

Nota Técnica nº 08/2024

Porto Alegre, 13 de Agosto de 2024

Assunto:

Política Institucional Interna de Prevenção ao Assédio Sexual e Outras Formas de Violência no Ambiente de Trabalho do COSEMS/RS.

Em setembro de 2022, foi promulgada a Lei nº 14.457, que estabelece medidas essenciais para o combate e prevenção ao assédio sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho. Esta lei é uma resposta necessária às práticas abusivas que, infelizmente, ainda ocorrem em diversas instituições, causando danos irreparáveis aos colaboradores e comprometendo a integridade das organizações.

O Conselho de Secretarias Municipais de Saúde (COSEMS), consciente da gravidade e frequência com que o assédio sexual, o assédio moral, e outras formas de violência, como discriminação, intimidação e abuso físico ou psicológico, podem se manifestar no ambiente de trabalho, reafirma seu compromisso com a promoção de espaços laborais seguros, saudáveis e respeitosos. Para o COSEMS, é imprescindível que todos os colaboradores possam exercer suas funções com dignidade e respeito, livres de qualquer forma de exploração, assédio ou violação dos direitos humanos.

Diante desse cenário, o COSEMS se posiciona firmemente contra qualquer tipo de assédio, exploração ou violência no ambiente de trabalho, incluindo:

Assédio Sexual:

- **Por Chantagem:** Consiste em constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se da condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função (Art. 216-A do Código Penal, Lei nº 10.224/2001).
- **Por Intimidação:** Envolve práticas que têm como objetivo intimidar ou coagir alguém, criando um ambiente hostil e degradante.
- **Importunação Sexual:** A Lei nº 13.718/2018 tipifica os crimes de importunação sexual, que incluem atos libidinosos praticados contra alguém sem seu consentimento, com pena de reclusão de 1 a 5 anos (Art. 215-A do Código Penal).

Assédio Moral:

- Pode ocorrer de forma vertical (entre superiores e subordinados), horizontal (entre colegas de mesma hierarquia), ascendente (de subordinados para superiores), ou misto. O assédio moral caracteriza-se pela violação de direitos e a causação de danos, ainda que exclusivamente moral (Art. 186 do Código Civil).

Discriminação:

- Tratamento desigual baseado em raça, gênero, idade, orientação sexual, religião, deficiência, ou qualquer característica pessoal que resulte em exclusão ou desvantagem no ambiente de trabalho. A legislação vigente, como a Lei nº 14.611/2023, que aborda a igualdade salarial entre homens e mulheres, e a Lei nº 7.716/1989, que define crimes de preconceito de raça ou cor, reforça a proteção contra essas práticas.

Embasamento Legal:

- **Mulheres:** A Lei nº 14.611/2023 assegura a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. O Decreto nº 11.795/2023 regulamenta essa lei, e a Lei nº 14.786/2023 cria o protocolo "Não é Não", visando a prevenção ao constrangimento e à violência contra a mulher.
- **Raça/Etnia/Origem:** A Lei nº 14.759/2023 declara feriado nacional o Dia Nacional de Zumbi e da Consciência Negra, reforçando a luta contra o racismo. A lei nº 14.532/2023, que equipara a injúria racial ao crime de racismo.
- **Pessoas com Deficiência:** A Lei nº 14.768/2023 define a deficiência auditiva, promovendo a inclusão e proteção desse grupo.
- **Orientação Sexual e Identidade de Gênero:** A Lei nº 672/2019, que altera a Lei nº 7.716/1989, estabelece punições para crimes de preconceito em razão da orientação sexual e/ou identidade de gênero.

Ações Recomendadas pelo COSEMS para o fortalecimento da política institucional interna de prevenção ao assédio sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho:

- **Educação permanente:** Espaços de educação continuada para todos os colaboradores, com foco na identificação, prevenção e combate ao assédio sexual, moral, discriminação e outras formas de violência no ambiente de trabalho. Esses treinamentos abrangem desde os aspectos legais até as nuances comportamentais que possam indicar a ocorrência de abusos.
- **Canais de Denúncia com ambiência protegida:** Implementação e ampla divulgação de canais de denúncia acessíveis, seguros e que garantam o anonimato

dos denunciantes. Esses canais devem proteger as vítimas, assegurar a confidencialidade das informações e promover a responsabilização dos agressores.

→ **Encaminhamento para rede de referência:** Encaminhamento para suporte psicológico, na rede de atenção à saúde (RAS), para colaboradores que tenham sido vítimas de assédio ou violência. É fundamental que os colaboradores recebam o apoio necessário, em um ambiente que respeite sua privacidade e ofereça suporte integral dentro das suas necessidades.

→ **Monitoramento e acompanhamento:** Realização de avaliações periódicas das políticas e medidas adotadas, garantindo que elas sejam eficazes e possam ser ajustadas conforme necessário. Esse monitoramento deve incluir a análise de casos registrados, a efetividade das ações implementadas e a percepção dos colaboradores sobre o ambiente de trabalho.

O COSEMS reitera sua posição firme e inegociável contra qualquer forma de assédio ou violência no ambiente de trabalho. Continuamos a trabalhar em parceria com as autoridades competentes, gestores municipais e todos os colaboradores para construir e manter um ambiente de trabalho mais justo, seguro e respeitoso para todos. Este compromisso é mais do que uma obrigação legal; é uma responsabilidade e compromisso ético e social que o COSEMS assume integralmente, buscando sempre o bem-estar e a dignidade dos colaboradores que compõem o conselho e o sistema único de saúde.



Cacildo Goulart Delabary

Presidente do Conselho de Secretarias Municipais de Saúde do Rio Grande do Sul