



CONSÓRCIO INTERMUNICIPAL DO OESTE PAULISTA
POLÍTICA ANTIASSÉDIO
NO AMBIENTE DE TRABALHO



CONSÓRCIO INTERMUNICIPAL DO OESTE PAULISTA

POLÍTICA ANTIASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO

CONSELHO DIRETOR

PRESIDENTE - Murilo Nobrega Campos - Iepê

1º VICE-PRESIDENTE - Roger Fernandes Gasques - Álvares Machado

2º VICE-PRESIDENTE - Alair Antônio Batista - Taciba

1º SECRETÁRIO - José Bonilha Sanches - Santo Anastácio

2º SECRETÁRIO - Marco Antônio Jacomeli de Freitas - Martinópolis

1º TESOUREIRO - Wheslen Thiego Scaione Cachoeira - Indiana

2º TESOUREIRO - Suelen Nara Matos Native - Caiabú

CONSELHO FISCAL

PRESIDENTE - Itamar dos Santos Silva - Narandiba

VICE-PRESIDENTE - André Marcelo Zuquerato dos Santos - Regente Feijó

1º SECRETÁRIO - Cássia Regina Zaffani Furlan - Presidente Epitácio

2º SECRETÁRIO - Marcos Slobodticov - Rancharia

VOGAL - Silvio Gabriel - Rosana

DIRETORIAS

DIRETORA EXECUTIVA - Maria Heloisa da Silva Cuvolo

DIRETOR DE SAÚDE - Cláudio Denner Monteiro

DIRETOR JURÍDICO - Sérgio Ricardo Stuani

Presidente Prudente
Novembro de 2021



APRESENTAÇÃO

O Consórcio Intermunicipal do Oeste Paulista-CIOP, ciente da responsabilidade pública e social que lhe compete, busca constantemente aprimorar sua cultura organizacional — ética, valores, princípios, hábitos, condutas, entre outros — para que todos os seus servidores sintam-se seguros no ambiente de trabalho, acolhidos em suas dificuldades e valorizados em seus conhecimentos, técnicas, habilidades e competências para que possam prestar serviços com qualidade e atenção pública correspondentes às respectivas funções e finalidades deste Consórcio.

Nesta perspectiva, o CIOP apresenta a “Política Antiassédio no Ambiente de Trabalho” que tem como premissa a prevenção da ocorrência de assédio e, também, define os procedimentos e os fluxos para a intervenção em casos de eventuais denúncias.

O Consórcio Intermunicipal do Oeste Paulista-CIOP não coaduna com nenhuma forma de assédio em seu ambiente de trabalho e tem o compromisso, diante de seu quadro de servidores, em desenvolver um forte e extensivo trabalho de orientação para que este tipo de conduta não aconteça.

Estamos igualmente compromissados em atuar de forma imparcial em possíveis ocorrências de assédio nos termos da lei, desta política interna e da Resolução Nº 08/2018¹ do CIOP, para que os servidores se sintam seguros em denunciar essas condutas, confiando na lisura da averiguação e dos procedimentos cabíveis para as devidas responsabilizações administrativas, assim como os encaminhamentos legais.

A finalidade última, aqui, é atuar para preservar a dignidade humana e os direitos fundamentais de seu quadro funcional, favorecendo a construção de um ambiente de trabalho saudável e inclusivo.

¹ RESOLUÇÃO Nº 08, de 13 de abril de 2018. “Dispõe sobre regime disciplinar e dá outras providências”



SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	06
1- PRINCÍPIOS	08
2- DIRETRIZES	09
3- OBJETIVOS	09
4- O ASSÉDIO NO AMBIENTE DO TRABALHO.....	10
4.1- O Assédio: questões conceituais gerais	10
4.1.1- A tipificação do assédio no ambiente de trabalho	10
4.1.2- O ambiente de trabalho como contexto do assédio	10
4.1.3- Os envolvidos: o (a) assediador(a) e o(a) assediado(a)	11
4.1.3.1- O assediado-assediador individual	11
4.1.3.2- O assediado e/ou assediador coletivo	11
4.2- O assédio moral no ambiente de trabalho	11
4.2.1- Assédio moral: conceito	11
4.2.2- As formas de manifestações de assédio moral	11
4.2.3- A caracterização do assédio moral	11
4.2.3.1- A intencionalidade do assediador	12
4.2.3.2- A direcionalidade das condutas de assédio moral	12
4.2.3.3- A habitualidade do assediador	12
4.2.3.4- A temporalidade das condutas assediantes	12
4.2.3.5- A relação com o trabalho	12
4.2.4- As configurações relacionais nas quais podem ocorrer o assédio no trabalho	12
4.2.4.1- Vertical	12
4.2.4.2- Horizontal	13
4.2.4.3- Misto entre vertical e horizontal	13
4.2.5- O que não é considerado assédio moral	13
4.2.6- Ações do servidor diante do assédio moral no ambiente de trabalho	14



4.3- O Assédio sexual no ambiente de trabalho	15
4.3.1- Assédio Sexual: conceito	15
4.3.2- As formas de manifestações de assédio sexual	15
4.3.3- A caracterização do assédio sexual	15
4.3.3.1- A habitualidade do assédio sexual	16
4.3.4- As configurações relacionais nas quais podem ocorrer o assédio sexual no trabalho ...	16
4.3.4.1- Vertical	16
4.3.4.2- Horizontal	16
4.3.5- O que não é considerado assédio sexual no trabalho	16
4.3.6- Ações do servidor diante do assédio sexual no ambiente de trabalho	16
5- A PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO DO CIOP.....	17
5.1 Divulgação da “Política Antiassédio no Ambiente de Trabalho”	17
5.1.1- Abrangência total dos servidores	17
5.1.2- Servidores em posição de chefia	17
5.1.3- Publicização pública permanente	17
5.2 Campanha Anual de Prevenção ao Assédio no Ambiente de Trabalho	18
5.3 Avaliação da “Política Antiassédio no Ambiente de Trabalho” do CIOP	18
5.4 Monitoramento de denúncias de Assédio no Ambiente de Trabalho do CIOP	18
6- DENÚNCIAS DE ASSÉDIO E AVERIGUAÇÃO DE PROCEDÊNCIA	18
6.1- Instrumentos para formulação e acolhimento da denúncia	19
6.1.1- O canal de denúncia de assédio no ambiente de trabalho	19
6.1.2- O acolhimento da denúncia pelo CIOP	19
6.1.3- Competências da Banca Examinadora	19
6.1.3.1- Denúncias que se caracterizam como assédio no ambiente de trabalho	19
6.1.3.2- Denúncias que não se confirmam como assédio no ambiente de trabalho	20
6.1.3.3- Denúncias que não se confirmam como assédio no ambiente de trabalho, mas são condutas impróprias	20
6.1.3.4- Monitoramento do processo da denúncia	20
6.1.3.5- Documentar os Atos da Banca Examinadora	21



6.2- A formulação da denúncia de assédio no ambiente de trabalho	21
6.2.1- Servidor com dificuldade em registrar sua denúncia no canal oficial	21
6.2.2- As Provas da ocorrência de assédio no ambiente de trabalho	21
6.3- A apuração da denúncia de assédio	21
6.3.1- A instauração do Processo Administrativo Disciplinar -PAD de acordo com a Resolução 08/2018 e os termos desta política interna	21
7- APLICAÇÃO DA “POLÍTICA ANTIASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO” DO CIOP.....	22
7.1- A abrangência	22
7.2- Validade e legitimidade da “Política Antiassédio no Ambiente de Trabalho” do CIOP...	22

ANEXOS

ANEXO I – QR CODE para acesso ao e-mail de denúncia de assédio	23
ANEXO II – Registro de Averiguação de Denúncia de Assédio no Ambiente de Trabalho	24
ANEXO III – Fluxograma de averiguação e apuração da denúncia de assédio	25



INTRODUÇÃO

As relações de trabalho, de um modo geral, têm sofrido alterações nas últimas décadas e pode-se dizer que formas de condutas até então padronizadas, incentivadas e aceitas, por exemplo o autoritarismo hierárquico ou a submissão irrestrita, as discriminações de gênero ou de etnia e determinados comportamentos que naturalizam as discriminações em geral, não são mais aceitos pelas modernas formas de gestão. Muitos desses comportamentos são considerados assédio no ambiente de trabalho.

O assédio moral e sexual presente no ambiente de trabalho são reproduções de um contexto social mais amplo: ético, econômico, cultural e organizacional. As relações de produção que formatam os ambientes de trabalho, com incentivo à individualidade e competitividade e às desigualdades sociais com fortes recortes de gênero, etnias e raças, estão enraizadas e são naturalizadas e se manifestam, principalmente, na forma como as pessoas se relacionam. Nesta perspectiva, são necessárias ações educativas com mecanismos de informações e de orientações sistemáticas, além de instrumentos de proteção e segurança moral, física e psíquica aos trabalhadores para coibir o assédio e se construir padrões mais humanizantes, tanto nas relações de hierarquias quanto nas relações horizontais.

O assédio moral e sexual degrada qualquer ambiente profissional e fere direitos humanos, civis, sociais e trabalhistas e, assim, há um crescente movimento de organismos internacionais que defendem direitos humanos, de legisladores, de operadores do direito, de profissionais da área saúde, administradores, gestores, entre outros, para a criação de mecanismos de identificação, de prevenção e de repressão do assédio no trabalho.

O enfrentamento das condutas de assédio e discriminação requer maior humanização nos locais de trabalho e passa, logicamente, pela questão dos resultados pretendidos pelas organizações, por exemplo, a maior produtividade, o melhor atendimento ao público, a prestação de serviços com qualidade, a boa imagem social da organização, entre outros. Porém, o principal foco deve ser a valorização do trabalhador. Valorar a força de trabalho porque ela é exercida por pessoas e é parte da evolução do patamar de civilidade que amplia a qualidade das relações humanas de um modo geral.

Nas últimas décadas, o tema do assédio entrou na pauta da vida social a partir de princípios humanos e éticos que marcam o rumo para um novo modo de vida, onde as diferenças, sejam elas



de qualquer natureza, não coloquem ninguém em posição de inferioridade, subalternidade ou em sofrimento moral e emocional.

O processo entre o que era habitual e o novo modo de pensar e comportar-se, no que se referem às atitudes assediadas, incide em tomadas de consciência e aprendizados, especialmente daquelas pessoas que têm uma tendência mais conservadora, seja por traços culturais, educacionais, familiares ou posição pessoal. Todos os meios para que se possa avançar na construção deste novo patamar de relações são igualmente importantes e, particularmente, as ações educativas que venham alterar aqueles comportamentos discriminatórios socialmente enraizados e que geram assédio.

No campo da gestão, pública ou privada, esse novo padrão societário deve ser incorporado e uma organização, cuja cultura ética seja empática, cria mecanismos diversos para que o ambiente de trabalho humanizado possibilite o convívio entre os diversos níveis hierárquicos e entre os pares, seja seguro e expansivo, onde as diferenças possam ser respeitadas e que as liberdades e as responsabilidades individuais e coletivas não manifestem qualquer forma de violência, abuso ou discriminação que venham se configurar como assédio moral ou sexual.

Ao criar diretrizes e normativas que permitam investir a todos de princípios e conhecimentos, que indiquem comportamentos e atitudes valorados pela ética gerencial, as organizações estão contribuindo também para um novo e melhor modo de viver que se estende além de suas fronteiras.

Além das questões relativas ao convívio e às relações de trabalho, ressalta-se que o assédio sexual é crime previsto no Código Civil Brasileiro e o assédio moral pode, inclusive, levar o assediado a responder legalmente por suas ações.

“A Política Antiassédio no ambiente de trabalho” do CIOP segue essa linha de gestão e pauta-se por diretrizes claras, oriundas de princípios que valorizam o trabalho e o servidor, com firmes objetivos que estabelecem caminhos para prevenção de assédio, assim como os meios e os procedimentos para a denúncia, a apuração dos fatos e as medidas cabíveis em cada situação.

Por fim, sinalizamos que “A Política Antiassédio no Ambiente de Trabalho” do CIOP emerge de sua cultura organizacional e está alinhada a Resolução que instituiu o seu Regime Disciplinar que desde 2018 pauta as condutas de seus servidores, estabelecendo parâmetros, procedimentos e penalidades cabíveis em casos comprovadamente inadequados, nos termos da Resolução 08/2018, que agora incorpora a questão do assédio no ambiente de trabalho.



POLÍTICA ANTIASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO

A Política Antiassédio no Ambiente de Trabalho do Consorcio Intermunicipal do Oeste Paulista – CIOP tem como finalidade criar mecanismos de prevenção ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho e normatizar procedimentos e fluxos para denúncias de assédio por parte de seus servidores e as respectivas intervenções para apuração dos fatos em consonância com seu Regime Disciplinar.

1- PRINCÍPIOS

A Política Antiassédio no Ambiente de Trabalho do CIOP pauta-se pelos seguintes princípios:

- A Dignidade Humana é um princípio que fundamenta toda sociedade democrática, o que requer que seus setores considerem o ser humano como a fonte dos valores que a humanidade perpetua. Neste sentido, todo ser humano tem o direito de viver com dignidade e não há nada mais importante e valioso para uma sociedade do que proteger a dignidade do indivíduo, do jeito que ele é, independente da sua condição social e onde quer que ele esteja.

Todo servidor do CIOP tem por princípio o direito de ser tratado no ambiente de trabalho, pela sua hierarquia e seus pares, como uma pessoa digna. Essa dignidade deve ser preservada e defendida sobre todas as outras situações nas relações de trabalho deste consórcio.

- Valorização do trabalho humano como um dos pilares da república e da produção da riqueza social, portanto um bem social. Assim, a dignidade humana é expandida e fundamenta as relações de trabalho, neste país, e desenha contornos significativos de justiça social. Valorar o trabalho é, portanto, mover meios para que tanto o trabalho quanto o trabalhador sejam protegidos desde o nível macro, como valor social, como ordem econômica, como ordenamento jurídico, até o nível micro, na ordem das organizações.

O CIOP constrói com a “Política Antiassédio no Ambiente de Trabalho” um significativo instrumento de proteção do ambiente de trabalho, posicionando-se na defesa da valorização do trabalho humano, no que se refere aos seus servidores.

- Toda organização, ao dar visibilidade para sua cultura organizacional, lança mão de meios para implementá-la constantemente, pois, embora sólida em seus princípios, deve incorporar as novas demandas, especialmente aquelas que visam proteger e aprimorar o ambiente de trabalho e preservar a dignidade de seus trabalhadores.



O CIOP possui uma cultura organizacional cujos princípios, já assinalados, são materializados por meio de diversos instrumentos e, assim, possibilita que seus servidores possam se apropriar deste conjunto de parâmetros éticos e morais em todos os níveis hierárquicos, resultando em bem-estar e em um ambiente de trabalho seguro nos aspectos físico, moral e psíquico, onde não há lugar para o assédio em qualquer grau.

2- DIRETRIZES

Constituem-se diretrizes da Política Antiassédio no Ambiente de Trabalho do CIOP:

- O Consórcio Intermunicipal de Municípios do Oeste Paulista – CIOP pautava sua cultura organizacional no repúdio a qualquer tipo de assédio nas suas diversas expressões no ambiente de trabalho, quer nas dependências das unidades onde o trabalhador desempenha suas funções, quer em outros locais, situações e eventos relacionadas ao trabalho.
- A prevenção é uma das finalidades principais do CIOP, empenhando-se frequentes ações gerais ou focadas para que se possa construir um ambiente de trabalho livre de assédio e, conseqüentemente, maior segurança física, emocional e moral aos trabalhadores para o livre exercício das funções e da convivência pacífica com as diferenças.
- É desta posição de não tolerância com possíveis ocorrências de assédio a qualquer tempo e/ou por qualquer de seus servidores, que o CIOP se compromissa na averiguação imparcial e justa de denúncias de assédio em seu ambiente de trabalho, sem eximir-se de tomar todas as medidas cabíveis conforme esta política e os encaminhamentos legais.

3- OBJETIVOS

A Política Antiassédio no Ambiente de Trabalho do CIOP tem os seguintes objetivos:

- Construir e implementar “Política Antiassédio no Ambiente de Trabalho” como instrumento de enfrentamento do assédio no trabalho.
- Possibilitar a ampla visibilidade da “Política Antiassédio no Ambiente de Trabalho” aos servidores, à comunidade local e aos municípios consorciados, evidenciando os esforços para coibir essa questão que é tão nociva a todos.
- Viabilizar o fomento de um conjunto de ações educativas sistemáticas, com instrumentos que contenham informações, orientações e conhecimentos relativos à prevenção e aos modos de agir diante de possíveis ocorrências de assédio.



- Monitorar o conjunto de possíveis denúncias de assédio, mesmo aquelas que não sejam comprovadas, para planejar e desenvolver ações gerais ao conjunto dos servidores e/ou focadas em determinadas unidades, visando mitigar e prevenir.

- Realizar campanha anual de grande alcance entre os servidores, em todos os níveis hierárquicos, para a prevenção da ocorrência de assédio no ambiente de trabalho, assim como a avaliação das ações realizadas.

- Ampliar gradativamente, conforme se adensam as ações educativas com caráter preventivo, a participação dos servidores do consórcio na avaliação da “Política Antiassédio no Ambiente de Trabalho”.

4- O ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO

4.1- O assédio: questões conceituais gerais

Por assédio, de um modo geral, entendemos uma ação, ou um conjunto delas, em relação a uma ou mais pessoas, pertinente ao ambiente de trabalho e que configure alguma forma de domínio ou subjugação, constrangimento, impertinência ou perseguição, pretensão insistente e constante de abordagem ou cerco a essa pessoa.

O assédio no trabalho é uma conduta nociva que tem como consequências danos ao trabalhador, com prejuízos de diversas ordens e sofrimentos psíquicos, físicos e morais e, ainda, isolamento ou exclusão no ambiente de trabalho. Afeta a qualidade dos serviços prestados, degrada o ambiente de trabalho e compromete a imagem da organização.

4.1.1- A tipificação do assédio no ambiente de trabalho

Há, atualmente, dois tipos de assédios: o assédio moral, que é de aspecto mais amplo, e o assédio sexual, que é mais específico e caracteriza-se, inclusive, como crime previsto no Código Penal Brasileiro e será tratado detalhadamente adiante.

4.1.2- O ambiente de trabalho como contexto do assédio

Por ambiente de trabalho, nos termos desta política, entende-se a unidade onde o servidor do consórcio desempenha rotineiramente suas funções e, inclusive, aquelas outras que são visitadas, frequentadas ou de comparecimento eventual por eles, nos quais estejam presentes relações de trabalho, tais como: eventos festivos ou corporativos, treinamentos e capacitações diversas, a sede do CIOP, locais temporários, viagens de trabalho, rede social, entre outros.

É no ambiente de trabalho rotineiro, temporário ou a ele relacionado que estão presentes os riscos e/ou a ocorrência de assédio.



4.1.3- Os envolvidos: o(a) assediador(a) e o(a) assediado(a)

No contexto das condutas de assédio, há sempre a figura do assediado e do assediador, alvo e responsável pela conduta assediante, respectivamente. Existe, entretanto, a figura individual ou coletiva do assediado e do assediador.

4.1.3.1- O assediado-assediador individual – Na relação individual, temos a pessoa assediadora, aquela que reitera o assédio em direção à outra pessoa, que é a assediada.

4.1.3.2- O assediado e/ou assediador coletivo - Concomitantemente com o assédio nas relações individuais ou de modo específico, pode haver outras configurações coletivas entre assediados e assediadores, como: um assediador assediar um grupo de servidores ou vice-versa; várias pessoas assediarem uma determinada pessoa ou de grupos específicos, tais como: as mulheres mais velhas ou mais jovens; servidores em níveis mais baixos na hierarquia do setor, da unidade ou outro; pessoas com alguma comorbidade ou deficiência; pessoas do grupo LGBTQIA+ e demais. Desse modo, podem existir múltiplos assediadores(as) e/ou múltiplos assediados(as).

4.2- O assédio moral no ambiente de trabalho

4.2.1- Assédio moral: conceito

Configura-se como assédio moral as ações repetidas e, deliberadamente, humilhantes e constrangedoras que causem ofensa à dignidade, à personalidade e/ou a integridade física e psíquica de alguém e que resultem em prejuízos de diversas ordens, danos e/ou sofrimentos moral, físico ou psíquico, relacionados ao ambiente de trabalho, nos termos desta política e que causem a degradação das relações neste ambiente.

4.2.2- As formas de manifestações de assédio moral

As condutas assediadoras são manifestas, ou seja, possuem uma materialidade que possa ser comprovada. Elas ocorrem de forma oral ou escrita, por gestos ou comportamentos, por procedimentos e artifícios diretos e indiretos e, também, por situações criadas para este fim, tendo como alvo uma ou mais pessoas.

Essas manifestações de assédio moral podem ocorrer de forma presencial entre o assediado e o assediador ou não presencial, inclusive nas redes sociais se aludir, mesmo que apenas por insinuação, o contexto do trabalho.

4.2.3- A caracterização do assédio moral

Nem todos os conflitos, condutas e problemas relacionais no trabalho são considerados assédio moral. Assim, é necessário que haja a combinação de diversas características para que se possa distinguir entre uma conduta inadequada ou imprópria e um assédio moral.



Considerando o patamar atual da discussão sobre o assédio moral no trabalho, é preciso considerar cinco elementos para que uma conduta seja classificada como assédio moral: a intencionalidade, a direcionalidade, a habitualidade, a temporalidade e o contexto do trabalho.

4.2.3.1- A intencionalidade do assediador - Quando existe por parte do assediador uma expressa deliberação com intenção discriminatória e, assim: prejudicar, desencorajar, induzir ao erro ou impedir o bom desempenho das funções; estabelecer um cerco, pressionar, submeter, excluir ou humilhar a pessoa; ofender sua dignidade e causar sofrimento psíquico, mental ou físico, entre outras.

4.2.3.2- A direcionalidade das condutas de assédio moral - A intenção discriminatória do assediador não ocorre aleatoriamente, ao contrário, ela tem uma clara direcionalidade, ou seja, existe um alvo exclusivo que é o assediado. O assédio pode ser dirigido especificamente para uma pessoa ou para um determinado grupo do ambiente de trabalho.

4.2.3.3- A habitualidade do assediador - A conduta se caracteriza como assédio moral quando for recorrente, isto é, ela se repete de modo constante, mesmo que seja por diferentes formas de manifestações de assédio já tratadas nesta política.

4.2.3.4- A temporalidade das condutas assediantes - A habitualidade de condutas assediantes já assinala a ocorrência em um determinado período, mesmo que ocorram com intervalos entre elas. Todavia, o assediado não precisa submeter-se a um período longo de assédio para comprová-lo, bastando que consiga provar essas ações em um determinado espaço temporal, considerando o caráter discriminatório deliberado e a repetição de tais fatos.

4.2.3.5- A relação com o trabalho - O assédio no trabalho será comprovado à medida em que houver elementos indicativos da sua ocorrência nas relações estabelecidas com o trabalho, ou seja, no ambiente rotineiro de trabalho do assediado ou em outro local usual ou eventualmente frequentado pelos servidores, desde que se relacionem com o ambiente profissional.

4.2.4- As configurações relacionais nas quais podem ocorrer o assédio no trabalho

Entre as situações relacionais que podem ocorrer o assédio, três delas são as mais comumente caracterizadas pelos pesquisadores, legisladores e estudiosos do assunto.

4.2.4.1- Vertical - a) Descendente - Nesta configuração relacional o assediador está em nível hierárquico mais alto e pratica o assédio contra subordinado(s). A posição hierárquica é um dos elementos que compõem deliberadamente as condutas assediantes. O assediador utiliza sua posição de superior para agravar a pressão, a submissão, o domínio, as ofensas, os



constrangimentos, o acesso precário dos instrumentos e meios de trabalho do subordinado ou impedimento de uso deles, entre outras condutas que caracterizam o assédio no trabalho.

b) Ascendente - A relação vertical ascendente é quando o subordinado, ou um grupo deles, pratica o assédio contra o seu superior. Neste caso, entre outras questões, geralmente, o assediador utiliza-se de conhecimentos específicos relativos à sua função, domínio de instrumentos e procedimentos, sonegando informações deliberadamente para prejudicar o exercício das funções correspondentes ao cargo, expor ou humilhar o superior perante os demais subordinados e pares, assim como, utilizar características de sua identidade ou constituição física, identidade de gênero ou outra forma de discriminação como meio de pressão, constrangimentos, exposição e impedimento de ações administrativas, de gerenciamento, entre outras.

4.2.4.2- Horizontal - A horizontalidade identifica a inexistência da relação chefia-subordinado, porém, ressalta a configuração de posições hierárquicas diferentes atribuídas pela natureza das funções.

Geralmente, o assediador é da mesma posição hierárquica do assediado, podendo ter ou não com função diferente, ser do mesmo setor ou não. O que caracteriza essa relação horizontal é a inexistência de subordinação entre eles. O assédio pode ser coletivo ou individual: um ou mais assediadores e/ou um ou mais assediados.

Aqui, destaca-se o assédio que pode ocorrer quando o servidor, utilizando do *status* atribuído socialmente à sua função, assedia seu colega com posição de menor prestígio social, ofendendo sua dignidade, dificultando o exercício de suas funções, pressionando, humilhando, constrangendo, expondo-o, entre outras atitudes caracterizadas como assédio no ambiente de trabalho.

4.2.4.3- Misto entre vertical e horizontal - Trata-se das situações em que o assediado é atingido por múltiplos assediadores, tanto por colegas como por superior(es).

4.2.5- O que não é considerado assédio moral

Nos termos desta política, o assédio moral se distingue de outros atos e práticas administrativas do CIOP, às quais não têm um direcionamento específico à uma pessoa ou grupo e não possui o caráter discriminatório, principalmente.

Desse modo, não se pode caracterizar como assédio moral determinadas práticas de atos de gestão administrativa, tais como: a atribuição de tarefas aos subordinados dentro das competências de sua função ou solicitações de tarefas novas ou extras que sejam correlatas; a transferência do servidor para outra unidade, espaço físico ou outro posto de trabalho; a alteração da jornada de trabalho; a destituição de funções comissionadas, entre outras. Cabe ressaltar que a tônica que



rege os atos de gestão administrativa decorre das finalidades do CIOP, do perfil de cada função e cargo previstas nas resoluções e constam dos editais de concurso público e que sejam razoáveis e compatíveis aos servidores, considerando-se o interesse público de caráter essencial.

Também não se atribui como assédio moral os procedimentos e resultados de avaliações formais, setoriais ou organizacional do CIOP, desde que tenham finalidades gerenciais, garantam a liberdade de expressão, o sigilo, a legalidade, a impessoalidade, a publicidade, a economicidade e a moralidade. Inclui-se ainda, nesta distinção, o exercício de atividades psicologicamente estressantes e desgastantes pertinentes ao quadro de funções do consórcio decorrente de sua natureza.

Os eventuais conflitos com colegas de trabalho ou com as chefias, assim como, as posições discordantes sobre fatos diversos e as críticas construtivas realizadas por colegas ou superiores, desde que não sejam realizadas em público e que não tenham intencionalidade discriminatória e exponham a pessoa em condição vexatória, tampouco podem ser classificadas como assédio moral ou outras condutas impróprias tratadas na Resolução 08/2018 do Regime Disciplinar do CIOP.

4.2.6- Ações do servidor diante do assédio moral no ambiente de trabalho

É importante ressaltar que o assédio pode acontecer com diversos níveis de intensidades e gravidades, do mais brando ao mais severo e, igualmente, com danos ao assediado. Mas, existem algumas medidas que são básicas e servem de referência para todas as situações, a seguir.

- Informar o assediador como se sente em relação às atitudes dele, pedindo que ele altere seu comportamento.
- Recolher provas de que continua sendo assediado(a) (escrita, oral, imagens, documentos etc.) e, se possível, testemunhas. Ressalte-se que a denúncia só poderá ter prosseguimento investigativo, no âmbito do CIOP, se houver algo que comprove seu teor.
- Romper com o silêncio, lembrando-se que o CIOP repudia veementemente qualquer forma de assédio moral e fazer a denúncia.
- Se tiver dificuldade, pedir ajuda a algum colega de trabalho ou pessoa que possa lhe dar o suporte para que ocorra a efetivação da denúncia.
- Uma vez registrada a denúncia, é importante que o servidor a mantenha, não cedendo a possíveis promessas, chantagens, ameaças ou qualquer outra forma de pressão ou indução para retirá-la ou amenizá-la. O servidor deve confiar que a apuração dos fatos será imparcial, não importando a posição hierárquica do assediador e do assediado.



4.3- Assédio sexual no ambiente de trabalho

O assédio sexual, embora tenha uma conotação moral e possua algumas semelhanças em sua forma de manifestação, local de ocorrência e, inclusive nos danos, ele se caracteriza por sua especificidade.

4.3.1- Assédio Sexual: conceito

O assédio sexual caracteriza-se por palavras e atos de constrangimento, importunação e/ou perseguição que têm como finalidade a obtenção de favorecimento sexual pelo assediador relacionado ao trabalho, abrangendo qualquer relação, hierarquia e ascendência, mesmo que informal.

O assédio sexual é crime e está definido no Código Penal Brasileiro como:

“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. A pena, neste caso, é de detenção de um a dois anos.” (Código Penal, art. 216-A)

4.3.2- As formas de manifestações de assédio sexual

O assédio sexual pode ser manifesto por meio de palavras proferidas ou escritas com teor sexual, mesmo que apenas de formas indiretas ou veladas. Essas palavras podem conter promessas, ameaças, chantagens, convites, conversas ou piadas não desejadas sobre sexo, entre outras. Pode ocorrer, ainda, o uso de imagens com conteúdo sexual ou pornografia.

O assédio também pode ocorrer por meio de gestos ou atos, tais como: exibicionismo, contato físico não permitido, solicitação de favores sexuais e outros que imprimam a intenção do assediador em receber favorecimento de natureza sexual, causando constrangimentos e importunações ao assediado.

4.3.3- A caracterização do assédio sexual

As duas principais características para a confirmação do assédio sexual são:

- a) a intenção do assediador em obter favorecimento ou vantagem sexual devido a sua posição no ambiente de trabalho, não importando a forma como ele manifeste essa finalidade.
- b) o não consentimento da pessoa assediada. O não consentimento deve ser explanado de forma clara e objetiva de que o servidor se sente assediado e não aceita, não coaduna e está constrangido com a investida sexual em questão.

4.3.3.1- A habitualidade do assédio sexual - Geralmente, na conduta de assédio sexual no ambiente de trabalho há uma insistência, perseguição, chantagem, ameaça e outras formas de



cerco, constrangimentos e pressão ao assediado, todavia, em algumas situações o assédio pode ser consumado em uma única vez.

4.3.4- As configurações relacionais nas quais podem ocorrer o assédio sexual no trabalho

Considerando que, em tese, independente do gênero ou identidade sexual, qualquer pessoa pode ser alvo de assédio sexual, é possível inferir que ele ocorra em duas direções distintas conforme as hierarquias e ascendências: a vertical e a horizontal.

4.3.4.1- Vertical - Nesta direção, o assédio ocorre quando uma pessoa em posição hierárquica superior se vale desta posição de chefia para constranger um subordinado, com intimidações, pressões, convites, promessas, chantagens ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual. Essa é a forma mais comum de assédio sexual e é caracterizada como crime de acordo com o Código Penal Brasileiro.

Considerando a cultura predominante, as mulheres são as que mais sofrem este tipo assédio sexual por parte de homens, mas é possível também a ocorrência do inverso, onde mulheres assediam homens ou ainda entre pessoas do mesmo gênero ou identidade sexual.

4.3.4.2- Horizontal - A direção horizontal indica que o assediador não tem uma distinção hierárquica em relação ao assediado, podendo ocorrer entre colegas de trabalho com a mesma função ou cargo ou com funções e cargos diferentes.

4.3.5- O que não é considerado assédio sexual no trabalho

A explanação de sentimentos para com a outra pessoa sem conotação sexual, pressão e constrangimentos. Os elogios sem conteúdo sexual, paqueras ou flertes, embora possam ser considerados inadequados ao ambiente de trabalho, não constituem necessariamente assédio, especialmente se não houver vantagens envolvidas.

4.3.6- Ações do servidor diante do assédio sexual no ambiente de trabalho

O assédio sexual no ambiente de trabalho pode ocorrer com diversos níveis de gravidade e cada caso pode exigir tomadas de decisões diversas. Todavia, há algumas ações que são básicas e podem servir de referência.

- Deixar claro que não aceita a atitude assediadora e, se for possível, ter testemunhas ou provas dessa declaração de recusa, sejam elas de chantagem, promessa, ameaça, exibicionismo, entre outras.
- Se precisar de ajuda, buscar apoio com colegas de trabalho, superiores, entre outros.
- Recolher provas sobre assédio, mesmo que ocorra uma única vez.



- Fazer a denúncia.

5- A PREVENÇÃO DO ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO DO CIOP

Considerando os princípios, diretrizes e objetivos da “Política Antiassédio no Ambiente de Trabalho”, a prevenção tem uma centralidade para a cultura organizacional deste consórcio e, neste sentido, define diversas ações para esclarecer, informar e orientar seus servidores para que não venham a sofrer qualquer forma de assédio.

5.1- Divulgação da “Política Antiassédio no Ambiente de Trabalho”

A “Política Antiassédio no Ambiente de Trabalho” terá ampla divulgação entre todos aqueles que compõem o ambiente de trabalho deste consórcio, como um instrumento do seu posicionamento de repúdio a essa forma de conduta e do compromisso de enfrentamento desta questão, motivando os servidores a se engajarem na prevenção.

Destaca-se como uma ação preventiva, que todos os servidores conheçam o canal de denúncia e a formas de agir no caso de ocorrência de alguma forma de assédio.

5.1.1- Abrangência total dos servidores - Palestra a todos os servidores do CIOP na fase de implantação da política, detalhando conceitos, a importância da participação de todos na prevenção e orientações em como agir em caso de ocorrência de assédio. A todos os novos funcionários, esta ação será realizada no ato da contratação, durante os procedimentos de integração novos servidores.

5.1.2- Servidores em posição de chefia - Palestra específica para aqueles que ocupam cargos de chefia para conhecimento da política e orientações para prevenção, atenção ao ambiente de trabalho no setor sob sua responsabilidade e de apoio aos seus subordinados no caso de alguma ocorrência.

5.1.3- Publicização pública permanente - A “Política Antiassédio no Ambiente de Trabalho” permanecerá publicada no site do CIOP para conhecimento de todos os servidores e da comunidade local. Toda alteração que esta política venha sofrer futuramente será amplamente divulgada.

5.2- Campanha Anual de Prevenção ao Assédio no Ambiente de Trabalho

Com a publicação desta política, fica instituído no CIOP a “**Campanha Anual de Prevenção ao Assédio no Ambiente de Trabalho**” que ocorrerá sempre no mês de maio de cada ano.

A finalidade principal da campanha será manter a atenção do conjunto dos servidores na prevenção do assédio e construir um ambiente livre de qualquer forma ou grau de assédio moral e sexual.



A campanha anual será realizada com instrumentos de cunho educativo e informativo sobre novas legislações, debates e fatos que estão ocorrendo no âmbito da sociedade e produções nos diversos campos das ciências, além de orientações diversas, principalmente sobre o tema assédio no trabalho. Esses instrumentos, entre outros, serão: vídeos, *podcasts*, cartilhas, *folders*, *posts*, cartazes, faixas e demais materiais audiovisuais.

5.3- Avaliação da “Política Antiassédio no Ambiente de Trabalho” do CIOP

O consórcio compreende que um dos pilares do enfrentamento à questão do assédio no ambiente de trabalho é a conscientização dos servidores, tanto para não cometer atitudes assediadas quanto para agir diante de riscos ou da ocorrência de assédio. Nesta perspectiva, instituirá uma avaliação periódica da “Política Antiassédio no Ambiente de Trabalho”, com a inclusão gradativa — à medida que ela se torna objeto de conhecimento — de representações de servidores.

A avaliação, além do aprimoramento da política objetivando torná-la cada vez mais próxima da realidade de trabalho do CIOP, contribuirá também para o fomento de campanhas que previnam e eliminem qualquer risco de assédio no trabalho.

5.4- Monitoramento de denúncias de Assédio no Ambiente de Trabalho do CIOP

Uma das ações na gestão da prevenção de assédio no ambiente de trabalho do CIOP - com o monitoramento das denúncias comprovadas ou não e os indicadores de riscos e necessidades de intervenções específicas.

6 - DENÚNCIAS DE ASSÉDIO E AVERIGUAÇÃO DE PROCEDÊNCIA

As condutas de assédio no ambiente de trabalho terão visibilidade e poderão ser enfrentadas após realizada a denúncia fundamentada, havendo o acolhimento e a averiguação desta denúncia para a comprovação de que se trata de assédio e não apenas conflitos ou condutas impróprias. Constatada a veracidade dos fatos, primeiramente, presta-se o apoio psicológico, social e outros que se fizerem necessários ao assediado e, em seguida, dá-se o encaminhamento para apuração do assédio, as providências legais e as devidas responsabilizações no âmbito do CIOP, considerando-se os termos da RESOLUÇÃO 08/2018.

6.1- Instrumentos para formulação e acolhimento da denúncia

Com a aprovação da “Política Antiassédio no Ambiente de Trabalho”, fica oficialmente implantado dois importantes instrumentos para possibilitar ao servidor romper com o assédio em segurança, com sigilo, acolhimento e o respeito devido, são eles: o canal de denúncia e a constituição da Banca Examinadora de Denúncias de Assédio no Ambiente de Trabalho.



6.1.1- O canal de denúncia de assédio no ambiente de trabalho

Este canal é constituído pelo endereço eletrônico denuncie@ciop.gov.sp.br, que poderá ser acessado por qualquer servidor, clicando no link diretamente no site do CIOP ou por meio de QR CODE que levará ao acesso do e-mail. Esse canal de denúncia será amplamente divulgado entre todos os que integram o ambiente de trabalho deste consórcio, inclusive nas campanhas anuais de prevenção.

6.1.2- O acolhimento da denúncia pelo CIOP

A denúncia registrada no canal acima será acessada de forma sigilosa por uma banca, denominada “Banca Examinadora de Denúncia de Assédio no Ambiente de Trabalho”, que ficará automaticamente instituída por esta política, doravante simplificada por Banca Examinadora. A essa banca compete acessar, com uma senha exclusiva, as denúncias registradas no canal eletrônico, verificar a pertinência e as respectivas provas e tomar providências cabíveis. Ela é composta pelos responsáveis dos seguintes setores: Recursos Humanos, Jurídico e Administração ou servidores por eles designados, sempre em número ímpar.

6.1.3- Competências da banca examinadora

É a banca examinadora quem acolhe a denúncia do servidor, toma as providências cabíveis e monitora o processo até a decisão final, sistematizando os dados na planilha específica. Com base na análise dos relatos e nas provas apresentadas pelo denunciante, deve concluir se a denúncia se caracteriza como assédio ou não, tomando as providências cabíveis em cada caso.

6.1.3.1- Denúncias que se caracterizam como assédio no ambiente de trabalho - No caso da denúncia se caracterizar como assédio no ambiente de trabalho, a Banca Examinadora deverá:

- a) disponibilizar apoio psicológico, social e de saúde, se for necessário, ao assediado;
- b) convocar o servidor assediado, na presença da Banca Examinadora, e dar ciência a ele dos encaminhamentos e decisões tomadas, formalizando documentalmente com a expressa ciência escrita do servidor assediado.
- c) solicitar a instauração do “Processo Administrativo Disciplinar -PAD” e convocar a comissão processante nos termos da Resolução 08/2018;
- d) tomar outras providências específicas cabíveis.

6.1.3.2- Denúncias que não se confirmam como assédio no ambiente de trabalho - No caso da denúncia não se caracterizar como assédio no ambiente de trabalho ou não apresentar provas e/ou elementos de identificação que permitam a análise dos fatos, a Banca Examinadora deverá:

- a) arquivar a denúncia;



- b) convocar o servidor denunciante, na presença da Banca Examinadora, dar ciência a ele, por meio de termo específico, do arquivamento;
- c) tomar outras providências específicas cabíveis.

6.1.3.3- Denúncias que não se confirmam como assédio no ambiente de trabalho, mas são condutas impróprias - No caso da denúncia não se caracterizar como assédio no ambiente de trabalho, mas ficar comprovado uma conduta imprópria do servidor denunciado, nos termos do Regime Disciplinar do CIOP, a Banca Examinadora deverá:

- a) encaminhar à diretoria executiva, haja vista sua competência, para a instauração de Processo Administrativo Disciplinar-PAD nos termos da Resolução 08/2018, com determinação expressa de informar à banca examinadora o resultado, para registro de monitoramento de denúncias reportadas como assédio no ambiente de trabalho.
- b) convocar o servidor denunciante, na presença da Banca Examinadora, para dar ciência por escrito sobre a não configuração do assédio, mas a caracterização de conduta imprópria do servidor denunciado e do respectivo encaminhamento para a Diretoria Executiva ante sua competência, para a instauração do Processo Administrativo Disciplinar;
- c) tomar outras providências específicas cabíveis;

6.1.3.4- Monitoramento do processo da denúncia - Compete também a esta Banca Examinadora a inserção dos dados referentes na planilha de Monitoramento das Denúncias de Assédio no Ambiente de Trabalho. Observa-se que os dados deste monitoramento servirão como base para o fomento das campanhas anuais de prevenção, assim como, ações de prevenções específicas e mitigações de riscos de assédio no ambiente de trabalho.

6.1.3.5- Documentar os atos da banca examinadora - Ao acessar a denúncia, esta Banca Examinadora deverá abrir um “**Registro de Averiguação de Denúncia de Assédio no Ambiente de Trabalho**” no qual sistematizará todas as decisões e procedimentos referentes à denúncia.

6.2- A formulação da denúncia de assédio no ambiente de trabalho

Todas as denúncias deverão ser registradas por meio do endereço eletrônico exclusivo para denúncias de assédio no ambiente de trabalho e deve prezar pelos seguintes dados:

- a) **Identificação do assediado:** nome completo; setor de trabalho; função ou cargo que ocupa.
- b) **Identificação do assediador:** nome, se possível completo; local de trabalho; cargo ou função.
- c) **Identificação da conduta de assédio:** relato sobre a conduta do assediador, informando por exemplo, sobre as formas de manifestação do assédio, há quanto tempo essa conduta vem



ocorrendo ou quando ocorreu, no caso de assédio sexual; se há testemunhas e quais são, as provas existentes, entre outras questões que permitam caracterizar o assédio.

6.2.1- Servidor com dificuldade em registrar sua denúncia no canal oficial

Caso o servidor tenha dificuldade em registrar sua denúncia no canal oficial disponibilizado, por falta de acesso ao equipamento ou habilidade em fazê-lo, deverá procurar o responsável pelo setor de recursos humanos e solicitar ser ouvido diretamente pela Banca Examinadora. Esta ouvirá o denunciante e registrará seu relato, colhendo a respectiva assinatura e as provas relativas lançando-a no registro de averiguação.

6.2.2- As Provas da ocorrência de assédio no ambiente de trabalho

Além da denúncia formal escrita, explicando as ocorrências dos fatos, o servidor deverá apresentar provas sobre o assédio sofrido. Ele poderá anexá-las à denúncia no e-mail ou informar que elas serão encaminhadas pessoalmente à Banca Examinadora, conforme instruções desta. Neste caso, a banca determina a forma com irá receber essas provas, em comum acordo com o denunciado, o que será devidamente registrado.

6.3- A apuração da denúncia de assédio

Todo o processo de apuração da denúncia de assédio no ambiente de trabalho seguirá o Regime Disciplinar, regulamentado na Resolução 08/2018, a “Política Antiassédio no Ambiente de Trabalho” e a legislação vigente sobre o assunto.

6.3.1- A instauração do Processo Administrativo Disciplinar-PAD de acordo com a Resolução 08/2018 e os termos desta política interna

As principais etapas são:

- a) constituição da Comissão Processante;
- b) análise da denúncia e das provas documentais;
- c) oitiva das partes envolvidas e das respectivas testemunhas;
- d) diligências necessárias;
- e) elaboração de relatório conclusivo, com recomendações sobre penalidades cabíveis, conforme Resolução 08/2018, art. 10, são: advertência, suspensão, demissão, destituição de cargo em comissão, destituição da função comissionada;
- f) o Processo Administrativo Disciplinar e o Relatório conclusivo da comissão serão encaminhados ao Presidente do CIOP, o qual tomará a decisão final;
- g) publicação do julgamento final pelo presidente do CIOP.



7- A APLICAÇÃO DA “POLÍTICA ANTIASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO” DO CIOP

7.1- A abrangência

A “Política Antiassédio no Ambiente de Trabalho” é aplicável no âmbito do CIOP e abrange:

- O conselho diretor;
- O conjunto dos servidores em todos os níveis hierárquicos e formas de contrato;
- Estagiários contratados;
- Candidatos à vaga de emprego em processo seletivo.

7.2- Validade e legitimidade

A “Política Antiassédio no Ambiente de Trabalho” do CIOP entra em vigor a partir da data de sua publicação.

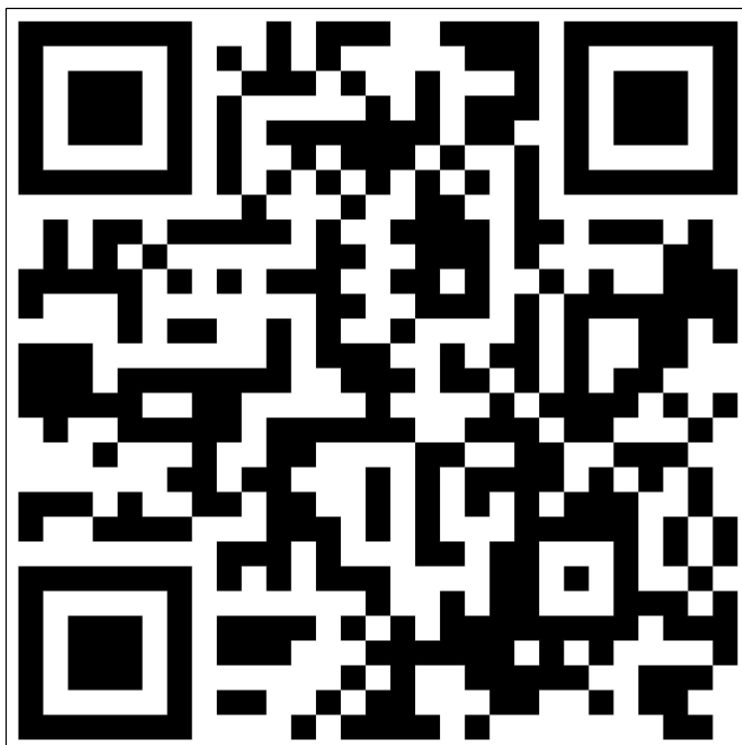
Presidente Prudente, 20 de novembro de 2021

Murilo Nobrega Campos
Presidente do CIOP



ANEXO I


QR CODE DE ACESSO AO E-MAIL DE DENÚNCIA DE ASSÉDIO NO TRABALHO DO CIOP





ANEXO II

FORMULÁRIO DE REGISTRO DE AVERIGUAÇÃO DE DENÚNCIA DE ASSÉDIO

 BANCA EXAMINADORA DE DENÚNCIA DE ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO		
REGISTRO DE AVERIGUAÇÃO DE DENÚNCIA DE ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO		
Nome do denunciante:		
Setor do denunciante:	Data da denúncia:	
CONSTATAÇÃO DO ASSÉDIO	Tipo de Assédio: Moral <input type="checkbox"/> sexual <input type="checkbox"/> Assediador: Individual <input type="checkbox"/> Coletivo <input type="checkbox"/>	
	Configuração do Assédio: Vertical Descendente <input type="checkbox"/> Vertical Ascendente <input type="checkbox"/> Horizontal <input type="checkbox"/> Misto <input type="checkbox"/>	
	Provas Apresentadas: Escrita <input type="checkbox"/> Oral <input type="checkbox"/> Vídeo <input type="checkbox"/> Imagens <input type="checkbox"/> Outras <input type="checkbox"/>	Testemunhas: Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/>
	Encaminhamento para abertura de PAD por assédio no ambiente de trabalho. Data:	
NÃO COMPROVAÇÃO DO ASSÉDIO NA DENÚNCIA	Denúncia sem dados do denunciante <input type="checkbox"/> Denunciante com dados/informações erradas <input type="checkbox"/>	
	Denúncia sem apresentação de provas <input type="checkbox"/> Denúncia com provas inválidas <input type="checkbox"/>	
	Denúncia que não se configura como assédio moral <input type="checkbox"/> sexual <input type="checkbox"/> Data do arquivo:	
	Denúncia que indica conduta imprópria do servidor Encaminhamento para abertura de PAD – Data:	
Data	Descrição da Averiguação	

Obs. Imagem reduzida

