

Cartilha de
PREVENÇÃO E COMBATE ao
ASSÉDIO MORAL E SEXUAL



2021

Sumário

3 Apresentação

5 Esclarecimentos gerais sobre assédio moral e sexual

24 Consequências do assédio sobre a qualidade de vida e sobre a saúde do trabalhador

29 Como evitar o assédio no trabalho

31 Ações preventivas da empresa

33 O que fazer em caso de assédio?

35 Acolhimento e procedimentos

APRESENTAÇÃO



Esta cartilha é resultado da atuação de um Grupo de Trabalho e das contribuições do corpo funcional, no contexto do desenvolvimento de uma política de prevenção e combate ao assédio moral e sexual na Finep.

Seu escopo é orientar os colaboradores da empresa sobre o tema, auxiliando na identificação das situações que possam configurar o assédio moral e sexual, sua dinâmica e os fatores organizacionais que favorecem a sua ocorrência, além de explicitar os canais e os procedimentos para apresentação de denúncia sobre esse tipo de conduta.

A perspectiva com a qual se trabalhou foi a de instituir uma série de ações que garantam a manutenção de relações de trabalho harmoniosas, dignas e respeitadas, e uma política que explicita a desaprovação de qualquer forma de assédio no ambiente de trabalho.

**ESCLARECIMENTOS
GERAIS SOBRE ASSÉDIO
MORAL E SEXUAL**



Conceituação de assédio moral

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

Muitas vezes toma a forma de ataques sutis, dissimulados e não declarados abertamente, mas capazes de causar sérios danos psicológicos à pessoa assediada. Pode ser de natureza vertical descendente (a violência parte da direção ou do superior hierárquico) ou ascendente (a violência é praticada por um ou mais empregados contra um superior), horizontal (a violência é praticada por um ou mais colegas do mesmo nível hierárquico), ou, ainda, misto (a violência é praticada por superior hierárquico em conjunto com um ou mais colegas do mesmo nível hierárquico).

Características do assédio moral

Comportamentos negativos

O assédio moral no trabalho constitui-se como uma forma extrema e específica de violência psicológica no trabalho.

Caracteriza-se pela repetição e ação prolongada de certos comportamentos.

É expresso por meio de atos negativos que vão desde ataques verbais ou físicos até comportamentos mais sutis, dissimulados e não declarados abertamente.

Os atos normalmente identificados como assédio podem ser divididos em quatro grupos:

A) Deterioração das condições de trabalho:

ações no sentido de fazer o indivíduo ou grupo parecer incompetente, tais como contestar sistematicamente as decisões por ele tomadas, tecer críticas exageradas e injustas em relação ao seu trabalho, induzir o alvo ao erro, sonegar informações para a realização do trabalho, dar instruções impossíveis de serem seguidas, retirar o trabalho que compete àquela(s) pessoa(s), restringir o desenvolvimento profissional, pressionar para não reivindicar os seus direitos (férias, horários, etc.).

B) Isolamento e recusa de comunicação:

comportamentos que têm o intuito de constranger e maltratar o outro, tais como deixar alguém fora de uma conversa, recusar falar-lhe, não o convidar para reuniões, interromper a pessoa constantemente, comunicar-se com a pessoa somente por escrito, evitar contato (até visual), colocá-lo em lugar separado dos outros, ignorar sua presença, dirigindo-se apenas aos outros.

C) Atentado contra a dignidade:

são gestos de desprezo, chacotas e insinuações desqualificadas, que são geralmente reparadas por todos, porém, a própria vítima é considerada responsável pelas atitudes negativas. Neste caso, o agressor utiliza-se de insinuações desdenhosas para desqualificar a vítima, criticar sua vida pessoal, espalhar rumores a seu respeito, zombar de suas características, implicar com suas origens, suas crenças religiosas ou convicções políticas.

D) Violência verbal, física ou sexual:

surge quando o assédio está declarado e visível a todos. Nesta etapa, a vítima tende a ficar estigmatizada no grupo devido ao não atendimento de suas queixas ou da omissão das testemunhas. Nesta categoria, podem acontecer ameaças de violência física, empurrões, gritos injuriosos, assédio sexual ou moral que se prolonga também fora do ambiente organizacional.

Esta não é uma lista exaustiva e, portanto, não cobre todos os tipos de condutas de assédio moral. Em geral, o assédio moral envolve não somente um, mas vários comportamentos negativos. Na maioria das vezes, o assédio tem início com duas partes – agressor e vítima – entretanto, ao longo do processo pode evoluir para o assédio grupal, advindo do fato de colegas se associarem ao agressor, compactuando com as condutas negativas direcionadas ao ofendido.

Comportamento repetitivo

Para haver assédio moral é preciso 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 o ofendido ao estado permanente de medo, no caso de violência ou ameaça física.

A frequência de exposição aos atos negativos pode ser diária, mensal ou ocasional. 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 do assediado.

É relevante esclarecer que a pessoa assediada não é necessariamente frágil ou apresenta algum transtorno. Em alguns casos, ela se torna alvo do assédio por apresentar características ou comportamentos que ameaçam o poder de quem assedia, ou por pertencer a algum grupo que já sofre discriminação social, tais como mulheres, idosos, negros, pardos, homossexuais, etc.

O que não é assédio moral?

É importante diferenciar entre o que é assédio moral e o que não é. Ressalta-se que nem todo conflito no trabalho é assédio. Quando há divergências entre um chefe e subordinado, por exemplo, isso não configura, a princípio, assédio moral.

O assédio moral pressupõe a degradação deliberada das condições de trabalho. Toda relação de trabalho requer certo grau de exigências que são próprias do contrato de trabalho.

É normal haver cobranças, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho. Isso não constitui assédio. Este só acontece de acordo com a forma como a cobrança é realizada e quando objetiva claramente desqualificar o profissional.

Não é considerado como assédio:

- Conflito saudável de ideias, opiniões, interesses;
- Estresse profissional provocado por eventuais picos de trabalho;
- Más condições de trabalho, excetuando-se quando forem direcionadas a um único colaborador;
- Mudanças ou transferência de função, desde que não tenham caráter punitivo ou configurem perseguição;
- Críticas ou avaliações sobre o trabalho executado, desde que sejam fundamentadas e comunicadas de forma construtiva e respeitosa;

- Exigência de produtividade, dentro dos parâmetros da razoabilidade;
- Controle administrativo dos gestores sobre os empregados, desde que esse 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;
- Não recebimento de promoção pelo empregado.

Exemplos de situações que não favorecem o assédio e de situações que podem levar ao assédio:

| Não favorecem, em geral, o assédio | Costumam favorecer o assédio |
|---|---|
| Papéis e tarefas definidos | Papéis ambíguos |
| Relações de cooperação | Comportamento pouco cooperativo (boicote) |
| Objetivos comuns e compartilhados | Falta de transparência e previsão nos objetivos |
| Organização definida | Organização precária |
| Ocasionais choques e confrontos | Ações antiéticas duradouras |
| Estratégias abertas e francas | Estratégias ambíguas |
| Conflitos e discussões em público | Ações dissimuladas e negação do conflito |
| Comunicação direta | Comunicação evasiva e oblíqua |

Ainda outros fatores do ambiente de trabalho predisõem ao assédio, tais como:

- Cultura organizacional que tolera ou permite comportamentos como desrespeito, intimidação, perseguição, uso de linguagem abusiva, etc;
- Políticas de gestão que exacerbem a competitividade interna;
- Sobrecarga de trabalho;
- Falta de diálogo, franqueza e clareza na comunicação;
- Ambiente estressante;
- Vigia excessiva por parte do superior hierárquico.

É bom lembrar que trabalhar em condições que não sejam as ideais não significa necessariamente que haja uma situação de assédio.

Existem muitos fatores que podem estar relacionados, como escassez de recursos, atrasos em licitações, falta de espaço. Para ser considerado assédio, apenas um colaborador ou grupo de colaboradores deve estar sendo tratado de forma diferente, com o objetivo de desmerecimento ou diminuição frente à equipe.



É também importante reforçar que nem todo conflito é assédio moral. O conflito consiste no desentendimento entre duas ou mais pessoas acerca de um tema. Ocorre devido à dificuldade de se lidar com as diferenças, associada a um sentimento de impossibilidade de coexistirem interesses e opiniões.

Em ambientes competitivos ou baseados na participação dos trabalhadores, posicionamentos e opiniões divergentes entre os empregados e os superiores hierárquicos são habituais.

O conflito pode ser definido como um embate decorrente de diferentes culturas profissionais, visões de mundo (valores) diferentes, por tensões resultantes de reivindicações, por disputas de poder ou por recursos escassos.

As divergências podem gerar situações de conflitos, que nem sempre devem ser encaradas de forma negativa. No entanto, se estas não forem administradas adequadamente, podem favorecer o desenvolvimento do assédio moral - uma conduta antiética e contraproducente.

O conflito faz parte das rotinas familiares, sociais e de trabalho. No ambiente de trabalho, apresenta algumas características que ajudam a diferenciá-lo do assédio moral:

- É consciente e se manifesta na comunicação direta;
- A interação entre os trabalhadores divergentes é mantida;
- É ocasional e ocorre em torno de elementos/situações específicos;
- Os ideais defendidos são explícitos;
- Pode estar relacionado ao alcance de metas ou desdobramentos de um projeto e não objetiva afastar do trabalho os profissionais que tenham opiniões diferentes.

Ao comparar o assédio moral e outras situações de conflito no trabalho, podemos exemplificar com as diferenças na tabela a seguir:

| Conflito | Assédio Moral |
|---|---|
| As divergências de visão entre os profissionais são deixadas às claras. | Agressões podem ser difusas e implícitas. |
| Comunicação direta e franca entre profissionais que possuem opiniões diferentes. | Comunicação se dá de forma evasiva, dissimulada, ou há recusa ao diálogo. |
| Não altera permanentemente o clima organizacional. | Clima organizacional conturbado. |
| Há relacionamento profissional direto entre os que divergem, ainda que resolvam interromper o diálogo acerca de um tema específico. | Pode haver recusa à interação, isolamento. |
| Confrontos e divergências ocasionais. | Práticas antiéticas duradouras e frequentes. |
| Não objetiva prejudicar ou afastar da organização o profissional com visão divergente. | Objetiva prejudicar a situação do colaborador na organização, podendo levar à demissão ou exoneração. |
| Pode provocar antagonismo entre grupos e sofrimento compartilhado. | O assediado pode ser o único alvo (o que não descarta o assédio moral coletivo). |

O assédio moral não pode ser confundido com o estabelecimento de metas e verificação de resultados pela chefia em relação à produtividade ou na tentativa de diminuição de erros cometidos na realização de tarefas. Porém, a forma como tais metas são estabelecidas e avaliadas podem configurar assédio. Por isto, o pacto de resultados deve ser sempre realizado em um ambiente participativo onde o diálogo prevaleça.

Sanções aplicáveis em casos de assédio moral

No âmbito administrativo, quando confirmado o assédio moral, o empregado assediador estará sujeito às sanções previstas em normativo específico sobre infrações disciplinares. Casos envolvendo os demais colaboradores serão tratados conforme regime ao qual pertencerem.

Em determinadas situações o assédio moral pode caracterizar conduta criminosa, e quem assedia poderá responder por crimes contra a honra, constrangimento ilegal e abuso de autoridade.

Conceituação de assédio sexual

Conduta abusiva, de natureza sexual, implícita ou explícita, de forma reiterada, ou não, e indesejada, configurada por insinuações, contatos físicos forçados, convite ou pedidos impertinentes que apresente pelo menos uma das seguintes características:

- a) ser claramente uma condição para dar ou manter emprego, função ou estágio;
- b) influir em promoções ou outros benefícios na carreira do colaborador;
- c) prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar, constranger ou intimidar a pessoa.

Deve-se ressaltar que o contato físico não é requisito para a configuração de assédio sexual, basta que ocorra a perseguição indesejada.

Pode também ser definido como quaisquer outras manifestações agressivas de índole sexual com o intuito de prejudicar a atividade laboral da vítima, por parte de qualquer pessoa que faça parte do corpo funcional, independentemente do uso do poder hierárquico.

Atos caracterizadores do assédio sexual

São atos caracterizadores do assédio sexual, entre outros:

- Pedidos de favores sexuais pelo superior hierárquico com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação;
- Ameaças ou atitudes concretas de represália no caso de recusa, como a perda do emprego ou de benefícios;

- Abuso verbal ou comentário sexista sobre a aparência física;
- Frases ofensivas ou de duplo sentido;
- Alusões grosseiras, humilhantes ou embaraçosas;
- Perguntas indiscretas sobre a vida privada do trabalhador;
- Elogios atrevidos;
- Convites insistentes para almoços ou jantares;
- Insinuações sexuais inconvenientes e ofensivas;
- Solicitação de relações íntimas ou outro tipo de conduta de natureza sexual, mediante promessas de benefícios e recompensas;
- Exibição ou envio de material pornográfico, por qualquer meio;
- Pedidos para que os subordinados se vistam de maneira mais provocante ou sensual;
- Apalpadelas, fricções ou beliscões deliberados e ofensivos.

Sanções aplicáveis em casos de assédio sexual

O assédio sexual pode ser considerado crime se a conduta do agente se enquadrar no tipo legal, com pena de detenção para o agressor.

Nesse sentido, no âmbito criminal a Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, introduziu no Código Penal o artigo 216-A, criminalizando o assédio sexual nas relações de trabalho quando o sujeito ativo está na condição de superior hierárquico do sujeito passivo

ou com este mantém relação de ascendência no trabalho.

Define-se, assim, o assédio sexual como “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função”. Pena – detenção de um a dois anos.

Administrativamente, a Finep entende que o assediador poderá ser tanto o superior hierárquico quanto qualquer colaborador que faça parte do corpo funcional ou preste serviços à Finep (como, por exemplo, comissionados, terceirizados e estagiários), podendo ser aplicadas sanções disciplinares aos empregados, conforme estabelecido em normativo específico.

Destaca-se que é garantida a apuração dos fatos por meio de sindicância e/ou processo administrativo disciplinar, em que seja garantida ampla defesa do empregado acusado de cometer atos de assédio sexual.

Os demais colaboradores poderão sofrer penalidades de acordo com regime jurídico a que estejam sujeitos.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) atribui a quem comete condutas de assédio sexual falta grave punível com demissão por justa causa.

Dúvidas frequentes sobre o assédio sexual

O assédio sexual está restrito ao poder hierárquico no ambiente de trabalho?

Não. A noção de assédio sexual é extensiva a qualquer um no ambiente de trabalho, do topo da hierarquia à base do quadro podendo ser classificado como:

- Assédio sexual por chantagem (assédio quid pro quo) – definido como a 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. Esta espécie de assédio é consequência direta do abuso de uma posição de poder da qual o agente é detentor.
- Assédio sexual por intimidação (assédio sexual ambiental) – é caracterizado por incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no ambiente em que é praticado. Nesta espécie de assédio sexual, o elemento poder é irrelevante, sendo o caso típico de assédio sexual praticado por companheiro de trabalho da vítima, ambos na mesma posição hierárquica no setor.

Somente as mulheres são assediadas?

Não. Os homens também sofrem assédio sexual por parte de mulheres e de outros homens. Assim, pode ocorrer assédio entre pessoas de sexos diferentes ou entre pessoas do mesmo sexo.

A conduta sexual precisa ser expressamente rejeitada pela vítima?

O silêncio da vítima não pode ser considerado como aceitação da conduta sexual nem descaracteriza o assédio sexual no trabalho. A relação de emprego, aliás, é permeada por uma relação de poder e subordinação, com reduzido poder de resistência do trabalhador. A consumação do objetivo do assediador também não descaracteriza o assédio sexual praticado.

O assédio sexual só é caracterizado se praticado no local de trabalho?

Não. O que se exige para a configuração do crime de assédio sexual é que este tenha relação com o trabalho. Um exemplo adequado é o assédio praticado em uma carona oferecida ao término da jornada, na qual o assediador intimida a vítima com ameaças de prejuízos no trabalho.

O que não é assédio sexual?

- A tentativa de relacionamento amoroso;
- A simples intenção sexual, o instituto de sedução do companheiro de trabalho, do superior ou do inferior hierárquico;
- A proposta sexual feita sem insistência e sem ameaça ou pressão;
- A proposta recebida com “hoje não”, “quem sabe mais tarde”;
- Meros galanteios com comentários normais do tipo “gostei do seu vestido”.

CONSEQUÊNCIAS DO
ASSÉDIO MORAL SOBRE
A QUALIDADE DE VIDA
E SOBRE A SAÚDE DO
TRABALHADOR



As consequências do assédio moral na vida dos colaboradores variam de acordo com a natureza das condutas e das pessoas envolvidas. Pode deixar sequelas marcantes e constituir-se em um traumatismo. As agressões ou humilhações permanecem inscritas na memória mesmo depois de terem cessado, durante longo tempo.

Para os colaboradores

O assédio moral pode ter sérias consequências para a saúde dos colaboradores. Alterações comportamentais, problemas psicossomáticos e psicopatológicos podem afetar a vida de quem sofre a violência. O impacto da violência na vida do trabalhador depende de fatores como intensidade e duração do assédio.

Os indivíduos submetidos a atos de assédio moral podem vivenciar algumas das seguintes consequências em sua saúde, como se pode ver no quadro a seguir:

| Psicopatológica | Psicossomática | Comportamental |
|----------------------------|--|---|
| Ansiedade | Hipertensão arterial | Agressividade contra si e contra outros |
| Apatia | Ataques de asma | Aumento do consumo de álcool e drogas |
| Insegurança | Taquicardia | Aumento do consumo de cigarros |
| Depressão, crises de choro | Doenças coronarianas | Disfunções sexuais |
| Melancolia | Dermatites | Isolamento social |
| Irritação | Cefaleia | Desordens de apetite |
| Insônia | Dores musculares | Dificuldades para tomar decisões |
| Mudança de humor | Gastrite | Isolamento |
| Pânico e fobias | Diminuição da capacidade de concentração e memorização | |
| Pesadelos | Cansaço exagerado | |
| Baixa autoestima | | |
| Risco de suicídio | | |

O assédio moral no trabalho pode afetar também a vida social e familiar dos trabalhadores, como por exemplo: o descumprimento de obrigações sociais, isolamento social e familiar, ocasionando, assim, problemas que ultrapassam o ambiente de trabalho.

Para a Empresa

O assédio moral pode trazer consequências não apenas para o colaborador, mas também para a organização como um todo, seja em decorrência de prejuízos financeiros ou administrativos gerados pelo clima organizacional.

São exemplos de consequências para a instituição:

- Queda da produtividade;
- Alta rotatividade;
- Aumento de acidentes e incidentes;
- Falta ao trabalho;
- Aposentadoria precoce;
- Ambiente de trabalho hostil;
- Exposição do nome da empresa;
- Passivos trabalhistas;
- Multas administrativas;
- Aumento de afastamentos.

Para a sociedade

As consequências do assédio moral não se restringem ao colaborador e à organização na qual ele trabalha.

Pelo contrário, repercutem também nas demais esferas da vida e da sociedade, atingindo a todos que direta e indiretamente estiverem envolvidos com o trabalhador.

Assim, o assédio pode ter as seguintes consequências para a sociedade:

- Prejuízo nas relações familiares;
- Aumento do desemprego;
- Custos para tratamento e reabilitação;
- Despesas para a previdência social;
- Custos judiciais.

COMO EVITAR O ASSÉDIO NO TRABALHO



O desafio institucional de evitar a violência no trabalho se encontra em estabelecer ambientes que favoreçam o diálogo, a participação, a transparência, a ética, a valorização do colaborador e o respeito à diversidade, objetivando a saúde dos colaboradores.

Aos gestores compete promover um ambiente onde aconteça o diálogo permanente entre a equipe e que a comunicação não esteja restrita aos encontros sociais ou comemorativos.

Os colaboradores também podem assumir atitudes que contribuam para evitar a violência, como:

- Buscar informações sobre o assunto;
- Não se isolar do grupo de trabalho;
- Evitar fazer piadas e comentários que possam ser desrespeitosos aos colegas;
- Não gritar com pares, subordinados ou superiores hierárquicos;
- Refletir antes de agir e falar;
- Resolver os conflitos pelo diálogo, se necessário com a presença de um mediador;
- Desenvolver comportamento assertivo – dizer à pessoa, com civilidade, que você não gosta desta ou daquela forma de tratamento.

AÇÕES PREVENTIVAS DA EMPRESA



Os problemas de relacionamento dentro do ambiente de trabalho e os prejuízos daí resultantes serão tanto maiores quanto mais desorganizada for a empresa e maior for o grau de tolerância do empregador em relação às práticas de assédio. Para preveni-las, a empresa deve atuar por meio das seguintes ações:

- Estabelecer diálogo sobre os métodos de organização de trabalho com os gestores e empregados;
- Promover seminários, palestras e outras atividades voltadas à discussão e sensibilização sobre tais práticas;
- Disseminar informações sobre assédio;
- Possibilitar a educação e a capacitação de gerentes, pessoas-chaves, líderes e empregados;
- Promover práticas que estimulem o respeito, a colaboração e a integração entre os colaboradores.

O QUE FAZER EM CASO DE ASSÉDIO?



Caso esteja vivenciando uma situação de assédio, não se submeta! Existem várias alternativas para enfrentar esse tipo de violência no trabalho:

- 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. Mesmo que seja por meio eletrônico. Provar o assédio é fundamental;
- Dê visibilidade ao problema: procure ajuda de colegas que testemunharam o caso;
- Busque o apoio de familiares e amigos! O apoio e a solidariedade são fundamentais para a manutenção da autoestima, dignidade e confiança;
- Rompa o silêncio: denuncie a situação aos canais competentes;
- Reúna provas, como bilhetes, presentes, entre outros;
- Arrole colegas que possam ser testemunhas;
- Registre queixa na Delegacia da Mulher, ou em uma delegacia comum, no caso de assédio sexual.

ACOLHIMENTO E PROCEDIMENTOS



Sobre o Recebimento de Denúncia

Toda pessoa que considere ter sido vítima de assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho poderá comunicar a ocorrência à Ouvidoria. As denúncias recebidas serão avaliadas pela Ouvidoria quanto à existência de elementos mínimos de materialidade e autoria indispensáveis à sua apuração. Nos casos de assédio moral, a comunicação também poderá ser anônima, ou ainda mediante representação de empregados, associações e sindicatos, no interesse da pessoa vítima de assédio, hipóteses nas quais a Ouvidoria abordará a vítima para que autorize o tratamento da denúncia, sem o que não será possível prosseguir. Já a comunicação de assédio sexual dependerá de comunicação exclusiva da vítima.

As informações prestadas à Ouvidoria deverão ser tão precisas quanto possível, contendo nome da vítima e do denunciado, descrição dos atos ou condutas que motivaram a alegação do assédio, datas das ocorrências, nome de possíveis testemunhas, etc.

Todas as informações relacionadas às denúncias terão caráter confidencial, para preservação da intimidade dos envolvidos, sendo conhecidas exclusivamente pela Ouvidoria ou por aqueles que, em função de condição pessoal, inerente ao efetivo exercício do cargo, função, emprego, atividade específica ou na qualidade de parte interessada, tenham necessidade de conhecer o assunto, conforme legislação vigente sobre acesso à informação.

As partes afetadas poderão receber orientação e informação

sobre o andamento do procedimento a qualquer tempo e terão acesso à documentação gerada no desenvolvimento do processo.

O Ouvidor avaliará junto aos envolvidos a possibilidade da realização de mediação, hipótese em que denunciante e denunciado serão chamados a comparecer à Ouvidoria para tentar compor o conflito.

Caso a tentativa de mediação não chegue a bom termo, a denúncia será encaminhada para a Área de Corregedoria, com vistas ao exame da admissibilidade da denúncia e demais procedimentos cabíveis.

A Ouvidoria poderá recomendar a movimentação do colaborador para outra unidade, caso haja a concordância deste, em benefício de sua saúde e melhoria das condições de trabalho.

Como entrar contato com a Ouvidoria?

Telefones para contato:

(21) 96671-8445

E-mail: ouvidoria@finep.gov.br

Sistema Fala.BR na intranet e na página da Finep

finep.gov.br/ouvidoria

finep.gov.br