

SERVICO MUNICIPAL DE SANEAMENTO AMBIENTAL DE SANTO ANDRÉ-SEMASA  
 DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO E FINANCEIRO  
 Portaria (s) assinada(s) pelo Senhor Superintendente - Engº. Ajan Marques de Oliveira  
 PORTARIA Nº195/2023  
 DISPOE sobre a inclusão de regras de conduta que visem o combate ao assédio sexual e outras formas de violência nas normas e políticas internas da Autarquia por meio da CIPA, como a implantação de um canal de denúncia.  
 ENGº AJAN MARQUES DE OLIVEIRA, Superintendente do Serviço Municipal de Saneamento Ambiental de Santo André- SEMASA, no uso de suas atribuições legais,  
 CONSIDERANDO a edição da Lei nº 14.457, de 22 de Setembro de 2022, a qual Institui o Programa Emprega + Mulheres e altera a Consolidação das Leis do Trabalho;  
 CONSIDERANDO a necessidade de implementar um canal de denúncia;  
 RESOLVE:  
 Capítulo I  
 DAS DISPOSIÇÕES GERAIS  
 Art. 1º Instituir regras de conduta a respeito do assédio e de outras formas de violência como norma interna.  
 Parágrafo único. As regras de conduta observarão os princípios da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e a Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios Fundamentais no Trabalho, a Constituição Federal e os tratados e convenções internacionais sobre os direitos humanos dos quais o Brasil é signatário, além das disposições legais e regimentais vigentes.  
 Art. 2º As normas em questão aplicar-se a todos e destinar-se à preservação da dignidade da pessoa humana, tornando o local de trabalho mais salubre.  
 Capítulo II  
 DAS DEFINIÇÕES  
 Art. 3º Para fins desta Portaria considera-se:  
 I - Agente público: todo aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função na administração pública direta ou indireta deste Município.  
 II - Ato discriminatório: qualquer forma de discriminação motivada por preconceito ou ódio com base em raça, origem nacional ou étnica, cor, religião, idade, sexo, orientação sexual, identidade ou expressão de gênero, estado civil, estado familiar, deficiência ou outro fato similar.  
 III - Assédio moral: no serviço público caracteriza-se por condutas repetitivas do agente público que, excedendo os limites das funções, por ação, omissão, gestos, palavras (orais ou escritas), tenham por objetivo expor o servidor, o colaborador ou o estagiário a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física, atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira ou a qualidade emocional, deteriorando o ambiente de trabalho.  
 IV - Assédio sexual: A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define assédio sexual como atos, propostas ou imposições contra sua vontade, insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, desde que apresentem uma característica a seguir: ser uma condição clara para manter o emprego; influir nas promoções da carreira do assediado; prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima; ameaçar e fazer com que as vítimas cedam por medo de denunciar o abuso; e oferta de crescimento de vários tipos ou oferta que destavorem as vítimas em meio trabalhistas, e que no ato possa dar algo em troca, como possibilitar a intimidade para ser favorecido no trabalho e até mesmo que possa ocorrer situação de descontentamento causado pelos pares ou subordinados.  
 Capítulo III  
 DAS DIRETRIZES  
 Art. 4º A prática do assédio sexual deteriora o ambiente de trabalho, que deve proporcionar, antes de tudo, respeito à dignidade humana. A construção desse ambiente de trabalho saudável é de responsabilidade de todos. Por isso cabe ao agente público, servidor, colaborador, estagiário:  
 I - Zelar pela prática de relações respeitadas no ambiente de trabalho, tendo respeito com os gestos, palavras e comportamentos no ambiente de trabalho interno e externo, com funcionários ou a população.  
 II - Comportar-se com cortesia e consideração ao interagir com outras pessoas.  
 III - Não discriminar com base em identidades de gênero e orientação sexual, religião, raça, cultura, nacionalidade, classe social, idade ou características físicas.  
 IV - Responsabilizar-se por manter um ambiente de trabalho em que todos sintam-se bem-vindos e que seja livre de assédio, discriminação ou outra conduta imprópria.  
 V - Não usar o cargo de chefia para solicitar favores ou serviços pessoais a funcionários, estagiários ou bolsistas, nem abusar do poder ou autoridade que possa resultar em ações de seus encarregados ou líderes em conflito com leis e regulamentos existentes. A invasão da vida privada das pessoas não é permitida, seja no local de trabalho ou fora dele.

VI - Tratar todos os funcionários de forma equitativa e justa com relação às suas diferenças e não devem tolerar qualquer tipo de discriminação.  
 VII - Obedecer aos artigos 161 e 167 do Estatuto do Funcionário Público.  
 Capítulo IV  
 DOS PROCEDIMENTOS  
 Art. 5º. Quando um agente público, servidor, colaborador ou estagiários sofrerem algum tipo de assédio ou discriminação, deve imediatamente procurar o Serviço Social para fazer a denúncia.  
 §1º Os canais de atendimento para denúncias são: Tel.: 4433-9695; Por e-mail: denuncia@semasa.sp.gov.br, Edifício Sede do SEMASA - 2º andar.  
 §2º O Serviço Social é o setor do SEMASA onde serão acolhidas as denúncias de vítimas de assédio moral, sexual ou qualquer tipo de violência e discriminação.  
 Art. 6º. Caberá ao Serviço Social receber toda manifestação relativa à denúncia de situações de assédio sexual, moral, discriminação e violência identificada no Semasa, e auxiliará os interessados na correta interpretação dos casos em que não há plena convicção da caracterização de assédio. A área técnica, no primeiro momento, prestará orientações iniciais, além do acolhimento. Em casos específicos o setor de Psicologia poderá ser acionado.  
 Art. 7º. Recebida e analisada a denúncia, esta será encaminhada à Coordenadoria de Assuntos Jurídicos e à Gerência onde ocorreu o suposto assédio.  
 Art. 8º. A partir da análise da denúncia apresentada, o investigado poderá ser transferido, ainda que temporariamente, do mesmo ambiente de trabalho que a vítima.  
 Art. 9º. Caberá à Coordenadoria de Assuntos Jurídicos (CAJ): os procedimentos administrativos para apuração de assédio sexual, moral ou qualquer outro tipo de discriminação que se iniciará por provocação da parte ofendida, denúncia de terceiros quando tiver conhecimento da infração, conforme acima mencionado.  
 Art. 10º. No âmbito da CAJ existirá a fase de apuração dos fatos: A fase do Procedimento Preliminar: fase inquisitória, na qual a CAJ poderá coletar informações e provas no sentido de formar sua convicção a respeito da existência ou não dos indícios da prática de assédio sexual, moral ou atos discriminatórios, será propiciada a ampla defesa e o contraditório das acusações que forem imputadas ao agente público e produção de provas, com vistas a se confirmar a veracidade das acusações e inequívoca caracterização da situação sob análise.  
 Art. 11º. A fase de confirmação: fase na qual há enquadramento da conduta como antiética. As ações penalizadoras seguirão os critérios do estatuto do Servidor Público.  
 Art. 12º. De acordo com a gravidade da denúncia, caso não ocorra o tratamento definitivo no âmbito da CAJ e em todos os casos que envolva indícios do cometimento de assédio sexual, moral ou discriminatório, a CAJ tratará a questão, sem prejuízo das medidas porventura cabíveis nas esferas civil e criminal, e de forma fundamentada, decidirá pelo arquivamento ou instauração de procedimento correcional.  
 Art. 13º. Havendo admissibilidade, no caso de necessidade de instauração de Procedimento Disciplinar, este deverá ter caráter sigiloso.  
 Art. 14º. Após o encerramento do procedimento administrativo disciplinar, a autoridade administrativa competente dará conhecimento ao Ministério Público Estadual da ocorrência de ato discriminatório, assédio moral ou sexual.  
 Art. 15º. O tramite será conduzido nos moldes do artigo 172º do Estatuto do Funcionário Público, inclusive em relação às penalidades listadas pelo artigo 184º do mesmo diploma legal.  
 Capítulo VI  
 DAS CAPACITAÇÕES  
 Art. 16º. Considerando a necessidade de implementação das normas de combate ao assédio e outras formas de violência, o Semasa realizará treinamentos e capacitações, no mínimo, a cada 12(doze) meses.  
 Art. 17º. Os treinamentos e capacitações serão realizados conforme Programa Interno de Treinamentos, oferecido pelo RH/ Serviço Social, e também em eventos como SIPAT com a participação e organização da CIPA, Serviço Social e HST com objetivo de formar e informar servidores (as), colaboradores, e estagiários (as) sobre o assédio moral, sexual e atos discriminatórios, bem como sobre as formas de responsabilização de agentes. Deverão participar dos treinamentos e capacitações os gestores e funcionários, independentemente da hierarquia.  
 Art. 18º. O Serviço Social, os membros da CIPA e os da Sindicância podem participar de treinamento e capacitações além daqueles realizados na SIPAT e em prol da aplicabilidade desta portaria.  
 Art. 19º. Todas as Diretorias que compõe o Semasa devem apoiar a execução integral desta Portaria, estabelecendo condições necessárias ao seu desenvolvimento.  
 Art. 20º. Esta Portaria entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.  
 Serviço Municipal de Saneamento Ambiental de Santo André, em 02 de Agosto de 2023.  
 GLAUCO SPINA  
 DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO E FINANCEIRO



Esta publicação foi assinada digitalmente por Diário do Grande ABC, e está publicada em <https://www.dgabc.com.br/ri> ou acesse através do QR code ao lado.