

Área:	1. DIRETORIA PRESIDÊNCIA - DP
	CARGO
Elaboração	ASSESSOR (A)
Revisão	CHEFE DO NÚCLEO DE QUALIDADE; ASSESSORIA JURÍDICA
Aprovação	DIRETORIA EXECUTIVA

CO-AUTOR(ES)

1.OBJETIVO:

1.1. O Instituto de Gestão Estratégica de Saúde do Distrito Federal (IgesDF) foi instituído como objetivo de prestar assistência médica qualificada e gratuita à população do Distrito Federal, além de desenvolver atividades de ensino, pesquisa e gestão na área da saúde, em cooperação com o Poder Público, nos termos do art. 1º da Lei Distrital nº 5.899/17.

1.2. Desse modo, visando potencializar os resultados esperados no contrato de gestão firmado com a Secretaria de Saúde do Distrito Federal - SESDF, com fulcro no inciso I do art. 2º da mesma lei, o IgesDF vem adotando uma série de medidas a fim de mitigar riscos de integridade, regulatórios e de conduta, permanecendo em constante alinhamento com as diretrizes dos Órgãos de Controle.

1.3. A Lei Distrital nº 6.112/2018, tornou obrigatória a implementação de um Programa de Integridade por “todas as pessoas jurídicas que contratam com a Administração Pública do Distrito Federal”. A própria norma de fine Programa de Integridade como o “conjunto de mecanismos e procedimentos de integridade, controle e auditoria, com o objetivo de prevenir, detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública do Distrito Federal”, nos termos dos artigos 3º e 4º da referida lei.

1.4. A Política de Prevenção e Combate ao Assédio estabelece diretrizes e medidas a serem implementadas com o intuito de assegurar um ambiente de trabalho seguro, saudável e respeitoso para todos os profissionais da uma organização. Essa Política tem como objetivo orientar os profissionais que atuam no IgesDF, a fim de combater comportamentos de assédio moral e sexual, bem como prevenir sua ocorrência no ambiente de trabalho.

1.5. Ao implementar essa Política, o IgesDF visa garantir que todos os profissionais que atuam nas unidades do IgesDF sejam tratados com dedicação, respeito e igualdade, independentemente de seu gênero, orientação sexual, raça, etnia, religião ou qualquer outra característica pessoal. Isso contribui para promover um clima de confiança, produtividade e bem-estar no local de trabalho.

1.6. São objetivos da Política de Combate e Prevenção ao Assédio:

I - Capacitar os profissionais: Fornecer informações sobre o que constitui assédio moral e sexual, quais comportamentos são inaceitáveis e quais são as consequências dessas práticas.

II - Estabelecer diretrizes claras: Definir regras e normas de conduta no ambiente de trabalho, deixando claro que o assédio moral e sexual não será tolerado.

III - Encorajar a denúncia: Criar um ambiente seguro para denunciar os casos de assédio moral e sexual, de modo a encorajar as vítimas a testemunhar e relatar tais ocorrências.

IV - Investigar: A corregedoria realizará procedimentos de investigação imparciais e efetivos, para que as devidas medidas sejam tomadas contra os agressores.

V - Acolher: Com o intuito de promover o acolhimento aos colaboradores do IgesDF, o instituto desenvolveu o Projeto Acolher, cujo objetivo é cuidar da Saúde do Colaborador, compreendendo um conjunto de ações a fim de promover a conscientização acerca da importância dos cuidados com a saúde e prevenir doenças relacionadas à transtornos mentais e ocupacionais. Contando com acompanhamento psicológico e psiquiátrico contínuo, bem como das outras especialidades compreendidas no Projeto.

VI - Promover a conscientização: Realizar treinamentos regulares para conscientizar os profissionais sobre o tema do assédio moral e sexual, incentivando a prevenção e a mudança de comportamentos inadequados.

VII - Criar uma cultura de respeito: Promover uma cultura organizacional que valorize a diversidade, a inclusão e o respeito mútuo, incentivando a colaboração e o bem-estar de todos os profissionais.

VIII - Em suma, a Política de Combate e Prevenção ao Assédio visa proteger os direitos e a integridade dos profissionais, promover um ambiente de trabalho de forma saudável e garantir que todos possam realizar suas atividades profissionais em um clima de respeito e segurança.

2. LOCAL DE APLICAÇÃO:

2.1. A Política deverá ser observada por todas as áreas de atuação do IgesDF, sendo aplicável aos seus respectivos procedimentos de trabalho, atividades e ações.

2.2. Aplica-se a todos os profissionais envolvidos nos processos internos do IgesDF.

3. DEFINIÇÕES | SIGLAS:

- **IGESDF:** Instituto de Gestão Estratégica de Saúde do Distrito Federal, que é composto pelas seguintes unidades:
- **CONAD:** Conselho de Administração do IGESDF;
 - **IGES:** Instituto de Gestão Estratégica de Saúde;
 - **DP:** Diretoria Presidência;
 - **DVP:** Diretoria Vice-Presidência;
 - **DIEP:** Diretoria de Inovação, Ensino e Pesquisa;
 - **DALOG:** Diretoria de Administração e Logística;
 - **UCAD:** Unidade Central de Administração;
 - **DIASE:** Diretoria de Atenção à Saúde;
 - **HB:** Hospital de Base;
 - **HRSM:** Hospital Regional de Santa Maria;
 - **UPH:** Unidade de Atendimento Pré-Hospitalar;
 - **UPA:** Unidade de Pronto Atendimento.
- **PROFISSIONAIS DO IGESDF:** Todo o corpo funcional, além dos estagiários, jovens aprendizes, residentes, pesquisadores, prestadores de serviços de empresas terceirizadas e demais envolvidos em nossas atividades.
- **ASSÉDIO:** Consiste numa perseguição insistente e inconveniente que tem como alvo uma pessoa ou grupo específico, afetando a sua paz, dignidade e liberdade.
- **CONSENTIMENTO:** Ocorre quando uma pessoa concorda de forma genuína e voluntária com a proposta ou desejos de outra.

4. DAS DIRETRIZES DA POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO

4.1. São diretrizes da Política de Prevenção e Combate ao Assédio:

I- Promover ambiente de trabalho saudável, respeitoso e sem discriminação;

- II- Implementar cultura organizacional pautada por respeito mútuo, igualdade 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;
- IV - Capacitar gestores, colaboradores, estagiários, aprendizes e prestadores de serviço visando à prevenção de conflitos;
- V- Monitorar as atividades institucionais, de modo a prevenir a degradação do ambiente de trabalho;
- VI- Incentivar soluções pacificadoras para os problemas de relacionamento ocorridos no ambiente de trabalho, com vistas a evitar o surgimento de situações de conflito.

5. SÃO FUNDAMENTOS QUE NORTEIAM A POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO

5.1. São fundamentos que norteiam a Política de Prevenção e Combate ao Assédio:

- I- Respeito à Dignidade Humana e Integridade: Todos os profissionais do IgesDF devem se pautar em relacionamentos interpessoais baseados em respeito, cortesia e dignidade, independentemente de sua posição, gênero, raça, religião, orientação sexual ou qualquer outra característica pessoal.
- II- Tolerância zero ao assédio: Deve se estabelecer uma política de repúdio total em relação a qualquer forma de assédio, seja ele de natureza sexual, moral, psicológica, ou qualquer outro comportamento inadequado.
- III- Igualdade de oportunidades: A política deve promover a igualdade de oportunidades para todos os profissionais que atuam nas unidades geridas pelo IgesDF, garantindo que não haja discriminação ou tratamento desigual com base em características pessoais.
- IV - Responsabilidade individual e coletiva: Todos os profissionais do IgesDF têm a responsabilidade de prevenir e combater o assédio. Isso inclui denunciar comportamentos inadequados, apoiar a vítima e promover um ambiente de trabalho seguro.

V- Confidencialidade e proteção das vítimas: A política deve garantir a confidencialidade das denúncias e a proteção das vítimas de assédio contra qualquer forma de retaliação.

VI- Consequências para os assediadores: As medidas disciplinares deverão ser realizadas conforme Regulamento de Procedimento Disciplinar.

VII - Educação e treinamento: A Instituição deve oferecer programas de treinamento e conscientização sobre o assédio, seus efeitos, como prevenir e combater, além de promover uma cultura de respeito e inclusão.

VIII - Comprometimento da Alta Administração: A Alta Administração do IgesDF deve demonstrar um forte compromisso com a prevenção e combate ao assédio, estabelecendo uma cultura organizacional que valoriza o respeito e a igualdade.

6. ASSÉDIO MORAL

6.1. Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta manifestada por meio de ação, omissão, gestos ou palavras, que possam trazer danos à autoestima, dignidade e integridade física ou psicológica da vítima, colocando em risco a saúde e prejudicando o ambiente de trabalho.

6.2. A frequência do comportamento praticado de forma intencional é essencial para caracterizar esse tipo de assédio. Desde que as ações estejam ligadas as funções desempenhadas pelo profissional do IgesDF, o assédio moral pode ocorrer além do ambiente de trabalho.

6.3. Esses comportamentos são incompatíveis com os preceitos constitucionais, pois violam diretamente a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, bem como o direito à saúde, ao trabalho e à honra, nos termos do art. 5º, X, e 6º, da Constituição Federal.

6.4. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito, nos termos do art. 186 do Código Civil.

6.5. A prática do assédio moral não se limita a um mero problema individual, mas reflete no ambiente profissional as práticas que estão enraizadas em um contexto social, econômico, organizacional e cultural mais amplo, onde existem desigualdades sociais, incluindo aquelas relacionadas ao gênero e à raça

6.6. Algumas características do assédio moral incluem:

I- Repetição: O assédio moral é geralmente uma forma de comportamento contínuo, persistente e repetitivo, ao longo do tempo, dirigido à mesma pessoa ou grupo de pessoas.

II- Intencionalidade: O assédio moral é intencional e tem como objetivo causar dano psicológico à vítima.

III - Abuso de poder: O assédio moral muitas vezes ocorre em um contexto de desigualdade de poder, em que uma pessoa com maior autoridade ou poder no ambiente de trabalho usa sua posição para abusar da vítima.

IV- Isolamento: O assédio moral pode incluir a exclusão social e o isolamento da vítima, privando-a de interações normais com colegas de trabalho.

V - Degradação da autoestima: O assédio moral busca diminuir a autoestima e a confiança da vítima, tornando-a mais vulnerável aos abusos.

VI - Efeitos no ambiente de trabalho: O assédio moral pode criar um ambiente de trabalho hostil, prejudicando o bem-estar emocional e afetando negativamente o desempenho e a produtividade da vítima.

7. CLASSIFICAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

7.1. No ambiente de trabalho, sob o ponto de vista hierárquico, o assédio moral pode ocorrer nas seguintes formas:

I- Vertical descendente: Chefia em desfavor do subordinado. Os superiores se aproveitam da condição de autoridade para colocar o funcionário em situações desconfortáveis, como atribuir-lhe tarefas que não estão relacionadas à sua função, com o objetivo de puni-lo por ter cometido algum erro, por exemplo.

II- Vertical ascendente: Subordinados em desfavor da chefia. Consiste em causar constrangimento ao superior hierárquico por interesses diversos. Ações ou omissões para "sabotar" um novo gestor, fazer comentários indiretos repetidamente na presença dos colegas e até mesmo utilizar chantagem com o objetivo de conseguir uma promoção, são exemplos de assédio moral desse tipo.

III- Horizontal: No mesmo grau hierárquico. Esse comportamento surge devido ao clima de competição excessivo entre colegas no local de trabalho.

IV- Misto: Horizontal e Vertical. Trata-se da combinação do assédio moral vertical e horizontal. A vítima sofre assédio tanto de superiores hierárquicos quanto de colegas de trabalho. Geralmente, a agressão tem início com um autor, o que acaba levando outros a seguir o mesmo comportamento.

8.O QUE CARACTERIZA O ASSÉDIO MORAL

8.1. Situações que caracterizam o assédio moral:

I - Apontar erros inexistentes ou exigir preciosismo desnecessário ao resultado do trabalho;

II - Exigir entrega de metas diferentes entre colegas com status análogos;

III- Sobrecarregar com metas de trabalho inviáveis (ou conceder prazos curtos para grande quantidade de tarefas);

IV- Criticar ou interferir na vida pessoal da vítima;

V- Não atribuir tarefas à vítima, com intenção de provocar um sentimento de incompetência;

VI - Impor punições humilhantes e/ou fazer brincadeiras vexatórias;

VII- Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais profissionais;

VIII- Falar de forma agressiva ou desrespeitosa;

IX- Propagar no ambiente de trabalho, fofocas e maledicências sobre sua pessoa;

X - Monitorar excessivamente as idas ao banheiro ou uso da copa;

XI - Isolar fisicamente o profissional para que não haja comunicação com os demais colegas;

XII- Utilizar apelidos pejorativos ou depreciativos, dentre outros;

XIII - Privar a pessoa do acesso aos instrumentos necessários para realizar o seu trabalho.

8.2. Existem tipos de assédio dirigidos especialmente às mulheres. São eles:

I - Dificultar ou impedir que as gestantes compareçam as consultas médicas;

II- Dificultar a saída do ambiente de trabalho para a amamentação;

III - Tentar interferir na vida pessoal das mulheres, induzindo-as para que não engravidem;

IV- Desconsiderar recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas;

V- Alegar e/ou vincular a aspectos biológicos, físicos e/ou psíquicos das mulheres no cumprimento das atribuições profissionais.

8.3. O rol elencado acima é meramente exemplificativo, podendo existir outras situações passíveis de caracterizar o assédio.

8.4. 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.

9. O QUE NÃO CARACTERIZA ASSÉDIO MORAL

9.1. Atos de gestão não são considerados como Assédio moral, tais como:

I - Aumento do volume de trabalho;

II - Uso de mecanismos tecnológicos de controle;

III - Avaliação de desempenho;

IV - Diálogos e controle de prazos,

V - Cumprimento de tarefas;

VI- Avaliação das atividades exercidas;

VII - Não concessão de benefícios discricionários;

VIII - Quando ocorrem remanejamentos internos, alterações de lotação ou funções.

10. ASSÉDIO SEXUAL

10.1. Assédio sexual abrange toda conduta indesejada de natureza sexual que limita a liberdade sexual da vítima. Não é necessária a repetição nem a sistematização da conduta para configurar o assédio sexual, um único ato pode ser suficientemente grave para atingir a honra, a dignidade e a moral da pessoa assediada.

10.2. É importante ressaltar que o assédio sexual pode ocorrer de forma explícita ou sutil, verbalmente ou apenas insinuado, por escrito ou expresso em gestos, e pode incluir coerção ou chantagem.

10.3. No entanto, é relevante destacar que o assédio sexual pode ocorrer mesmo fora do ambiente de trabalho, contudo, é necessário que as relações entre a vítima e o agressor ocorram por conta do trabalho. Ademais, para configurar o assédio sexual é indispensável que a pessoa assediada não tenha dado consentimento à conduta do assediador.

10.4. É direito de toda pessoa não aceitar conviver com cantadas, gracejos, toques ou outros comportamentos que, de alguma forma, causem incômodo, mesmo que para as outras pessoas ou para a sociedade isso pareça natural e inofensivo. (Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação - MPF, 2021, p.20)

10.5. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define assédio sexual como insinuações, contatos físicos forçados que devem caracterizar-se como condição para dar ou manter o emprego, influir nas promoções ou na carreira do assediado, prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima.

10.6. O assédio sexual é crime tipificado no art. 216-A do Código Penal, caracterizado por “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”.

10.7. A prática, que fere a dignidade da pessoa humana, atinge homens e mulheres, constitui meio de exercer controle e poder nas relações de trabalho. O assédio sexual não decorre da conduta da vítima, de seu comportamento e de sua vestimenta, mas sim da conduta e do comportamento do agressor, ainda que a vítima não o tenha rechaçado de forma expressa, por vergonha, por desconhecimento ou por medo.

11. DISTINÇÃO ENTRE ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL

11.1. Uma diferença fundamental entre o assédio moral e o assédio sexual é que eles protegem bens jurídicos diferentes. O assédio sexual viola a liberdade sexual de uma pessoa, enquanto o assédio moral viola a sua dignidade psicológica. Contudo, é comum que as vítimas sofram ambos os tipos de assédio, sendo assediadas sexualmente e, em consequência da recusa às investidas do agressor, assediadas moralmente.

11.2. Além disso, ao contrário do assédio moral, que exige uma conduta repetitiva, no caso do assédio sexual, um único ato pode ser suficiente para configurar a prática ilegal.

12. CLASSIFICAÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL

12.1. Assédio sexual vertical: Valer-se da posição de chefia para constranger o profissional, por meio de intimidações, pressão ou outras interferências, buscando obter alguma vantagem ou favorecimento sexual. Essa conduta é caracterizada como crime conforme art. 216-A do Código Penal brasileiro, bem como no art. 215 – A (importunação sexual). Vale destacar que tal conduta também é passível de responsabilização administrativa.

12.2. Assédio sexual assédio horizontal: Não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, abrange todas as condutas que levam a um ambiente de trabalho hostil, intimidante ou humilhante. Não se trata de “crime de assédio” previsto no Código Penal brasileiro, mas pode ser entendido como o crime de importunação sexual previsto no art. 215-A. A conduta pode também ser punida administrativamente e penalmente, enquadrada em outros tipos penais.

13. O QUE CARACTERIZA O ASSÉDIO SEXUAL

13.1. Situações que caracterizam o assédio sexual:

I- Realizar contato físico não desejado;

II- Fazer convites impertinentes para participar de encontros ou saídas;

- III- Criar ambiente de trabalho pornográfico, com insinuações explícitas ou disfarçadas;
- IV- Contar piadas ou realizar conversas de cunho sexual;
- V- Ofender, por meio de palavras, contatos telefônicos, bilhetes ou mensagens de caráter sexual;
- VI- Solicitar favores sexuais com promessas ou chantagem para permanência ou promoção no emprego;
- VII - Fazer ameaças e insinuações explícitas ou veladas;
- VIII - Perturbar com gestos ou palavras de caráter sexual.

14. O QUE NÃO CARACTERIZA O ASSÉDIO SEXUAL

14.1. É importante entender o que não caracteriza o assédio sexual para evitar confusões ou mal-entendidos. A seguir algumas situações que geralmente não se enquadram como assédio sexual:

I- Elogiar ou fazer elogios sinceros sobre a aparência física ou vestimenta de alguém pode não ser assédio sexual, desde que seja feito com respeito e consideração pelas emoções e limites da outra pessoa.

II- Convidar alguém para sair de maneira respeitosa e adequada não é assédio sexual, desde que a pessoa não insista ou continue a fazer convites após ser sinalizado de que não há interesse em iniciar um relacionamento.

14.2. A linha entre comportamento tolerante e assédio sexual pode ser tênue e subjetiva. O mais importante é sempre respeitar os limites e as emoções dos outros, obter consentimento claro e garantir que suas ações não causem desconforto, medo ou constrangimento para os demais. Se houver dúvida ou preocupação sobre uma situação específica, é essencial buscar orientação e agir com sensibilidade e responsabilidade.

15. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

15.1. O assédio tem causado impactos sérios e negativos na saúde mental e física da vítima. Entre os efeitos negativos relatados, os mais citados são: ansiedade, depressão, perda ou ganho de peso, dores de cabeça, estresse, distúrbios do sono, dentre outras consequências.

15.2. As consequências do assédio podem variar de pessoa para pessoa e depende da gravidade, frequência e duração da situação de assédio. Portanto, é fundamental buscar ajuda e apoio caso você ou alguém que você conheça esteja enfrentando essa situação. Denunciar o assédio, procurar suporte emocional e profissional são passos essenciais para o tratamento dessas consequências, assim como, promover um ambiente de trabalho e social mais saudável e respeitoso.

16. COMO AGIR DIANTE DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

16.1. Atitudes que devem ser tomadas ao perceber que está sendo vítima de assédio:

I- Demonstrar, de forma clara, que não aceita o comportamento da pessoa;

II- Anotar detalhes das ações sofridas;

III- Reunir provas como: gravação das conversas, bilhetes, e-mails, presentes, dentre outros;

IV- Evitar ficar sozinho com o assediador, sem a presença de testemunhas;

V- Procurar ajuda dos colegas, em especial aqueles que presenciaram os fatos;

VI - Comunicar ao setor responsável ou superior hierárquico do assediador;

VII - Incentivar a vítima a denunciar, buscando apoio institucional para o problema.

17. MEIOS DE PROVAS - ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

17.1. Algumas medidas devem ser observadas, tanto preventivas como ostensivas, de modo a evitar a ocorrência de novos atos ou para possibilitar que os elementos da conduta sejam comunicados às autoridades da instituição, para que tomem providências. São elas:

I - Anote data e horário (ainda que aproximados), local do ocorrido, características do agressor e nome e contato de possíveis testemunhas;

II- Vale também verificar se há câmeras de segurança no local, pois as imagens poderão ser solicitadas como prova.

III- Do mesmo modo, guarde e-mails, mensagens de SMS ou em redes sociais.

17.2. O assédio sexual costuma ocorrer quando não há testemunhas em volta, o que dificulta a obtenção de provas. Por medo, constrangimento ou vergonha, a vítima costuma silenciar, contribuindo para a repetição da conduta de assédio (Senado Federal, 2017, p. 20).

18. CANAL DE DENÚNCIA E MEDIDAS PREVENTIVAS AO ASSÉDIO

18.1. O IgesDF tem implementado medidas legais e diretrizes para combater essa prática e garantir um ambiente de trabalho saudável e respeitoso. Em caso de suspeita ou ocorrência de assédio moral e/ou sexual é essencial denunciar a conduta do assediador, bem como buscar apoio dos setores responsáveis.

18.2. O Instituto possui o compromisso de viabilizar um Canal de Denúncia – ParticipaDF, para fins de comunicação de irregularidades de conduta funcional reportadas de boa-fé. As denúncias de assédio podem ser acompanhadas de provas e/ou testemunhas e precisam ser relatadas de forma clara e precisa.

18.3. Os registros poderão ser realizados, resguardando-se a confidencialidade e o sigilo, além de garantida a segurança das informações prestadas. O link de acesso ao canal (<https://igesdf.org.br/canal-dedenuncias>) é de fácil acesso e visualização no site institucional.

18.4. Ademais, em caso de assédio sexual, a vítima deve registrar ocorrência em qualquer delegacia da Polícia Civil para tratamento da ocorrência na esfera penal.

18.5. Cumpre salientar que dentre as medidas implementadas, o IgesDF tem realizado treinamentos para os profissionais da Instituição com temáticas voltadas às ações de combate e prevenção ao assédio, em todas as suas esferas, além da abordagem do tema na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio - CIPA.

18.6. Por oportuno, o IgesDF constituiu CIPAs em todas as suas unidades, com o objetivo principal de conscientizar os profissionais acerca da importância da prevenção de acidentes e de assédio, buscando garantir um ambiente de trabalho mais saudável e seguro, a fim de atender ao disposto no art. 23 da Lei 14.457/2022.

18.7. Nesse sentido, a Coordenação de Compliance e Governança também realiza ações de capacitação voltadas à orientação e sensibilização dos profissionais de todos os níveis hierárquicos da Instituição sobre temas relacionados ao assédio, em formatos acessíveis.

19.DOCUMENTO(S) DE APOIO:

- Estatuto do IgesDF;
- Contrato de Gestão nº 001/2018 – SES/DF;
- Código de Ética e Conduta do IgesDF;
- Modelo de Plano de Ação, conforme disponibilizado no Sistema MVGE Documental;
- RDE nº 06/2020 – Estrutura Organizacional do IgesDF;
- Termo de compromisso à Política de Integridade.

20.REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Brasil. Lei nº 13.718, de 24 de setembro de 2018. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar os crimes de importunação sexual e de divulgação de cena de estupro, tornar pública incondicionada a natureza da ação penal dos crimes contra a liberdade sexual e dos crimes sexuais contra vulnerável, estabelecer causas de aumento de pena para esses crimes e definir como causas de aumento de pena o estupro coletivo e o estupro corretivo; e revoga dispositivo do Decreto-Lei nº 3.688, de 3 de outubro de 1941 (Lei das Contravenções Penais). Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2018.
- Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2022.
- RESOLUÇÃO CNJ nº 351, DE 28 DE OUTUBRO DE 2020: Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.
- RESOLUÇÃO CSJT Nº 237, DE 23 DE ABRIL DE 2019: Institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral na Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus.
- PORTARIA DA PRESIDÊNCIA Nº 64/2022: Dispõe sobre a criação dos Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual no 1º e no 2º Grau de Jurisdição, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, em atenção ao disposto na Resolução do CNJ nº 351/2020.
- PORTARIA DA PRESIDÊNCIA Nº 19/2019: instituiu a Política de Prevenção e Combate à Violência no Trabalho, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região.
- CONTROLADORIA GERAL DO DISTRITO FEDERAL (2020). Cartilha de Prevenção ao Assédio na Administração Pública do DF. Disponível em: <<https://www.df.gov.br/wp-conteudo/uploads/2018/03/CARTILHA-CONTRA-ASSEDIO.pdf>> Acesso em: 03 ago. 2023.
- CONTROLADORIA – GERAL DA UNIÃO. Guia Lilás. Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Brasília-DF, 2023. Disponível em https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/4/Guia_para_prevencao_assedio.pdf. Acesso em: 03 ago. 2023.

- MPF (2021) Assédio Moral, Sexual e Discriminação: Saiba mais sobre essas distorções de conduta no ambiente de trabalho. Disponível em: <http://bibliotecadigital.mpf.mp.br/bdmpf/bitstream/handle/11549/223396/MPF_AMSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y> .Acesso em: 03 ago. 2023.
- TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO. Cartilha de Combate ao Assédio Moral e Sexual. Disponível em: <https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/roles/governanca/cartilha_diagramada_final.pdf> .Acesso em: 03 ago. 2023.
- TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Cartilha de prevenção ao assédio moral. Brasília-DF, 2015. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em: 03 ago. 2023.
- TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO (2022). Cartilha de prevenção e combate ao assédio e discriminação. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/documents/10157/26144164/Campanha+ass%C3%A9dio+moral+e+sexual+-+a5+-+12092022.pdf/f10d0579-f70f-2a1e-42ae-c9dcfcc1fd47?t=1665432735176>>. Acesso em: 03 ago. 2023.
- MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação – Saiba mais sobre essas distorções de conduta no ambiente de trabalho (Cartilha). Brasília – DF. Disponível em <http://www.mpf.mp.br/para-o-cidadao/ouvidoria/publicacoes/assedio-moral-sexual-e-discriminacao-saiba-mais-sobre-essas-distorcoes-de-conduta-no-ambiente-de-trabalho>> . Acesso em: 03 ago. 2023.
- Senado Federal (2017) Assédio Moral e Sexual no Trabalho. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>>. Acesso em: 03 ago. 2023.
- CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. Assédio moral e sexual – Previna-se (Cartilha). Brasília- -DF. Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>> . Acesso em: 03 ago. 2023.

21. HISTÓRICO DAS REVISÕES

Nº DA VERSÃO	DATA DA PUBLICAÇÃO	ITEM MODIFICADO
000	26/09/2023	-