



ORDEM DE SERVIÇO Nº 02/2023 – FGTAS, DE 12 DE MAIO DE 2023

Dispõe sobre a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual na Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social e estabelece fluxo e procedimento.

O Diretor-Presidente da Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social – FGTAS, no uso de suas atribuições que lhe conferem os Decretos nº 34.322, de 12 de maio de 1992, e nº 47.302, de 18 de junho de 2010, respectivamente artigos 12, XIII, e 7º, XII;

CONSIDERANDO o fundamento da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, bem como o direito à saúde, ao trabalho e à honra, previstos nos artigos 1º, incisos III e IV, 5º, inciso X e 6º da Constituição da República;

CONSIDERANDO a proteção do meio ambiente do Trabalho, prevista no art. 200, inciso VIII, e 205 da Constituição da República;

CONSIDERANDO que o art. 186 do Código Civil dispõe que aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito;

CONSIDERANDO que são deveres dos servidores 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, incisos II, IX e XI, da Lei nº 8.112/90);

CONSIDERANDO a necessidade de que o tema seja tratado de maneira transparente e abrangente no âmbito desta Fundação, por meio de abordagem preventiva e também da disponibilização de canais de diálogo e de procedimento para apurar e enfrentar o assédio;

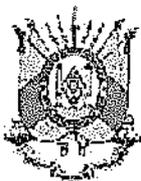
CONSIDERANDO que o art. 193 da CF/88 determina que a ordem social terá como base o primado do trabalho e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais;

CONSIDERANDO a RECOMENDAÇÃO N.º 7811.2022, de 31 de agosto de 2022, do Ministério Público do Trabalho,

RESOLVE:

**CAPÍTULO I
DA FINALIDADE**

Art. 1º - A Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual na Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social – FGTAS, tem por objetivo coibir condutas que



configurem assédio moral ou assédio sexual no ambiente de trabalho, de modo a qualificar as relações interpessoais e promover a saúde ocupacional no ambiente de trabalho.

CAPÍTULO II DAS DEFINIÇÕES

Art. 2º - Consideram-se para os fins deste Ato:

- I** - agente público: todo aquele que exerce mandato, cargo, emprego ou função, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, no âmbito da Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social;
- II** - conflitos interpessoais: comportamentos que levam à animosidade ocasionados por eventuais mal-entendidos, por choques de opinião ou dificuldades de interação entre estilos de vida e trabalho distintos. Não configuram assédio, mas se mal gerenciados, podem agravar-se e favorecer possíveis situações futuras de assédio moral.
- III** - violência psicológica: comportamentos ofensivos, humilhantes e agressivos, uso intenso e desproporcional de força, pressões exageradas, entre outros. As situações de violência psicológica, mesmo quando não configuram assédio, demandam ações de intervenção e prevenção em razão do seu potencial lesivo às pessoas envolvidas e ao ambiente de trabalho.
- IV** - assédio moral: ocorrência, repetida e duradoura no tempo, da violência psicológica no trabalho; processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atente contra a integridade, identidade e dignidade humana da(o) trabalhadora(or), por meio da degradação das relações sócio profissionais e do ambiente de trabalho, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico; condutas repetitivas do agente público que, excedendo os limites das suas funções, por ação, omissão, gestos ou palavras, tenham por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução da carreira ou a estabilidade emocional de outro agente público ou de empregado de empresa prestadora de serviço público, com danos ao ambiente de trabalho objetivamente aferíveis.
- V** - 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.

CAPÍTULO III DOS PRINCÍPIOS

Art. 3º - São fundamentos que orientam a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual:

- I** - respeito à dignidade da pessoa humana;
- II** - proteção à honra, à imagem e à reputação pessoal;



- III – preservação dos direitos sociais do trabalho;
- IV – garantia de um ambiente de trabalho sadio;
- V – preservação do denunciante e das testemunhas a represálias;
- VI – estímulo ao respeito mútuo, ao diálogo, à troca de saberes e à gestão participativa.

CAPÍTULO IV DAS DIRETRIZES GERAIS

Art. 4º - São diretrizes da Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual:

- I - promover ambiente de trabalho saudável, respeitoso e sem discriminação, buscando a inclusão e assegurando o respeito à diversidade;
- II - implementar cultura organizacional pautada por respeito mútuo, equidade de tratamento e garantia da dignidade;
- III - conscientizar e fomentar campanhas e eventos sobre o tema, com ênfase na conceituação, na caracterização e nas consequências do assédio moral e do assédio sexual;
- IV - capacitar diretores(as), servidoras(es), estagiárias(os) e aprendizes visando à prevenção de conflitos;
- V - incentivar soluções pacificadoras para os problemas de relacionamento ocorridos no ambiente de trabalho, com vistas a evitar o surgimento de situações de conflito;
- VI - estabelecer fluxo para encaminhamento e tratamento das denúncias de assédio moral e de assédio sexual na FGTAS.

CAPÍTULO V DA GESTÃO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Art. 5º - A Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual prevê a adoção das seguintes ações:

- I – realização de medidas preventivas de sensibilização dos(as) diretores(as), empregados(as), estagiários(as), aprendizes e terceirizados(as) sobre relações saudáveis de trabalho, contendo os temas assédio moral e sexual, além da conscientização sobre os malefícios de práticas abusivas;
- II – promoção de módulo específico sobre saúde ocupacional, assédio moral e assédio sexual, gestão participativa humanizada e de prevenção de conflitos nos cursos de desenvolvimento gerencial ofertados para ocupantes de cargos de gestão;
- III – realização de capacitação específica sobre o tema para os (as) servidores(as) e membros de comissões ou comitês responsáveis pelas ações de prevenção e combate ao assédio, bem como pela apuração e investigação de denúncias;
- IV – proposição de sugestões de mudanças na organização do trabalho e nas práticas de gestão de pessoas, quando cabíveis;
- V - constituição de Comissão Permanente de Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual, responsável pela análise prévia das denúncias formais de assédio na FGTAS e encaminhamentos cabíveis;



VI - adoção de práticas de mediação de conflito, visando sua resolução, prevenindo futuras práticas de assédio e promovendo ambientes de trabalho mais saudáveis;

VII – elaboração e distribuição de meios de comunicação contendo:

- a. as informações sobre a conceituação, a caracterização e as consequências do assédio;
- b. as formas de encaminhamento e tratamento das denúncias.

Parágrafo único - Todos os meios de divulgação deverão ser disponibilizados em local visível ao público e no site da FGTAS.

CAPÍTULO VI DO ACOLHIMENTO, SUPORTE E ACOMPANHAMENTO

Art. 6º - Para os fins desta Ordem de Serviço são estabelecidos os seguintes papéis e responsabilidades:

I – Departamento de Gestão de Pessoas – DGP: é responsável por implementar as ações que contribuam com a cultura de desenvolvimento humano no ambiente de trabalho, com a participação de outras áreas afins, se necessárias; receber as denúncias formais de assédio moral, abrir processo administrativo eletrônico e encaminhar à Comissão Permanente de Combate ao Assédio Moral - CPCAMS; manter registros individuais e estatísticos das denúncias recebidas e emitir relatórios anuais, resguardando a confidencialidade das informações.

II– Seção de Apoio ao Empregado - SAE: é responsável por propor e executar, em conjunto com outras áreas, estratégias e ações visando a melhora das relações interpessoais, contribuindo para um melhor encaminhamento dos conflitos e para a prevenção do assédio moral; propor e participar da implementação de ações de sensibilização sobre o tema, tais como palestras, cartilhas e eventos; realizar apoio psicológico às vítimas, quando solicitado por estas, e orientar quanto à busca de serviços de saúde externos, quando necessário; utilizar de estratégias de mediação de conflitos e realizar trabalho com equipes que demandam aprimorar a comunicação e o relacionamento interpessoal.

III - Seção de Treinamento e Avaliação - STA: é responsável por organizar e dar suporte para a realização das palestras, eventos e campanhas de sensibilização sobre os temas: assédio moral e assédio sexual, gerenciamento de conflitos, liderança e outros que possam contribuir para a melhora na qualidade das relações interpessoais no trabalho.

IV - Comissão Permanente de Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual - CPCAMS: é responsável pela análise preliminar das denúncias encaminhadas formalmente à FGTAS, verificando se a situação relatada se trata de conflito interpessoal ou se há elementos que evidenciem a ocorrência de violência psicológica ou assédio e, conforme o caso, encaminhando para a SAE ou para abertura de processo de sindicância segundo fluxo do anexo I.

V - Comissão de Sindicância: é responsável por receber o parecer da CPCAMS nos casos em que esta constatar indícios de situações de violência psicológica, de assédio moral ou de assédio sexual, cabendo-lhe realizar a apuração da denúncia, indicar a aplicação de sanções e/ou ações



corretivas, fazer recomendações quanto a mudanças na organização do trabalho e nas condições de trabalho, quando couber.

VI – Empregados em Posição de Chefia: são responsáveis por construir e manter um ambiente de diálogo nas suas equipes; fomentar a cooperação e o respeito à diversidade humana; privilegiar modelos de gestão participativa e cuidar para que a organização do trabalho favoreça a saúde física e mental daqueles que lhe são subordinados; coibir práticas de assédio, mediar conflitos na sua unidade e buscar o desenvolvimento permanente de suas competências relacionais e de gestão de pessoas, e havendo dificuldade, buscar suporte junto ao DGP.

VII – Todos os integrantes da FGTAS: são responsáveis por conhecer e observar os termos desta Política, atentos em manter o ambiente de trabalho saudável e harmonioso, buscando trabalhar de forma cooperativa e solidária aos colegas.

CAPÍTULO VII DA DENÚNCIA DE ASSÉDIO

Art. 7º - As denúncias relativas a atos que possam caracterizar violência e ou/assédio poderão ser feitas por qualquer empregado, estagiário, aprendiz ou terceirizado que se sinta alvo de violência, assédio moral ou sexual no âmbito da Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social.

Art. 8º - As denúncias serão apresentadas por escrito, mediante formulário eletrônico disponibilizado no sítio da FGTAS (<https://fgtas.rs.gov.br/denuncia-de-assedio-moral>), e serão apuradas e encaminhadas conforme fluxo estabelecido no anexo I desta ordem de serviço.

§ 1º - Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento de denúncias de assédio, sendo vedado o anonimato.

Art. 9º - A denúncia será recepcionada pelo Departamento de Gestão de Pessoas, que abrirá processo administrativo eletrônico – PROA, e o encaminhará para a Comissão Permanente de Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual – CPCAMS.

CAPÍTULO VIII DA COMISSÃO PERMANENTE DE COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL

Art. 10 - A Comissão Permanente de Combate ao Assédio Moral e Assédio Sexual – CPCAMS, será composta por cinco membros; três titulares e dois suplentes, e entre os titulares um deles será o Presidente, todos designados por Portaria emitida pela Presidência da FGTAS.

§ 1º - A CPCAMS elegerá entre os titulares o vice-presidente.

§ 2º - O mandato dos membros da CPCAMS será de 2 (dois) anos, prorrogável.

§ 3º - O membro da CPCAMS que alegar conflito de interesses ou impedimento ético na avaliação de uma denúncia, poderá declarar-se impedido, apresentando justificativa por escrito, que será avaliada pelo Diretor-Presidente da FGTAS.

§ 4º - Não poderá integrar a CPCAMS empregados lotado na SAE.



Art. 11 - A CPCAMS é responsável por receber o processo administrativo eletrônico – PROA, e realizar entrevista com o denunciante e, se cabível, com o denunciado, com o objetivo de analisar preliminarmente as denúncias recebidas formalmente e dar o encaminhamento conforme disposto no artigo 6º, IV e nos parágrafos seguintes.

§ 1º - Tratando-se de situação que, na avaliação da CPCAMS, caracterize um conflito interpessoal, encaminhará o processo à SAE com vistas à utilização de estratégias para mediação do conflito. Os profissionais da SAE poderão fazer uso de entrevistas, reuniões e/ou abordagens com a equipe de trabalho do(s) denunciante(s), conforme a situação, sempre visando facilitar a comunicação e o entendimento entre as partes. As estratégias de mediação só serão utilizadas se houver aceitação dos envolvidos.

§ 2º - Se a CPCAMS entender que há indícios de situação de violência psicológica, de assédio moral ou de assédio sexual, encaminhará o processo ao Diretor-Presidente da FGTAS, indicando a abertura de sindicância para apuração dos fatos.

Art. 12 - A CPCAMS terá o prazo de 15 (quinze) dias, prorrogável por igual período, desde o recebimento do processo, para análise preliminar e encaminhamento do expediente conforme disposto no Art. 11.

Art. 13 - Os membros da CPCAMS deverão respeitar a confidencialidade das informações a que tiverem acesso na averiguação do caso, como forma de proteger a privacidade dos envolvidos (denunciado, denunciante).

CAPÍTULO IX DA COMISSÃO DE SINDICÂNCIA, DOS PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES

Art. 14 - A comissão de sindicância apurará os fatos denunciados no processo encaminhado pela CPCAMS, devendo indicar medida corretiva, administrativa e/ou disciplinar nas situações em que se confirmar situação de violência ou de assédio.

Art. 15 - A Comissão de Sindicância seguirá os prazos e as normas das legislações vigentes.

Art. 16 - Não poderá integrar a Comissão de Sindicância empregado lotado na SAE, em especial os exercentes das funções de Analista Psicólogo e Assistente Social.

§ 1º - Poderá declara-se impedido, caso julgue haver conflito ético, o Analista Psicólogo ou Assistente Social que já tiver sido lotado na SAE.

Art. 17 - O membro da Comissão de Sindicância que alegar conflito de interesses ou impedimento ético na avaliação de uma denúncia, poderá declarar-se impedido, apresentando justificativa por escrito, que será avaliada pelo Diretor-Presidente da FGTAS.



Art. 18 - Poderá a Comissão de Sindicância, em seu relatório final, indicar acompanhamento pela SAE, com o objetivo de, quando couber, oferecer orientação psicológica à vítima, mediar conflitos (se houver interesse das partes), orientar gestores e sugerir cursos que contribuam para o desenvolvimento de competências interpessoais e/ou conscientizem sobre os danos provocados pelo assédio e por relações desrespeitosas.

Art. 19 - Os assédios definidos nesta Ordem de Serviço serão processados pelas instâncias competentes para conhecer da responsabilidade disciplinar, quando constituírem violações a deveres previstos na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, no Código Civil, no Código Penal, na legislação Estadual ou nas demais leis e atos normativos vigentes.

§ 1º A apuração de situação de assédio mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar será instaurada pela autoridade competente em razão de denúncia fundamentada, observados o devido processo legal e a ampla defesa.

§ 2º Aplicam-se as penalidades contidas na legislação mencionada no caput deste artigo às práticas de assédio moral, assédio sexual e discriminação, consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

CAPÍTULO X DAS AÇÕES DO DEPARTAMENTO DE GESTÃO DE PESSOAS

Art. 20 - Independentemente da escolha do empregado em formalizar denúncia, o DGP, em especial a SAE, manterá canal aberto para acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação para os empregados que assim desejarem.

Art. 21 - O atendimento e/ou acompanhamento realizado pela SAE não impede que o empregado possa, paralelamente, e quando se sentir apto a fazê-lo, encaminhar denúncia de assédio moral ou sexual, através do link disponível no sítio da FGTAS.

Art. 22 - As ações de acolhimento e acompanhamento realizadas pela SAE serão pautadas pela lógica do cuidado, respeitando o tempo de reflexão e a liberdade de escolha do(a) empregado(a), tendo caráter distinto e autônomo em relação a procedimentos formais de natureza disciplinar e de apuração de denúncias.

Art. 23 - Nas situações de conflito interpessoal, as intervenções do DGP e da SAE serão pautadas pelo diálogo com vistas ao entendimento mútuo, evitando agravamento e eventual situação futura de assédio moral.

Art. 24 - O acompanhamento realizado pela SAE poderá ser individual ou coletivo, inclusive de equipes, com vistas a promover o apoio psicossocial e favorecer a busca de soluções sistêmicas para eliminação de situações de violência ou assédio.



Art. 25 - Como estratégia de prevenção ao assédio moral, o DGP e a SAE, dentro das suas competências, acolherão dúvidas das chefias a respeito da gestão de suas equipes, oferecendo orientações gerenciais individuais, conforme a demanda, de modo a apoiar e incentivar práticas que favoreçam um ambiente de trabalho salutar e a integração das equipes.

Art. 26 - O DGP promoverá palestras para os empregados da FGTAS sobre o tema do assédio moral e assédio sexual, bem como ofertará capacitações e material informativo para as chefias sobre práticas de gestão participativa humanizada e administração de conflitos.

CAPÍTULO XI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 27 - O anexo I é parte integrante desta Ordem de Serviço.

Art. 28 - Esta Ordem de Serviço entra em vigor na data de sua divulgação, revogando-se as disposições que lhe forem contrárias, em especial a Ordem de Serviço 001/2023.

REFERÊNCIAS

Conselho Nacional de Justiça. Resoluções nº 351/2020 e 413/2021, que institui, no âmbito do Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

Perissé, Nilson. A atuação das ouvidorias no tratamento de denúncias de assédio moral: a experiência da Petrobras. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira. (org.) Intervenções em assédio moral e organizacional. São Paulo: LTr, 2017. p.77-86.

Secretaria Estadual da Saúde. Portaria SES nº 1.079/2018. Estabelece o fluxo no âmbito da Secretaria Estadual da Saúde em situações de denúncias de diversos tipos de violência no âmbito das relações produtivas e de trabalho.

Tribunal Regional Federal da 4ª Região. Resolução nº 66/2019. Regulamenta a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito da Justiça Federal de 1º e 2º Graus da 4ª Região.

Porto Alegre, 22 de maio de 2023.

José Scorsatto
Diretor-Presidente da FGTAS

FLUXOGRAMA

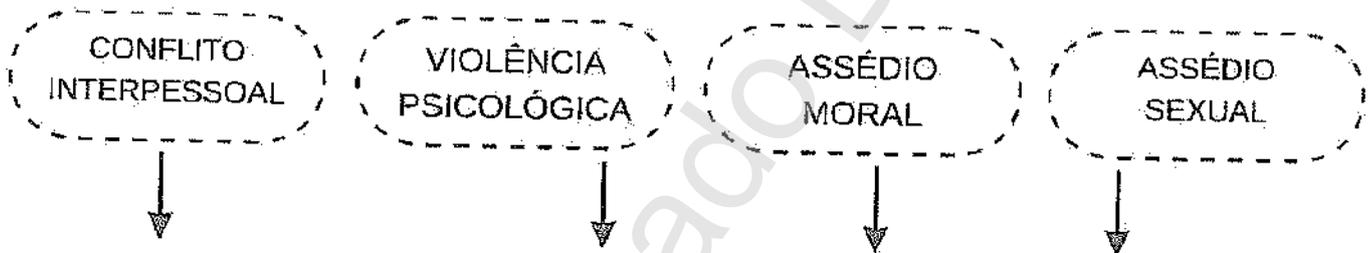
Procedimento de denúncias, apuração e encaminhamentos

DGP

- Recebe as denúncias (via sítio da FGTAS)
- Abre processo eletrônico - PROA
- Encaminha para a CPCAMS
- Mantém registro e emite relatórios anuais resguardando o anonimato das pessoas

CPCAMS

- Realiza análise preliminar da denúncia
- Dá encaminhamento conforme o tipo de problema apresentado (conflito interpessoal, violência psicológica, assédio moral ou assédio sexual).



SAE

- A SAE recebe o processo encaminhado pela CPCAMS nas situações de conflito para que sejam utilizadas estratégias de mediação.
- Não ocupa o lugar de "juiz", mas busca facilitar a comunicação e o entendimento entre as partes.
- Pode indicar participação em cursos de desenvolvimento de competências interpessoais, se cabível.

COMISSÃO DE SINDICÂNCIA

- Parecendo tratar-se de uma situação de violência psicológica, assédio moral ou assédio sexual, uma comissão de sindicância é aberta por sugestão da CPCAMS.
- Realiza a apuração, emite parecer conclusivo e indica medida corretivas, administrativas e/ou disciplinares, conforme o caso.
- Pode fazer recomendações para contribuir com a solução do problema.
- Após conclusão do processo, dá ciência à SAE, que pode seguir acompanhamento o caso se houver demanda.



SAE

- Oferece orientação psicológica à vítima, caso esta deseje.
- Utiliza estratégias de mediação de conflitos, se o caso permitir.
- Orienta a chefia do acusado quando necessário.
- Pode sugerir cursos que contribuam para o desenvolvimento de competências interpessoais e/ou conscientizem sobre os danos provocados pelo assédio e por relações desrespeitosas.

FLUXOGRAMA

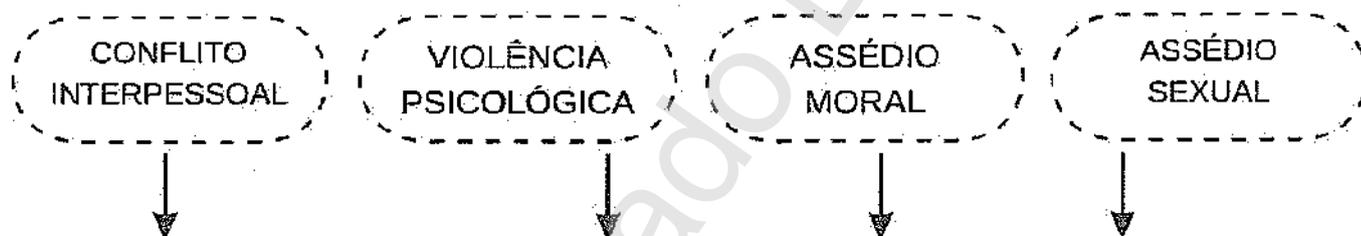
Procedimento de denúncias, apuração e encaminhamentos

DGP

- Recebe as denúncias (via site da FGTAS)
- Abre processo eletrônico - PROA
- Encaminha para a CPCAMS
- Mantém registro e emite relatórios anuais resguardando o anonimato das pessoas

CPCAMS

- Realiza análise preliminar da denúncia
- Dá encaminhamento conforme o tipo de problema apresentado (conflito interpessoal, violência psicológica, assédio moral ou assédio sexual).



SAE

- A SAE recebe o processo encaminhado pela CPCAMS nas situações de conflito para que sejam utilizadas estratégias de mediação.
- Não ocupa o lugar de "juiz", mas busca facilitar a comunicação e o entendimento entre as partes.
- Pode indicar participação em cursos de desenvolvimento de competências interpessoais, se cabível.

COMISSÃO DE SINDICÂNCIA

- Parecendo tratar-se de uma situação de violência psicológica, assédio moral ou assédio sexual, uma comissão de sindicância é aberta por sugestão da CPCAMS.
- Realiza a apuração, emite parecer conclusivo e indica medida corretivas, administrativas e/ou disciplinares, conforme o caso.
- Pode fazer recomendações para contribuir com a solução do problema.
- Após conclusão do processo, dá ciência à SAE, que pode seguir acompanhamento o caso se houver demanda.



SAE

- Oferece orientação psicológica à vítima, caso esta deseje.
- Utiliza estratégias de mediação de conflitos, se o caso permitir.
- Orienta a chefia do acusado quando necessário.
- Pode sugerir cursos que contribuam para o desenvolvimento de competências interpessoais e/ou conscientizem sobre os danos provocados pelo assédio e por relações desrespeitosas.



Nome do arquivo: Ordem de Serviço 02 2023 - Política de Prevenção ao Assédio.pdf

Autenticidade: Documento íntegro

DOCUMENTO ASSINADO POR	DATA	CPF/CNPJ	VERIFICADOR	TIPO ASSINATURA
FUNDAÇÃO GAUCHA DO TRABALHO E AÇÃO SOCIAL Responsável: JOSE ODAIR SCORSATTO	31/05/2023 16:49:56 GMT-03:00	94392164000155 88914232034	Assinatura válida	

Conforme MP nº 2.200-2/2001 de 24/08/2001, o documento eletrônico assinado digitalmente tem comprovação pela cadeia da ICP-Brasil com a assinatura qualificada ou com a assinatura avançada pela cadeia gov.br regulada pela Lei nº 14.063 de 23/09/2020.