

PROGRAMA DE INTEGRIDADE

POLÍTICA CONTRA O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL



CRBIO03 | Política contra o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho

POLÍTICA CONTRA O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO
CONSELHO REGIONAL DE BIOLOGIA – 3ª REGIÃO

Controle de Alterações

Versão	Data	Descrição
1	16/05/2024	Lançamento da Política contra Assédio Moral e Sexual no ambiente de trabalho

Elaboração e Aprovação

Versão	Elaborada por	Homologada por
1	Consultoria AZ	Diretoria
	Em 16/05/2024	Em 23/05/2024
	Vigência a partir de 1º/06/2024	



INSTRUÇÃO Nº 02, DE 23 DE MAIO DE 2024

Institui e disciplina a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual e a todas as formas de Discriminação no âmbito do Conselho Regional de Biologia da 3ª Região – CRBio-03.

O CONSELHO REGIONAL DE BIOLOGIA DA 3ª REGIÃO, doravante denominado CRBio-03, criado pela Lei nº 6.684, de 03 de setembro de 1979, alterada pela Lei 7.017, de 30 de agosto de 1982 e regulamentada pelo Decreto nº 88.438, de 28 de junho de 1983, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

Considerando a necessidade de regular internamente a prevenção e combate ao assédio moral, sexual e todas as formas de Discriminação;

Considerando o direito a um mundo do trabalho livre de violência e assédio, nos termos da Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho – OIT;

Considerando o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, de 22 de novembro de 1969, e o Decreto nº 678 de 06 de novembro de 1992;

Considerando a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, de 21 de dezembro de 1965, e o Decreto nº 65.810 de 8 de dezembro de 1969;

Considerando a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 18 de dezembro de 1979, e o Decreto nº 4.388 de 13 de dezembro de 2002;

Considerando os fundamentos da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, a proibição de todas as formas de assédio e de discriminação, bem como o direito à segurança, à saúde, ao trabalho e à honra, previstos nos arts. 1º, incisos III e IV; 3º, IV; 5º, incisos X; 6º; 7º, inciso XXII; 39, § 3º; e 170, caput, da Constituição da República Federativa do Brasil;

Considerando a promoção da integridade no serviço público, apoiada em valores positivos de conduta, consubstanciada no Guia Lilás, aprovado pela Portaria Normativa CGU nº 58, de 07 de março de 2023;

Considerando a Lei nº 13.718, de 24 de setembro de 2018, que inseriu no Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 o art. 215-A, correspondente à importunação sexual,

Considerando a Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, que inseriu no Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 o art. 216-A, correspondente o crime de assédio sexual;

Considerando a Lei nº 14.132, de 31 de março de 2021, que inseriu no Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 o art. 147-A, correspondente à perseguição ("stalking");

Considerando a Lei nº 14.532 de 11 de janeiro de 2023, que inseriu na Lei 7.716, de 05 de janeiro de 1989 o artigo 2º-A, correspondente à injúria racial;

Considerando o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e a Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal, instituído pela Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023.

RESOLVE:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º A política de prevenção e combate ao assédio sexual, moral e à discriminação no ambiente de trabalho do CRBio-03 será regida pelo disposto nesta Instrução.

Parágrafo único: Esta Instrução aplica-se a todas as condutas que possam ser caracterizadas como assédio moral, sexual e discriminação no âmbito do Conselho, praticadas presencialmente ou por meios virtuais, contra qualquer pessoa, seja ela autoridade, empregado, cargo comissionado, terceirizado fornecedor ou prestador de serviço, estagiário ou visitante.

Art. 2º Para os fins desta Instrução, entende-se por:

I - assédio moral: conjunto de ações e omissões abusivas, intencionais ou não, que violem a dignidade ou integridade física ou mental de outra pessoa, manifestando-se

por meio de gestos, palavras orais ou escritas, comportamentos ou atitudes que exponham qualquer pessoa, individualmente ou em grupo, a situações humilhantes e constrangedoras, degradando o clima de trabalho e muitas vezes impactando a estabilidade emocional e física da vítima, caracterizado por, sem prejuízo de outras condutas:

- a) tomar para si o crédito de ideias de outros;
- b) ignorar ou excluir funcionário, dirigindo-se a ele por meio de terceiros;
- c) sonegar reiteradamente informações necessárias à elaboração de trabalhos;
- d) espalhar rumores maliciosos;
- e) segregar fisicamente, confinar em local inadequado, isolado ou insalubre;
- f) discriminar, humilhar, constranger, isolar, excluir; difamar;
- g) perseguir, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçar a integridade física

ou psicológica de alguém, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade.

II - assédio sexual: comportamento de conotação sexual ou íntimo, praticado contra a vontade de alguém, que se manifesta por meio de palavras orais ou escritas, gestos, contatos físicos ou por meios virtuais, considerado desagradável, desconfortável, ofensivo e impertinente pela vítima, caracterizado por, sem prejuízo de outras condutas:

- a) insinuações, explícitas ou sutis, como comentários, imagens enviadas por mensagens eletrônicas, de caráter sexual;
- b) gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- c) solicitação de favores sexuais com promessas de tratamento diferenciado;
- d) chantagem para permanência ou promoção no cargo;
- e) ameaças explícitas de represálias, como a de perder o cargo;
- f) perturbação, ofensa;
- g) conversas indesejáveis sobre sexo;
- h) narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- i) perguntas indiscretas sobre a vida privada do trabalhador;
- j) elogios atrevidos;
- k) contato físico não desejado;
- l) convites impertinentes;
- m) pressão para participar de encontros e saídas;
- n) exibição de material pornográfico, incluindo o encaminhamento de mensagem eletrônica.

III - assédio moral organizacional: processo contínuo de condutas abusivas amparado por estratégias organizacionais ou métodos que visem a obter engajamento intensivo do corpo funcional de modo a excluir aquelas pessoas que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais;

IV - discriminação: toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outro que tenha por efeito impedir ou impactar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

V - importunação sexual: praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro;

VI - vítima: pessoa diretamente impactada pela conduta alegada;

VI - denunciante: pessoa que apresenta a denúncia, podendo ser a vítima ou quem tenha conhecimento do fato;

VIII - acolhimento: procedimento de escuta qualificada, sem emissão de julgamentos por parte dos profissionais que acolhem, com a efetivação de registro dos fatos e realização de encaminhamentos necessários, com respeito à intimidade, à vida privada e ao sigilo das informações recebidas.

§ 1º A configuração de assédio moral independe:

I - da presença física entre assediador e assediado, podendo ocorrer por meio telefônico e eletrônico, independentemente do local de envio e recebimento da ligação ou mensagem, no local de trabalho, compreendendo as dependências do Conselho, os locais externos em que os servidores devam permanecer em razão do trabalho, o percurso entre a residência e o trabalho, bem assim como em qualquer outro espaço, desde que exista conexão com o exercício da atividade funcional;

II - da existência de relação de hierarquia;

III - da espécie de vínculo da pessoa assediada com a Autarquia.

§ 2º A configuração do assédio sexual independe:

I - da existência de relação de hierarquia;

II - de orientação sexual ou identidade de gênero da pessoa;

III - da espécie de vínculo da pessoa assediada com o Autarquia;

IV - da reiteração ou habitualidade.

CAPÍTULO II

DOS PRINCÍPIOS

Art. 3º Esta política orienta-se pelos seguintes princípios:

I - prevenção: compromisso com a realização de ações acautelatórias, por meio da comunicação e sensibilização em relação às situações caracterizadoras de assédios moral, sexual e todas as formas de discriminação, bem como às potenciais sanções por sua inobservância;

II - confidencialidade: as identidades de denunciantes e testemunhas devem ser resguardadas, garantindo a proteção de todas as pessoas envolvidas;

III - abordagem centrada na vítima: os mecanismos de enfrentamento ao assédio moral, sexual e discriminação devem privilegiar o apoio e o acolhimento da vítima;

IV - resolutividade: os procedimentos para a denúncia de casos e suspeitas, bem como para a apuração, devem ser bem definidos e amplamente divulgados com vistas à celeridade, ao controle dos atos e à preservação da vítima;

V - não retaliação: é proibido qualquer tipo de represália contra as pessoas que denunciarem ou testemunharem casos de assédio moral, sexual e discriminação;

VI - contraditório e ampla defesa;

VII - consistência, proporcionalidade e adequação sancionatória, quando for o caso.

VIII - não discriminação.

CAPÍTULO III

DIRETRIZES E OBJETIVOS

Art. 4º Esta política abrange ações de prevenção e combate ao assédio moral, sexual e discriminação, regendo-se pelas seguintes diretrizes:

I – compromisso institucional do CRBio-03 com a prevenção e o enfrentamento das situações de assédio moral, sexual e discriminação, pelo que desenvolverá ações de natureza estratégica que sejam refletidas em todos os níveis da autarquia;

II - disponibilização de materiais educativos sobre os temas;

III - permanente promoção de eventos de capacitação, esclarecimento e conscientização;

IV - promoção da centralização de informações para elaboração de medidas preventivas efetivas, lidando diretamente com as questões problemáticas identificadas;

V - comunicação expressa do compromisso institucional para correção de falhas, no sentido de não permitir que novos casos ocorram;

VI - prática da escuta qualificada em denúncias, com orientações claras de elementos probatórios para encaminhamento da denúncia;

VII - o desenvolvimento de mecanismos de apuração e investigação.

Art. 5º São objetivos da política:

I - a promoção de ambiente de trabalho seguro, digno, saudável e livre de toda espécie de assédio e discriminação;

II - a conscientização, mudança de cultura e a adoção de mecanismos que possibilitem a prevenção à prática de condutas de ordem moral, sexual e discriminatória inapropriadas e inaceitáveis;

III - a responsabilização dos envolvidos, bem como a remediação e restauração do ambiente de trabalho afetado, nos casos em que se confirmar a ocorrência de situações de assédio moral, sexual e discriminação.

CAPÍTULO IV

DA COMPETÊNCIA

Art. 6º. Nos termos do artigo 1º, caput, do seu Regimento Interno, o Comitê de Integridade do CRBio-03 tem caráter normativo, consultivo e disciplinar.

Art. 7º A partir da entrada em vigor desta Instrução, as atribuições previstas no capítulo I do Regimento Interno do Comitê de Integridade do CRBio-03, no que tange à apuração, instauração, arquivamento, julgamento das conclusões do processo interno de apuração, aplicação ou suspensão de penalidade e remissão de autos a autoridades competentes também serão exercidas diante dos casos denúncia de assédio moral, sexual e discriminação.

CAPÍTULO V

DO PROCEDIMENTO INTERNO DE APURAÇÃO - PIA

Art. 8º. As disposições do Capítulo VI do Regimento Interno do Comitê de Integridade e, no que couber, do Código de Ética e Conduta, aplicam-se às denúncias sobre assédio moral, sexual e discriminação.

Art. 9º. Na apuração dos fatos, será dada especial relevância à palavra da vítima, desde que sua narrativa seja verossímil à luz do conjunto probatório e não se encontrem nos autos indícios ou provas da intenção deliberada de prejudicar pessoa inocente.

CAPÍTULO VI

RITO PROCESSUAL

Art. 10. As disposições do Regimento Interno do Comitê de Integridade relativas ao rito processual, previstas no Capítulo VII, aplicam-se às denúncias de assédio moral, sexual e discriminação.

Art. 11. O Comitê de Integridade poderá ser provocado, por meio de denúncia, através do acesso aos seguintes meios:

I - urna física na sede do Conselho, na Rua Coronel Corte Real, 662, CEP 90630-080 - Porto Alegre - Petrópolis - RS;

II - acesso ao sítio eletrônico: www.crbio03.gov.br, ícone "denúncia";

III - correspondências endereçadas ao Setor de COMPLIANCE para a Rua Coronel Corte Real, 662, CEP 90630-080 - Porto Alegre - Petrópolis - RS.

Art. 12. Quando se identificar no ato da denúncia, o denunciante poderá solicitar o acompanhamento das etapas do processo de investigação e seu resultado.

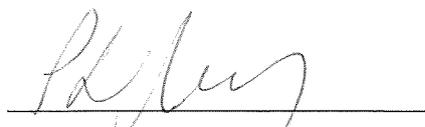
CAPÍTULO VII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 13. Os casos omissos e as dúvidas suscitadas quanto à aplicação desta Instrução serão resolvidas pelo Comitê de Integridade do CRBIO-03, nos termos do artigo 37, § único do seu Regimento Interno.

Art. 14. De acordo com os artigos 6º, XLII e 11, XI do Regimento Interno do CRBio-03, a presente Instrução entrará em vigor na data de sua aprovação pelo Plenário, passando a surtir efeitos após sua comunicação oficial.

Porto Alegre/RS, 23 de maio de 2024.



Inga Ludmila Veitenheimer Mendes
Presidente CRBIO-03

