

Nº 101 – DOE – 02/06/21 - p.5

PROJETO DE LEI Nº 351, DE 2021

Estabelece um Protocolo de Prevenção, Abordagem e Responsabilização Institucional contra violências na Administração Pública do Estado de São Paulo

A ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE SÃO PAULO
DECRETA:

Título I - Disposições preliminares

Artigo 1º. Esta Lei regulamenta os parâmetros para prevenção, encaminhamento e acompanhamento de denúncias de violência que ocorram no âmbito da Administração Pública do Estado de São Paulo.

Parágrafo Único. Para fins da aplicação deste Protocolo entende-se que integram a Administração Pública do Estado de São Paulo todas as secretarias, empresas públicas, sociedades de economia mista, autarquias, fundações, e demais entidades relacionadas ao poder público.

Artigo 2º. As disposições do presente Protocolo se aplicam a todos os servidores públicos estatutários, celetistas e terceirizados, que integram órgãos e entidades da Administração Pública do Estado de São Paulo.

Artigo 3º. As disposições do presente Protocolo regem as relações entre os sujeitos citados em suas relações trabalho e convivência conexas à consecução do trabalho ou com impacto sobre tal objetivo, como, entre outras, conferências, congressos, atividades esportivas e festivas realizadas por instituições e associações relacionadas ao ambiente de trabalho.

Artigo 4º. As disposições deste Protocolo se aplicam para as relações entre os sujeitos que ocorram tanto nos espaços físicos quanto nas interações que ocorram por meios telefônicos, redes sociais e demais meios digitais relacionados ao ambiente de trabalho.

Título II - Da violência e da discriminação

Artigo 5º. Considera-se que as seguintes condutas são incompatíveis com a ética laboral que deve reger as relações e ambientes de que trata esta lei, e são consideradas formas de violência:

I - o uso de linguagem discriminatória, ofensiva e insultuosa que tenha como consequência ridicularizar, desprezar ou agredir pessoas;

II - atitudes que dificultem o exercício pleno de atividades laborais de forma digna afetando a permanência no ambiente de trabalho;

III - atitudes que submetam a pessoa a constrangimento público; IV - qualquer ação que implique em violência psicológica e moral, como perseguição, ameaças, assédio moral, calúnia, injúria e difamação;

V - qualquer ação que implique em violência patrimonial, tendo em vista qualquer tipo de dano a pertences individuais ou da instituição de uso privativo, como salas de trabalho;

VI - manifestações de violência física, sejam estas de caráter leve, grave ou gravíssimas, e atentados contra a vida;

VII - qualquer ação que implique em violência sexual em seus diferentes tipos, como importunação sexual, assédio sexual e estupro;

Artigo 6º. Para os fins de caracterização da violência acima descrita, a atributividade individual ou institucional da conduta não descaracteriza sua natureza.

Parágrafo único. Nos casos de condutas institucionalizadas, em documentos com linguagens ofensivas ou discriminatórias e demais formas, tais condutas devem ser revistas pelos órgãos responsáveis assim que notadas ou identificadas.

Artigo 7º. As condutas acima qualificadas deverão ser consideradas infrações para efeito do regime disciplinar das Instituições de que trata esta Lei.

Título III - Da comissão processante

Artigo 8º. Os casos tratados por esta lei devem necessariamente ser recebidos inicialmente por uma comissão especial permanente, diferente de ouvidorias ou comissões de ética já existentes, instituído no âmbito do órgão no qual tramita a apuração e o processo administrativo.

Artigo 9º. Tal comissão deve ser composta necessariamente por servidores ou empregados públicos, do quadro do respectivo órgão, dentre os quais:

- I - um(a) bacharel em psicologia; e
- II - um(a) bacharel em direito.

Artigo 10. O órgão ou entidade deverá proporcionar um espaço físico para a atenção presencial para a condução das atividades e manutenção de seus registros.

§1º Este espaço deve ser facilmente identificável e de fácil acesso.

§2º Este espaço deve proporcionar condições de privacidade compatíveis com a natureza dos atendimentos a serem desenvolvidos.

Artigo 11. A comissão manterá um registro de todos os procedimentos, respeitada as disposições da Lei nº 13.709 de 14 de agosto de 2018 - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, contendo os seguintes elementos:

- a) dados pessoais relevantes da pessoa que fez a consulta ou reclamação;
- b) descrição da situação para a qual a consulta ou reclamação foi feita;
- c) avaliação da situação;
- d) observações, sugestões e formulação de estratégias de intervenção; e
- e) ação a ser tomada sobre a situação à luz das sugestões feitas.

Parágrafo único. Este registro, além das funções de armazenar dados e informações das intervenções realizadas, permitirá a promoção de diagnósticos permanentes sobre a magnitude e características das situações a fim de elaborar estratégias de visibilidade e conscientização dos problemas no âmbito do órgão ou entidade.

Título IV - Das medidas de prevenção

Artigo 12. Deve ser realizada anualmente a prevenção de situações de violência e discriminação por meio de campanhas e treinamentos.

§1º As campanhas devem ser anuais e abordarão em material de divulgação distribuído para todos os funcionários temas relacionados à prevenção e ao enfrentamento das violações supracitadas, constando sempre informações sobre como e onde é possível realizar queixas.

§2º Os treinamentos devem ser anuais e de presença obrigatória para todos os funcionários com o objetivo de sensibilizar acerca de possíveis ocorrências, considerando:

- a) sensibilização para a posição hierárquica dos funcionários e outros marcadores de diferença como sexo, classe, raça e orientação sexual e as formas disponíveis de denúncia, acolhimento e encaminhamentos de possíveis casos;
- b) alertas para a relação entre atividade administrativa e possíveis violações, além de indicar as formas disponíveis de denúncia, acolhimento e encaminhamentos de possíveis casos;
- c) treinamento específico para as equipes que promovem o Protocolo no respectivo órgão ou entidade.

Artigo 13. O poder público deve realizar uma pesquisa anual junto a todos os servidores e empregados da administração pública sobre queixas e casos de violação para monitorar a implementação do Protocolo e seu funcionamento, necessariamente preservando o anonimato de todos os participantes, a fim de gerar dados estatísticos que possam subsidiar a compreensão de eventuais obstáculos que impeçam a realização de queixas e denúncias, bem como conferir publicidade ao tema das violações no órgão público respectivo e fomentar a adoção de melhores políticas voltadas para seu enfrentamento.

Título V - Da assistência à pessoa e medidas protetivas

Artigo 14. A pessoa que realiza uma consulta ou apresenta uma reclamação será tratada com respeito e confidencialidade, e deve ser ouvida em sua apresentação sem prejuízo de sua dignidade e sem interferência em aspectos que são irrelevantes para o conhecimento dos fatos.

§1º A confidencialidade do procedimento deve ser informada desde o primeiro contato quando da realização de consultas e reclamações.

§2º A escuta da queixa deverá ocorrer prioritariamente com mais de um profissional da Comissão.

§3º A repetição desnecessária do relato dos fatos será evitada com intuito de coibir a revitimização, assim como a exposição pública da pessoa que denunciar ou de dados que permitam identificá-la.

Artigo 15. A pessoa afetada receberá aconselhamento jurídico, psicológico e gratuito oferecido por profissionais da referida Comissão e poderá ser encaminhada de forma prioritária para atendimento médico e psicológico já disponibilizado pelo órgão ou entidade, ou, na ausência deste para serviço público ou particular.

Artigo 16. A vontade da pessoa deve ser sempre salvaguardada quanto às ações que ela decida tomar, assim como a confidencialidade das informações que ela declare expressamente desejar manter confidenciais.

Parágrafo único. No caso de querer manter algumas informações confidenciais, será divulgado apenas o estritamente necessário para garantir o direito de defesa das pessoas que foram identificadas como responsáveis pelos fatos denunciados.

Artigo 17. No curso da apuração, tanto o servidor ou empregado que expôs a reclamação quanto os cuja conduta

estiver sendo apurada podem ser afastados do contato direto no ambiente de trabalho do órgão, devendo tal afastamento de funções ser resolvido conjuntamente com a Comissão e o servidor reclamante a melhor forma para protegê-lo, de forma que seu desenvolvimento laboral não seja prejudicado.

Título VI - Dos procedimentos

Artigo 18. O presente Protocolo estabelece o procedimento administrativo dos casos de violência de que trata sem qualquer prejuízo ou dependência das esferas penal e civil de responsabilização que podem eventualmente ser acionadas. Parágrafo único. A pessoa reclamante não deverá ser avaliada negativamente ou sofrer qualquer prejuízo em nenhum momento caso opte por encaminhar uma denúncia somente no âmbito administrativo sem recorrer às esferas penal e civil de responsabilização.

Artigo 19. A Comissão será o órgão competente exclusivamente para receber, avaliar e encaminhar denúncias relacionadas às violências supracitadas para os órgãos responsáveis por zelar pelo código de ética em cada órgão ou entidade.

Artigo 20. As consultas, queixas e denúncias à Comissão poderão ser realizadas por qualquer servidor que tenha experimentado as violações contempladas pelo art. 5º deste Protocolo ou por terceiros que as tenham testemunhado. Parágrafo único. No caso de queixas realizadas por terceiros as pessoas violadas deverão ser notificadas da queixa realizada para que possam se manifestar.

Artigo 21. O conteúdo das queixas precisa informar todos elementos que possam permitir sua devida caracterização considerando as violações abrangidas por este Protocolo.

Artigo 22. A pessoa pode relatar a situação e pedir aconselhamento por e-mail ou pessoalmente.

§ 1º A fim de receber consultas e reclamações, será criado um endereço de e-mail que será publicado de forma visível no site do órgão ou entidade, bem como no site principal dos órgãos da Administração Pública do Estado de São Paulo.

§ 2º Junto ao endereço de e-mail deve ser incluído em um link, guia ou banner o texto deste Protocolo, o nome dos integrantes da Comissão e o horário de funcionamento da mesma.

§ 3º Caso o primeiro contato seja estabelecido via e-mail, a comissão poderá, dependendo do mérito da situação, propor uma entrevista pessoal em data e horário conveniente para ambas as partes.

Artigo 23. Para os casos que envolvem as condutas de violência discriminadas por este Protocolo prevê-se que a atuação da Comissão é uma fase preliminar à atuação dos órgãos que prevêem a aplicação do Estatuto do Servidor e do código de ética de cada órgão ou entidade.

Artigo 24 Após a recepção da denúncia, a Comissão deve ouvir as partes envolvidas e levantar evidências adicionais que possam elucidar a situação e permitam uma melhor compreensão do ocorrido.

Artigo 25. Quando se considerar suficiente a fase de instrução, a Comissão deverá orientar as pessoas envolvidas com relação aos caminhos que podem ser seguidos:

I - Adotar medidas restaurativas que possam reparar a violência sofrida;

II - Realizar treinamentos adicionais específicos na unidade em que se deu a ocorrência;

III - Encaminhar uma denúncia para o órgão que zela pelo Estatuto do Servidor e Código de Ética do órgão ou entidade; e

IV - Arquivamento do processo administrativo.

Parágrafo único. Para fins de encaminhamento de denúncia para o órgão de ética, considera-se que tanto a vítima quanto a Comissão têm legitimidade para atuação para os graves ou gravíssimos, sempre garantida a anuência da vítima.

Artigo 26. Para os fins de responsabilização dos envolvidos nas condutas previstas neste Protocolo que forem comprovadas e para a aplicação o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de São Paulo considera-se o seguinte:

I - O uso de linguagem ofensiva e insultuosa que vise ridicularizar, humilhar, desprezar ou agredir pessoas, bem como qualquer ato que dificulte ou as impeça de exercer suas atividades laborais de forma digna, como por exemplo, desqualificação profissional por questão de gênero, pode ser penalizado com advertência;

II - No caso de reincidência deverá ser aplicada suspensão por até 90 dias com multa de 50% do vencimento; e

III - Casos de lesão corporal, dano à imagem, ameaças, perseguição, coação, assédio moral, assédio sexual, importunação sexual, injúria racial, injúria homofóbica, estupro, tipificadas pelo Código Penal, devem ser consideradas graves ou gravíssimas e ser punidas com demissão.

Artigo 27 - Caso condutas tipificadas no Código Penal sejam perpetradas por visitantes ou usuários dos órgãos ou entidades a Comissão deve comunicar a conduta para autoridade policial competente.

Título VII - DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

Artigo 28. Os órgãos e entidades de que trata este Protocolo deverão proceder com a máxima celeridade à emenda de seus códigos de ética para garantir que quando do julgamento dos casos de violência aqui arrolados:

I - a composição dos órgãos que zelam pelo cumprimento de tais códigos respeite requisitos mínimos de paridade considerando os marcadores de diferença aplicáveis a cada caso, como gênero, raça, classe, hierarquia e orientação sexual;

II - seja realizada a aplicação dos motivos de suspeição e impedimento dos arts. 144 e 145 da Lei Federal nº 13.105, de 16 de março de 2015 da comissão processante que irá julgar os casos encaminhados pela Comissão; e

III - seja necessariamente sigiloso do início ao fim com a finalidade de proteger a identidade das partes envolvidas e evitar revitimização.

Artigo 29. Caso o órgão ou entidade já possua um serviço de atendimento parcial ou integral das violações supracitadas o mesmo poderá ser articulado à atuação da Comissão garantido o cumprimento de seu funcionamento como já indicado.

Artigo 30. O órgão ou entidade deverá zelar para que todos os funcionários terceirizados possam realizar queixas, denúncias e participar de programas de treinamento como indicado.

Artigo 31. Esta Lei entra em vigor 180 dias após sua publicação.

JUSTIFICATIVA

O presente projeto de lei institui a adoção do Protocolo de Prevenção, Abordagem e Responsabilização Institucional contra violências na Administração Pública do Estado de São Paulo. A reiteração de conduta violenta de natureza sexual, comportamentos discriminatórios, ou intimidatórios, que degradam as condições de inserção no ambiente laboral acarreta consequências psicológicas e profissionais danosas para parte significativa das vítimas, sobretudo mulheres, pessoas negras e LGBTQ+. Uma pesquisa realizada pelo portal Vagas.com, que ouviu cinco mil profissionais brasileiros, aponta que 52% afirma já ter sofrido algum tipo de assédio, porém, 87% não denunciaram o ocorrido. Para 39,4% isso ocorreu por medo de perder o emprego, para 31,6% por receio de represálias, para 11% por vergonha, para 8,2% por medo de que a culpa recaia no denunciante e para 3,9% por sentimento de culpa. Porém, entre aqueles que relataram o ocorrido, 74,6% afirmaram que a pessoa agressora permaneceu no mesmo ambiente de trabalho após a denúncia. A maior parte dos casos registrados pelo levantamento faziam referência a algum tipo de assédio, sendo que 39,4% das pessoas que sofreram tal violação afirmaram que o episódio impossibilitou ou causou dificuldades no desenvolvimento profissional. O principal tipo de assédio sofrido pelos participantes da pesquisa foi o assédio moral, do qual 47,3% das vítimas foram homens e 51,9% mulheres. Já o assédio sexual correspondeu a 9,7% das pessoas pesquisadas, dentre as quais 79,9% foram mulheres e 20,1% homens (1). Especificamente, no que tange às mulheres, de acordo com levantamentos promovidos pelo LinkedIn e pela consultoria de inovação social Think Eva, e divulgados em 2020, quase metade das mulheres afirmou já ter sofrido assédio sexual no trabalho. Foram ouvidas 414 profissionais em todo o país, de forma online, e 15% disseram ter pedido demissão do trabalho após o assédio, porém apenas 5% delas recorreram ao RH das empresas para reportar o caso. Mesmo entre mulheres que ocupam posições hierárquicas mais altas, o assédio continua a ser uma realidade. Entre as entrevistadas que declararam desempenhar a função de gerente, 60% afirmaram terem sido vítimas de assédio. No caso de diretoras, o número chegou a 55%. Mais de 95% das entrevistadas afirmam saber o que é assédio sexual no trabalho, mas pouco mais de 51% falam com frequência sobre o tema. Quanto maior o rendimento, maior a frequência com que as discussões acontecem. A maioria das entrevistadas que já sofreram alguma forma de assédio sexual no ambiente de trabalho são negras (52%) e recebem entre dois e seis salários mínimos (49%) (2). Além disso, de acordo com pesquisa realizada pela consultoria Etnus com 200 moradores de São Paulo entre maio e julho de 2017, 60% das pessoas negras afirma já ter sofrido episódios de racismo no ambiente de trabalho (3). Finalmente, de acordo com estudos feito pela Consultoria Santo Caos em 2015, 43% dos entrevistados afirmou ter sofrido discriminação por sua orientação sexual ou identidade de gênero no ambiente de trabalho (4). Considerando tal cenário, é dever do poder público garantir que tais condutas devam ser prevenidas e combatidas ativamente, de forma a preservar a dignidade e os direitos fundamentais das pessoas que compõem a Administração Pública, daí a necessidade da presente proposta legislativa.

Sala das Sessões, em 1/6/2021.

a) Isa Penna – PSOL

(1) Informações disponíveis em <https://www.vagas.com.br/profissoes/52-dos-profissionais-ja-sofreram--assedio/#:~:text=O%20ass%C3%A9dio%20moral%20e%20sexual,dentro%20da%20hierarquia%20das%20empresas>.

(2) Informações disponibilizadas pelo site G1 em <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/10/08/quase-metade-das-mulheres-ja-sofreu-assedio-sexual-no-trabalho-15percent-delas-pediram-demissao-diz-pesquisa.ghtml>

(3) Informações disponibilizadas pelo site G1 em <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/60-dos-negros--dizem-ter-sofrido-racismo-no-trabalho-aponta-pesquisa.ghtml>

(4) Informações disponíveis em <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/homofobia-no-ambito-profissional/>