



CONSELHO REGIONAL DE ADMINISTRAÇÃO DO ESTADO DE GOIÁS – CRAGO

ANEXO I - REGULAMENTO

POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL DO CONSELHO REGIONAL DE ADMINISTRAÇÃO DE GOIÁS.

INTRODUÇÃO

O presente Regulamento, busca condições saudáveis nas relações de trabalho, proporcionando um ambiente onde o respeito e a ética fazem parte do cotidiano organizacional, objetivando contribuir para o desenvolvimento de uma política de prevenção e combate ao assédio moral e sexual dentro do Conselho Regional de Administração de Goiás.

Seu escopo é orientar seus empregados, auxiliando na identificação das situações que possam configurar assédio moral e sexual, bem como proporcionar conhecimento para evitar que ocorram tais condutas resultantes em consequências negativas para a saúde física e mental do trabalhador, degradando ambiente de trabalho, as relações profissionais.

O assédio está relacionado a desigualdade nas relações de trabalho, gênero, racial e econômica e deve ser combatido nas instituições para evitar a violência no trabalho, proporcionando ambientes que favoreçam o diálogo, a participação, a transparência, a ética, o respeito e à diversidade, objetivando a saúde dos trabalhadores, sendo necessário a implantação de procedimentos e ações que garantam a segurança, isonomia, respeito as normas que dirigem as relações de trabalho entre os empregados e o empregador, bem como entre os próprios colegas.

As ações previstas neste Regulamento estendem-se a todos os empregados, sem distinção hierárquica, e complementa os princípios gerais de direitos e deveres contidos na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho.

CAPÍTULO I DA FINALIDADE



CONSELHO REGIONAL DE ADMINISTRAÇÃO DO ESTADO DE GOIÁS – CRAGO

Art. 1º - Instituir a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual no Conselho Regional de Administração de Goiás, dispondo sobre institucionalização, prevenção, detecção e correção relacionados a prática de assédio moral e sexual.

CAPÍTULO II DAS DEFINIÇÕES

Art. 2º - Para fins desta Política consideram-se:

I - Assédio moral: Conduta abusiva, frequente e repetida que visa diminuir, humilhar, vexar, isolar do grupo, constranger e/ou desqualificar um indivíduo ou um grupo, com a intenção de atingir, prejudicar e desacreditar a reputação da pessoa/grupo na sua atuação profissional, perante ela mesma, outras pessoas ou grupos, manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física de uma pessoa e degradar o ambiente de trabalho.

II - Assédio sexual: Conduta abusiva, de natureza sexual, implícita ou explícita, de forma reiterada ou não e indesejada, configurada por insinuações, contatos físicos forçados, convites ou pedidos impertinentes que apresente pelo menos uma das seguintes características: Ser claramente uma condição para dar ou manter emprego, função ou estágio. Influir em promoções ou outros benefícios na carreira do empregado. Prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar, constranger, intimidar a pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. Para efeitos desta normativa, a terminologia “assédio sexual”, quando adotada, inclui os casos de importunação sexual.

Art. 3º - Constituem situações que podem configurar a prática de assédio moral:

I - Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, atitudes ou gestos, a autoestima, a segurança ou a imagem;

II - Privar de autonomia, retirar o trabalho que habitualmente competia a ele de executar ou contestar, frequentemente e de forma desarrazoada, ensejando sentimento de inutilidade e incompetência;

III - Desrespeitar a limitação individual decorrente de doença física ou psíquica, atribuindo-lhe atividades incompatíveis com suas necessidades específicas;

IV - Criticar a sua vida pessoal;



CONSELHO REGIONAL DE ADMINISTRAÇÃO DO ESTADO DE GOIÁS – CRAGO

- V - Impor condições e regras de trabalho diferentes a determinados empregados, estagiários e terceirizados, das que são cobradas dos demais, sendo mais difíceis ou até mesmo inúteis;
- VI - Constranger alguém, em razão da raça, sexo, gênero, nacionalidade, cor, idade, religião, classe social, preferência ou orientação política, sexual ou filosófica;
- VII - Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o empregado, estagiário ou terceirizado realize as atividades;
- VIII - Determinar ou limitar a quantidade de vezes que vai ao banheiro, monitorar o tempo que permanece;
- IX - Isolar ou incentivar o isolamento, privando de informações, cursos, treinamentos necessários ao desenvolvimento de suas atividades ou convívio com os demais colegas;
- X - Submeter a situações vexatórias, seja por boatos, redes sociais ou comentários maliciosos prejudiciais a sua honra.
- XI - Desvalorizar ou subestimar, valendo-se de relação hierárquica, as aptidões e competências;
- XII - Quaisquer outras condutas que tenham por objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho ou aprendizagem, que atente contra os direitos, dignidade, saúde física ou mental e desenvolvimento profissional.

Art. 4º - Constituem situações que podem configurar a prática de assédio sexual:

- I - Fazer críticas e manifestações sobre particularidades físicas ou sexuais;
- II - Chantagear para permanência ou promoção no emprego;
- III - Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- IV - Seguir, espionar ou realizar abordagem com intuito sexual;
- V - Insinuar, intimidar ou agredir com gestos, ou propostas sexuais;
- VI - Realizar contato físico não desejado;
- VII - Conversas indesejáveis sobre sexo;
- VIII - Solicitar favores sexuais;
- IX - Pressão para participar de encontros e saídas com intuito sexual;
- X - Realizar exibicionismo de cunho sexual;
- XI - Criar ambiente pornográfico no âmbito institucional;



CONSELHO REGIONAL DE ADMINISTRAÇÃO DO ESTADO DE GOIÁS – CRAGO

XII -Quaisquer outras condutas que tenham por objetivo ou efeito constranger ou perturbar para a obtenção de vantagens ou favorecimentos sexuais, por meio de comportamentos indesejáveis, afetando a dignidade, os direitos e liberdade, criando um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante e desestabilizador ao outro (a).

CAPÍTULO III DA IMPLEMENTAÇÃO

Art. 5º - A implementação desta política será executada e monitorada por meio de Comissão, o Presidente, designará, por Portaria, os integrantes da Comissão Especial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual (CE-PEA).

Art. 6º - Os integrantes da Comissão não podem estar respondendo a Processo Administrativo Disciplinar (PAD) ou procedimento no âmbito da comissão de ética por qualquer infração relacionado ao que rege esta instrução.

Parágrafo único. A Comissão Especial será capacitada para exercer as atribuições previstas nesta política.

Art. 7º - Quando necessário, a Comissão fará sugestões ao Presidente para, de imediato, preservar as pessoas envolvidas na situação relatada, evitar o agravamento de conflito instalado, guardar provas, garantir a lisura, o sigilo das apurações, solucionar o problema e prevenir novas ocorrências.

Art. 8º - Compete à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual:

- I - Monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção dessa Política;
- II - Indicar melhorias das condições de trabalho;
- III - Planejar ações de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio moral e sexual;
- IV - Orientar os empregados, estagiários e terceirizados quanto aos procedimentos a serem adotados em casos que se configurem como assédio moral ou sexual;
- V - Realizar o acompanhamento das ações necessárias para mitigar eventuais casos de assédio moral e sexual;
- VI - Sugerir a intervenção de autoridade externa para cessar atitude hostil, caso necessário;



CONSELHO REGIONAL DE ADMINISTRAÇÃO DO ESTADO DE GOIÁS – CRA-GO

VII - Alertar sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio moral e sexual,

VIII - Realizar o acolhimento do denunciante, preservando sua identidade, bem como o sigilo das informações, sempre que demandado por ele.

Art. 9º - Caberá a Comissão a coordenação e o monitoramento para a implementação da Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual no CRA-GO.

Art. 10 - Todas as informações relacionadas aos denunciantes e denunciados relacionadas ao assédio moral e sexual no Conselho Regional de Administração de Goiás, serão tratadas como sigilosas pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual.

§ 1º. Aqueles que porventura sejam acionados visando à complementação de informações para registro da ocorrência devem manter completo sigilo tanto dos fatos como dos envolvidos nos casos, mediante assinatura de termo de compromisso.

§ 2º. O não atendimento ao disposto no parágrafo primeiro implicará na abertura de processo administrativo disciplinar para apuração e possível sanção, nos termos da Lei.

Art. 11 - Situações relacionadas ao assédio moral e sexual poderão ser denunciadas por qualquer pessoa.

Art. 12 - As denúncias deverão ser realizadas à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual, através do canal da ouvidoria ou presencialmente junto ao integrante da Comissão.

CAPÍTULO IV DA PREVENÇÃO

Art. 13 - Considera-se prevenção as ações que buscam evitar a incidência do assédio no ambiente de trabalho, assim como assegurar o comprometimento nas tratativas institucionais relacionadas ao tema.

Art. 14 - Para fins de prevenção ao assédio moral e sexual são necessárias as seguintes ações sem prejuízo de outras que sejam desenvolvidas:

I - Criação de conteúdos educativos de prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual no ambiente de organizacional;

II - Informar funcionários(as), estagiários(as) e terceirizados(as) sobre o assédio moral e sexual, bem como as formas de responsabilização;



CONSELHO REGIONAL DE ADMINISTRAÇÃO DO ESTADO DE GOIÁS – **CRAGO**

III - Definir claramente as atribuições e as condições de trabalho de funcionários(as), estagiários(as) e terceirizados(as);

IV - Sugerir sempre que possível nas reuniões plenárias medidas de prevenção do assédio moral e sexual;

V - Incentivar as boas relações de trabalho e o cooperativismo;

VI - Qualificação da área administrativa/RH a fim de identificar as condutas caracterizadas como assédio moral e sexual;

VII - Atentar para as mudanças de comportamento de empregados(as) e estagiários(as).

VIII - Orientar na busca de soluções para eliminação das situações de assédio;

Art. 15 - A responsabilidade das ações e a implantação das medidas de prevenção e combate ao assédio moral e sexual devem ser amplamente trabalhadas por todos do CRA-GO

Parágrafo único. Toda ação referente a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual do Conselho Regional de Administração de Goiás, deverá ser comunicada a Comissão, para garantir que esteja em consonância com a presente política.

CAPÍTULO V

DA DETECÇÃO, ACOLHIMENTO E ACOMPANHAMENTO

Art. 16 - Monitorar e acompanhar indícios de ocorrência de assédio moral e sexual dentro do CRA-GO.

Art. 17 - Atuar proativamente na detecção de casos de assédio moral e sexual.

Art. 18 - Manter-se atualizado das práticas de combate ao assédio moral e sexual.

Art. 19 - Disponibilizar de meios necessários para recebimento de denúncias.

Art. 20 - Qualquer integrante do CRA-GO poderá auxiliar o denunciante e acompanhá-lo para acolhimento e registro de denúncia de assédio.

Art. 21 - O acolhimento do denunciante, caberá:

I - Realizar a escuta qualificada de modo a garantir a confidencialidade das informações apresentadas;



CONSELHO REGIONAL DE ADMINISTRAÇÃO DO ESTADO DE GOIÁS – **CRAGO**

II - Informar sobre noções gerais acerca da prática de assédio moral e sexual e os respectivos procedimentos de enfrentamento, sem manifestar julgamentos;

III - Orientar sobre os procedimentos que serão adotados pela Comissão para formalização e/ou acompanhamento da denúncia.

IV - Averiguar possibilidades e encaminhar para autorização do Presidente, visando à proteção da suposta vítima, proposta de realocação com a devida justificativa motivada, observado o sigilo das informações da denúncia.

Art. 22 - Qualquer pessoa que se sinta vítima de condutas que possam configurar assédio no âmbito do CRA-GO poderá encaminhar a denúncia à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual.

Art. 23 - Caso a denúncia seja recebida diretamente pela ouvidoria, por meio do registro em sistema eletrônico, será encaminhada a Comissão para avaliação quanto à necessidade de providências de acolhimento, considerando a garantia de proteção aos envolvidos e observando-se o sigilo das informações, bem como para orientar e monitorar as providências tomadas no CRA-GO.

Art. 24 - As denúncias recebidas pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual, devem ser oficialmente formalizadas por meio de registro eletrônico, formulários e relatórios.

Art. 25 - Nos casos envolvendo menores de 18 (dezoito) anos, os pais ou responsável deverão ser informados dos fatos.

CAPÍTULO VI

DA CORREÇÃO E SUPORTE

Art. 26 - Formalizada a denúncia e havendo materialidade, será encaminhada para apuração nos setores responsáveis. Em caso de confirmação do assédio, verificar a possibilidade de tratamento da situação pela via conciliatória, quando possível.

Art. 27 - Será considerada a especificidade de cada caso, sendo que poderá desencadear na abertura de Processo Administrativo Disciplinar (PAD), ético e penais simultaneamente.

Parágrafo único. O Processo Administrativo Disciplinar (PAD), será instaurado pela autoridade competente em razão de denúncia fundamentada, observados o devido processo legal e a ampla defesa.



CONSELHO REGIONAL DE ADMINISTRAÇÃO DO ESTADO DE GOIÁS – CRA-GO

Art. 28 - A Comissão Permanente poderá adotar medidas buscando restabelecer o bem-estar, respeito e segurança dos envolvidos.

Art. 29 - As sanções decorrentes da prática de assédio moral e sexual serão aplicadas conforme Legislação vigente e outros normativos.

Art. 30 - Em caso de indício da ocorrência de assédio moral ou sexual imputado aos trabalhadores terceirizados, a Comissão encaminhará o relato/denúncia à empresa contratante, bem como ao Gestor do Contrato, para conhecimento e providências cabíveis.

Art. 31 - Em casos que restar verificado a possibilidade de cometimento de crime, os autos serão encaminhados à autoridade policial competente.

CAPÍTULO VII

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 32 - A Comissão será responsável pela elaboração de relatórios estatísticos relativos à prática de assédio moral e sexual, bem como sobre as ações de enfrentamento e verificação das denúncias.

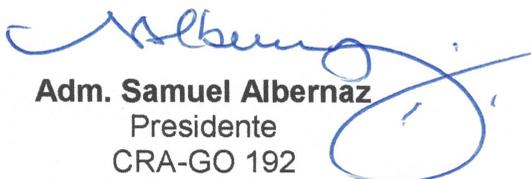
Parágrafo único. Os dados obtidos não poderão ser divulgados, preservando a segurança dos envolvidos e denunciantes, assim como o sigilo das informações.

Art. 33 - A Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual integrará todos os empregados, menores aprendizes, contratos de estágios e prestação de serviços firmados pelo Conselho Regional de Administração de Goiás.

Art. 34 - Será dado amplo conhecimento desta Política a todos que atuam no CRA-GO, bem como dos instrumentos e canais disponíveis para garantir sua efetividade.

Art. 35 - Os casos omissos serão avaliados pelo Presidente e pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual.

Art. 36 - Este Regulamento entra em vigor na data de sua publicação.


Adm. Samuel Albernaz
Presidente
CRA-GO 192