

DECRETO Nº 32.501, DE 30 DE ABRIL DE 2024.

Regulamenta o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual, define conceitos e estabelece fluxos para ao tratamento das denúncias de assédio sexual e moral, no âmbito dos órgãos e entidades da Administração Pública Direta e Indireta do Município de Foz do Iguaçu/PR.

Prefeito Municipal de Foz do Iguaçu, Estado do Paraná, no uso das atribuições conferidas pela alínea “a”, inciso I, do art. 86 da Lei Orgânica do Município;

CONSIDERANDO o disposto na 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 o disposto na Lei nº 2.504, de 19 de dezembro de 2001, que dispõe sobre o assédio sexual no âmbito da administração pública municipal;

CONSIDERANDO o disposto na Lei nº 3.152, de 16 de dezembro de 2005, a qual pontua as situações que caracterizam a prática de assédio moral na administração pública municipal;

CONSIDERANDO, ainda, o solicitado no Memorando Interno nº 21849, de 23 de abril de 2024, da Secretaria Municipal da Administração;

D E C R E T A:**CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS**

Art. 1º Fica regulamentado o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual, define conceitos e estabelece fluxos para ao tratamento das denúncias de assédio sexual e moral, no âmbito dos órgãos e entidades da Administração Pública Direta e Indireta do Município de Foz do Iguaçu/PR.

Art. 2º Para os fins deste Decreto, considera-se.

I - assédio sexual: é o ato de 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;

II - assédio moral: é toda ação, gesto, determinação ou palavra repetidamente aferida por qualquer servidor público no exercício da função, que atinja a autoestima, a segurança, a dignidade, a moral ou a autodeterminação de outro, causando-lhe constrangimento ou vergonha, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira, à estabilidade ou ao equilíbrio do vínculo funcional e à saúde física ou mental da pessoa, podendo ser praticada:

- a) por superior hierárquico contra seu subordinado;
- b) por servidor ou grupo de servidores contra o seu superior hierárquico;
- c) entre servidores de mesma hierarquia.

§ 1º Para a configuração da infração mencionada no inciso I do caput deste artigo não é exigida a repetição de atos e a responsabilidade disciplinar independe da caracterização do fato como crime.

§ 2º Estará configurada a infração mencionada no inciso II deste artigo quando:

I - for praticada por superiores hierárquicos que se utilizem da condição de autoridade para causar os efeitos ofensivos ou, ainda, que praticado por e entre servidores de mesma hierarquia, resultem no mesmo efeito;

II - for praticada por um servidor ou grupo de servidores contra o seu superior hierárquico, visando interesses pessoais não previstos ou vedados legalmente;

III - for praticada entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia, mas com indícios de liderança negativa e que cause o efeito ofensivo.

§ 3º As infrações mencionadas nos incisos I e II deste artigo podem ocorrer de maneira individual, praticada por e contra um único servidor ou geral, quando for praticada por e contra um número variável de servidores, hipótese na qual haverá gradação de eventual punição de acordo com o grau de participação.

CAPÍTULO II DA CONSTITUIÇÃO DE COMISSÃO ESPECIAL DE COMBATE AO ASSÉDIO

Art. 3º Fica constituída a Comissão Especial de Combate ao Assédio - CECA para recebimento e processamento dos casos de assédio, moral e sexual, nos órgãos e entidades da Administração Direta e Indireta do Município de Foz do Iguaçu, a qual será formada por, no mínimo, 3 (três) titulares, servidores efetivos e estáveis, e 3 (três) suplentes, servidores efetivos e estáveis, todos nomeados pelo Chefe do Executivo Municipal e escolhido, dentre eles, o seu presidente.

§ 1º Os servidores a serem nomeados devem apresentar idoneidade moral, não podem ter sido condenados judicialmente ou possuir anotação funcional de incidência administrativa por assédio moral ou sexual, o que será avaliado mediante análise do assento funcional.

§ 2º A Comissão será nomeada em até 10 (dez) dias da publicação deste Decreto e exercerá suas funções com autoridade, autonomia e independência, podendo agir de ofício, cabendo-lhe, entre outras, as seguintes atribuições:

I - receber as denúncias;

II - analisar as informações nela contida e efetuar, se entender necessário, a coleta de dados complementares que julgar pertinentes, tanto junto ao denunciante quanto a qualquer outro servidor, a fim de verificar o atendimento dos requisitos mencionados no art. 4º deste Decreto;

III - determinar a remessa da investigação à autoridade competente para a instauração do processo administrativo, na forma do art. 240 da Lei Complementar nº 17, de 30 de agosto de 1993, quando atendidos todos os critérios do art. 5º deste Decreto;

IV - remeter o processo à autoridade responsável pelo julgamento e aplicação das penalidades, na forma do Capítulo V da Lei Complementar nº 17/1993;

V - remeter o processo ao órgão do Ministério Público para as providências cabíveis, nos casos em que o relatório da Comissão seja conclusivo quanto à responsabilidade do servidor público.

§ 3º No caso de o denunciado ser um dos integrantes da CECA, o mesmo deverá se declarar ou ser declarado impedido para atuar na Comissão.

§ 4º O integrante da CECA que tiver qualquer vínculo de parentesco, amizade ou inimizade com o denunciante e/ou o denunciado deverá ser declarado impedido de atuar.

§ 5º Qualquer tentativa de retaliação contra a vítima e/ou contra os integrantes da CECA será objeto de investigação e encaminhamento ao órgão do Ministério Público, sempre que os atos cometidos também forem capitulados como crime.

CAPÍTULO III DO FLUXO DAS DENÚNCIAS

Art. 4º As denúncias poderão ser realizadas de forma eletrônica, em link próprio na plataforma do portal do servidor, no endereço eletrônico: <https://portaldoservidor.pmfi.pr.gov.br/html>.

Parágrafo único. Será mantido absoluto sigilo sobre as denúncias recebidas, respondendo os envolvidos por dolo no vazamento de informações.

Art. 5º Será recebida a denúncia, anônima ou nominada, que contiver, no mínimo, os seguintes elementos:

I - descrição detalhada do fato, relatada de forma clara, simples e objetiva;

II - indicação dos possíveis denunciados ou indicação de elementos que possibilitem a sua identificação;

III - indicação das eventuais testemunhas, diretas e/ou indiretas;

IV - apresentação de qualquer documento, imagem, áudio, mensagem de aplicativos e afins, eventualmente existentes que comprovem a ofensa;

V - solicitação de afastamento do local de trabalho na forma do inciso V do art. 29 da Lei Complementar nº 17/1993, por opção do denunciante;

§ 1º A desistência da denúncia deverá constar de pedido formal do interessado.

§ 2º A opção pela desistência mencionada no § 1º deste artigo não impede nova comunicação acerca dos fatos.

§ 3º A solicitação de afastamento prevista no inciso V deste artigo depende da existência de indícios de veracidade da denúncia, devidamente certificados pela CECA, e perdurará até a conclusão da investigação ou no caso de não ser razoável o retorno do denunciante ao local de trabalho antes ocupado, mediante sua solicitação, o afastamento poderá ser concedido por prazo indeterminado.

§ 4º A solicitação de afastamento prevista no inciso V deste artigo deve contar com a manifestação escrita do chefe imediato do denunciante; indicar o novo local de lotação, preferencialmente dentro da mesma unidade administrativa ou a manifestação fundamentada dessa impossibilidade ser encaminhada à autoridade máxima da unidade administrativa, nos casos em que ela não for a denunciada ou ao titular da Secretaria Municipal da Administração, nos demais casos, para decisão em até 5 (cinco) dias úteis.

§ 5º Ao tomar conhecimento de que não persistem as razões que ensejaram o afastamento da função, em qualquer fase do processo disciplinar, o chefe imediato deverá cientificar, fundamentadamente, a autoridade que determinou o afastamento para eventual reconsideração.

Art. 6º As denúncias recebidas pela CECA serão sumariamente encerradas quando:

I - não forem da competência da Administração Pública Municipal;

II - não apresentarem os elementos mínimos contidos nos incisos I e II do art. 5º deste Decreto.

§ 1º A denúncia será arquivada quando, iniciada a apuração, o denunciante não anônimo, deixar de prestar as informações eventualmente solicitadas no prazo de 10 (dez) dias.

§ 2º A CECA poderá arquivar a denúncia, indicando as razões de fato e de direito que motivam o arquivamento, caso seja identificada a ausência de informações básicas que possibilitem o andamento e encaminhamento da denúncia ou a falta de elementos mínimos que correlacionem os envolvidos na fase de avaliação preliminar.

§ 3º O arquivamento será comunicado ao denunciante em até 15 (quinze) dias.

CAPÍTULO IV DAS MEDIDAS CAUTELARES

Art. 7º Recebida a denúncia pela CECA, o dirigente máximo do órgão ou entidade será comunicado e deverá adotar, em até 3 (três) dias úteis, as seguintes medidas de proteção ao denunciante:

I - alteração do cumprimento da jornada de trabalho, inclusive, quando aplicável, mediante a concessão de teletrabalho na forma do Decreto Municipal nº 31.172, de 23 de fevereiro de 2023;

II - alteração de setor de trabalho, do denunciante, do denunciado ou de ambos, conforme o caso;

III - sempre que solicitado na forma do inciso V do art. 5º deste Decreto a concessão do afastamento do local de trabalho;

IV - outras medidas eventualmente cabíveis que se destinem a afastar o denunciado da convivência da vítima.

Parágrafo único. Constatada, inequivocadamente, a inexistência de indícios de assédio moral ou sexual, o processo será arquivado e as eventuais medidas cautelares já tomadas serão imediatamente revogadas.

CAPÍTULO V DA CAPACITAÇÃO DE SERVIDORES

Art. 8º A Diretoria de Saúde Ocupacional do Município - DISO ou outra que venha a substituí-la realizará, periodicamente, capacitações, presenciais, virtuais ou híbridas, voltadas à conscientização dos servidores públicos municipais a respeito das políticas de vedação ao assédio, moral e sexual, nas relações de trabalho, as quais deverão conter, no mínimo, o seguinte conteúdo, nos termos do disposto no inciso VII do art. 5º da Lei Federal nº 14.540/2023:

I - criação de programas de capacitação, na modalidade presencial ou à distância, que abranjam os seguintes conteúdos:

- 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 O intervalo entre as sessões de treinamento não podem superar 120 (cento e vinte) dias.

§ 2º A capacitação mencionada no caput deste artigo é de participação obrigatória para todos os servidores, efetivos e comissionados e atenderá a um cronograma previamente fixado, sendo que a ausência de comparecimento nas sessões de capacitação resultará em abertura de processo administrativo contra o servidor ausente.

§ 3º Os órgãos e entidades abrangidos por este Decreto deverão manter, pelo período de 5 (cinco) anos, os registros de frequência, físicos ou eletrônicos, dos programas de capacitação ministrados na forma do caput deste artigo.

CAPÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 9º Nas situações em que a denúncia indique condutas tipificadas como assédio moral e sexual, concomitantemente, serão os fatos apurados em procedimento único, incidindo sobre ambos as normas previstas na Lei Complementar nº 17/1993 e as constantes neste Decreto.

Art. 10. Para fins de prevenção contra novos casos de prática de assédio moral e/ou sexual, serão adotadas, com prioridade, sem prejuízo de outras que venham a ser desenvolvidas nos órgãos e entidades do Poder Executivo Municipal, as seguintes medidas:

I - inserção em módulo específico sobre saúde ocupacional dos temas de assédio moral e sexual nos cursos de desenvolvimento gerencial ofertados para ocupantes de cargos de direção e chefia;

II - treinamento para agentes públicos que atuam nas unidades setoriais de recursos humanos, com conteúdo que abranja:

- a) identificação de condutas caracterizadas como assédio moral ou sexual;
- b) procedimentos de denúncias;
- c) acolhimento das vítimas;
- d) prestação de orientação à vítima e ao agressor; e
- e) implementação de medidas preventivas, entre outros.

Art. 11. O denunciante que der causa à instauração de processo investigativo contra alguém, imputando-lhe condutas de forma caluniosa ou falsa ou agindo de má-fé estará sujeito à apuração de responsabilidade, na forma do Título V da Lei Complementar nº 17/1993, bem como ao encaminhamento dos documentos ao Ministério Público para a tomada das providências cabíveis.

Art. 12. As medidas de combate ao assédio moral e sexual previstas neste Decreto devem integrar os editais de contratação de cada órgão e entidade municipal que contratar prestação de serviços terceirizados de mão de obra exclusiva, cabendo à empresa contratada a aplicação das medidas a seus funcionários, bem como a imediata comunicação ao fiscal do contrato de casos envolvendo servidores públicos da Contratante.

Art. 13. Fica instituída a obrigatoriedade de cada órgão e entidade da Administração Pública Municipal, por meio do seu Setor de Recursos Humanos, publicar na página eletrônica ou portal da transparência, semestralmente, relatórios estatísticos de apuração de assédio moral ou sexual na unidade administrativa, respeitando o sigilo dos envolvidos.

Art. 14. Este Decreto entra em vigência na data de sua publicação.

Gabinete do Prefeito Municipal de Foz do Iguaçu, Estado do Paraná, em 30 de abril de 2024.

Francisco Lacerda Brasileiro
Prefeito Municipal

Eliane Dávilla Sávio
**Secretária Municipal
da Administração**

DECRETO Nº 32.503, DE 30 DE ABRIL DE 2024.

Altera dispositivos do Decreto nº 30.775, de 19 de outubro de 2022, que Designou membros para constituir a Comissão Permanente para Reavaliação e Manutenção do Portal da Transparência.

O Prefeito Municipal de Foz do Iguaçu, Estado do Paraná, no uso das atribuições que lhe são conferidas pela alínea "a", do inciso I, do art. 86 da Lei Orgânica do Município, e em atendimento ao Memorando Interno nº 22454, de 25 de abril de 2024, da Secretaria Municipal da Fazenda;

DECRETA:

Art. 1º Fica alterado o inciso IV, do art. 1º do Decreto nº 30.775, de 19 de outubro de 2022, que passa a vigorar com a seguinte redação:

“**Art. 1º** [...]”

[...]

IV - Izabel Cristina Almada dos Santos – representante da Secretaria Municipal da Fazenda – SMFA;