

CARITAS ARQUIDIOCESANA DE SÃO PAULO - CASP

Av. Marechal Eurico Gaspar Dutra, 1853
02239-010, Parada Inglesa, São Paulo, SP

SUMÁRIO

Introdução

1. Objetivos

2. Conceitos fundamentais

2.1 Missão, Valores e Missão

2.1.1. *Missão*

2.1.2. *Valores*

2.1.3. *Visão*

2.2. "Casa-Escola de Caridade"

3. Implantação

4. Denúncia de possíveis delitos de discriminação ou assédio moral e sexual

4.1. Notícia de delito

4.2. Delitos

4.2.1. *Assédio Moral*

4.2.2. *Assédio e Importunação Sexual*

4.2.3. *Discriminação*

4.2.4. *Proteção à criança e adolescente*

5. Medidas preventivas

5.1. Conduta pessoal

5.2. Contratos de trabalho, termos de adesão e contratos com terceiros

6. Canal para Denúncias

6.1. Dever de informar

6.2. Canal para Denúncias

7. Enfrentamento da denúncia

7.1. Comissão de Prevenção e Investigação Má Conduta (Comissão)

7.2. Enfrentamento da denúncia

7.2.1. *Mecanismo de Salvaguarda*

7.2.2. *Triagem*

7.2.3. *Procedimento de apuração*

7.2.4. *Direito de defesa*

7.2.5. *Parecer final para a Diretoria*

7.3. Medidas administrativas ou disciplinares

7.3.1. *Medidas administrativas*

a) *Orientações construtivas formais*

b) *Mediação de conflitos*

7.3.2. *Medidas disciplinares*

7.4. Arquivamento de documentos

INTRODUÇÃO

A Caritas Arquidiocesana de São Paulo (CASP) está comprometida em proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável, onde prevaleça o tratamento interpessoal livre de qualquer intimidação, hostilidade, humilhação, abuso, assédio ou outras ofensas contra o reconhecimento e respeito da dignidade de cada pessoa.

Desta forma, a CASP não estimula e não tolera qualquer atitude de discriminação e de assédio moral e sexual no âmbito do trabalho cotidiano, entre as pessoas que trabalham na CASP, entre as pessoas que visitam a CASP e na relação entre ambos. Todas as transgressões nesse sentido serão investigadas e, se comprovados, a CASP adotará as medidas administrativas e disciplinares apropriadas.

Esta **NP 05 - Prevenção da discriminação e do assédio moral e sexual** aborda refere-se a questões ligadas à conduta pessoal e coletiva das pessoas que, de alguma forma, estão vinculadas às relações de trabalho exercido pela CASP.

Esta NP 05 é mutuamente complementar à NP 03 Código de Conduta, e ambas devem ser observadas em conjunto e na sua integralidade.

A Diretoria da CASP é a responsável por garantir que todas as pessoas que atuam em nome da CASP sejam informadas sobre esta NP 05 e se sintam motivados a se comprometer em respeitá-la. De fato, todas as pessoas que atuam em nome da CASP precisam receber um exemplar desta NP 05 e assumir (por escrito) a responsabilidade especial de sustentar, defender e proteger os princípios nela prescritos e devem oferecer, a qualquer tempo, o bom exemplo de conduta social.

Esta NP 05 não contém em si, evidentemente, todas as condições para se garantir um ambiente de trabalho respeitoso e agradável. Apenas o testemunho evangélico de amor ao próximo, vivido por todas as pessoas que passam cotidianamente pela CASP, pode dar significado e validade para o propósito desta NP 05.

A proposta desta NP 05 pode sempre ser melhorada. Cabe a Diretoria da CASP determinar sua revisão, com periodicidade mínima de um ano, ou a qualquer momento, quando for percebida uma oportunidade de seu aperfeiçoamento.

1. OBJETIVOS

Todas as pessoas que participam das atividades da CASP, sejam colaboradores, prestadores de serviços, parceiros, fornecedores ou visitantes, estão sujeitos ao controle interno para prevenção de atitudes de discriminação e de assédio moral e sexual, e a ele se submetem, independentemente de sua ocupação funcional ou hierárquica ou motivação que leve ao relacionamento com a CASP.

Esta **NP 05 - Prevenção da discriminação e do assédio moral e sexual** apresenta as normas e os procedimentos estabelecidos pela CASP com o propósito de ser um instrumento de referência e estímulo no esforço de prevenir atitudes de discriminação e de assédio moral e sexual, que podem contaminar o ambiente de trabalho e também ser o balizador de como serão tratadas as evidências de que esses delitos tenham ocorrido.

Os principais objetivos são:

- a) Colaborar na construção de uma cultura organizacional pautada na equidade, cordialidade e no reconhecimento e respeito da dignidade de todas pessoas.
- b) Orientar as pessoas que atuam em nome da CASP sobre a conduta esperada de cada uma no trato com outras pessoas, e como se portar no caso envolvimento em alguma atitude de desrespeito ou então quando for de seu conhecimento de tal atitude entre terceiros.
- c) Estabelecer a conduta da CASP no caso de apuração de notícia de discriminação e do assédio moral e sexual e de como cada parte envolvida será afetada.
- d) Encorajar a identificação e contestação de todos os comportamentos impróprios, antiéticos ou imorais, em todos os níveis e ambientes de trabalho da CASP.
- d) Buscar soluções pacificadoras, mantendo permanentemente aberta a possibilidade diálogo, visando dirimir os conflitos interpessoais e, ao mesmo tempo, evitar seu agravamento em situações de condutas litigiosas.
- e) Favorecer atividades institucionais, por meio de espaços de diálogo coletivo e construtivo, a fim de melhorar o ambiente de trabalho.
- f) Apurar e enfrentar a prática de discriminação e de assédio moral e sexual.
- g) Garantir que o procedimento de apuração de reclamação ocorra de forma transparente, sigilosa, menos danosa ao denunciante e à vítima e de forma mais célere possível.

2. CONCEITOS FUNDAMENTAIS

2.1 Missão, Valores e Missão

2.1.1. Missão

2.1.2. Valores

2.1.3. Visão

2.2. "Casa-Escola de Caridade"

Na Caritas Arquidiocesana de São Paulo (CASP) existe a consciência da importância de se fortalecer sua cultura organizacional, onde prevaleça o reconhecimento e o respeito pela dignidade entre todas as pessoas, e seja estimulado entre todas elas um tratamento fraterno e cooperativo, de forma a propiciar um bom desempenho do trabalho.

Por isso, a CASP tem o propósito institucional de garantir um ambiente de trabalho onde os colaboradores e todas as pessoas, que estão agindo em nome da CASP, em alguma ação específica, temporária ou permanente, os parceiros de diferentes vínculos e contratos, fornecedores ou visitantes, se relacionem de forma livre de parcialidades, preconceitos e assédios.

Assim, são intoleráveis, entre outros atos de estrita má fé, o comportamento desrespeitoso, o assédio moral ou sexual, além de violações de conduta de caráter ético.

Da mesma forma, a CASP, através de sua diretoria, acolhe a contestação e identificação de todos os comportamentos impróprios, antiéticos ou imorais, em todos os níveis da organização; comprometendo-se a apurá-los e enfrentá-los, além de garantir que os procedimentos de apuração das denúncias ocorram de forma transparente, preservando o respeito com todas as pessoas direta e indiretamente envolvidas.

2.1 Missão, Valores e Missão

Esta NP 05 tem o compromisso de promover uma base ética que incentive relações livres de parcialidades, preconceitos ou assédios, onde cada pessoa assuma responsabilidades individuais e coletivas nas relações humanas inerentes à sua participação nas atividades da CASP. Para garantir essas condições de trabalho, a Gestão da CASP baliza suas realizações e condutas em conformidade ao que refletem sua missão e seus valores, enquanto organismo da Igreja Católica.

2.1.1. Missão

Dar testemunho do amor de Deus (At 1,8) para promover a transformação da sociedade em vista do desenvolvimento integral da pessoa humana e da construção do Bem Comum, com atenção especial aos mais desfavorecidos.

2.1.2. Valores

Os valores que norteiam mais imediatamente as atitudes cotidianas na CASP são:

- **Diversidade** Reconhecimento e respeito à especificidade de cada pessoa humana, sempre portadora de sua dignidade transcendente.
- **Diálogo** Disponibilidade cordial para explicitar o próprio conhecimento e experiência e para acolher a realidade de terceiros, visando perceber demandas alheias à própria realidade.

PREVENÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO E DO ASSÉDIO
MORAL E SEXUAL

- Misericórdia Dimensão ativa e dinâmica do amor paciente e benevolente de Deus, que impele a tocar com compaixão a miséria humana.
- Solicitude social Gesto sensível e acolhedor em favor de outra pessoa, com predisposição naturalmente amável para servi-la, reconhecendo e respeitando a eminente dignidade desta outra.
- Gratuidade Expressão da fraternidade universal, que multiplica e alimenta a solidariedade pela pessoa debilitada à beira do caminho, quando alguém o socorre com bondade, nada esperando em troca.
- Testemunho Carisma específico que espelha a fé e a esperança no coração materno da Igreja e no rosto misericordioso do Deus de amor, de bondade e de ternura.

Além desses valores, devem também ser considerados os seguintes valores basilares:

- Caridade É o coração pulsante da Caritas. Tal como não se pode viver sem pulsação, assim também não se pode ser Caritas sem caridade. (...). Uma caridade que assiste, promove e transforma.
- Compaixão Sofrer com o outro e pelo outros é a promessa do amor que justifica o dom de mim mesmo. A capacidade de sofrer por amor é medida da humanidade e da grandeza da esperança que cada pessoa traz dentro de si.
- Desenvolvimento Humano Integral “Para ser autêntico [o desenvolvimento], deve ser integral, quer dizer, promover todos os homens e o homem todo. O homem só é verdadeiramente homem, à medida que, senhor das suas ações e juiz do valor destas, é autor do seu progresso, em conformidade com a natureza que lhe deu o Criador, cujas possibilidades e exigências ele aceita livremente”.
- Bem Comum Pressupõe o respeito pela pessoa humana enquanto tal, com direitos fundamentais e inalienáveis, orientados para o seu desenvolvimento integral.

2.1.3. Visão

Ser um testemunho do comprometimento da Igreja Arquidiocesana de São Paulo com a construção fraterna do Bem Comum.

2.2. “Casa-Escola de Caridade”

Em vista do entendimento da CASP como sendo uma “Casa-Escola de Caridade”, todo trabalho gerencial deve partir, primeiramente, do esforço consciente e programático para se fortalecer o diálogo fraterno e a solicitude na relação profissional e nos laços pessoais de amizade e companheirismo.

Todos que participam do cumprimento das finalidades institucionais da CASP são estimulados a apontar oportunidades de aperfeiçoamento dos procedimentos, métodos e rotinas no trabalho, não apenas para alcançar maior eficiência e efetividade no que é produzido, mas também conquistar um ambiente de trabalho saudável, estimulante e agradável. Sempre, com os melhores instrumentos de controle e vigilância, a gestão da CASP se esforça para afugentar as muitas vezes evitáveis situações de dissabores, provocados pela abertura de cada um ao pecado, pessoal ou estrutural.

As ações de prevenção são propostas para favorecer soluções justas e pacificadoras quando surgem conflitos no ambiente de trabalho, mas, preferencialmente, com a perspectiva de prevenção do conflito ou do agravamento de situações de discriminação e de assédio.

3. IMPLANTAÇÃO

O Departamento Pessoal da CASP deve entregar uma cópia desta NP 05 a todos os colaboradores da CASP, em até 45 dias úteis após sua primeira promulgação. O colaborador deverá assinar um recibo, que passa a fazer parte aditiva ao seu contrato de trabalho ou termo de adesão, quando o caso, atestando o recebimento e comprometimento com a estrita observância desta NP 05. Este procedimento deve se repetir a cada revisão emitida desta NP 05. O recibo deve ficar anexado ao respectivo contrato ou termo de adesão, sob a guarda do Departamento Pessoal.

A Diretoria da CASP promoverá ações de esclarecimento e capacitação aos seus colaboradores, em vista de assegurar a plena compreensão dos conceitos e adesão aos valores e propósitos desta NP 05, pelo menos 2 vezes por ano, ou a qualquer momento, conforme discernimento da Diretoria.

4. DENUNCIA DE POSSÍVEIS DELITOS DE DISCRIMINAÇÃO OU ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

4.1. Notícia de delito

4.2. Delitos

4.2.1. Assédio Moral

4.2.2. Assédio e Importunação Sexual

4.2.3. Discriminação

4.2.4. Proteção à criança e adolescente

4.1. Notícia de delito

A *notícia de delito* é toda informação sobre um possível delito que chegue, de qualquer modo, à Diretoria da CASP.

Assim, esta *notícia* pode ser dada ao conhecimento de variadas fontes e não é preciso que se trate duma denúncia formal, podendo ser apresentada de maneira oral ou escrita pela presumível vítima, por outras pessoas que alegem estar informadas dos fatos, através de vozes recolhidas, ou percebidas por veículos de comunicação ou ainda de qualquer outra maneira apropriada.

Deve-se ter muito cuidado com a possibilidade de se tratar de uma denúncia falsa (especialmente no caso de denúncia anônima), que, por si, já é intrinsecamente um delito gravíssimo e, por isso, é fortemente desencorajada. Entretanto, mesmo uma notícia de delito, proveniente de fontes cuja credibilidade possa parecer, à primeira vista, duvidosa, não pode ser negligenciada. Da mesma forma, uma notícia de delito pode conter escassas informações sobre o ocorrido, (nomes, lugares, tempos etc.), mas, na medida do possível, também deve ser atenciosamente averiguada. Enfim, os delitos decorrentes de relacionamento perverso entre as pessoas são absolutamente intolerados na CASP e serão sempre tratados com rigor.

4.2. Delitos

4.2.1. Assédio Moral

O assédio moral é um tipo de violência psicológica, onde uma pessoa tenta, intencionalmente, constranger ou desqualificar uma ou mais pessoas, por meios verbais ou não, com o objetivo de se sobrepor, alcançar alguma vantagem funcional ou pessoal, ou, por diferentes motivações, simplesmente causar prejuízo a terceiros. Em sua origem, o assédio moral é moldado pelo ímpeto do abuso de poder do malfeitor.

Além do desrespeito à sua dignidade, a vítima do assédio pode sofrer desgaste psicológico, estresse e angústia, se estendendo em prejuízo para o clima organizacional e em perda geral de produtividade do trabalhador.

Estão ligados ao assédio moral os comportamentos que:

- Caracterizam perseguição ou submissão da vítima a pequenos constrangimentos ou situações constrangedoras. As atitudes podem se expressar por meio de gestos, palavras e omissões que deliberadamente diminua, ridicularize, rebaixe ou humilhe a pessoa nas situações de trabalho, causando-lhe sofrimento psíquico e físico.
- Partem de preconceitos e discriminação motivações variadas por parte do assediador.
- Ocorrem de forma repetida ou sistemática no tempo.

- d) Utilizam recursos e meios insidiosos, sutis ou subversivos, disfarçados ou não manifestos, visando a diminuição da capacidade de defesa da vítima.
- e) Criam uma relação assimétrica de poder baseada em domínio psicológico ou emocional.
- f) Desmerecem e corroem a identidade da vítima.
- g) Causam danos à saúde mental da vítima.
- h) Colocam em perigo a manutenção do emprego da vítima.
- i) Resultam na degradação o ambiente de trabalho.
- j) Ameaçam, insultam ou isolam a vítima.
- k) Discriminam a vítima em razão de suas especificidades físicas, ou opções pessoais de vida.

4.2.2. Assédio e Importunação Sexual

O assédio sexual consiste no ato de abordar alguém com propostas, insinuações ou atos de caráter libidinoso, não solicitada e contra a vontade da vítima, com pretensões de usufruir de favores sexuais, beneficiando-se da eventual condição de alguma forma ascendência circunstancial ou profissional do predador sobre a vítima, na relação de trabalho. Tanto o predador como a vítima podem ser do sexo masculino ou feminino.

Para a caracterização do delito de assédio sexual, basta que tenha ocorrido uma única vez. O assédio sexual pode se materializar a partir de um contato físico, por expressões verbais, gestuais, escritas ou através de mídias sociais. Pode ser explícita e direta, ou pode ser sutil, mas sempre extrapolando para uma relação nem solicitada, nem consentida e, especialmente, não correspondida.

A importunação sexual é um delito mais grave, com gestos libidinosos (por ex. tocar, desnudar, masturbar-se ou ejacular), com o objetivo de se obter satisfação sexual na presença de outra pessoa, sem seu consentimento.

Nas relações humanas entre adultos, os jogos de sedução e demonstrações de afeto, com respeito e reciprocidade, têm a função de educar e ajudar a viver adequadamente essa experiência do dom recíproco de um ao outro, em suas várias modalidades e gradações. Quando inexiste a reciprocidade ou o aceite para essa troca, o ato se torna abusivo e se configura como a primeira evidência para a eventual tipificação de um assédio sexual.

4.2.3. Discriminação

A discriminação ocorre quando uma pessoa estabelece diferenciação entre características semelhantes entre si e outra pessoa, e se manifesta como um preconceito que enaltece essa diferença em seu favor e em agressivo detrimento da outra pessoa.

A caracterização da discriminação como delito se dá pela diferenciação perversa, baseada na raça ou etnia, cor da pele, idioma, idade, condição física, mental ou psíquica, sexo, orientação sexual, opção religiosa, orientação política, nacionalidade, naturalidade, parentesco e posição social ou econômica, ou ideologia. A pessoa discriminada enfrenta situações de inequidade, humilhação, exposição ao ridículo, intimidação, hostilidade e constrangimento. Em qualquer circunstância, sempre está presente o não reconhecimento e o desrespeito à eminente dignidade que cada um tem, pela sua condição intrínseca de pessoa humana.

4.4.4. Proteção à criança e adolescente

Conforme a lei brasileira, são crianças as pessoas com idade inferior a 18 anos, salvo quando a maioridade é legalmente consentida previamente. Devem ser equiparados a esse extrato etário as

peças em estado de enfermidade, deficiência física ou psíquica, ou de privação da liberdade pessoal que, de fato, mesmo ocasionalmente, limite a sua capacidade de entender ou querer ou, em todo o caso, de resistir à ofensa.

A CASP entende como diretriz pétrea, que todas as pessoas do seu entorno, sejam colaboradores, prestadores de serviços, parceiros, fornecedores ou visitantes, tem a responsabilidade e o dever de assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos inerentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à cultura, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária. Além disso, crianças e adolescentes devem estar a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e repressão.

Ademais, a CASP considera delito repugnante adquirir, deter (mesmo que só temporariamente) e divulgar imagens pornográficas de criança e adolescente. Observe-se que a maturidade sexual da criança ou adolescente não influi sobre a definição e gravidade do delito.

5. MEDIDAS PREVENTIVAS

5.1. Conduta pessoal

5.2. Contratos de trabalho, termos de adesão e contratos com terceiros

5.1. Conduta pessoal

Ninguém tem o direito de exigir de um profissional da CASP que pratique atos ilegais ou infrações que contrariem os valores da CASP ou aos princípios e diretrizes estabelecidos nesta NP 05. Ao contrário, todas as pessoas que estão agindo em nome da CASP têm o direito de obter esclarecimentos e manifestar sua preocupação sobre comportamentos impróprios no local de trabalho, quando avaliados à luz dos valores da CASP e das diretrizes afirmadas nesta NP 05 e em outros documentos que versam sobre conduta e rotinas de trabalho.

Cabe a todos os colaboradores da CASP, individual e coletivamente:

- a) Cumprir e fazer cumprir as Normas e Procedimentos adotados e os preceitos éticos espelhados pelos Valores da CASP.
- b) Construir relacionamentos cordiais, perenes e fraternos e baseados em atitudes honestas e confiáveis.
- c) Entender e respeitar os valores sociais e morais e a doutrina da Igreja Católica.
- d) Facilitar a fiscalização do exercício profissional.
- e) Assegurar a todo momento uma conduta pessoal e profissional correspondente aos padrões mais altos, intimamente e explicitamente, cumprindo o trabalho apegado à verdade e com estrita boa fé.
- f) Evitar a discriminação, o assédio, o abuso, a negligência e a exploração do próximo.
- g) Relacionar-se com as pessoas no ambiente de trabalho com senso de justiça e solicitude, testemunhando, com gratuidade, a esperança no coração materno da Igreja e no rosto misericordioso do Deus de amor, de bondade e de ternura.
- h) Ser prudente nas atitudes, para proteger os outros contra danos.
- i) Respeitar as particularidades da cultura e dos costumes de cada pessoa.
- j) Proteger a CASP de qualquer atentado à sua boa reputação.
- l) Manter a confidencialidade com relação a qualquer informação e conhecimento obtido durante o exercício de suas funções com a CASP.
- m) Escolher com sabedoria e prudência o local e o momento certo para expressar e praticar suas próprias crenças.

5.2. Contratos de trabalho, termos de adesão e contratos com terceiros

O processo seletivo para a admissão de pessoal deve dar atenção a questões ligadas a eventuais condutas de discriminação e assédio progressas em relação aos candidatos.

O contrato de trabalho ou termo de adesão para o exercício do trabalho voluntário efetivados após a promulgação desta NP 05 já deverá dispor, como condição explícita, o conhecimento e a adesão a esta NP 05, que deve constar como anexo ao contrato de trabalho.

Da mesma forma, os contratos firmados entre a Caritas e fornecedores ou parceiros de diferentes vínculos e propósitos, devem dispor, como condição explícita, o reconhecimento e a adesão a procedimentos para a prevenção da discriminação e do assédio moral e sexual.

6. CANAL PARA DENÚNCIAS

6.1. Dever de informar

6.2. Canal para Denúncias

6.1. Dever de informar

O empenho de todos na CASP deve ser no sentido de cultivar espaços de diálogo fraterno e troca cooperativa, sendo este um propósito fundamental para a implementação de um ambiente onde se reconheça e se respeite, naturalmente, a dignidade de cada pessoa.

Quando uma conduta se desvia da idealidade, provocando danos ou injúrias em alguma pessoa, tal fato deve ser denunciado através de canais competentes, formalmente criados e divulgados no âmbito da CASP.

Todos os profissionais da CASP têm o dever de informar imediatamente sobre qualquer suspeita ou inquietude relativa a infrações desta NP 05.

A denúncia deve incluir todos os detalhes e, se possível, provas de suporte. Se por alguma razão (por exemplo, o chefe ou diretor pode estar implicado) isso não for possível, deve-se falar com outra autoridade pertinente.

Toda denúncia será tratada de forma confidencial. Qualquer pessoa que apresente inquietudes com relação à negligência profissional grave será protegida contra represálias ou qualquer outro tratamento que lhe seja prejudicial.

Toda pessoa acusada terá a garantia à ampla defesa e ao contraditório, através de representação direta ou por procuração.

Acusações deliberadamente falsas são uma falta disciplinar grave e serão investigadas e devidamente tratadas.

6.2. Canal para Denúncias

Estes canais têm o objetivo de receber, com total garantia de sigilo e confidencialidade, as denúncias ou confissões de ofensas entre as pessoas. Todas receberão atenção e, para todas, a seu tempo, haverá uma resposta por parte da Diretoria da CASP.

Os canais disponibilizados especificamente para esse fim são:

- a) Telefone celular para uso por voz ou whatsapp: +55 11 xxx
- b) Email: denunciacaritassp.org.br
- c) Atendimento particular e pessoal com o Diretor da CASP.
- d) Carta posta, enviada pelo Correio, endereçada ao Diretor da CASP, explicitando junto ao destinatário a expressão "CONFIDENCIAL".

7. Enfrentamento da denúncia

7.1. Comissão de Prevenção e Investigação Má Conduta

7.2. Enfrentamento da denúncia

7.2.1. Mecanismo de Salvaguarda

7.2.2. Triagem

7.2.3. Procedimento de apuração

7.2.4. Direito de defesa

7.2.5. Parecer final para a Diretoria

7.3. Medidas administrativas ou disciplinares

7.3.1. Medidas administrativas

a) Orientações construtivas formais

b) Mediação de conflitos

7.3.2. Medidas disciplinares

7.4. Arquivamento de Documentos

7.1. Comissão de Prevenção e Investigação Má Conduta (Comissão)

A Comissão de Prevenção e Investigação de Má Conduta (Comissão) é um órgão criado pela Diretoria da Caritas, com o objetivo de prevenir e investigar má conduta relacionadas a discriminação e assédio moral ou sexual no âmbito do trabalho, conforme tipificada nesta NP 05.

A Comissão atuará de forma autônoma, consultiva e deliberativa, composta por pessoas convidadas pela Diretoria, podendo ser colaboradores da CASP ou pessoas terceiras, mesmo que não mantenham qualquer vínculo funcional com a CASP.

Compete à Comissão:

- a) Receber da Diretoria uma denúncia relacionadas a discriminação e assédio moral ou sexual no âmbito do trabalho.
- b) Instaurar procedimento investigatório.
- c) Emitir parecer final para a Diretoria.

Todas as pessoas que trabalham em nome da CASP, as pessoas acolhidas ou que visitam a CASP ou as pessoas externas, que de alguma mantém relações de trabalho com a CASP, podem ser consideradas ao longo da atuação dessa Comissão.

7.2. Enfrentamento da denúncia

7.2.1. Mecanismo de Salvaguarda

O Mecanismo de Salvaguarda apoia-se nos seguintes valores, que são complementares aos valores da CASP já apresentados nesta NP 05:

- a) Reconhecimento e respeito à dignidade da pessoa humana e à sua integridade.
Deve se dedicar especial cuidado com a integridade física, psíquica, emocional e moral das pessoas envolvidas em procedimentos de apuração de assédio ou discriminação.
- b) Objetividade.
Os procedimentos devem ser ágeis, sem se estender no tempo, atenuando, na medida do melhor possível, a tensão na vítima e procurando resguardar do seu bom nome.
- c) Transparência e publicidade.

Os procedimentos serão realizados em linguagem clara e acessível. Todos os envolvidos diretamente no processo serão comunicados sobre a conclusão, e se for o caso, sobre os desdobramentos do mesmo em outras instâncias de apuração.

d) Imunidade.

Em nenhuma hipótese, o denunciante, o denunciado e as testemunhas serão expostos à represália de qualquer natureza.

e) Confidencialidade.

O menor número de pessoas devem ser envolvidas, com o objetivo diminuir a possibilidade de vazamentos de informações, que prejudiquem a intimidade das pessoas envolvidas.

7.2.2. Triagem

Recebida a denúncia a Comissão terá o prazo de 7 dias úteis para:

1º) Fazer juízo de admissibilidade.

2º) Decidir sobre a metodologia de análise do caso.

3º) Sugerir à Diretoria a eventual pertinência do pronto afastamento dos envolvidos durante o procedimento de apuração e, quando a urgência parecer evidente, o encaminhamento das pessoas diretamente envolvidas, para determinados órgãos externos (por ex., atendimento à saúde física, emocional ou expiritual).

7.2.3. Procedimento de apuração

Inicia-se no dia útil seguinte ao término da triagem e compreenderá:

1º) Ouvir as partes e testemunhas, se houver, dentro dos 7 primeiros dias úteis após a triagem.

2º) Reunir os documentos possíveis, dentro dos primeiros 30 dias.

Desde o momento em que a Comissão inicia o procedimento de apuração e, no caso da pessoa acusada e também a vítima, serem colaboradores da CASP, ambos têm o direito individual de apresentar pedido para serem dispensadas do trabalho presencial, devendo, entretanto, continuar dando expediente na condição de "home office".

7.2.4. Direito de defesa

A pessoa sob investigação deve ser convictamente reconhecida com a presunção de inocência. Se algum membro da Comissão não se sentir confortável nesse sentido, deve se acusar como incapaz de permanecer na apuração de investigação.

Ao longo do procedimento de apuração, a Comissão tem de garantir à parte denunciada o pleno direito de defesa, assegurando-lhe até 15 dias corridos para tal.

Apenas a partir da análise da defesa oferecida, a Comissão poderá, a seu tempo, se dedicar ao parecer final.

7.2.5. Parecer final para a Diretoria

Terminada a apuração, cabe elaborar, fundamentado nas possibilidades de delitos descritos desta NP 05, parecer final para Diretoria.

Este parecer tem caráter conclusivo do procedimento de apuração e deve conter:

a) Caracterização da denúncia acolhida:

a1) Denúncia não-procedente.

Denúncia inconscientemente falsa, decorrente de dissabores no relacionamento interpessoal, mas que não se enquadram como assédio, discriminação ou má-conduta.

a2) Denúncia procedente.

Fica evidente a existência de má-conduta, identificada como assédio ou discriminação.

a3) Denúncia maliciosa.

Denúncia conscientemente falsa, feita com o objetivo de causar dano a outrem.

b) Juízo sobre a culpabilidade da pessoa acusada:

b1) Condenatório.

Há certeza moral da culpabilidade da pessoa acusada, em relação ao delito que lhe é atribuído.

b2) Absolutório.

Há certeza moral da não culpabilidade da pessoa acusada, seja por que o fato não subsiste, a pessoa acusada não o cometeu, o fato não está previsto nesta NP 05 como delito ou ainda, foi cometido por pessoa não imputável.

b3) Inconclusivo.

Não é possível afirmar a certeza moral em relação à culpabilidade da pessoa acusada, ou a prova que sustenta a acusação é insuficiente ou é contraditória.

c) Indicação sobre as possíveis medidas administrativas, para o caso de um parecer que julgue a ocorrência ser de baixa gravidade, ou medidas disciplinares, cabíveis e aconselháveis, quando a ocorrência contiver alta perversidade da pessoa malfeitora ou o dano parecer grave.

7.3. Medidas administrativas ou disciplinares

Após o recebimento do parecer da Comissão, a Diretoria tem até 5 dias úteis para convocá-la, para fins de esclarecimento. Após esse tempo, a Diretoria terá o prazo de 10 dias seguidos para deliberar, podendo autonomamente decidir pelo encaminhando ou não das sugestões nele propostas.

É um ato estritamente à Diretoria por definir e impor medidas administrativas ou disciplinares, após discernimento a partir do parecer da Comissão.

Após a Diretoria deliberar qual encaminhamento será adotado, noticiará formalmente à Comissão a conduta escolhida. Da mesma forma, comunicará às partes envolvidas, quando assim julgar cabível.

Até a decisão final da Diretoria todos os procedimentos de apuração de infração e demais encaminhamentos correrão sob sigilo. Tenha-se em mente, porém, que não se pode impor qualquer vínculo de silêncio sobre os fatos a quem fez a denúncia, à pessoa que afirma ter sido ofendida, nem às testemunhas.

7.3.1. Medidas administrativas

No caso da investigação concluir que o fato que gerou a denúncia tem baixa gravidade, seja porque o eventual dano causado foi pequeno ou porque existe pouca evidência dele ser repetido, a Comissão poderá propor ações preventivas ou interventivas, que pacifiquem as eventuais ofensas provocadas e diminuam a oportunidade de prosseguimento de posturas abusivas nas relações interpessoais.

Entre outras, as medidas possíveis podem incluir o estabelecimento propositivo de diálogo com as partes envolvidas, a mediação de conflitos e mudanças de métodos ou nos processos de trabalho.

a) Orientações construtivas formais

Como medidas pouco gravosas, mas com potencial de superar as oportunidades de dissabores nas relações pessoais, podem ser adotadas alteração do local ou setor de trabalho, transferência, desagravo público, ou ainda conversa pessoal e assertiva entre o Diretor e cada uma das partes, tratadas individualmente. Quaisquer das ações adotadas, precisam ser concluídas em até 20 dias após o recebimento do parecer da Comissão.

b) Mediação de conflitos

A mediação de conflitos, como recurso formal para se chegar à pacificação consensual, deve ser conduzida com a plena concordância entre as partes em conflito e ocorrer em ambiente reservado, mediado por pessoa competente nessa técnica. O prazo para sua conclusão não pode demorar mais que 3 meses.

A CASP assumirá todas as despesas decorrentes desse procedimento.

7.3.2. Medidas disciplinares

Cabe estritamente à Diretoria definir e impor medidas disciplinares de caráter punitivo e abrangem as seguintes possibilidades:

- a) Censura escrita, com anotação na Carteira de Trabalho, no caso do infrator ser trabalhador CLT da CASP.
- b) Perda de alguma responsabilidade ou de posição.
- c) Afastamento do projeto que vinha desempenhando.
- d) Demissão, com ou sem afirmação de causa justa.
- e) Cobrança do valor necessário ou possível para cobrir eventuais ressarcimento da CASP, de despesas diretamente decorrentes do tratamento geral da causa, que sejam de responsabilidades do agressor.
- f) Denúncia aos órgãos da Justiça, se a má conduta for considerado um ato criminoso.

7.4. Arquivamento de Documentos

É obrigação institucional da CASP respeitar a privacidade das informações pessoais e proteger os dados de dirigentes, contratados, voluntários, doadores, sujeitos da ação e quaisquer outras pessoas cujas informações estejam sob sua guarda.

Cabe à CASP:

- a) Observar e cumprir a Lei Brasileira 13.709/20 - Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), que regula as atividades de tratamentos de dados pessoais.
- b) Preservar a confidencialidade de informações sigilosas e prevenir o repasse de dados que coloquem em risco sua imagem ou a segurança institucional.
- c) Manter sob a guarda Departamento Pessoal o arquivamento em pastas específicas dos documentos relacionados aos temas relacionados nesta NP 05, como também nos arquivos pessoais aqueles relativos a cada colaborador.