

PROTOCOLO DE ORIENTAÇÃO PARA PREVENÇÃO E TRATAMENTO NOS CASOS DE ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E/OU DISCRIMINAÇÃO.

Institui o Protocolo "DIGA" que tem o objetivo de apresentar orientações sobre como denunciar situações de assédio moral, sexual e/ou discriminação, de forma a proporcionar uma apuração célere, bem como padronizar procedimentos de atuação em tais casos, servindo como instrumento de suporte para a construção de espaços de trabalho seguros e livres de violência, assédio e/ou discriminação.

A Ouvidoria Geral do Estado do Piauí – OGE-PI, no uso de suas atribuições, e,

CONSIDERANDO que, a Ouvidoria Geral do Estado do Piauí, OGE-PI, é órgão de assessoramento imediato do Governador do Estado, que tem por finalidade a fiscalização e aperfeiçoamento dos serviços e atividades de informação e prestação de serviços públicos no âmbito da Administração Pública Estadual, de acordo com o Decreto 16.150, de 24 de agosto de 2015 e em consonância com a Lei nº 7.884 de 08 de dezembro de 2022, que vincula a OGE/PI à Secretaria de Governo do Piauí (SEGOV);

CONSIDERANDO as atribuições da OGE-PI contidas no artigo 2º do Decreto supracitado;

CONSIDERANDO que, nos termos da Constituição Federal, a República Federativa do Brasil tem como fundamentos a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV) e que são proibidas todas as formas de discriminação (art. 3º, IV), bem como a inviolabilidade da honra e da imagem (art. 5º, X);

CONSIDERANDO que o assédio sexual constitui crime contra a liberdade sexual na forma do art. 216-A do Código Penal;

CONSIDERANDO que o Estatuto do Servidores Públicos Civis do Estado do Piauí (Lei Complementar nº 13, de 3 de janeiro de 1994) estabelece como deveres dos servidores públicos, entre outros, ser leal às instituições a que servir, manter conduta compatível com a moralidade administrativa e tratar com urbanidade as pessoas (art. 137, incisos II, IX e XI);

CONSIDERANDO o princípio da dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a proibição de todas as formas de discriminação e o direito à saúde e à segurança no

trabalho (artigos 1º, inc. III e IV; 3º, IV; 6º; 7º, inc. XXII; 37 e 39, § 3º; 170, caput, da Constituição Federal);

CONSIDERANDO a Convenção Interamericana sobre Toda Forma de Discriminação e Intolerância; a Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância; a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher; a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, a Convenção no 111 da OIT e os Princípios de Yogyakarta;

CONSIDERANDO que o assédio e a discriminação podem configurar violação à Lei nº 8.112/90 e à Lei nº 8.429/92;

CONSIDERANDO que o assédio sexual viola o direito à liberdade sexual, à intimidade, à vida privada, à igualdade de tratamento e ao meio ambiente de trabalho saudável e seguro, atentando contra a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho;

CONSIDERANDO que as práticas de assédio e discriminação são formas de violência psicológica que afetam a vida do trabalhador, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, podendo ocasionar graves danos à saúde física e mental, inclusive a morte, constituindo risco psicossocial concreto e relevante na organização do trabalho;

RESOLVE:

CAPÍTULO I DA FINALIDADE

Art. 1º O Protocolo "DIGA" tem o objetivo de orientar a denúncia de assédio moral, sexual ou discriminação, com o intuito de promover uma apuração rápida e padronizar os procedimentos de atuação. Este protocolo servirá como um instrumento de suporte para promover um ambiente de trabalho digno, saudável, seguro e sustentável tanto na Ouvidoria Geral do Estado do Piauí como em outros órgãos.

Este Protocolo se aplica a todas as condutas de assédio e discriminação que ocorram no contexto das relações socioprofissionais e da organização do trabalho, tanto presencialmente como por meios virtuais. Isso inclui, também, qualquer forma de assédio ou discriminação voltada para estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, voluntários e outros colaboradores.

CAPÍTULO II DAS DEFINIÇÕES

Art. 2º Para os fins desta Resolução considera-se:

I - assédio moral: condutas ativas ou omissivas repetitivas e abusivas que, independentemente de hierarquia, atente contra a dignidade humana, autoestima, integridade, identidade, estabilidade emocional, evolução na carreira, por meio de gestos, palavras, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias, exorbitantes ou ainda injustificadamente não distribuir tarefas, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico que provoquem degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho;

II - assédio sexual: 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;

III - discriminação: compreende toda distinção, exclusão, restrição, preferência ou manifestação fundada em preconceito de raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública;

IV - agente público: toda pessoa que exerce cargo, emprego ou função, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo com a Ouvidoria Geral do Estado - PI, incluindo membros, servidores, terceirizados, estagiários e colaboradores.

V - unidade de apuração: refere-se à unidade responsável por conduzir a investigação ou procedimento de responsabilização em relação a uma denúncia recebida pela OGE-PI. Pode ser, por exemplo, uma comissão de sindicância ou uma auditoria interna definida pelo órgão que recebeu a denúncia.

CAPÍTULO III DOS PRINCÍPIOS E DAS DIRETRIZES

Art. 3º A política de que trata esse Protocolo, orienta-se pelos seguintes princípios:

- I – respeito à dignidade da pessoa humana;
- II – reconhecimento do valor social do trabalho;
- III – não discriminação e respeito à diversidade;
- IV – proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas;
- V – sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações;
- VI – preservação do denunciante e das testemunhas a represálias;
- VII - saúde, segurança e sustentabilidade como pressupostos fundamentais da organização laboral e dos métodos de gestão;
- VIII - primazia da abordagem preventiva;
- IX - responsabilidade e proatividade institucional;
- X - resguardo da ética profissional; e
- XI - construção de uma cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no trabalho.

Art. 4º Essa Política rege-se pelas seguintes diretrizes gerais:

- I - a abordagem das situações de assédio e discriminação deverá levar em conta sua relação com a organização e gestão do trabalho e suas dimensões sociocultural, institucional e individual;
- II - as estratégias institucionais de prevenção e combate ao assédio e à discriminação priorizarão:
 - a) o desenvolvimento e a difusão de experiências e métodos de gestão e organização laboral que promovam saúde, sustentabilidade e segurança no trabalho;
 - b) a promoção de política institucional de escuta, acolhimento e acompanhamento de pessoas;
 - c) o incentivo às abordagens de práticas restaurativas para resolução de conflitos;

CAPÍTULO IV

DO ACOLHIMENTO, SUPORTE, PRAZO E ACOMPANHAMENTO

Art. 5º A Ouvidoria Geral do Estado, tem a competência de acolher, escutar, acompanhar e orientar todas as pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação, resguardando o sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho.

Art. 6º As ações de acolhimento e acompanhamento serão pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais da organização de trabalho e, portanto, terão caráter distinto e autônomo em relação a procedimentos formais de natureza disciplinar.

Art. 7º O procedimento de apuração de situação de assédio moral, sexual e de discriminação é iniciado pela formalização da denúncia. A denúncia deverá ser realizada através dos canais de atendimento disponíveis:

I – Disque 162

II – Plataforma Fala.br

III – Ouvidorias Setoriais

IV – WhatsApp

V – Site: ouvidoriageral.pi.gov.br

VI – Atendimento Presencial

VII – E-mail: atendimento@ouvidoriageral.pi.gov.br

Art. 8º A denúncia de assédio ou discriminação, quando recebida por qualquer outro meio ou canal de atendimento que não seja a Plataforma Fala.br, será, após o recebimento, registrada na Plataforma Fala.BR.

§ 1º As manifestações do tipo Denúncia podem ser realizadas tanto mediante cadastro identificado, como de forma anônima, sendo que o manifestante que optar pelo anonimato não obterá um número de protocolo e nem receberá um retorno da ouvidoria quanto à sua manifestação.

§ 2º As denúncias de assédio sexual e de discriminação também podem ser apresentadas na Delegacia da Polícia Civil, quando a situação relatada configurar crime.

Art. 9º A Ouvidoria Geral do Estado é a unidade responsável pelo acolhimento do denunciante e por assegurar a sua proteção. Após acolhida e devidamente registrada, será encaminhada à Ouvidoria do(s) Órgão(s) envolvido.

Art. 10 Inicialmente a denúncia passa por uma análise prévia no âmbito da unidade de Ouvidoria do órgão ou entidade envolvido. Esta análise busca identificar se a denúncia possui elementos mínimos de autoria, materialidade e relevância que permitam o seu encaminhamento para Unidade de apuração do órgão ou entidade.

Parágrafo único. Sempre que necessário, a unidade de Ouvidoria poderá solicitar uma complementação da denúncia ao usuário, quando entender que há necessidade de alguma informação adicional.

Art. 11 Antes do encaminhamento para unidade de apuração, é realizada a pseudonimização da denúncia e de seus anexos, de forma a retirar informações que possam identificar o denunciante. O órgão de apuração poderá requisitar informações sobre a identidade do denunciante quando indispensável à análise dos fatos relatados na denúncia, nos termos do art. 7º do Decreto 10.153/2019. Essa é uma circunstância comum nos casos de assédio, visto que muitas vezes o denunciante é a própria vítima.

§1º Uma vez encaminhada à Unidade de apuração do órgão ou entidade, será iniciado o processo de apuração.

Art. 12 Após registrada a denúncia na Plataforma Fala.BR, a unidade de Ouvidoria possui até 30 (trinta) dias, prorrogáveis por mais 30 (trinta) dias, para oferecer resposta conclusiva, que informará se a denúncia foi encaminhada para a unidade de apuração ou se ela foi arquivada.

Art. 13 Durante esse período, a Unidade de Ouvidoria realizará a análise preliminar da denúncia, na qual verificará se há indícios de autoria, materialidade e relevância que permitam o encaminhamento da denúncia para a Unidade de apuração.

Art. 14 Após realizada a análise no âmbito da Ouvidoria, o processo segue para a Unidade de apuração, que iniciará o procedimento apuratório, podendo fazer diligências, convocar testemunhas, realizar oitivas e acareações, entre outros, segue o devido processo legal, sendo observado o princípio da ampla defesa e do contraditório.

Parágrafo único. A Unidade de apuração, poderá levar ao conhecimento de outras autoridades o conteúdo da denúncia, quando entender que há outras possibilidades de apuração, como penal.

Art. 15 Uma vez concluído o processo de apuração no âmbito da Unidade de apuração, será informado o resultado à unidade de Ouvidoria, que reabrirá a denúncia registrada na Plataforma Fala.BR para prestar a informação do resultado ao denunciante, quando couber.

Art. 16 Durante todo o processo, desde o recebimento da denúncia, os elementos de identificação do denunciante e o conteúdo da denúncia são de acesso restrito, nos termos do Decreto nº 10.153/2019, sendo acessados apenas por pessoas com necessidade de conhecer.

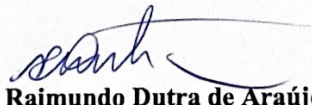
CAPÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

Art. 17 Será dado amplo conhecimento desta Política, bem como dos instrumentos e canais disponíveis para garantir sua efetividade.

Art. 18 A Ouvidoria Geral do Estado, tomará as medidas necessárias para prevenir o assédio moral, assédio sexual e discriminação, conforme definido no presente Protocolo que normatiza, orienta e recomenda ações nos casos já definidos.

Art. 19 Compete à Ouvidoria Geral do Estado – PI, dirimir as dúvidas suscitadas na aplicação deste Protocolo, bem como decidir os casos omissos.

Teresina, 21, de setembro de 2023.



Raimundo Dutra de Araújo
Ouvidor-Geral do Estado do Piauí – OGE-PI



Marcelo Nunes Nolleto
Secretário de Governo do Piauí - SEGOV