



MARIA HELENA FIGUEIREDO
PSICÓLOGA CRP 18/02671

COMISSÃO PERMANENTE E INTERNA DE COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL DO CRECI/MT



NORMAS E PROCEDIMENTOS

2023



MARIA HELENA FIGUEIREDO
PSICÓLOGA CRP 18/02671

Sumário

APRESENTAÇÃO	3
CONCEITOS	4
CANAIS DE DENÚNCIA	9
PROCEDIMENTOS	10
LEGISLAÇÃO	13



MARIA HELENA FIGUEIREDO
PSICÓLOGA CRP 18/02671

APRESENTAÇÃO

O presente manual decorre da criação da Comissão Permanente e Interna de Combate ao Assédio Moral e Sexual do CRECI/MT instituída pela Portaria nº 49/2023, de 20 de abril de 2023. A referida comissão tem origem diante de um contexto que apontava para a necessidade de adoção de medidas voltadas à prevenção e tratamento adequado de situações de assédio moral e sexual no CRECI/MT, dadas as repercussões danosas no ambiente de trabalho que traziam desequilíbrio nas relações de trabalho, incluídos adoecimentos e afastamentos do trabalho.

O manual aponta os objetivos, os princípios, os conceitos, as ações e as direções para a atuação da Comissão Permanente e Interna de Combate ao Assédio Moral e Sexual do CRECI/MT, sendo suas ações em conjunto com as lideranças do CRECI/MT.

O ambiente de trabalho exerce uma influência significativa no bem-estar psicológico dos indivíduos, diferentes autores afirmam o trabalho como fator de constituição e reconhecimento de si, segundo Vygotsky, o trabalho desempenha um papel essencial no desenvolvimento das funções mentais superiores do indivíduo, Marx argumenta que o trabalho é central na formação da identidade e da consciência de classe. Para Fromm, o trabalho é uma forma de expressão e realização do ser humano. Esses estudiosos destacam a importância do trabalho na construção da subjetividade, na interação social e no desenvolvimento das capacidades individuais, influenciando diretamente a formação do sujeito.

A Comissão Permanente e Interna de Combate ao Assédio Moral e Sexual do CRECI/MT foi instituída pela Portaria nº 49/2023, de 20 de abril de 2023. Seu propósito é colaborar para atingir os objetivos de:

- Construir uma cultura organizacional pautada no respeito mútuo, equidade de tratamento e preservação da dignidade das pessoas;



MARIA HELENA FIGUEIREDO
PSICÓLOGA CRP 18/02671

- Buscar soluções pacificadoras, por meio do diálogo permanente, visando dirimir os conflitos interpessoais e setoriais existentes e, ao mesmo tempo, evitar seu agravamento e conformação de situações de assédio;
- Apurar e enfrentar a prática de assédio moral e sexual e de discriminação.

A atuação da Comissão baseia-se em princípios de:

- Respeito à Dignidade Humana e Integridade – as pessoas envolvidas em procedimentos de apuração de assédio e/ou discriminação devem ser tratadas com respeito à sua dignidade humana, com prioridade para a integridade física, psíquica, emocional e moral.
- Objetividade – os procedimentos devem ser ágeis, sem se estender no tempo, observando o princípio constitucional da razoável duração do processo para não causar tensão nas vítimas e para resguardar a sua imagem.
- Imunidade – em nenhuma hipótese, os denunciantes e as testemunhas serão expostas à represália de qualquer natureza.
- Confidencialidade – assegurar o sigilo das informações fornecidas e envolver o menor número de pessoas com o objetivo de preservar a intimidade da vítima.
- Acesso - as proposições desse manual se aplicam indistintamente a todos que desenvolvem atividades laborais no CRECI/MT.

CONCEITOS

As definições de assédio são múltiplas e existem diferentes conceitos acerca do *assédio moral* e *assédio sexual*. Embora não exista definição legal na esfera federal o presente manual apresenta as definições abaixo com a finalidade de normatizar a atuação da Comissão Interna e Permanente de Combate ao Assédio Moral e Sexual do CRECI/MT.

Assédio Moral



MARIA HELENA FIGUEIREDO
PSICÓLOGA CRP 18/02671

O assédio moral é uma conduta abusiva, propositada, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho, que vai minando a autoestima e fere a dignidade da pessoa.

O assédio é expresso por meio de atos negativos que podem ser ataques verbais ou físicos, ainda que de forma sutil e dissimulada, podendo causar sérios transtornos psicológicos às suas vítimas.

A frequência de exposição a tais atos negativos pode ser diária, semanal ou mensal. Contudo, quanto maior a frequência, mais grave se torna a condição de assédio moral, por minar, de forma crescente, a resistência psicológica, inclusive com reflexos na condição física do assediado.

Podemos elencar em quatro grupos atitudes que podem caracterizar o assédio moral:

1. DESPRESTIGIAR INTENCIONALMENTE A REPUTAÇÃO PROFISSIONAL DO ASSEDIADO, BEM COMO O AMBIENTE E AS CONDIÇÕES DE TRABALHO:

- Afastar a autonomia da vítima;
- Não comunicar as informações necessárias à execução das tarefas;
- Contrariar sistematicamente suas apreciações e deliberações;
- Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada;
- Limitar o acesso aos instrumentos de trabalho (telefone, computador, etc);
- Retirar o trabalho que habitualmente executa;
- Atribuir tarefas inferiores às suas competências;
- Pressionar para que não exija seus direitos a férias, horários, premiações;
- Apresentar instruções impossíveis de realizar;
- Induzir a vítima ao erro;
- Impor tarefas humilhantes;
- Entre outras.



MARIA HELENA FIGUEIREDO
PSICÓLOGA CRP 18/02671

2. LEVAR A VÍTIMA AO ISOLAMENTO, MINANDO SUAS RELAÇÕES PESSOAIS E SOCIAIS

- Proibir os colegas de lhe falar;
- Comunicar com a vítima somente por escrito;
- Colocá-la em espaço físico separada dos demais colegas;
- Proibi-la de falar com os outros;
- Dirigir-se apenas aos outros, ignorando sua presença;
- Silenciar, reiteradamente, diante de solicitação ou indagação para a realização do trabalho ou pedido de informação de qualquer natureza.

3. INVESTIDAS CONTRA SUA VIDA PESSOAL

- Zombar de suas características com atitudes caricaturadas;
- Espalhar boatos a seu respeito;
- Criticar sua vida privada;
- Atacar suas convicções políticas, religiosas, ou sua origem social;
- Fazer gestos de desprezo como suspiros e olhares de desdém;
- Insinuar que a pessoa tem distúrbios psicológicos;
- Desdenhar suas características.

4. USAR VIOLÊNCIA FÍSICA, VERBAL OU SEXUAL

- Ameaçar ou agredir fisicamente, mesmo que de maneira leve ou pouco agressiva, como, por exemplo, empurrar, fechar a porta “na cara”, esbarrar, rasgar o trabalho feito pela pessoa e jogá-lo fora agressivamente, entre outros;
- Utilizar gestos ou proposta que indiquem assédio ou agressão sexual;
- Comunicar-se aos “berros”.



MARIA HELENA FIGUEIREDO
PSICÓLOGA CRP 18/02671



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 dirigido?

O comportamento é prejudicial à saúde ou ao ambiente de trabalho?

A RESPOSTA POSITIVA A PELO MENOS UMA DAS PERGUNTAS ACIMA É MOTIVAÇÃO SUFICIENTE PARA UMA INVESTIGAÇÃO MAIS APROFUNDADA DA SITUAÇÃO.

Assédio Sexual

Quanto ao assédio sexual, podem-se elucidar suas duas formas mais comuns:

1 - **Assédio sexual por intimidação** caracterizado por incitações sexuais com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil de intimidação ou abuso no trabalho;

2 - **Assédio sexual por chantagem** que consiste em exigência formulada por superior hierárquico a um subordinado, para que se preste à atividade sexual, sob pena de perder o emprego ou benefícios advindos da relação de emprego.

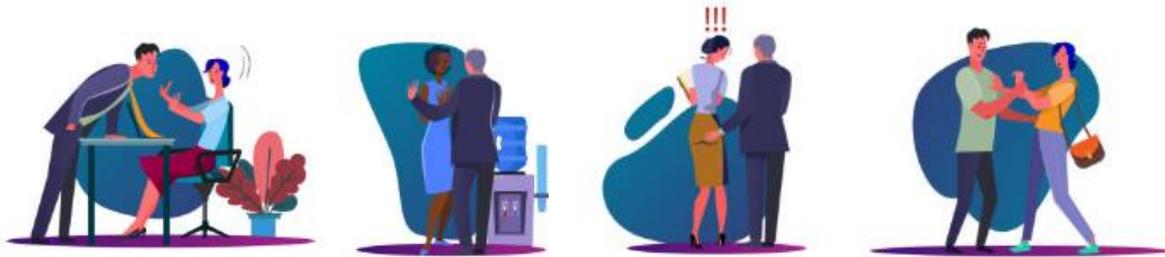
O assédio sexual é definido em lei pelo artigo 216- A do Código Penal:

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.



MARIA HELENA FIGUEIREDO
PSICÓLOGA CRP 18/02671

Para ocorrer a tipificação do assédio sexual não é necessária a repetição nem a sistematização da conduta, basta um único ato de assédio sexual. O assediador deve estar em mesmo nível hierárquico ou superior ao da vítima, além de a conduta do assediador ser indesejada pela vítima. É possível, ainda, que o autor da conduta de assédio sexual seja pessoa estranha à empresa, desde que o ato seja praticado com a conivência do empregador (exemplo de empregador que oferece empregadas como prêmio a clientes).



Consequências do Assédio

As consequências individuais e coletivas manifestadas diante uma situação de assédio são múltiplas e devem ser consideradas fator agravante diante um evento relatado. Tais consequências podem ou não surgir, sendo fator subjetivo individual. São consideradas possíveis manifestações após uma vivência de assédio:

- **Psicológicas:** culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação constante, sensação negativa do futuro, vivência depressiva, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, cogitação de suicídio;
- **Físicas:** distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças preexistentes, alterações no sono (dificuldades para dormir, pesadelos e interrupções frequentes



MARIA HELENA FIGUEIREDO
PSICÓLOGA CRP 18/02671

do sono, insônia), dores de cabeça, estresse, doenças do trabalho, tentativa de suicídio, entre outros;

- **Sociais:** diminuição da capacidade de fazer novas amizades, retraimento nas relações com amigos, parentes e colegas de trabalho, degradação do relacionamento familiar, entre outros;
- **Profissionais:** redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento das tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho e reações imoderadas às ordens superiores.

CANAIS DE DENÚNCIA

No CRECI/MT as denúncias referentes à possíveis situações de assédio devem ser encaminhadas à Ouvidoria. A Ouvidoria do CRECI/MT deve receber toda e qualquer manifestação relativa a denúncia de situações de assédio moral e/ou sexual identificada no CRECI/MT, e está orientada, inclusive, a auxiliar os interessados na correta interpretação dos casos em que não há plena convicção da caracterização de assédio.

A manifestação do usuário pode ser registrada das seguintes formas:

- **Pessoalmente**, no escritório da Ouvidoria localizado na sede do CRECI/MT no endereço Av. André Maggi, 877;
- **Por carta**, encaminhada à ouvidoria do CRECI/MT;
- **Por e-mail**, no endereço eletrônico denunciainterna@crecimt.gov.br;
- **Por telefone**, no número (65) 3313 – 4800 ou por Whatsapp (65) 99809 - 5439
- **Site do CRECI/MT**, na aba “Denúncia Interna”.

A ouvidoria funciona de segunda à sexta feira, das 08hs às 12hs e 14hs às 18hs.



MARIA HELENA FIGUEIREDO
PSICÓLOGA CRP 18/02671

Recebida e analisada a demanda na Ouvidoria, esta será submetida à Comissão Permanente e Interna de Combate ao Assédio Moral e Sexual do CRECI/MT que avaliará, com total isenção e sigilo, as providências a serem adotadas.

PROCEDIMENTOS

1. Recebimento da notícia.
2. Convocação de reunião da Comissão Permanente e Interna de Combate ao Assédio Moral e Sexual do CRECI/MT, pela ouvidoria em dois dias, para discussão e deliberação dos procedimentos de: averiguação dos fatos relatados, afastamento ou não do autor ou vítima do ambiente sob suspeita de prática de assédio.
3. Apresentação pela comissão estudo aprofundado do caso, em até 20 dias após a 1ª reunião, com a proposição de diligências, coleta de informações, documentos, oitiva de testemunhas, visitas ao local de trabalho do autor da denúncia.
4. Apresentação, em até 45 dias, do estudo, das diligências realizadas com a emissão de relatório conclusivo sobre a caracterização ou não de assédio moral e/ou sexual e indicações de sanções cabíveis e encaminhamentos necessários.
5. Para a solução do assédio poderá ser proposta a conciliação aos envolvidos e encaminhada recomendação de sanções e/ou medidas preventivas às unidades de Gestão de Pessoas, Superintendência e Presidência, responsáveis e pela avaliação e aplicação das medidas sugeridas em até 45 dias.
6. Arquivamento da denúncia pela ouvidoria.



MARIA HELENA FIGUEIREDO
PSICÓLOGA CRP 18/02671

Apuração

O procedimento de apuração de notícia de assédio moral e/ou sexual tem como objetivo averiguar as evidências e indicar a existência ou não de uma situação de assédio moral e/ou sexual. Durante todo o procedimento, é função da comissão acolher e orientar com o objetivo de promover também práticas psicoeducativas acerca do fenômeno relatado. O procedimento de apuração de notícia de assédio moral e/ou sexual tem premissas específicas:

- é adotado por denúncia da vítima ou por quem apresente a notícia;
- é imediato;
- é confidencial;
- é dinâmico;
- permite a assistência, a orientação e o acompanhamento dos envolvidos, incluindo o acompanhamento de colega de trabalho ou de representante de sindicato/associação;
- permite a busca e arquivamento de documentos, imagens, relatos, entre outros;
- contempla a conciliação dos conflitos em todas as fases do procedimento.

Finalizado o procedimento de apuração e não sendo possível ajustar e/ou conciliar, será encaminhado relatório conclusivo à autoridade competente indicando as condutas mais adequadas, sob autorização expressa dos envolvidos.

São compreendidos como procedimentos válidos de apuração de denúncias: a escuta das partes envolvidas, bem como de testemunhas, separadamente, em ambiente acolhedor com a produção de ata pela comissão a fim de documentar os relatos obtidos; verificação de imagens de câmeras de segurança quando apontadas como provas; levantamento de documentos e observação dos espaços de trabalho de origem da denúncia.

A Comissão poderá ainda solicitar acolhimento psicológico dos envolvidos enquanto etapa do processo de apuração. O acolhimento psicológico tem como objetivo a escuta especializada a fim de acolher e auxiliar na organização do discurso, possibilitando melhor compreensão acerca dos fenômenos relatados à comissão posteriormente. Será realizado por psicólogo, nas dependências do CRECI/MT – Cuiabá em espaço privado



MARIA HELENA FIGUEIREDO
PSICÓLOGA CRP 18/02671

que garanta o sigilo do procedimento, o mesmo poderá ser negado pelos envolvidos sem prejuízos para os mesmos no processo de apuração. Ao final do acolhimento psicológico será disponibilizado à comissão relatório de acolhimento, documento que visa a comunicação interprofissional. Destaca-se ainda que essa etapa do procedimento de apuração compreende também o trabalho psicoeducativo individual acerca dos eventos denunciados.

Sanções e Encaminhamentos

Para a resolução da denúncia poderá ser proposta a conciliação aos envolvidos e encaminhada recomendação de ações às unidades de Gestão de Pessoas e Superintendência, incluídas medidas preventivas e, se necessário, a realocação dos envolvidos em outro setor ou outra sanção indicada.

São considerados encaminhamentos possíveis: Orientação das partes com o objetivo de psicoeducação sobre boas práticas no trabalho; advertência por escrito; suspensão do colaborador que efetua prática inadequada; realocação de setor quando considerada positiva para o trabalho e por fim o desligamento do mesmo. As sanções devem ser apontadas considerando a gravidade da ação, reincidência e consequências enfrentadas pelas vítimas e instituição.

Destacamos ainda que a Comissão Permanente e Interna de Combate ao Assédio Moral e Sexual do CRECI/MT tem como objetivo promover um ambiente de trabalho saudável e respeitoso, priorizando a psicoeducação. Após a averiguação da denúncia e produção de relatório as recomendações de ações serão encaminhadas às unidades de Gestão de Pessoas e Superintendência competentes para acatar ou não e efetivar as sugestões.



MARIA HELENA FIGUEIREDO
PSICÓLOGA CRP 18/02671

LEGISLAÇÃO

TÁ NA LEI

Constituição da República

A República Federativa do Brasil tem como fundamentos: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV). É assegurado o direito à saúde, ao trabalho e à honra (art. 5º, X, e 6º).

Código Civil

Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito (art. 186).

Lei 8.112/1990

São deveres do servidor público, entre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal às instituições a que servir (art. 116, incs. II, IX e XI, da Lei nº 8.112/1990).