Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação

Cebraspe

1. Sumário

1. Sumário 2

2. Objetivo 4

3. Contextualização 4

3.1. Assédio moral 4

3.2. Assédio sexual 4

3.3. Discriminação 4

3.4. A busca por soluções 5

4. Definições 6

5. Princípios 8

6. Diretrizes 8

7. Eventos de conscientização 12

8. Comunicação 13

9. Acolhimento, tratamento e encaminhamento das denúncias de assédio e discriminação 13

10. Disposições finais 15

“Todo preconceito é violência. Toda discriminação é causa de sofrimento, mas aprendi que alguns preconceitos causam mais sofrimentos que outros, porque alguns são feridas curtidas já em casa, na qual a discriminação castiga a pessoa desde o seu lar, afasta pai de filho, irmãos, amigos, pela só circunstância de tentar viver o que se tem como sua essência e que não cumpre o figurino sociopolítico determinante e determinado.”

Min. Cármen Lúcia, em voto pela criminalização da homofobia.

“Eu gostaria de poder dizer à minha irmã que ela não é suja, e que ela não deveria sentir qualquer vergonha por algo pelo qual ela não é responsável. Eu gostaria de poder salvar a vida dela.”
Viola Davis, atriz, vencedora do Oscar de melhor atriz em 2017, ao compartilhar a história de como sua irmã foi abusada quando era criança e o impacto terrível que esse fato teve na vida da garota, durante um evento para arrecadação de fundos para uma organização que acolhe vítimas de violência sexual.

“Ninguém pode fazer com que você se sinta inferior sem o seu consentimento.”

Eleanor Roosevelt

“Uma educação corrompida pelo assédio moral para não se denunciar irregularidades administrativas, faz com que tenhamos uma (des)educação que vai contra toda moral e ética que poderia nos trazer o progresso social.”
Samuel Nunes de Andrade

“Respeito não é algo que você ganha por meio de intimidação e *bullying* intelectual.”

Lena Dunham

2. Objetivo

O objetivo desta política é estabelecer estratégias de prevenção, enfrentamento e combate do assédio moral, do assédio sexual e de todas as formas de discriminação, a fim de promover um ambiente de trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no Cebraspe.

3. Contextualização

3.1. Assédio moral

O assédio moral é uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no meio ambiente laboral, cuja causalidade se relaciona com as formas de organizar o trabalho e a cultura organizacional, que visa humilhar e desqualificar um indivíduo ou grupo, degradando suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional.

O assédio causa danos morais à pessoa vitimada e trazer consequências psíquicas, físicas, sociais e profissionais para o assediado, prejudicando o ambiente de trabalho.

O termo assédio moral não pode ser aplicado a toda e qualquer situação de violência no trabalho. O termo violência laboral remete a uma série de demandas latentes normalmente negligenciadas de comportamentos abusivos no mundo do trabalho que não são necessariamente assédio moral, tais como gestão por injúria, gestão por estresse, gestão por discriminação, entre outras.

3.2. Assédio sexual

A violência sexual é uma prática perversa que atinge homens e mulheres de todas as idades, classes sociais, raças e etnias, em particular as meninas e mulheres. Uma das formas de apresentação dessa violência é o assédio sexual no ambiente do trabalho, que afeta especialmente as mulheres e que se caracteriza como meio de exercer controle e poder sobre elas nas relações laborais. Trata-se de crime previsto na legislação brasileira e de uma violação de direitos humanos.

O assédio sexual fere a dignidade humana, viola o direito dos trabalhadores à segurança no trabalho e à igualdade de oportunidades, além de prejudicar sua saúde.

3.3. Discriminação

Outro tipo de assédio bastante comum são os atos preconceituosos de toda sorte, como o racismo, a homofobia e a misoginia, entre outros. Lamentavelmente, a discriminação no ambiente de trabalho continua sendo uma prática recorrente, embora as leis brasileiras garantam a punição

severa para tais atos. Atos discriminatórios diversos, como os relacionados ao gênero, à etnia, à religião ou à sexualidade, permanecem sendo realidade nas empresas, às vezes de forma clara, mas também de forma velada.

Frequentemente, a discriminação é vista como sendo a mesma coisa que o preconceito. Os dois termos estão de fato relacionados, mas não são a mesma coisa. O preconceito é uma atitude mais ligada a aspectos psicológicos e mentais. A pessoa preconceituosa tem opiniões infundadas, estruturadas em ideias pré-concebidas e fruto da ignorância e dos vieses cognitivos. A discriminação é algo mais concreto, uma atitude de segregação ou tratamento diferenciado, inferiorizando um indivíduo ou grupo de indivíduos. Assim, toda discriminação surge a partir de um preconceito, é a forma como o preconceito é manifestado.

Não resta dúvida de que as pessoas devem ser respeitadas pelas suas diferenças, pois é isso que as tornam únicas. Mas é preciso ir além. Segundo pesquisa realizada pela empresa McKinsey[1], existe correlação clara entre diversidade étnica e de gênero e lucratividade, assim como forte correlação entre diversidade de gênero em equipes executivas e lucratividade e criação de valor. As equipes executivas das empresas de performance superior têm mais mulheres em cargos de liderança que em outras funções. Existe, também, correlação entre diversidade étnica e cultural na equipe executiva e no conselho de administração e maior lucratividade. Em outras palavras, quanto mais diversa é a organização, mais lucrativa ela é, e mais valor ela consegue agregar ao seu negócio. Essa pesquisa reforça o vínculo entre diversidade e performance financeira das empresas, e sugere que as organizações devem criar estratégias de inclusão para obterem competitividade.

Pode-se concluir, portanto, que atos discriminatórios não só comprometem o clima e a cultura organizacionais, mas também a saúde mental do discriminado, além trazer prejuízo à performance das empresas, inibindo-as de alcançar maior competitividade e agregação de valor à marca.

3.4. A busca por soluções

Nesse contexto, é possível identificar três vertentes que afetam a dimensão psicossocial da organização:

1) a forma como se organiza o trabalho;
2) como se administra o trabalho;
3) como se motiva os trabalhadores para produzir.

---

[1] Vivian Hunt, Dennis Layton, Sara Prince. **Diversity Matters**. McKinsey&Company, February 2, 2015. Disponível para *download* em <https://www.mckinsey.com/~/media/mckinsey/business%20functions/people%20and%20organizational%20performance/our%20insights/why%20diversity%20matters/diversity%20matters.pdf>.

É necessário, também, pensar o assédio em quatro eixos:

1) o alvo do assédio;
2) o agressor;
3) os expectadores (que ou se omitem ou auxiliam); e
4) a instituição.

Esta política busca combater a violência laboral, os assédios moral e sexual e a discriminação, contemplando:

- **prevenção primária**: esfera educativa e de sensibilização, inclusive da alta hierarquia;
- **prevenção secundária**: uma vez confirmado o assédio, averiguar as causas que favoreceram o fenômeno, tais como a necessidade de mudanças nas formas de organização do trabalho, com auxílio de profissionais de saúde ocupacional e da CIPA, sem prejuízo de comunicar os órgãos competentes: a Ouvidoria, o setor de RH, o Ministério do Trabalho e Emprego, o Ministério Público etc.;
- **prevenção terciária**: replanejar os métodos de gestão de pessoas;
- **atenção primária**: promoção da visibilidade do fenômeno (palestras, debates, cursos, canal de denúncia etc.);
- **atenção secundária**: pesquisa organizacional para analisar os riscos à saúde do trabalhador advindos da dinâmica gerencial;
- **atenção terciária**: acolhimento às vítimas de assédio — moral e(ou) sexual —, preconceito ou outras violências no ambiente de trabalho.

4. Definições

Para os fins desta política considera-se:

I. **assédio moral**: processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atentem contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico, podendo ser:
    a) <u>vertical descendente</u>: do(a) superior hierárquico(a) para o(a) subordinado(a);
    b) <u>vertical ascendente</u>: do(a) subordinado(a) para o(a) superior hierárquico(a);

c) horizontal: entre colegas de trabalho;
d) misto: horizontal e vertical, do(a) superior hierárquico(a) e dos colegas;

II. **assédio moral organizacional**: processo contínuo de condutas abusivas amparado por estratégias organizacionais e(ou) métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo dos empregados ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais;

III. **assédio sexual**: 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 a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, podendo ser vertical descendente ou ascendente, horizontal ou misto;

IV. **discriminação**: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada em raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, nacionalidade, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente 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, incluindo a recusa de adaptação razoável;

V. **agente interno**: empregados(as), estagiários(as), aprendizes, prestadores(as) de serviços internos e colaboradores(as) terceirizados(as);

VI. **agente externo**: clientes, candidatos(as), avaliandos(as), colaboradores(as) eventuais, fornecedores(as) e assemelhados;

VII. **conduta**: ação ou omissão consciente e voluntária, culposa ou dolosa, para objetivar determinada finalidade, modo de agir para com os colegas e a sociedade em geral, maneira de alguém se conduzir ou se comportar;

VIII. **meio ambiente do trabalho**: inclui não apenas o local (físico ou em ambiente virtual) onde se realiza o trabalho, mas também a forma de organização das tarefas e as relações intersubjetivas que ali se consubstanciam;

IX. **violência no trabalho**: toda forma de comportamento agressivo ou abusivo que possa causar dano físico, psicológico ou desconforto em suas vítimas;

X. **violência organizacional**: violência causada pela cultura organizacional ou pelo abuso de poder.

5. Princípios

Esta política é regida pelos seguintes princípios:

I. respeito à dignidade da pessoa humana;
II. não discriminação e respeito à diversidade;
III. saúde, segurança e sustentabilidade como pressupostos fundamentais da organização laboral e dos métodos de gestão;
IV. gestão participativa, com fomento à cooperação vertical, horizontal e transversal;
V. reconhecimento do valor social do trabalho;
VI. valorização da subjetividade, da vivência, da autonomia e das competências do(a) trabalhador(a);
VII. primazia da abordagem preventiva;
VIII. transversalidade e integração das ações;
IX. responsabilidade e proatividade institucional;
X. sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações;
XI. proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas;
XII. resguardo da ética profissional;
XIII. disseminação de uma cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no trabalho;
XIV. horizontalidade no recebimento das denúncias, sem tratamento distinto em razão do cargo, resguardadas as distintas instâncias de apuração;
XV. posição institucional clara de não admissão do assédio e da discriminação;
XVI. empatia institucional;
XVII. promoção do acolhimento e da assistência aos envolvidos.

6. Diretrizes

Esta política aplica-se a todas as condutas no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no Cebraspe, praticadas por agentes internos, presencialmente ou por meios virtuais, contra agentes internos ou externos.

As condutas praticadas por agentes externos contra agentes internos receberão o encaminhamento institucional adequado para a garantia dos direitos fundamentais do afetado.

Será incentivada, no âmbito do Cebraspe, a utilização de métodos de trabalho que propiciem um ambiente acolhedor, com tratamento equânime, integrativo, empático e colaborativo, contemplando:

I. incentivo às práticas horizontais e aos métodos inovadores;
II. incentivo às boas relações no ambiente de trabalho, respeitoso e sem discriminação, que favoreça a tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;
III. garantia de autonomia para organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para a execução das tarefas;
IV. implementação de uma cultura organizacional pautada por respeito mútuo, equidade de tratamento e garantia da dignidade;
V. desincentivo ao trabalho monótono e repetitivo;
VI. garantia de que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma igualitária, com tratamento justo e respeitoso;
VII. fomento de campanhas e eventos de conscientização sobre o tema, com ênfase na conceituação, na caracterização e nas consequências do assédio e da discriminação;
VIII. monitoramento contínuo das atividades institucionais, de modo a prevenir a degradação do meio ambiente de trabalho;
IX. monitoramento do absenteísmo (faltas ao trabalho);
X. incentivo a soluções pacificadoras para os problemas de relacionamento ocorridos no ambiente de trabalho, com vistas a evitar o surgimento de situações de conflito;
XI. avaliação periódica dos temas assédio moral, assédio sexual e discriminação nas pesquisas de clima organizacional.
XII. realização de avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;
XIII. incentivo à efetiva participação de todos os colaboradores na vida da organização, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;
XIV. ampla divulgação desta **Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação**, bem como do **Código de Ética e Conduta**;
XV. garantia de não omissão diante de situações de assédio;
XVI. oferecimento de apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio ou discriminação; e
XVII. garantia de continuidade do Canal de Ética.

A seguir, este Centro lista atitudes exemplificativas, não exaustivas, que caracterizam o assédio moral:

I. retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
II. sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
III. ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;

IV. passar tarefas humilhantes;
V. gritar ou falar de forma desrespeitosa;
VI. espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador;
VII. não levar em conta problemas de saúde do colaborador;
VIII. criticar a vida particular do colaborador;
IX. atribuir apelidos pejorativos;
X. impor punições vexatórias (p. ex. dancinhas, prendas, flexões);
XI. postar mensagens depreciativas nas redes sociais;
XII. evitar a comunicação direta, dirigindo-se ao colaborador apenas por *e-mail*, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;
XIII. isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas;
XIV. desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões do colaborador;
XV. retirar cargos e funções sem motivo justo;
XVI. impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;
XVII. delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
XVIII. manipular informações, deixando de repassá-las com a antecedência necessária para que o colaborador realize suas atividades;
XIX. vigilância excessiva;
XX. limitar o número de vezes que o colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece;
XXI. advertir arbitrariamente; e
XXII. instigar o controle de um colaborador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, gerando desconfiança e evitando a solidariedade entre colegas.

São atitudes exemplificativas, não exaustivas, que caracterizam o assédio sexual:

I. insinuações explícitas ou veladas;
II. comentários sobre a aparência da pessoa;
III. contato físico não desejado;
IV. solicitação de favores sexuais;
V. convites para relacionamento sexual;
VI. conversas indesejáveis sobre sexo;
VII. gestos ou palavras, escritas ou faladas, com conotação sexual;
VIII. pressão para participar de “encontros” e “saídas”;

IX. exibicionismo;
X. narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
XI. criação de um ambiente pornográfico (p. ex. mostrar fotos e figuras com apelo erótico);
XII. promessas de tratamento diferenciado;
XIII. chantagem para permanência ou promoção no emprego;
XIV. ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego.

Situações isoladas podem causar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral. Para que o assédio seja caracterizado, as agressões devem ocorrer repetidamente, por tempo prolongado, e com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima. Porém, diferentemente do assédio moral, o assédio sexual se configura mesmo que ocorra uma única vez e o(a) assediado(a) não ceda às pressões do(a) assediador(a).

São atitudes exemplificativas, não exaustivas, que caracterizam a discriminação:

I. difamar, violentar ou restringir o acesso de alguém a algum tipo de serviço, lugar ou evento por conta de sua origem étnica, orientação sexual, convicção religiosa, deficiência, opinião política, origem social, idade, aparência etc.;
II. contar piadas que depreciem algum grupo social (p. ex. piadas de negros, de *gays*, de portugueses, de gagos, de gordos etc.);
III. depreciar pessoas em virtude de sua classe ou posição social (preconceito social);
IV. discriminar pessoas em virtude de sua identidade cultural, como, por exemplo, sua nacionalidade, tradições, crenças, costumes, hábitos etc. (preconceito cultural);
V. julgar negativamente uma pessoa em virtude de ela utilizar determinada variedade linguística (preconceito linguístico);
VI. desrespeitar ou agir com intolerância em relação aos adeptos de uma religião específica, ou mesmo aos que não possuem religião nenhuma (preconceito religioso);
VII. o sexismo, o machismo e a misoginia;
VIII. a homofobia e a transfobia;
IX. o racismo e o etnocentrismo;
X. o antissemitismo;
XI. a gordofobia;
XII. o capacitismo;
XIII. a xenofobia;
XIV. o etarismo.

7. Eventos de conscientização

A Coordenação de Gestão Institucional e de Pessoas (CGIP) disponibilizará aos gestores meios para análise crítica dos métodos de gestão e de organização do trabalho adotados em sua unidade, notadamente no que diz respeito à carga de trabalho a que os colaboradores estão submetidos, à forma de divisão de tarefas, aos procedimentos de trabalho e ao estilo de liderança.

Será realizada periodicamente pesquisa de clima organizacional, que contemple a identificação de práticas de assédio moral, assédio sexual e discriminação, resguardado o sigilo dos dados dos participantes. Com base nos dados dessa pesquisa, a CGIP proporá ações sanitizantes em parceria com as áreas afetadas, a Comissão de Ética e Conduta e a Comissão de *Compliance*.

A CGIP promoverá eventos de formação e conscientização destinados à prevenção e ao enfrentamento da discriminação e dos assédios moral e sexual no trabalho, bem como do respeito à diversidade e outros conteúdos correlatos, integrando-os aos processos de promoção à saúde no trabalho. Tais eventos serão extensíveis aos(às) estagiários(as) e aos(às) colaboradores(as) terceirizados(as). Os gestores de cada unidade deverão garantir a participação dos(as) colaboradores(as) de sua unidade, incluindo os(às) estagiários(as) e os(às) colaboradores(as) terceirizados(as).

O evento de ambientação dos novos colaboradores deverá tratar do tema da conscientização, prevenção e enfrentamento dos assédios moral e sexual e da discriminação no trabalho, não só em atividades teóricas, mas também vivenciais, em que se valorize as experiências dos(as) empregados(as).

Serão promovidos cursos de capacitação de gestores[2] para a adoção de métodos de trabalho que propiciem um ambiente acolhedor, com tratamento equânime, integrativo, empático e colaborativo, pautado nos aspectos humanos voltados ao desenvolvimento dos valores do companheirismo, da solidariedade, do respeito à igualdade de gênero, da diversidade e da inclusão. Tais cursos contemplarão, minimamente:

I. o que configura assédio moral, assédio sexual e discriminação;
II. qual o impacto de condutas de assédio e discriminação no indivíduo e no ambiente de trabalho;
III. qual(is) instância(s) pode(m) acolher denúncia de assédio ou discriminação e qual encaminhamento será dado à denúncia;

[2] Tais cursos serão extensivos aos membros não gestores da Comissão de Ética e Conduta e da Comissão de *Compliance*.

IV. como lidar com assédio ou discriminação que observem, que lhes sejam noticiados ou de que tenham conhecimento por outro modo.

8. Comunicação

Serão realizadas campanhas periódicas de conscientização para a prevenção e o enfrentamento dos assédios moral e sexual e todas as formas de discriminação.

O Escritório de Comunicação Integrada, em parceria com a CGIP, elaborará uma cartilha contendo, no mínimo:

I. o conceito, a caracterização e as consequências do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação;
II. as formas de encaminhamento e tratamento de denúncias de assédio ou discriminação;
III. as atribuições das unidades organizacionais responsáveis pelo atendimento e tratamentos das denúncias;

a qual será amplamente divulgada.

9. Acolhimento, tratamento e encaminhamento das denúncias de assédio e discriminação

As denúncias de assédio ou discriminação poderão ser apresentadas por qualquer pessoa que se sinta alvo de assédio ou discriminação no trabalho ou por quem tenha conhecimento dos fatos. A instância recomendada para registro da denúncia é o **Canal de Ética**, hospedado no endereço eletrônico www.canalintegro.com.br/cebraspe/.

Os gestores, cientes de atos de assédio ou discriminação, caso não sejam os envolvidos, devem comunicar aos seus superiores hierárquicos diretos o ocorrido, sob pena de responsabilização.

Na hipótese de não haver identificação do denunciante, a denúncia de assédio será tomada como relato para verificação da possibilidade e necessidade de adoção de medidas necessárias ao restabelecimento das relações saudáveis no ambiente de trabalho.

Na apuração da denúncia, a Comissão de Ética e Conduta:

I. promoverá a escuta empática e confidencial dos envolvidos — vítima(s), denunciado(a) e testemunhas, caso haja —;

II. garantirá o direito ao contraditório e à ampla defesa do(a) denunciado(a);
III. adotará uma postura de equidistância das partes envolvidas;
IV. adotará uma postura de empatia e acolhimento para com a(s) suposta(s) vítima(s);
V. zelará pelo sigilo e preservação do(a) denunciante, do(a) denunciado(a) e da vítima;
VI. procurará obter elementos tangíveis de prova, tais como imagens de câmeras de segurança, para formar sua convicção;
VII. fornecerá informações acerca das possibilidades de encaminhamento previstas nesta política e das alternativas de suporte e orientação disponíveis, respeitadas as escolhas da vítima quanto ao modo de enfrentar a situação de assédio ou discriminação;
VIII. informará à CGIP a situação, em caso de confirmação da denúncia, para as providências cabíveis de acolhimento, suporte e orientação à vítima, auxílio na sanitização da situação noticiada e punição do(a) denunciado(a), se for o caso;
IX. informará à Direção, em caso de confirmação de denúncia de fato gravoso, para providências de instauração de sindicância interna, a critério desta.

Confirmada a denúncia pela Comissão de Ética e Conduta, a CGIP será informada acerca da apuração e elaborará o plano de enfrentamento da situação, com os encaminhamentos institucionais. Esse plano poderá contemplar, de forma exemplificativa, mas não exaustiva:

I. o diálogo mediado;
II. a inserção do agressor em um curso de reciclagem;
III. o acompanhamento continuado do agressor;
IV. a assinatura de termo de ajustamento de conduta.

Entendendo que responsabilização é diferente de penalização, o conflito deverá ser tratado à luz dos princípios e valores restaurativos e não apenas punitivos. Nesse sentido, haverá o oferecimento de práticas restaurativas para qualquer envolvido em conduta de assédio ou discriminação, bem como aos integrantes daquela equipe de trabalho ou ambiência.

Frente a riscos psicossociais relevantes, a CGIP, ouvidos os profissionais de saúde ocupacional, prescreverá ações imediatas para preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, inclusive, se for o caso, sugerir à Diretoria Executiva a realocação dos colaboradores envolvidos, com sua anuência, em outra coordenação/supervisão.

O gestor acusado da prática de assédio ou discriminação poderá ser afastado do exercício do cargo, em caráter provisório e cautelar, a critério da Direção, durante a apuração dos fatos.

Nas equipes em que houver relatos de assédio e(ou) discriminação que deem ensejo à adoção de ações propostas pela CGIP, haverá o acompanhamento pelo período de 6 (seis) meses, para

verificação da efetividade das medidas e prevenção da retaliação, solicitando à(s) área(s) pertinente(s) os dados necessários ao acompanhamento.

10. Disposições finais

Será dada orientação em relação à saúde física e mental dos empregados do Cebraspe.

A Comissão de Ética e Conduta manterá registros estatísticos de denúncias que envolvam assédio moral, assédio sexual e discriminação no ambiente de trabalho. Anualmente, esses dados estatísticos deverão ser encaminhados à Diretoria Executiva com o objetivo de subsidiar ações institucionais de prevenção e combate ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação.

Será dado amplo conhecimento desta política aos colaboradores do Cebraspe, incluindo estagiários, colaboradores terceirizados e colaboradores eventuais, bem como dos instrumentos e canais disponíveis para garantir sua efetividade.

© Cebraspe, 2022. Todos os direitos reservados. Nenhuma parte dessa publicação pode ser copiado, reproduzido ou distribuído em qualquer meio conhecido ou que venha ser criado.

	Responsável	Data
Versão 1.0	Ricardo Bastos Cunha	25/7/2022
	Diretoria Colegiada	29/7/2022
	Conselho de Administração	9/2/2023

Centro Brasileiro de Pesquisa em Avaliação e Seleção e de Promoção de Eventos (Cebraspe), pessoa jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, tendo como finalidade precípua fomentar e promover o ensino, a pesquisa científica, o desenvolvimento tecnológico, o desenvolvimento institucional e a difusão de informações, experiências e projetos de interesse social e utilidade pública nas áreas de avaliação, certificação e seleção.

Cebraspe

Centro Brasileiro de Pesquisa em Avaliação
e Seleção e de Promoção de Eventos