INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 02, DE 29 DE AGOSTO DE 2022.

Estabelece orientações, critérios e procedimentos a serem observados em relação a coibição, prevenção, apuração e penalização às práticas de assédio moral e sexual no âmbito da Administração Direta e Indireta do Poder Executivo Municipal.

O PREFEITO MUNICIPAL DE SANTA ROSA, no uso das atribuições legais que lhe são conferidas pela legislação vigente e;

Considerando a necessidade de estabelecer medidas de prevenção, acolhimento do denunciante, registro da denúncia e demais trâmites da prática de assédio moral e sexual, no âmbito da administração pública direta e indireta do Poder Executivo do Município Santa Rosa;

Considerando que se trata de assédio moral a conduta do servidor público que tenha por objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho de outro servidor público, atentar contra seus direitos ou sua dignidade, comprometer sua saúde física ou mental ou seu desenvolvimento profissional;

Considerando os princípios que fundamentam os atos da administração pública, em especial os da supremacia do interesse público, da legalidade e da moralidade;

DETERMINA:

Art. 1º Ficam estabelecidas orientações, critérios e procedimentos a serem observados em relação a coibição, prevenção, apuração e penalização às práticas de assédio moral e sexual no âmbito da Administração Direta e Indireta do Poder Executivo Municipal, que obedecerão ao disposto nesta Instrução Normativa.

Art. 2º Para os fins desta Instrução Normativa consideram-se:

I - Assédio Moral: Ato de humilhar, constranger, ofender e atacar a dignidade de outra pessoa no ambiente ou relação de trabalho, bem como expor prolongada e repetitivamente trabalhadores a situações humilhantes e vexatórias;

II - Assédio Sexual: “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” (Código Penal, art. 216-A).

III - Denunciante: Pessoa física ou jurídica, (identificada ou não) que se propõe a apresentar queixa própria ou denúncia onde um terceiro tenha sido vítima de assédio moral ou sexual.

IV - Canais de Denúncia: Local, setor ou meio eletrônico ou telefônico estabelecido e disponível para recebimento de denúncias de assédio moral e/ou sexual;

Art. 2º Ficam estabelecidos oficialmente como canais de denúncias os seguintes setores:

I - Ouvidoria do Município (ou do ente);

II - Departamento de Recursos Humanos - DRH (ou órgão equivalente);

III - Unidade de Controle Interno - UCCI.

Art. 3º Com a finalidade de promover a prevenção à prática de assédio moral e sexual, serão instituídas as seguintes ações nos entes do Poder Executivo:

I - Elaborar e distribuir e manter atualizada cartilha sobre assédio moral e sexual no ambiente e nas relações de trabalho;

II - Difundir e implementar medidas preventivas à prática do assédio moral e/ou sexual no respectivo órgão ou entidade;

III - Inserir temas específicos sobre saúde do servidor público, assédio moral e sexual nos cursos de desenvolvimento e na integração de novos servidores;

IV - Promover o acolhimento dos denunciantes e prestar orientações ao denunciante e ao denunciado;

V - Efetuar contínuo processo educacional de prevenção à prática de assédio moral e sexual por meio da promoção de debates e palestras, produção de cartilhas e material gráfico informativo, videoconferência e fóruns;

VI - Capacitar os servidores da ouvidoria e dos demais canais para o acolhimento das denúncias;

Art. 4º As ações serão orientadas pela Secretaria Municipal de Administração e Fazenda do ou pelo órgão correspondente em cada ente.

Art. 5º O denunciante poderá informar aos canais de denúncia sobre indícios de práticas em ambiente de trabalho que possam ser caracterizados como assédio moral e sexual de acordo com o definido nesta Instrução Normativa.

Art. 6º Os canais de denúncia farão o acolhimento do denunciante e os demais encaminhamentos:

I - Realizar a escuta de modo a garantir a confidencialidade das informações apresentadas;

II - Informar ao denunciante sobre noções gerais acerca da prática de assédio moral e sexual e os respectivos procedimentos de prevenção e enfrentamento;

III - Orientar a respeito dos elementos relevantes a serem registrados na manifestação.

IV - Proceder à abertura e dar encaminhamento ao processo.

§ 1º O responsável pelo acolhimento não se pronunciará ao denunciante sobre a caracterização ou não de assédio moral no caso apresentado;

§ 2º Todas as informações levantadas na denúncia deverão ser encaminhadas ao DRH (ou órgão equivalente) com o objetivo de que sejam aplicadas medidas da política de prevenção ao assédio moral e sexual na unidade de trabalho de onde partiu a informação.

Art. 7º A apuração de denúncia de prática de assédio moral e/ou sexual será promovida de imediato, mediante representação da parte ofendida ou por terceiros ou ainda por iniciativa da autoridade que dela tiver conhecimento.

§ 1º A Apuração deverá apontar se há necessidade de abertura de Processo de Sindicância Investigatória ou Disciplinar ou ainda Processo Administrativo Disciplinar, a fim de apurar responsabilidade e/ou aplicar penalidades administrativas, sem prejuízo de possível ação penal cabível.

§ 2º O prazo para resposta ao denunciante será de 10 dias, a qual deverá informar a providência tomada, que será uma das alternativas a seguir:

I – Arquivamento: em caso de ausência de indícios ou denunciado não identificado;

II – Abertura de Processo de Sindicância Investigatória: Em caso de indícios de denúncia verídica sem apresentação de provas ou em que haja dúvidas sobre a veracidade da denúncia ou sobre a identificação do denunciado;

III – Abertura de Processo de Sindicância Disciplinar: Em caso de indícios de denúncia verídica com identificação dos envolvidos e com possibilidade de punição ao denunciado;

IV – Abertura de Processo Administrativo Disciplinar: Em caso de indícios de denúncia verídica com identificação dos envolvidos e com possibilidade de punição de demissão do denunciado;

Art. 8º Sempre que houver confirmação de caso de assédio, o DRH providenciará plano de acompanhamento à vítima e ao agressor.

§ 1º O acompanhamento poderá ser iniciado desde o momento da denúncia, caso o DRH entenda necessário;

§ 2º O acompanhamento poderá ser feito por equipes internas ou por encaminhamento a outros órgãos.

Art. 9º A fim de garantir a impessoalidade e padronização dos atendimentos e desenvolvimento protocolares dos processos, serão seguidos os seguintes procedimentos desenvolvidos pelo o DRH:

I – Procedimento para realização da denúncia;

II – Procedimento para acolhimento da denúncia;

III – Procedimento para acompanhamento da vítima;

IV – Procedimento para acompanhamento do agressor.

Parágrafo único. O DRH poderá estabelecer outros procedimentos, conforme necessidade identificada.

Art. 10 Nenhum servidor poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou ser sancionado por denunciar ato de assédio moral e/ou sexual, tampouco por testemunhar acerca de tais práticas.

Art. 11 Fica assegurado ao servidor acusado da prática de assédio moral e/ou sexual o direito ao contraditório e à ampla defesa na apuração das acusações que lhe forem imputadas, sob pena de nulidade do processo.

Art. 12 Esta Instrução Normativa entra em vigor na sua data de publicação.

Gabinete do Prefeito Municipal de Santa Rosa, em 29 de agosto de 2022.

ANDERSON MANTEI
Prefeito

Por delegação,
Registre-se e publique-se.

ANDRÉ STÜRMER
Secretário de Administração e Fazenda