

Cartilha de Orientação para

COMBATE

AOS

**ASSÉDIOS MORAL E SEXUAL
E À DISCRIMINAÇÃO**



CREA-SP

Conselho Regional de Engenharia
e Agronomia de São Paulo



Sumário

1. Palavra do presidente	4
2. Apresentação	5
3. Assédio Moral - O que é?	6
3.1 Classificações	6
3.2 O que diz a Lei	7
3.3 Exemplos	8
3.4 Consequências	9
3.5 O que não é assédio moral	9
3.6 Prevenção	10
4. Assédio Sexual – O que é?	11
4.1 Classificações	12
4.2 O que diz a Lei	12
4.3 Exemplos	13
4.4 Consequências	13
5. Discriminação - O que é?	15
5.1 Quais são as formas mais comuns?	15
5.2 Tempo da discriminação	15
6. Crea-SP no combate ao assédio.....	16

Palavra do Presidente

Escrevo essas palavras com o incômodo de quem compreende a urgência de mudanças estruturais na nossa sociedade e compartilha a indignação das pessoas para que práticas arcaicas, muitas vezes sexistas, baseadas em estereótipos que precisam ser superados, deixem de existir. Não cabe mais aceitarmos comportamentos retrógrados e que ferem a dignidade humana.

O que precisamos fazer é cumprir com o nosso dever de assegurar o direito e o respeito à toda forma de existência. À frente do maior Conselho profissional da América Latina, o meu papel é abrir o espaço para o diálogo, incentivar a diversidade, acolher e dar suporte para que as pessoas tenham a liberdade necessária para criar, trabalhar, produzir, sonhar, enfim, viver. Algo que deveria ser o direito básico de todos, mas, infelizmente não é a regra geral.

A gestão pública é a primeira que deve dar o exemplo e este manual é um passo em direção a um futuro de mais igualdade e justiça social. É mais um movimento para uma transformação paradigmática que vem acontecendo na área tecnológica. Até então, esse espaço majoritária e historicamente masculino está sendo ocupado por mulheres, negros, indígenas, pessoas LGBTQIA+, pessoas com deficiência (PcD) etc.

Enquanto signatário da Agenda 2030, o Crea-SP tem implementado uma série de ações que buscam corrigir distorções históricas e sociais que afastam essas pessoas de espaços representativos e de decisão. Caso dos Comitês Gestor do Programa Mulher e da Diversidade. É desse compromisso em avançar para um mundo que queremos e em romper com essas estruturas e paradigmas que nos prendem a velhos modelos de relação, que seguimos adiante certos de que estamos no caminho para alcançar mais inclusão social. Precisamos estar preparados para acolher e respeitar a diversidade humana que é ampla. E é justamente aí que reina parte das nossas principais qualidades como a curiosidade e a resiliência.

O que buscamos é que essa cartilha nos ajude a combater e prevenir casos de assédios e discriminação. Para que todas as pessoas, sem exceção, possam viver e trabalhar com segurança, como deve ser.

Obrigado!

Eng. Vinicius Marchese
Presidente do Crea-SP

Apresentação

Comprometido em garantir o direito de todas as pessoas a ambientes mais igualitários e justos, o Conselho Regional de Engenharia e Agronomia do Estado de São Paulo (Crea-SP) apresenta a primeira edição da cartilha para prevenção e combate aos assédios moral, sexual e à discriminação.

Para a elaboração deste conteúdo, tomou-se como base a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual, Assédio Moral e Discriminação elaborada pelo Comitê de Combate ao Assédio instituído pelo Conselho em razão da Lei nº 14.457/2022, que provocou alterações na Cipa, passando também a acumular a função de prevenir, no ambiente de trabalho, todo e qualquer tipo de assédio. Por esse motivo, ela passa a ser denominada de “Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio” (Cipa+A).

Além da Cipa+A, juntaram-se à elaboração desta cartilha os trabalhos desenvolvidos pelo Comitê Gestor do Programa Mulher, coordenado pela Eng. Civ. Poliana Krüger, e a participação dos colaboradores dos setores de Gestão de Pessoas, Jurídico e Comunicação do Crea-SP.

Este documento reúne as principais leis, normas e definições sobre o tema no ambiente de trabalho, com recorte específico para a administração pública. Apresenta-se aqui exemplos práticos sobre situações que podem ocorrer nas relações de trabalho e são identificadas como formas de assédio ou discriminação. Além de evidenciar os tipos de práticas abusivas, há conteúdo sobre prevenção para que comportamentos assim não ocorram mais. Também se encontra disponível canal para denúncias sobre casos de assédio e discriminação.

O Crea-SP está empenhado em promover a segurança nos locais de trabalho para a convivência harmônica entre seus colaboradores e profissionais da área tecnológica, ciente de que enquanto sociedade ainda é preciso avançar muito no que diz respeito à igualdade e inclusão. Ainda que esteja constantemente em pauta, há muito desconhecimento sobre assédio moral e sexual e discriminação. É por isso que essa publicação visa a conscientização do público sobre o tema, considerando suas diferentes perspectivas. O objetivo é transformar os espaços de trabalho em locais positivos, seguros e saudáveis.

Assédio Moral



_O que é?

O assédio moral é uma forma de comportamento abusivo e prejudicial que ocorre no ambiente de trabalho. Caracteriza-se por atos repetitivos e hostis com o intuito de humilhar, constranger, intimidar ou desestabilizar emocionalmente um indivíduo (servidor, estagiário e/ou funcionário terceirizado). Essa conduta negativa pode vir de colegas de trabalho, superiores ou até mesmo subordinados, e é direcionada a uma pessoa específica ou grupo, causando-lhes danos psicológicos e emocionais.

Os atos podem variar desde comentários depreciativos e ofensivos até a exclusão social, passando por críticas constantes e desproporcionais ao desempenho profissional da(s) vítima(s). Boatos e rumores também são comuns nesse contexto e são disseminados para manchar a reputação da pessoa e minar sua imagem junto aos demais colegas.

As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho são graves e impactam significativamente o bem-estar da(s) vítima(s). A autoestima é abalada, o estresse e a ansiedade podem aumentar, e problemas de saúde mental, como a depressão, podem surgir. Além disso, a produtividade e a motivação no trabalho são prejudicadas, o que pode levar ao afastamento do indivíduo ou à redução de seu desempenho.

_Classificações

Assédio moral interpessoal:

ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe;

Assédio moral institucional:

ocorre quando a própria organização permite ou tolera atos de assédio. Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, se utiliza de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle.

_Como ocorre?

Sob o ponto de vista hierárquico, o assédio pode ocorrer nas seguintes formas:

- **Vertical descendente** – de cima para baixo: do superior para o colaborador;
- **Vertical ascendente** - de baixo para cima: do colaborador para o superior;
- **Horizontal** - na mesma hierarquia: entre os colegas de trabalho;
- **Misto**: horizontal e vertical.

A forma mais comum do assédio acontece em relações hierárquicas autoritárias, nas quais predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração. Essa forma de assédio pode partir de um ou mais superiores e se dirigir a um ou mais subordinados, desestabilizando a relação da(s) vítima(s) em seu ambiente de trabalho. Embora a situação mais comum seja a de o assédio moral partir de um superior para um subordinado, muitas vezes pode ocorrer entre colegas de mesmo nível hierárquico, ou mesmo partir de subordinados para um superior.

O que é importante para configurar o assédio moral, dessa forma, não é o nível hierárquico do assediador ou do assediado, mas sim as características da conduta: a prática de situações humilhantes no ambiente de trabalho, de forma reiterada. Nesse sentido, cabe destacar que, muitas vezes, o assédio moral vindo do superior em relação a um trabalhador pode acarretar mudanças negativas também no comportamento dos demais trabalhadores, que passam a isolar o assediado, com a finalidade de proteger seu próprio cargo, muitas vezes reproduzindo as condutas do agressor. Passa a haver, assim, uma rede de silêncio e tolerância às condutas arbitrárias, bem como a ausência de solidariedade para com o trabalhador que está exposto ao assédio moral.

Algumas características específicas da Administração Pública (estrutura linear/hierárquica, burocracia excessiva, alta competitividade) a tornam mais propícia ao assédio moral e, portanto, especialmente preocupante, pois afetam negativamente o desempenho dos servidores e o funcionamento adequado dos serviços públicos. Além disso, a prática viola os princípios éticos e os direitos fundamentais dos servidores públicos.

_O que diz a Lei?

- Constituição Federal tem como fundamento: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV). É assegurado o direito à saúde, ao trabalho e à honra (art. 5º, X, e 6º).
- Código Civil estipula 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 (art. 186).
- Lei 8.112/1990 diz que são deveres do servidor público, entre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal às instituições a que servir (art. 116, incs. II, IX e XI, da Lei nº 8.112/1990).



Exemplos que configuram assédio moral:

- Retirar a autonomia do servidor, estagiário ou terceirizado;
- Contestar, a todo o momento, as decisões do servidor, estagiário ou terceirizado;
- Sobrecarregar o servidor, estagiário ou terceirizado de novas tarefas;
- Retirar o trabalho que normalmente competia àquele servidor, estagiário ou terceirizado;
- Ignorar a presença do servidor, estagiário ou terceirizado assediado, dirigindo-se apenas aos demais trabalhadores;
- Passar tarefas humilhantes;
- Falar com o servidor, estagiário ou terceirizado aos gritos;
- Espalhar rumores a respeito do servidor, estagiário ou terceirizado;
- Não levar em conta seus problemas de saúde;
- Criticar a vida particular do servidor, estagiário ou terceirizado;
- Evitar a comunicação direta entre o(s) assediado(s) e o assediador: ocorre quando o assediador se comunica com a(s) vítima(s) apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indiretas;
- Isolar fisicamente o servidor, estagiário ou terceirizado no ambiente de trabalho, para que este não se comunique com os demais colegas;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, opiniões da(s) vítima(s);
- Retirar funções gratificadas ou cargos em comissão do servidor, sem motivo justo;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas a determinado servidor, estagiário ou terceirizado, diferentes das que são cobradas dos demais, mais trabalhosas ou mesmo inúteis;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que normalmente são desprezadas pelos outros;
- Determinar prazo desnecessariamente curto para finalização de um trabalho;
- Não atribuir atividades ao servidor, estagiário ou terceirizado, deixando-o sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência, ou colocando-o em uma situação humilhante frente aos demais colegas de trabalho;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o servidor, estagiário ou terceirizado realize as atividades;
- Vigiar excessivamente apenas o servidor, estagiário ou terceirizado assediado;
- Limitar o número de vezes e monitorar o tempo em que o servidor, estagiário ou terceirizado permanece no banheiro;
- Fazer comentários indiscretos quando o servidor, estagiário ou terceirizado falta ao serviço;
- Advertir arbitrariamente;
- Divulgar boatos ofensivos sobre a moral do servidor, estagiário ou terceirizado;
- Instigar o controle de um servidor, estagiário ou terceirizado por outro, determinando que um trabalhador tenha controle sobre outro, fora do contexto da estrutura hierárquica, espalhando, assim, a desconfiança e buscando evitar a solidariedade entre colegas.



_Consequência

O assédio moral pode ter consequências devastadoras para as vítimas e para o ambiente de trabalho como um todo. Algumas das principais consequências incluem:

- 1. Danos à saúde mental:** a pessoa passa a enfrentar problemas como ansiedade, depressão, estresse crônico e ataques de pânico. A exposição prolongada a esse tipo de comportamento abusivo pode ocasionar distúrbios psicológicos graves.
- 2. Redução do bem-estar emocional:** danos significativos à autoestima e à confiança, levando a um estado emocional instável. A pessoa afetada pode se sentir impotente, humilhada e desvalorizada.
- 3. Queda no desempenho profissional:** afeta a capacidade de concentração, criatividade e produtividade das vítimas. O medo constante de enfrentar o abusador ou a sobrecarga emocional resultante do assédio podem prejudicar significativamente o desempenho no trabalho.
- 4. Absenteísmo e afastamentos:** a vítima pode se sentir compelida a faltar ao trabalho ou se afastar temporariamente para evitar o ambiente hostil.
- 5. Conflitos e ambiente de trabalho tóxico:** aumento de situações de conflito entre os colegas, dividindo equipes, prejudicando a colaboração e o trabalho em equipe. Um ambiente de trabalho tóxico pode se instalar, afetando negativamente toda a cultura organizacional.
- 6. Retenção de talentos:** o ambiente de trabalho marcado pelo assédio moral pode fazer com que talentos importantes optem por sair da organização, buscando um local mais saudável e respeitoso.
- 7. Processos judiciais e danos à imagem da empresa:** caso a vítima decida tomar medidas legais, a organização pode enfrentar processos judiciais, resultando em danos financeiros significativos e danos à reputação.

O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL

Exigências profissionais - Exigir o cumprimento de metas e que o trabalho seja feito com eficiência não é assédio moral. Toda atividade traz certa imposição a partir da definição de tarefas e de resultados a serem alcançados. No cotidiano do ambiente de trabalho, é natural existirem cobranças, críticas e avaliações sobre o comportamento profissional. Por isso, eventuais reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência não configuram assédio moral.












Aumento do volume de trabalho - É esperado que haja períodos de maior volume de trabalho. A realização de serviço extraordinário é possível, sempre dentro da legislação e por necessidade de serviço. A sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição.

Uso de mecanismos de controle - A tecnologia tem sido amplamente utilizada para monitoramento e controle. O exemplo mais comum é o ponto eletrônico. Tais ferramentas não podem ser consideradas meios de intimidação, uma vez que servem para o controle da frequência e da assiduidade dos colaboradores.

Más condições de trabalho - A condição física do ambiente de trabalho (ambiente pequeno e pouco iluminado, por exemplo) não representa assédio moral, a não ser que o profissional seja colocado nessas condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.

_Medidas de prevenção ao assédio moral e discriminação:



-  Incentivar a participação dos colaboradores na vida da empresa, com definição transparente de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;
-  Instituir e divulgar um código de ética da instituição;
-  Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto;
-  Fomentar relações positivas no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;
-  Ampliar a autonomia para organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas;
-  Observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo (faltas ao trabalho);
-  Realizar avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;
-  Garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma democrática;
-  Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio moral;
-  Oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral;
-  Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.

Assédio Sexual



_O que é?

O assédio sexual é uma conduta indesejada de natureza sexual, manifestada de forma verbal, não verbal ou física, que ocorre com frequência ou de maneira sistematizada, tendo como objetivo constranger, intimidar, humilhar ou ofender a vítima. Geralmente, o assédio sexual é praticado por alguém que possui poder, autoridade ou influência sobre a pessoa assediada, como um superior hierárquico, colega de trabalho, professor, cliente ou qualquer outra pessoa em posição de vantagem.

Essa forma de assédio pode ser sutil, tornando-se difícil de ser identificada, ou pode ser explícita e direta. Pode incluir gestos, insinuações, comentários sugestivos, pedidos de favores sexuais, contato físico indesejado, entre outras ações que objetifiquem o aspecto sexual da vítima em detrimento de sua dignidade e autonomia.

O assédio sexual não se limita ao ambiente de trabalho e pode ocorrer em diversas esferas da vida, como em instituições de ensino, espaços públicos, transporte coletivo, entre outros.

Essa prática é considerada uma violação dos direitos humanos e uma forma de discriminação de gênero, uma vez que é mais comum afetar mulheres, embora homens também possam ser vítimas.

As consequências do assédio sexual são graves e podem incluir danos emocionais, psicológicos, físicos e profissionais para a vítima. Além disso, o ambiente onde o assédio ocorre pode se tornar hostil, criando um clima de medo e desconfiança entre as pessoas.

Para combater o assédio sexual, é essencial promover a conscientização sobre o tema, desenvolver políticas e leis que protejam as vítimas e punam os agressores, e incentivar uma cultura de respeito, igualdade de gênero e dignidade humana. A criação de mecanismos de denúncia seguros e a garantia de apoio às vítimas são passos fundamentais para enfrentar essa problemática e construir um ambiente mais seguro e saudável para todos.

_Classificações



Assédio Sexual Quid Pro Quo

Esse tipo é também conhecido como assédio sexual por chantagem ou vertical e ocorre quando uma pessoa em posição de poder ou autoridade condiciona benefícios ou vantagens profissionais ou pessoais à realização de favores sexuais pela vítima. A expressão “quid pro quo” significa “algo em troca de algo”, ou seja, o agressor oferece algo em troca de favores sexuais da vítima. Esse tipo de assédio sexual é explícito e envolve uma relação de poder desigual.



Assédio Sexual Ambiental

O assédio sexual ambiental, também conhecido como assédio sexual por intimidação ou horizontal, é aquele onde o ambiente de trabalho ou social é permeado por comportamentos, comentários, piadas ou insinuações de natureza sexual que criam um ambiente intimidante, ofensivo ou hostil para a vítima. Não envolve diretamente uma oferta de benefícios ou ameaças, mas gera um clima desagradável e desconfortável para a pessoa assediada.

_O que diz a lei?

- Organização Internacional do Trabalho (OIT) **emitiu a Recomendação nº 111 sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão.**
- **Lei nº 8.112/1990 dispõe sobre o estatuto dos servidores públicos civis da União.**
- **Código Penal art. 216-A** dispõe sobre a criminalização da prática de assédio sexual no ambiente de trabalho.



_Exemplos que configuram assédio sexual:

- Comentários ou piadas de cunho sexual sobre a aparência ou o corpo da vítima;
- Enviar ou exibir imagens ou conteúdo sexualmente sugestivo no ambiente de trabalho;
- Fazer insinuações sexuais indesejadas ou comentários inapropriados sobre a vida íntima da vítima;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de duplo sentido;
- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Contato físico não desejado;
- Convites impertinentes;
- Solicitação de favores sexuais;

_Consequência

- 1. Gera graves sequelas físicas e psicológicas**, em decorrência das violações a intimidade, a liberdade sexual e a dignidade;
- 2. A vítima pode manifestar sinais de tensão**, ansiedade, cansaço, depressão, diminuição da produtividade, significativa redução da autoestima, afastamento por doenças etc;
- 3. A vítima tem direito à rescisão indireta** do contrato de trabalho (art. 483 da CLT), no caso de celetistas, bem como a reparação civil pelos danos morais ou materiais eventualmente experimentados, conforme previsto no art. 5º, X, da CF/1988.
- 4. Esse tipo de conduta gera um ambiente** de trabalho altamente tóxico, com queda de produtividade, alta rotatividade de mão de obra, alta taxa de absenteísmo, desgaste da imagem institucional, além da possibilidade de responsabilização patrimonial;
- 5. O assédio sexual cometido no ambiente** de trabalho é considerado falta grave e pode ensejar a abertura de processo administrativo disciplinar, com a aplicação das penalidades previstas na Lei nº 8.112/90 no caso de órgãos públicos. O agressor também pode responder nas esferas:

Civil: responsabilidade patrimonial pelos danos morais e materiais gerados à vítima.

Criminal: O art. 216-A do Código Penal é restrito ao assédio sexual laboral por chantagem, e o agressor pode se enquadrar em outros tipos penais distintos, como “constrangimento ilegal”, ameaça, e “importunação ofensiva ao pudor” (art. 61 da LCP).

_Medidas de prevenção ao assédio sexual:

- Adoção de uma política institucional de combate a todas as formas de assédio;
- Educação e conscientização sobre o tema, oferecendo informações sobre o assédio sexual aos servidores e prestadores de serviços;
- Elaboração de conteúdos didáticos de fácil acesso ou distribuição;
- Incentivar a formação de um ambiente de trabalho pautado pelo respeito;
- Avaliar constantemente as relações interpessoais no ambiente de trabalho;
- Dispor de instância administrativa para acolher denúncias de maneira simples, segura e objetiva;
- Apurar e punir com rigor as violações constatadas;



Discriminação

_O que é?

A discriminação compreende toda distinção, exclusão, restrição, exteriorização de preconceito e/ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, filosofia, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, 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; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável.

_Tempo da discriminação

A discriminação pode acontecer em três momentos diferentes:

- 1º - Na fase pré-instituição, quando o abuso é cometido na fase de seleção.
- 2º - Após a admissão/contratação do(a) trabalhador(a) ou profissional. Pode ocorrer de diversas formas, como a não promoção devida, desigualdade salarial para pessoas com as mesmas atribuições e função ou ainda por ofensas dirigidas ao(à) discriminado(a).
- 3º - Posterior ao vínculo profissional - quando o(a) colaborador(a) ou profissional já deixou de prestar serviços e sua imagem é difamada.

_Quais são as formas mais comuns de discriminação?

- Não promover ou contratar uma pessoa, em razão de sua cor, raça ou idade.
- Segregar pessoas com doenças.
- Praticar violência física ou psicológica em função de orientação sexual ou identidade de gênero.
- Não contratar e não promover ou exonerar mulheres em cargos de direção e chefia em razão de gravidez ou licença-maternidade.
- Deixar de contratar alguém por ela ter qualquer tipo de deficiência.
- Discriminar as pessoas que estão fora dos padrões de beleza impostos pela Sociedade.
- Em relação a diferenças físicas, como os(as) obesos(as), ou muito magro(as); os(as) altos(as) ou baixos(as).



Crea-SP no combate ao assédio

Promover uma cultura de integridade das instituições representativas da área tecnológica é requisito essencial para o aumento da confiança da sociedade, dos profissionais e colaboradores, diante de situações que exijam a aplicação de políticas fundamentadas em elevados padrões de conduta ética e de governança. Por isso, combater o assédio moral e sexual constitui uma ação fundamental que garantir um ambiente saudável para todos.

_O que fazer diante do assédio?

Quando você for vítima de qualquer abordagem que caracterize assédio moral e/ou sexual, envie um e-mail para:

combate.assedio@creasp.org.br

_O sigilo da denúncia será garantido?

Sim. A sua denúncia será sigilosa. O canal de atendimento é independente, o que garante o sigilo e o atendimento personalizado.

_O que é considerado prova nos casos de assédio?

Podem ser elementos de prova: e-mail, prints de tela, gravações, áudios, fotos e similares, além do relato de testemunhas.



CREA-SP

Com a implementação deste canal de denúncia, o Crea-SP reforça a sua atuação contra todas as formas de assédio e discriminação. O Conselho seguirá vigilante em sua função primordial que é garantir a segurança e a proteção de todas as pessoas.

Em caso de dúvidas ou sugestões, envie um e-mail para cipa@creasp.org.br

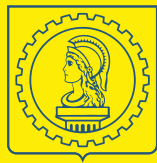
Quem pode denunciar?



Qualquer agente público que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio no ambiente de trabalho pode fazer sua denúncia.

De acordo com a Lei nº 14.457/2022, o procedimento para denúncias recebidas pela Cipa+A inclui “a aplicação de penalidades administrativas aos responsáveis diretos e indiretos por assédio e violência sexual”, sempre preservando o anonimato do denunciante.





CREA-SP

Conselho Regional de Engenharia
e Agronomia de São Paulo