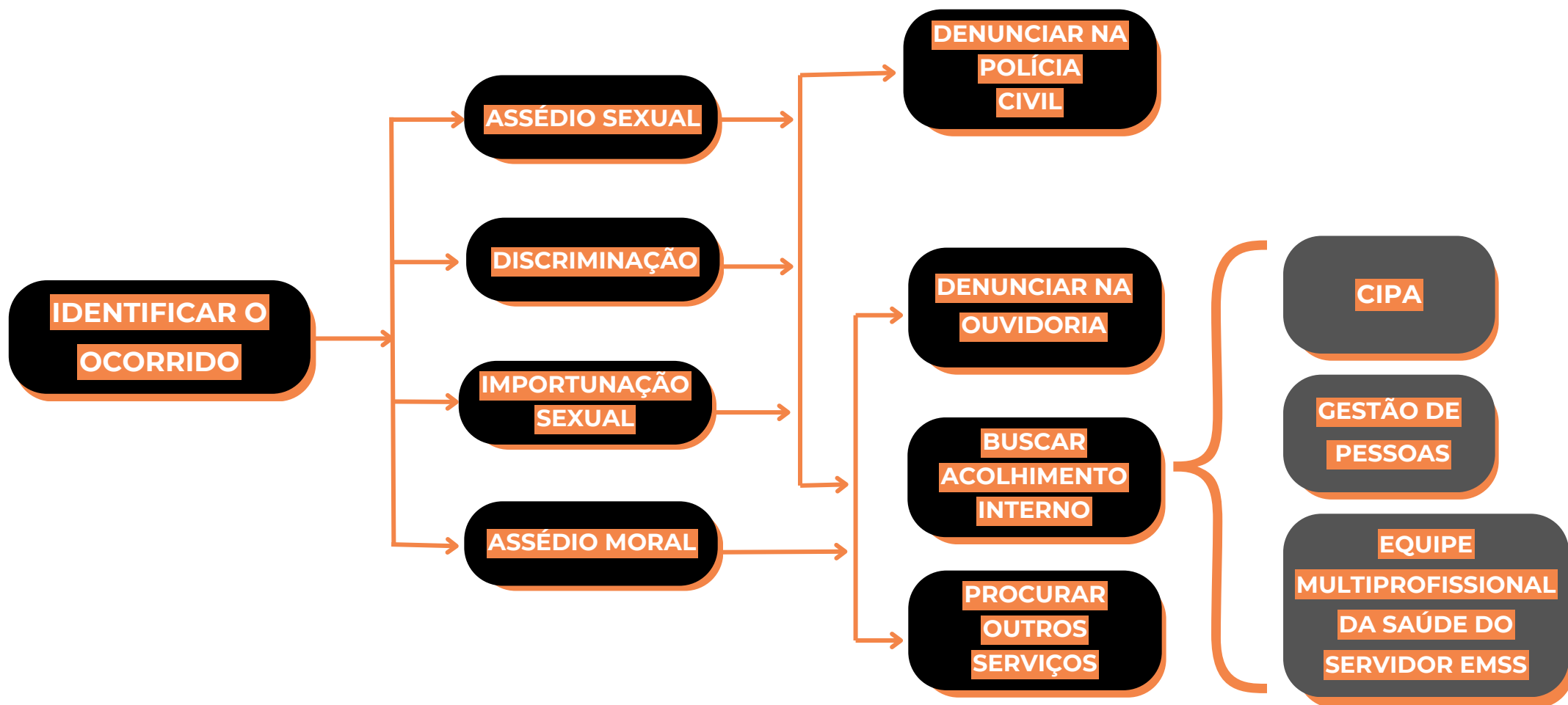
O combate ao assédio sexual, assédio moral, importunação sexual e discriminação é uma questão vital que demanda ações firmes e abrangentes em todos os níveis da sociedade. Ao promover um ambiente seguro e inclusivo, estamos protegendo os direitos fundamentais de cada indivíduo.

É essencial promover uma cultura de respeito mútuo, valorização e igualdade para todos. Somente com o engajamento coletivo e do compromisso com a dignidade humana podemos construir um mundo onde tais condutas se tornem ocorrências inaceitáveis e ultrapassadas.

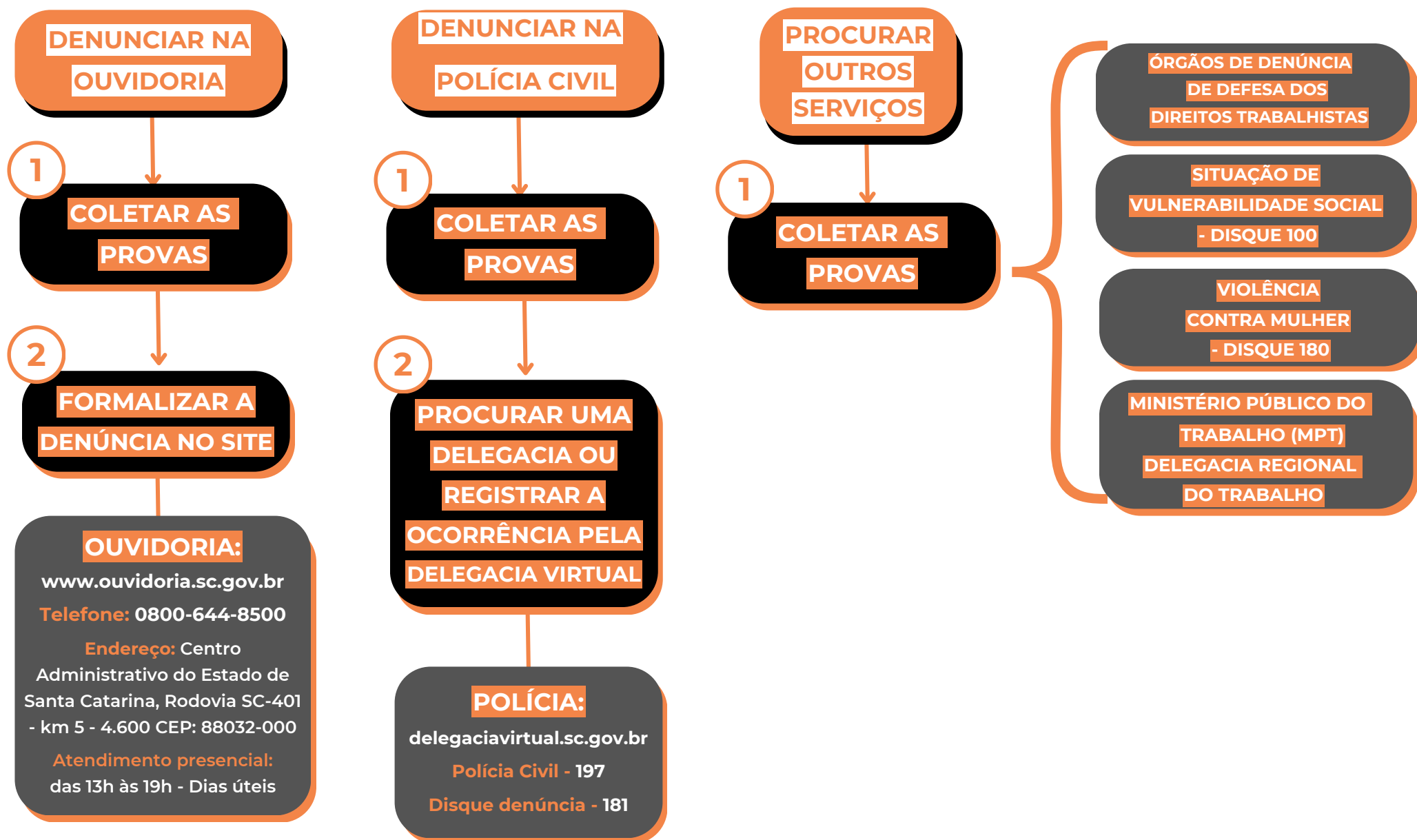
Para informações mais detalhadas acesse o site www.cge.sc.gov.br/combateaoassedio.



O QUE FAZER EM CASOS DE ASSÉDIOS, DISCRIMINAÇÃO E IMPORTUNAÇÃO SEXUAL?



O QUE FAZER EM CASOS DE ASSÉDIOS, DISCRIMINAÇÃO E IMPORTUNAÇÃO SEXUAL?



O QUE ACONTECE DEPOIS DA DENÚNCIA?

