

POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO

Empresa de Tecnologia da Informação do Ceará – Etice

NOVEMBRO / 2024

SUMÁRIO

1. Apresentação	03
2. Justificativa	03
3. Objetivo	03
4. Termos e Definições	03
5. Abrangência	05
6. Responsabilidades	05
7. Princípios	06
8. Diretrizes	07
9. Casos Omissos	08
10. Sanções	08
11. Revisão	09
12. Disposições Finais	09

  CEARÁ GOVERNO DO ESTADO CASA CIVIL	POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO	PÁGINA 3 DE 9
Versão 1	Aprovada na 62ª Reunião do Conselho de Administração	Data da Aprovação 14/11/2024

1. APRESENTAÇÃO

A Empresa de Tecnologia da Informação do Ceará – Etice, no seu papel de prover soluções em Tecnologia da Informação e Comunicação – TIC, entende a importância de ter uma Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação, que trate o tema de forma adequada.

Esta Política complementa o Código de Conduta Ética e Integridade e o Programa de Integridade, no que tange à temática assédio e discriminação, sendo construída de forma plenamente alinhada aos princípios e regras estabelecidas nesses documentos e demais normativos da Etice.

2. JUSTIFICATIVA

Diante das transformações sociais que estamos passando, já não são aceitos antigos hábitos e costumes tolerados, ou, minimizados pelo silêncio de pessoas vulnerabilizadas e de coletividades.

A Comissão Setorial de Ética Pública da Etice – CSEP ciente disso, e dentro do seu papel de contribuir para a conscientização, prevenção e combate do assédio moral, sexual e da discriminação no ambiente de trabalho, elaborou esta política com o intuito de esclarecer o tema para o público interno da Etice uma vez que especialistas orientam que conhecer sobre o que de fato caracteriza estes assuntos tem sido o primeiro desafio para combatê-lo, já que muitas pessoas desconhecem ou têm uma compreensão parcial ou equivocada sobre o assunto.

A implementação de princípios e diretrizes para a prevenção à prática de condutas inapropriadas e inaceitáveis e a gestão de situações de assédio e discriminação tornam-se imprescindível para a Etice, que vem, por meio deste instrumento, ratificar seu compromisso com uma postura de total intolerância e assume o firme propósito de estabelecer um ambiente de trabalho livre de assédio moral, sexual e de todas as formas de discriminação.

3. OBJETIVO

Esta Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação tem como objetivo estabelecer diretrizes, princípios e responsabilidades, visando promover e fortalecer uma cultura organizacional baseada no respeito mútuo, servindo como alicerce das interações interpessoais.

4. TERMOS E DEFINIÇÕES

Para fins desta Política, entende-se por:

- 4.1. Agente Público:** é todo aquele que, por força de lei, contrato ou qualquer outro ato jurídico, preste serviços de natureza permanente, temporária, excepcional ou eventual à Etice, ainda que não remunerado, inclusive os ocupantes de cargos em comissão, funções de confiança ou gratificada e membros dos órgãos estatutários, ainda que estejam em gozo de licença ou em período de afastamento ou cedidos temporariamente para outros órgãos.

4.2. Alta Gestão: compreende a totalidade dos seus diretores, conselheiros de Administração e o Presidente da Etice.

4.3. Assédio Moral: é a repetição de atos, gestos, palavras (faladas ou escritas) ou comportamentos os quais expõem a vítima a situações humilhantes, desconfortáveis e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física, com o objetivo de desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo.

Essa conduta abusiva ocorre durante a jornada e no ambiente de trabalho ou em ambientes em que a vítima esteja em decorrência do trabalho, interferindo negativamente tanto na sua vida pessoal quanto na sua vida profissional e degradando o clima de trabalho. O assédio moral pode ocorrer entre colegas, no mesmo nível hierárquico, ou entre chefe e subordinado que abusa das prerrogativas conferidas em virtude de seu cargo ou de influência pessoal, situação profissional, conhecimento, experiência, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público e ao próprio usuário, bem como à evolução da carreira ou à estabilidade funcional do agente público constrangido.

4.4. Assédio Sexual: é uma conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar sua dignidade ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante e desestabilizador.

Pode se manifestar também por meio de mensagens escritas, cantadas, piadas, insinuações, chantagens ou ameaças que restrinja a liberdade sexual da vítima e que, de alguma forma, causem incômodo, mesmo que para as outras pessoas ou para a sociedade isso pareça natural e inofensivo. Pode ser de maneira sutil ou explícita, não sendo o contato físico requisito para a configuração do assédio sexual, bastando que ocorra a perseguição indesejada.

Aqui a exigência de conduta reiterada pode ser desconsiderada, sendo possível a caracterização por ato único e grave. É fundamental compreender que o silêncio da vítima não deve ser interpretado como aprovação da conduta, e tampouco invalida a classificação do assédio sexual no âmbito laboral. De maneira semelhante, a não realização do intento do assediador não altera a natureza do assédio sexual.

4.5. Canal de Denúncia: é o meio disponibilizado pela Etice para recebimento de denúncias aos seus colaboradores e terceiros interessados.

4.6. Contraditório: todo acusado terá o direito de resposta contra a acusação que lhe foi feita, utilizando, para tanto, todos os meios de defesa admitidos em direito.

4.7. Denúncia: comunicação de prática ou suspeita de prática de assédio ou discriminação na Etice.

4.8. Denunciante: pessoa que apresenta a(s) denúncia(s), podendo ser a vítima ou quem tenha conhecimento do fato.

4.9. Discriminação: ação ou omissão que resulte num tratamento diferenciado (inferiorizado) de um indivíduo ou grupo de pessoas em virtude, mas não se limitando, de raça, etnia, gênero, orientação sexual, religião, atributos físicos, deficiência, opinião política, origem ou condição social, idade, biotipo ou nacionalidade.

É toda forma de tratamento desigual ou injusto, como distinção, exclusão, restrição ou preferência, fundamentada em algum tipo de preconceito e outras que atentem contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades

fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública.

4.10. Vítima: pessoa diretamente impactada pela conduta alegada.

5. ABRANGÊNCIA

Esta Política se aplica a todos os empregados e representantes da Etice (conselheiros, diretores, membros estatutários e colaboradores, assim como a todos aqueles que estejam atuando ou prestando serviço em seu nome), em qualquer relação com terceiros, sejam estes de âmbito público ou privado.

O conteúdo desta política deve ser conhecido e observado por todos, sendo o seu descumprimento passível de aplicação das medidas legais e disciplinares pertinentes ao caso específico.

6. RESPONSABILIDADES

As responsabilidades relativas a esta Política são as seguintes:

6.1. Agentes Públicos da Etice:

- a) observar e difundir o conteúdo desta Política, bem como zelar para que ela seja observada pelos demais profissionais;
- b) abster-se de praticar e evitar quaisquer comportamentos que possam caracterizar assédio moral, sexual e discriminação;
- c) abster-se de efetuar denúncias de maneira maliciosa, enganosa ou com propósitos pessoais inadequados;
- d) comunicar quaisquer incidentes que violem esta Política à CSEP, seja diretamente ou por meio do Canal de Denúncia.

6.2. Comissão Setorial de Ética Pública da Etice (CSEP): Além das funções estabelecidas pelo Regimento Interno da CSEP, a Comissão deverá:

- a) atuar como instância consultiva, orientar e dirimir dúvidas quanto a situações de assédio moral, sexual e discriminação;
- b) promover campanhas e elaborar material de comunicação a respeito de assédio moral, sexual e discriminação;
- c) propor medidas preventivas, direcionamento e estratégias para lidar com assédio e discriminação, quando apropriado;
- d) receber e tratar denúncias relativas a assédio moral, sexual e discriminação, às quais devem ser garantidas o sigilo e meios de não identificação do denunciante;
- e) revisar e propor alterações desta Política, sempre que necessário;
- f) implantar e acompanhar a execução desta política.

6.3. Conselho de Administração:

- a) aprovar e cumprir esta Política

6.4. Diretoria Executiva:

- a) deliberar sobre esta Política e suas revisões, e encaminhá-las para aprovação do Conselho de Administração;
- b) deliberar sobre a intervenção imediata relacionada às situações de assédio moral, sexual e discriminação que possam acarretar riscos legais ou reputacionais.
- c) garantir que a CSEP tenha independência, autonomia e proteção contra possíveis retaliações, além de ter total e livre acesso a documentos, sistemas e pessoas para a

coleta de informações indispensáveis durante as investigações realizadas pelo Canal de Denúncia.

- d) assegurar a adoção e o cumprimento das diretrizes desta Política por toda a Empresa e partes relacionadas, apoiando as iniciativas de divulgação e enfrentamento do assédio e da discriminação.

6.5. Diretores, Gerentes e demais Cargos de Liderança:

- a) promover o constante aprimoramento do ambiente de trabalho que atuam, realizando uma gestão humana e atenta a qualquer desvio de comportamento, em especial, ações de assédio e de discriminação;
- b) realizar análise crítica dos métodos de gestão e organização do trabalho adotados em sua unidade e de relações de respeito à diversidade, cooperação e resolução de conflitos em sua equipe;
- c) buscar o desenvolvimento permanente de suas competências relacionais e de gestão de pessoas, levando em conta especialmente a experiência e o aprendizado propiciados pelas interações no contexto de trabalho, bem como ações específicas de capacitação gerencial.
- d) solicitar suporte da área competente sempre que necessitarem de apoio para tratar de gestão de pessoas, resolução de conflitos, enfrentamento do assédio e da discriminação, saúde mental no trabalho e outros temas afins.

6.6. Diretoria de Gestão de Pessoas:

- a) oferecer apoio e assistência à vítima ao identificar situações de assédio e de discriminação;
- b) garantir a competência na acolhida e escuta especializada para o enfrentamento de situações de assédio e discriminação;
- c) organizar campanhas educativas para conscientizar sobre os efeitos prejudiciais de práticas abusivas e discriminatórias;
- d) realizar, no mínimo uma vez a cada 12 (doze) meses, ações de capacitação, orientação e sensibilização para todos os colaboradores, independentemente de hierarquia, dentro da Etice, abordando questões relativas a assédio moral, sexual e discriminações;
- e) assegurar que as atividades de capacitação, orientação e sensibilização sejam conduzidas em formatos acessíveis e apropriados para garantir sua eficácia;
- f) propor sugestões para modificações na estrutura de trabalho e nas abordagens de gestão de pessoal, quando pertinente.

6.7. Escritório de Governança Corporativa – EGC:

- a) promover a implementação, divulgação, acompanhamento e avaliação desta Política na Etice e sugerir sua revisão, quando necessário;
- b) propor medidas necessárias / planos de ação para mitigação de assédio e de discriminação.

6.8. Ouvidoria:

- a) receber, analisar e dar encaminhamento às manifestações e denúncias sobre assédio e discriminação.

7. PRINCÍPIOS

São princípios fundamentais desta Política:

- 7.1. Equidade:** todas as pessoas devem ser tratadas com justiça e igualdade de condições, independentemente do cargo ou função que ocupe, sem discriminação e com respeito à diversidade.

- 7.2. Tempestividade:** reporte imediato de situações de assédio ou discriminação por parte de todos que fazem a Etice.
- 7.3. Transparência:** é imprescindível que se dê a devida transparência na prestação de informação, com clareza, completude e atualidade em situações de assédio ou discriminação reais ou potenciais.
- 7.4. Confidencialidade:** sigilo das informações e dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações.
- 7.5. Ética:** a conduta ética e os valores morais devem nortear o gerenciamento de qualquer situação de assédio ou de discriminação.
- 7.6. Conformidade:** cumprimento e observância dos normativos e legislação na tomada de decisão, com responsabilidade e proatividade institucional.
- 7.7. Saúde, Segurança e Sustentabilidade:** como pressupostos fundamentais da organização laboral e dos métodos de gestão.
- 7.8. Gestão Participativa:** como fomento à cooperação vertical, horizontal, transversal e integrado das ações, bem como ao reconhecimento do valor social do trabalho.
- 7.9. Primazia pela Abordagem Preventiva:** mediante a construção de uma cultura de respeito mútuo, valorização da subjetividade, da vivência, da autonomia e das competências do trabalhador, proteção a intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas, com soluções dialogadas para os conflitos no trabalho.
- 7.10.** Resguardo da ética profissional.

8. DIRETRIZES

As seguintes diretrizes deverão ser observadas por todos os conselheiros, gestores, empregados, terceirizados, colaboradores, fornecedores e parceiros da Etice de modo geral:

- 8.1.** Todo agente público deve analisar a sua própria situação na Empresa e informar, tempestivamente, de forma anônima ou não, por meio do canal de denúncias ou diretamente ao gestor imediato ou à Comissão Setorial de Ética Pública – CSEP, condição real ou potencial de assédio moral, sexual e discriminação que possa existir ou que tenha dúvida sobre a conduta de outrem.
- 8.2.** É dever de todos os alcançados por esta Política agir de modo a prevenir ou impedir eventual assédio moral, sexual e discriminação.
- 8.3.** A Etice valoriza profundamente a importância de tratar todos os indivíduos com cortesia, ética e gentileza, respeitando a diversidade de cada pessoa.
- 8.4.** Cada agente público da Etice é responsável por promover um ambiente baseado no respeito e na educação nas interações dentro da empresa. Portanto, todas as formas de sexismo, preconceito, abuso e discriminação são estritamente proibidos em todas as suas manifestações.
- 8.5.** Os agentes públicos devem se comprometer com atitudes como:
 - a) buscar informações sobre o assunto;
 - b) não se isolar do grupo de trabalho;
 - c) evitar fazer piadas e comentários que possam ser desrespeitosos aos colegas;
 - d) não gritar com pares, subordinados ou superiores hierárquicos;
 - e) refletir antes de agir e falar;
 - f) resolver os conflitos pelo diálogo, se necessário com a presença de um mediador;

g) desenvolver comportamento assertivo;

8.6. As estratégias institucionais de prevenção e combate ao assédio e à discriminação priorizarão:

- a) o desenvolvimento e a difusão de experiências e métodos de gestão e organização laboral que promovam saúde, sustentabilidade e segurança no trabalho;
- b) a promoção de política institucional de escuta, acolhimento e acompanhamento de pessoas;
- c) o incentivo às abordagens de práticas restaurativas para resolução de conflitos.

8.7. Os gestores deverão promover ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana e adotar métodos de gestão participativa e organização laboral que fomentem a saúde física e mental no trabalho.

8.8. A área de gestão de pessoas promoverá, ações e campanhas de conscientização a respeito da aplicação desta Política e das consequências do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no trabalho, utilizando linguagem clara e objetiva e estratégia de comunicação alinhada à abordagem de intervenção.

8.9. A prevenção e o enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho serão pautados por abordagem transversal, cabendo a cada unidade organizacional e agente público contribuir para a efetividade desta Política de acordo com suas atribuições e responsabilidades.

8.10. O atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio e discriminação serão orientados em manual por abordagem sistêmica e fluxos de trabalho integrados entre as unidades e especialidades profissionais, de modo especial entre as áreas de gestão de pessoas e saúde.

9. CASOS OMISSOS

Os casos omissos, não previstos nesta Política deverão ser submetidos à CSEP, que avaliará a necessidade de encaminhar à gestão superior para deliberação.

10. SANÇÕES

Em caso de violação ou descumprimento desta Política, poderá ser instaurada sindicância para averiguação dos fatos, quando houver indícios de ocorrência de infração, sem prejuízo de responsabilização penal, administrativa e civil do suposto infrator, respeitando os primados da ampla defesa e do contraditório.

No caso de empregado, comissionado, estagiário e jovem aprendiz, poderá acarretar a aplicação de advertência, suspensão ou desligamento formal, de acordo com a legislação aplicada.

No caso de usuários que mantenham contrato com a Etice, a violação ou não cumprimento dessa política poderá resultar em suspensão, rescisão contratual e aplicação de multa a contratada, sem prejuízo de responsabilização pessoal do infrator pelos atos praticados ou para os quais tenha participado ou facilitado.

Para fins de aplicação das sanções e das punições, será considerada a gravidade da infração, o efeito alcançado e a sua recorrência. Caso haja necessidade de preservação da integridade da vítima ou de testemunhas durante os processos disciplinares, a autoridade competente poderá solicitar a remoção da vítima, testemunha ou do acusado de sua unidade.

Quanto aos trabalhadores terceirizados ou colaboradores, após a apuração e constatação do ilícito, serão notificadas as empresas contratantes para conhecimento e providências cabíveis.

11. REVISÃO

A presente política passa a vigorar a partir da data de sua aprovação, devendo ser revisada em um período mínimo de 2 (dois) anos, podendo ser editada ou atualizada sempre que houver necessidade.

12. DISPOSIÇÕES FINAIS

A alta gestão da empresa deverá dar conhecimento desta Política a todas as partes interessadas.

Esta Política foi elaborada pela Comissão Setorial de Ética Pública da Etice (CSEP), constituída por meio da Portaria 33/2023, DOE 10/07/2023, tendo como membros titulares Fernando César Cidrão Guedes (Presidente), Antônio Carlos Leite Soares e Jorge Luiz Lacerda da Cruz, e como suplentes, Francisco Augusto Andrade Maia, José Clerton Evelmo Farias Júnior e Maria Lúcia Rabelo de Andrade.

A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação entrará em vigor a partir da data de sua aprovação pelo Conselho de Administração, e permanecerá vigorando por prazo indeterminado, até que haja deliberação do Conselho de Administração que a modifique.

Aprovada na 62ª Reunião do Conselho de Administração

Luís Eduardo Fontenelle Barros
CONSELHEIRO PRESIDENTE

Alfredo José Pessoa de Oliveira
CONSELHEIRO

Déborah Vanessa Ribeiro Barbosa Câmara
CONSELHEIRA

Francisco Antônio Martins Barbosa
CONSELHEIRO

MANUAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO

Empresa de Tecnologia da Informação do Ceará – Etice

NOVEMBRO / 2024

SUMÁRIO

1. Introdução	03
2. Assédio Moral	03
3. Não Configura Assédio Moral	03
4. Assédio Sexual	04
5. Não Configura Assédio Sexual	04
6. Discriminação	05
7. Prevenção	05
8. Como identificar Casos de Assédio ou Discriminação	06
9. Causas	07
10. Consequências para as Vítimas	08
11. Consequências para a Etice	08
12. O que fazer em Caso de Assédio ou de Discriminação	09
13. Denúncias.	09
14. Processo de Apuração	10
15. Considerações Finais	11
ANEXO I (Exemplos de Assédio Moral).	12
ANEXO II (Exemplos de Assédio Sexual)	14
ANEXO III Exemplos de Discriminação	15

 	MANUAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO	PÁGINA 3 DE 16
Versão 1	Aprovada na 63ª Reunião do Conselho de Administração	Data da Aprovação 10/12/20xx

1. INTRODUÇÃO

Este manual objetiva expor, de maneira clara a Política instituída, trazendo exemplos práticos, explicando as condutas vedadas e indicando situações de assédio e discriminação, suas modalidades e consequências nocivas, conscientizando o leitor e, com isso, prevenindo tais condutas e colaborando com o aprimoramento do ambiente de trabalho, tornando-o ainda mais inclusivo, harmônico, positivo e respeitoso.

O ciclo de combate ao assédio moral, sexual e a discriminação envolve a prevenção, a tematização, a educação continuada, o monitoramento, o acolhimento, a proteção do assediado, a preservação do sigilo e, por fim, a mediação e o acesso aos meios de solução de conflitos que precisam ser justos e céleres.

Assim, este manual se torna importante ao buscar facilitar a compreensão sobre o assunto. Também são apresentadas medidas de forma a construir um ambiente de trabalho mais positivo e eficiente, baseado no diálogo e na empatia, na atenção à saúde do agente público, no reconhecimento dos valores e diferenças pessoais, na razoabilidade do cumprimento dos deveres, na qualificação contínua, na promoção de atividades que consolidem as relações interpessoais de modo compatível com uma cultura organizacional de respeito e justiça e, por fim, no acesso democrático a um procedimento interno que proporcione a resolução de conflitos de forma legal, equânime e desburocratizada.

2. ASSÉDIO MORAL

É a exposição de alguém ou grupos a situações hostis, humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, podendo ser por atos, gestos, palavras (faladas ou escritas) ou comportamentos os quais expõem a vítima a situações capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física, com o objetivo de desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo degradando o clima de trabalho.

- **Assédio Moral Vertical Ascendente:** quando a agressão parte de um subordinado contra o seu superior hierárquico.
- **Assédio Moral Vertical Descendente:** quando a violência moral parte de um superior hierárquico para os seus subordinados.
- **Assédio Moral Horizontal:** A vítima e o agressor são pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia, com cargos ou funções sem relação de subordinação.

3. NÃO CONFIGURA ASSÉDIO MORAL

É importante diferenciar entre o que é assédio moral e o que não é. Não é considerado assédio:

- Conflitos – de ideias, opiniões, interesses –, quando há igualdade entre os debatedores.
- Estresse eventual ou episódico no trabalho.
- A pressão no trabalho, a crítica moderada ou a cobrança respeitosa e normal do cumprimento das obrigações e metas institucionais.

- Aumento do volume de trabalho. Importante: A sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição.
- Uso de mecanismos tecnológicos de controle de produtividade/assiduidade.
- Eventuais condições inadequadas de trabalho (Ex: ambiente pequeno, mal iluminado, etc), excetuando-se quando forem direcionadas a um único trabalhador.
- Exigências profissionais e de produtividade, dentro dos parâmetros da razoabilidade.
- Críticas construtivas ou avaliações do trabalho realizadas por colegas ou superiores desde que não sejam realizadas em público, que não exponha o empregado / colaborador a situações vexatórias e sejam fundamentadas e comunicadas de forma construtiva e respeitosa.
- Não delegação de tarefa por parte do chefe por motivo justo, como o não cumprimento desta em outras ocasiões que lhe fora solicitado.
- Mudanças ou transferência de função, desde que não tenham caráter punitivo ou configurem perseguição.
- Controle administrativo dos chefes sobre os empregados, desde que este poder disciplinar do superior hierárquico seja exercido de maneira adequada.
- Má organização do trabalho e falta de comunicação, embora possam vir a favorecer a ocorrência do assédio moral.
- Outro fator é quando duas pessoas ou dois grupos se agredem mutuamente devido a disputas de poder no local de trabalho. Nesse caso, o assédio moral não pode ser considerado porque todos os envolvidos fazem uso de condutas negativas, e são responsáveis pela degradação do ambiente de trabalho. Contudo, trata-se de sério problema a ser resolvido, sendo indispensável a intervenção de instâncias superiores.

4. ASSÉDIO SEXUAL

É uma conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, de teor íntimo e sexual, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar sua dignidade ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante e desestabilizador.

Pode se manifestar também por meio de mensagens escritas, cantadas, piadas, insinuações, chantagens ou ameaças que restrinja a liberdade sexual da vítima e que, de alguma forma, causem incômodo, mesmo que para as outras pessoas ou para a sociedade isso pareça natural e inofensivo. Pode ser de maneira sutil ou explícita, não sendo o contato físico requisito para a configuração do assédio sexual, bastando que ocorra a perseguição indesejada.

Aqui a exigência de conduta reiterada pode ser desconsiderada, sendo possível a caracterização por ato único e grave. É fundamental compreender que o silêncio da vítima não deve ser interpretado como aprovação da conduta, e tampouco invalida a classificação do assédio sexual no âmbito laboral. De maneira semelhante, a não realização do intento do assediador não altera a natureza do assédio sexual.

5. NÃO CONFIGURA ASSÉDIO SEXUAL

Não necessariamente constituem assédio sexual elogios sem conteúdo sexual, paqueras ou flertes, embora possam ser consideradas inadequadas no ambiente de trabalho ou até configurem outros crimes ou contravenções.

6. DISCRIMINAÇÃO

É uma ação ou omissão que resulte num tratamento diferenciado, desigual ou injusto (inferiorização, distinção, exclusão, restrição, preferência ou manifestação fundamentada em preconceito) de um indivíduo ou grupo de pessoas em virtude, mas não se limitando, de raça, etnia, gênero, orientação sexual, religião, atributos físicos, deficiência, opinião política, origem ou condição social, idade, sexo, cor, biotipo ou nacionalidade ou qualquer outro que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

É toda forma de tratamento que atentem contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública.

7. PREVENÇÃO

A prevenção e combate às práticas de assédio e discriminação envolve a participação ativa de todos os colaboradores, independentemente de seus cargos, com especial destaque para a Alta Gestão.

Existem várias formas de prevenir, mas a principal é a informação. O conhecimento das práticas comportamentais inaceitáveis e como reagir diante dos fatos promovem a conscientização. Promover ações de conscientização e implementação de medidas preventivas que visem educar os agentes públicos sobre o tema, proporciona conhecimentos e mudanças na cultura das organizações. Garantir que todos saibam o que é assédio e discriminação e quais são os comportamentos e ações aceitáveis no ambiente de trabalho contribui para a redução e até para a eliminação dessa prática.

As ações educativas, como palestras, treinamentos, lives, devem utilizar métodos eficazes de comunicação, para transmitir as informações de forma clara e objetiva, abordando questões como consentimento, respeito, igualdade de gênero e a importância de denunciar casos de assédio e discriminação, a fim de proporcionar um ambiente de trabalho seguro e inclusivo para todos os colaboradores.

O conhecimento das práticas comportamentais inaceitáveis e como reagir diante dos fatos promovem a conscientização. Nos Anexos I, II e III estão alguns exemplos de assédio moral, sexual e de discriminação, respectivamente.

• Capacitações, Treinamentos, Divulgações e Orientações

A divulgação do Código de Conduta Ética e Integridade da Etice enfatiza que o assédio e a discriminação são incompatíveis com os princípios organizacionais. A capacitação dos integrantes da Comissão de Ética, da alta administração e de todos os gestores, visa à prevenção e ao enfrentamento de diferentes formas de assédio e de discriminação, capacitando-os para a identificação de problemas e para a proposição de melhorias no ambiente e nas relações laborais.

Deve haver uma permanente promoção de eventos, palestras, oficinas e cursos disponibilizando materiais educativos, capacitando, esclarecendo e conscientizando, sobre o tema, sobre como buscar apoio e reunir provas, voltado ao corpo funcional e aos dirigentes.

• Clima, Cultura Organizacional e Ambiente de Trabalho

Realização regular de avaliações do clima organizacional, com especial atenção às possíveis discrepâncias em relação a padrões de comportamento anteriormente observados entre os colaboradores, especialmente em situações de mudanças significativas.

É necessário a construção de um ambiente laboral inclusivo, em que os empregados executem suas tarefas com sinergia produzindo uma cultura de convivência que inclua a diversidade, a colaboração e o mútuo respeito dos ritmos de trabalho, valorizando a escuta atenta e o apoio profissional e psicológico dos agentes públicos.

Também deve existir a promoção de iniciativas para aprimorar o ambiente de trabalho caso se detectem condutas incongruentes com a política, cultivando aspectos organizacionais físicos, sociais e psicológicos na empresa, devendo ser estabelecido ambientes que favoreçam o diálogo, a participação, a transparência, a ética, a valorização do trabalhador, o respeito, a justiça, a produtividade e a preservação da saúde dos agentes públicos.

- **Gestão**

Um fator fundamental é a demonstração pelo exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio e de discriminação. Outro ponto é a formulação de abordagens de gestão e organização de trabalho centradas no diálogo, colaboração e respeito, incluindo o fornecimento de feedbacks construtivos e transparentes, promovendo o desenvolvimento profissional dos colaboradores e criando um ambiente de trabalho saudável, inclusivo, não discriminatório e tolerante em relação à diversidade.

As práticas administrativas e gerenciais devem ser aplicadas de forma isonômica, com tratamento justo e respeitoso, com igualdade e equilíbrio de gênero nas lideranças e o devido apoio a gestores que precisem lidar diretamente com condutas problemáticas. Deve ser passada uma comunicação expressa do compromisso institucional para correção de falhas, no sentido de não permitir que novos casos ocorram, garantindo que as orientações relativas às atividades laborais sejam coerentes, proporcionais, justas e adequadas.

A gestão deve observar o aumento súbito e injustificado de faltas ao trabalho, o respeito e salvaguarda da integridade física e mental dos indivíduos, assim como deve oferecer apoio psicológico e orientação aos agentes que se julguem vítimas de assédio ou de discriminação.

8. COMO IDENTIFICAR CASOS DE ASSÉDIO OU DE DISCRIMINAÇÃO

Para identificar casos como de efetivo assédio ou discriminação, algumas perguntas norteadoras devem ser feitas:

- O comportamento é importuno ou ofensivo?
- O comportamento é considerado inaceitável pelos padrões éticos de conduta?
- O comportamento denegriu, rebaixou ou causou humilhações ou vergonha para a pessoa a quem foi dirigida?
- O comportamento é prejudicial à saúde ou ambiente de trabalho?

A resposta positiva a, pelo menos, uma dessas perguntas, indica a necessidade de investigação mais aprofundada da situação.

As principais características são:

- **Comportamentos Negativos** – o assédio é expresso por meio de atos negativos, que podem ser desde ataques verbais ou físicos, ou mais sutis, dissimulados e não declarados abertamente, mas capazes de causar sérios danos psicológicos à pessoa assediada.

Os atos negativos frequentemente identificados como assédio podem ser divididos em quatro grupos: Deterioração proposital das condições de trabalho, Ataques às relações sociais da vítima com isolamento, Ataques à vida pessoal e Violência verbal, física ou sexual.

- **Comportamento Repetitivo** – para haver assédio moral é necessário que as condutas negativas sejam repetitivas. Um ato isolado não é considerado assédio moral, embora possa haver exceção, quando o comportamento é tão severo que leva a vítima ao estado permanente de medo, por exemplo, no caso de violência ou ameaça física. A frequência de exposição aos atos negativos pode ser diária, semanal, mensal ou ocasionalmente. Contudo, quanto maior a frequência maior a gravidade do assédio.

Cada agressão isoladamente pode não ter tanta gravidade, mas as microviolências repetidas e frequentes causam sérios danos, minando a resistência psicológica e física do assediado.

- **Comportamento duradouro** – os comportamentos de assédio tendem a durar longo tempo, de meses até vários anos. Em alguns casos, o assédio moral pode ser resolvido em sua fase inicial por meio de intervenção organizacional ou iniciativa dos envolvidos ou outras partes interessadas. Entretanto, o longo prazo é uma forte característica do problema. Pesquisas revelam que o assédio pode perdurar por mais de um ano. É comum que o processo só finalize com o afastamento da vítima ou com sua desestabilização psicológica.

O tempo de exposição ao assédio é fator importante na consideração dos impactos sobre a saúde das vítimas, tanto quanto sobre a possibilidade de resolução do problema. Apesar disso, não é possível precisar a partir de quando a situação pode ser considerada assédio. Os pesquisadores, como critério para pesquisa, utilizam o período de, pelo menos, seis meses.

- **Desequilíbrio de poder** – para ser vítima de assédio moral, a pessoa precisa estar em condição de inferioridade ou incapacidade de defesa. No assédio há um desequilíbrio de poder. O poder pode ser tanto de ordem formal, referindo-se à posição hierárquica na organização, como informal, relacionado aos contatos pessoais, influência pessoal, situação profissional, conhecimento, experiência, etc.

No assédio, o poder pessoal da vítima vai sendo gradualmente reduzido ou minado, de forma a limitar sua capacidade de defesa. Pelo mau uso do poder, o agressor obtém aquilo que quer, fazendo com que a pessoa assediada abandone o lugar de trabalho.

9. CAUSAS

As causas do assédio moral, sexual e a discriminação no ambiente de trabalho estão ligadas a fatores econômicos, culturais e emocionais. Os principais fatores organizacionais que predisõem ao assédio são:

- Abuso do poder diretivo.
- Ambiente estressante.
- Ambiguidade de papéis.
- Ânsia de Poder.
- Ausência de Competências Comportamentais da Chefia.
- Busca desproporcional e extenuante para o cumprimento de metas.
- Competitividade desmedida.
- Cultura Autoritária, Machista, Racista e Sexista.
- Cultura organizacional que tolera ou permite comportamentos tais como desrespeito, intimidação, perseguição, uso de linguagem abusiva, etc.

- Desconhecimento da legislação.
- Falta de diálogo e clareza na comunicação.
- Falta de empatia e de reconhecimento.
- Funcionários despreparados para lidar com essas situações.
- Individualismo Exacerbado.
- Inveja.
- Insegurança.
- Mudanças na gerência ou na composição das equipes de trabalho.
- Reorganização do trabalho (novas tecnologias, novos procedimentos).
- Rivalidade no Ambiente de Trabalho.
- Sensação de Impunidade.

10. CONSEQUÊNCIAS PARA AS VÍTIMAS

O assédio moral, sexual e a discriminação são atos ilícitos que provocam na vítima consequências em diversos aspectos psíquicos, físicos, sociais e profissionais para o assediado, podendo ocasionar danos irreparáveis e sequelas permanentes. Prejudica não só o agente ofendido, como pode contaminar todo o ambiente de trabalho.

Algumas consequências são:

Psicológicas

- Abandono de relações pessoais.
- Crises de choro.
- Depressão.
- Esgotamento físico e emocional.
- Estresse.
- Irritabilidade elevada.
- Problemas familiares.
- Risco de suicídio em casos extremos.
- Sentimento de menosprezo e humilhação (baixa autoestima).
- Sentimento e desejo de vingança.
- Síndrome de Burnout.
- Síndrome do pânico.

Físicas

- Agravamento de doenças preexistentes.
- Alteração do sono.
- Aumento de peso ou emagrecimento exagerado.
- Cefaleias constantes.
- Diminuição da libido.
- Distúrbios cardíacos, endócrinos e digestivos.

- Dores generalizadas.
- Hipertensão arterial (pressão alta).
- Palpitações.

Profissionais

- Absenteísmo excessivo.
- Aumento da insatisfação no trabalho com forte propensão à ruptura do vínculo empregatício.
- Dificuldades para tomar decisões.
- Diminuição da capacidade de concentração e memorização.
- Insegurança.
- Isolamento evitando o diálogo e trabalho em grupo.
- Perda da identidade profissional e do significado do trabalho.
- Redução brusca de produtividade e rendimento.

11. CONSEQUÊNCIAS PARA A ETICE

As consequências para a Etice é um fator de risco grave, sendo necessário aplicação de medidas de prevenção para eliminar ou reduzir os riscos que envolvem o assédio e a discriminação no ambiente de trabalho.

Os custos diretos e indiretos abrangem:

- Absenteísmo (faltas).
- Acúmulo de serviço.
- Aumento de erros e acidentes.
- Custos com processos administrativos e judiciais.
- Degradação do clima organizacional.
- Licenças médicas.
- Redução da produtividade e qualidade do trabalho.
- Riscos de imagem e financeiros (indenização e reparação de danos na esfera cível).
- Rotatividade de pessoal.

12. O QUE FAZER EM CASO DE ASSÉDIO OU DE DISCRIMINAÇÃO

Qualquer agente público que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio ou discriminação no ambiente de trabalho pode fazer denúncia sendo importante provar o ocorrido, por isso:

- Anote com detalhes a situação: dia, hora e mês, nome do agressor e conteúdo da conversa, testemunhas e tudo o que você lembrar.
- Evite conversar com o agressor sem testemunhas.
- Mantenha uma cópia da documentação que possa comprovar a agressão.
- Exija, quando pertinente, as instruções por escrito.
- Busque orientação dos setores competentes.
- Protocole a denúncia.

Desde a comunicação do fato será assegurada a proteção funcional e econômica do agente público que haja sofrido, denunciado ou testemunhado assédio ou discriminação, inclusive os membros de entidade de classe ou da CSEP.

Nenhum agente público poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou ser sancionado por ter testemunhado atitudes e por tê-las relatado.

É necessário que os fatos sejam informados da forma mais completa possível com indicação do nome das pessoas envolvidas, local, data ou período, documentos, eventuais registros escritos, de áudio ou vídeo, e testemunhas, caso existentes.

Serão resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento de denúncia, sendo vedado o anonimato para instauração do processo. Porém, destaque-se que qualquer notícia recebida será apurada mediante investigação preliminar para apuração da veracidade da denúncia.

13. DENÚNCIAS

Deve ser incentivado por todos a realização de denúncia pela vítima ou por qualquer outra pessoa que tenha conhecimento dos atos, observando o sigilo no atendimento prestado às vítimas.

A denúncia poderá ser feita:

- I - diretamente pelo ofendido;
- II - por meio de entidade representativa de classe do empregado, seja sindicato e/ou associação;
- III - por meio da Comissão Setorial de Ética Pública.

É importante a prática da escuta qualificada em denúncias, com orientações claras de elementos probatórios para encaminhamento da denúncia, com a observância da gradação de condutas, analisada pelo contexto em que ela acontece, do histórico de relacionamento entre os envolvidos e da combinação entre o tom do que é dito e das ações não-verbais.

A Ouvidoria é a principal responsável pelo recebimento de manifestações e reclamações sobre comportamento inadequado para que seja possível lidar com essas questões antes que se tornem violações tipificadas ou desvios legais. Realizará análise preliminar da denúncia registrada, para garantir a existência dos elementos mínimos para apuração, podendo entrar em contato com o/a denunciante, para complementação de informações, se necessário.

O registro da denúncia deverá ser realizado por meio de um dos canais disponibilizados pela Etice:

- Ouvidoria da Etice, de forma presencial ou por telefone (85) 3108-0068.
- Ouvidoria da Etice, por e-mail ouvidoria@etice.ce.gov.br.
- Comissão Setorial de Ética Pública (CSEP) da Etice, de forma presencial.
- CSEP por email: comissaoetica@etice.ce.gov.br ou etica@etice.ce.gov.br.
- Intranet da Etice <https://intranet.etice.ce.gov.br/> nos ícones OUVIDORIA ou DENÚNCIA, localizados no canto superior direito da tela inicial.
- Site da Etice www.etice.ce.gov.br:
- Nos ícones OUVIDORIA ESTADUAL ou CEARATRANSARENTE localizados no canto superior direito da tela inicial.
- Na opção de “Serviços” – Ouvidoria(<https://www.etice.ce.gov.br/projeto/ouvidoria/>).
- No ACESSO RÁPIDO – CEARÁ TRANSPARENTE no canto inferior direito da tela (<https://cearatransparente.ce.gov.br/>).

- Na tela de Acesso a Informação em “Contate a Ouvidoria” (<https://cearatransparente.ce.gov.br/>).
- Diretamente na URL <https://cearatransparente.ce.gov.br/>.
- Central de Atendimento da Controladoria e Ouvidoria Geral do Estado (CGE): por meio do telefone 155.

14. PROCESSO DE APURAÇÃO

O processo de apuração de uma denúncia de assédio ou de discriminação, será realizado preferencialmente pela Comissão Setorial de Ética Pública (CSEP) da Etice, ou dependendo da gravidade, poderá ser composta uma Comissão de Sindicância por portaria do presidente para este fim específico.

A CSEP possui em seu Regimento Interno o fluxo do processo de apuração contando com a admissibilidade, o rito, a instauração, a instrução, o julgamento e o recurso. Com relação ao processo de apuração por parte de uma Comissão de Sindicância, existe um Manual de Sindicância que também descreve o processo contando com a instauração e o processo em si, descrevendo: as convocações, as reuniões para ouvir os depoimentos, as diligências, os estudos dos Fatos, as mediações e as recomendações.

Cabe destacar como parte do processo de apuração o acolhimento, a apuração e responsabilização e o monitoramento.

- **Acolhimento:** Implementar medidas de acolhimento e acompanhamento baseadas no cuidado com os indivíduos expostos a riscos psicossociais e de retaliação no ambiente de trabalho, onde as vítimas de assédio e discriminação possam relatar suas experiências, buscar apoio emocional e obter informações sobre os recursos disponíveis para lidar com essa forma de violência.

O procedimento de escuta deve ser qualificado, 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.

- **Apuração e Responsabilização:** Assegurar que a apuração das denúncias de assédio e de discriminação sejam informadas e os casos sejam processados pelas instâncias competentes, quando constituírem violações a deveres previstos na Lei.

Responsabilizar quem praticou as condutas inadequadas, após o devido processo apuratório, punindo o agressor, mediante devido processo legal que garanta o contraditório e ampla defesa (denúnciação caluniosa).

Deve haver reparação a quem foi submetida ao comportamento inadequada, na medida proporcional aos danos causados.

- **Monitoramento:** Acompanhar de perto a vítima de assédio e de discriminação, garantindo que ela se sinta apoiada e protegida durante todo o processo de denúncia e investigação, acompanhando também a equipe em que ocorreu a conduta denunciada para identificar possíveis recidivas e avaliar a eficácia das medidas preventivas e corretivas implementadas na área.

Acompanhar de modo geral o ambiente de trabalho da Etice, para assegurar que seja seguro e respeitoso para todos os colaboradores, implementando medidas corretivas e melhorias, se necessário.

15. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Caso haja necessidade de preservação da integridade da vítima ou de testemunhas durante os processos disciplinares, a autoridade competente poderá solicitar a remoção da vítima, testemunha ou do acusado de sua unidade.

Quanto aos trabalhadores terceirizados ou colaboradores, após a apuração e constatação do ilícito, serão notificados a empresa contratante e o Gestor do Contrato, para conhecimento e providências cabíveis.

Aprovada na 63ª Reunião do Conselho de Administração

Luís Eduardo Fontenelle Barros
CONSELHEIRO PRESIDENTE

Déborah Vanessa Ribeiro Barbosa Câmara
CONSELHEIRA

Francisco Antônio Martins Barbosa
CONSELHEIRO

ANEXO I – EXEMPLOS DE ASSÉDIO MORAL

Esta não é uma lista exaustiva, e não cobre todos os tipos de condutas de assédio moral. Geralmente, o assédio moral envolve não apenas um, mas vários comportamentos negativos.

1. Deterioração proposital das condições de trabalho

- 1.1. Sonegar informações úteis que sejam necessárias ao desempenho de suas atribuições ou para a realização de tarefas.
- 1.2. Contestar sistematicamente suas opiniões e decisões.
- 1.3. Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada.
- 1.4. Privar o acesso aos instrumentos de trabalho (telefone, Internet, computador, etc.)
- 1.5. Retirar o trabalho que normalmente lhe compete.
- 1.6. Atribuir proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências, degradantes ou humilhantes.
- 1.7. Pressionar para não reivindicar seus direitos (férias, horários, premiações, etc.) ou excluir, sem base legal ou normativa, benefícios pecuniários rotineiros.
- 1.8. Atribuir à vítima, contra a vontade dela, com ou sem ameaça, trabalhos perigosos ou incompatíveis com sua saúde, o cumprimento de atribuições estranhas ou de atividades incompatíveis com as suas atribuições, em condições e prazos inexecutáveis, com o intuito de menosprezá-lo.
- 1.9. Advertir arbitrariamente.
- 1.10. Interrupções frequentes com o intuito de diminuir a capacidade profissional ou opinativa do outro.
- 1.11. Manifestar publicamente desdém ou desprezo pelo produto de seu trabalho ou subestimar suas aptidões e competências.
- 1.12. Monopolizar informações.
- 1.13. Retirar a autonomia da vítima
- 1.14. Não levar em conta recomendações de ordem médica, indicadas pelo médico do trabalho.
- 1.15. Induzir a vítima ao erro
- 1.16. Exigir, sob reiteradas ameaças, o exercício de funções triviais ao exercente de funções técnicas, especializadas, ou aquelas para as quais, de qualquer forma, exijam treinamento e conhecimentos específicos.
- 1.17. Apropriar-se em proveito próprio, do crédito de ideias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem.

2. Ataques às relações sociais da vítima com isolamento

- 2.1. Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima.
- 2.2. A comunicação com ela é unicamente por escrito.
- 2.3. Colocá-la em lugar separado dos outros.
- 2.4. Não lhe permitir falar com ninguém.
- 2.5. Ignorar sua presença, dirigindo-se apenas aos outros.
- 2.6. Recusa-se todo contato com ela, mesmo o visual.
- 2.7. Proibir os colegas de lhe falar.

2.8. A chefia recusa qualquer pedido de entrevista.

3. Ataques à vida pessoal

- 3.1.** Criticar a sua vida privada.
- 3.2.** Espalhar rumores a seu respeito.
- 3.3.** Zombar de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico; é imitada ou caricaturada.
- 3.4.** Implicar com suas origens, suas crenças religiosas ou convicções políticas.
- 3.5.** Utilizar insinuações desdenhosas para qualificá-la.
- 3.6.** Fazer gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros, etc.)
- 3.7.** Dar a entender que a pessoa tem problemas psicológicos.
- 3.8.** Comentários ofensivos de qualquer natureza.
- 3.9.** Insinuações desrespeitosas para desacreditar um colaborador.
- 3.10.** Chantagens e provocações
- 3.11.** Desqualificar, subestimar, humilhar, difamar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima ou a imagem.
- 3.12.** Submeter a situação vexatória transmitindo informações falaciosas, comentários maliciosos, fazendo referência ou tratando de modo jocoso ou desrespeitoso.
- 3.13.** Ofender, espalhar boatos, fazer críticas ou brincadeiras sobre a vida pessoal, particularidades físicas, emocionais e/ou sexuais ou postar mensagens de igual teor em grupos nas redes sociais.
- 3.14.** Atribuir apelidos, fazer gestos ou sinais, de natureza ofensiva, visando desmoralizar ou ridicularizar, incorrendo na mesma infração quem os estimular, difundir ou reproduzir.
- 3.15.** Desprezar, ignorar ou humilhar o agente, de forma que o isole de contatos com outros agentes públicos de qualquer nível, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades através de terceiros ou por quaisquer outros meios.
- 3.16.** Divulgar rumores e comentários maliciosos, bem como críticas reiteradas, ou subestimar esforços, com a intenção de atingir a dignidade do servidor.
- 3.17.** Expor o servidor a situações adversas, com efeitos físicos ou mentais, culminando em prejuízos do seu desenvolvimento pessoal, profissional ou financeiro.

4. Violência verbal, física ou sexual

- 4.1.** Ameaças de violência física.
- 4.2.** Agredir fisicamente, mesmo que de leve (por ex., empurrar, fechar a porta na cara)
- 4.3.** Assediar ou agredir sexualmente (gestos ou propostas)
- 4.4.** Falar aos gritos.

ANEXO II – EXEMPLOS DE ASSÉDIO SEXUAL

Constituem situações que podem configurar a prática de Assédio Sexual, mas sem limitar-se a:

1. Fazer críticas ou brincadeiras sobre particularidades físicas ou sexuais.
2. Seguir, espionar e/ou realizar abordagem com intuito sexual.
3. Insinuar ou agredir com gestos ou propostas sexuais.
4. Constranger com piadas ou expressões de conteúdo sexual e frases de duplo sentido.
5. Declarar palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual.
6. Realizar insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual.
7. Realizar contato físico de forma inoportuna ou inadequada, tocar ou criar situações de contato corporal, sem consentimento recíproco, com conotação sexual.
8. Realizar convites impertinentes e/ou pressionar para participar de encontros e saídas com intuito sexual.
9. Fazer ameaças de perdas significativas ou promessas de obtenção de benefícios em troca de favores sexuais.
10. Fazer chantagem para permanência ou promoção no cargo ou emprego, inclusive de empregados terceirizados.
11. Fazer ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, perturbação, ofensa, caso não receba o favor sexual.
12. Praticar 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 de uma pessoa ou grupo específico, criando um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante e desestabilizador.
13. Seguir, espionar e/ou realizar abordagem que invada a vida privada com intuito sexual.
14. Adotar conversas indesejáveis com conotação sexual, mesmo após ter sido informado(a) que estas não são desejadas.
15. Criar ambiente pornográfico no âmbito institucional.

ANEXO III – EXEMPLOS DE DISCRIMINAÇÃO

Constituem situações que podem configurar a prática de Discriminação, mas sem limitar-se a:

1. Condutas que tenham por objetivo insultar, distinguir ou excluir, por características e/ou condições individuais ou de grupos, fundada em raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, ou orientação sexual, que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, de direitos e liberdades fundamentais.
2. Recusar emprego, promoção ou dispensar do trabalho em função de raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, ou orientação sexual.
3. Considerar ilegitimamente o sexo, idade, cor ou situação familiar como fator determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de crescimento profissional.
4. Exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovar esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego, salvo nos casos permitidos por lei.
5. Isolar, incentivar o isolamento ou criar condições para que isto ocorra, privando indivíduo ou grupo de pessoas de informações e treinamentos necessários ao desenvolvimento de suas atividades laborais ou acadêmicas, ou do convívio com seus colegas, em especial quando em função de raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, ou orientação sexual.
6. Preterir, em quaisquer escolhas, em função de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, posição social, preferência ou orientação política, sexual ou filosófica.