

GUIA DE PREVENÇÃO

E COMBATE AO

ASSÉDIO SEXUAL



ANAC
AGÊNCIA NACIONAL
DE AVIAÇÃO CIVIL

MENSAGEM DA DIRETORIA

Apresentamos o nosso novo Guia de Combate ao Assédio Sexual na ANAC, reconhecendo que a criação de um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e inclusivo é fundamental para o bem-estar de todos e para o sucesso de nossa organização. Este guia reflete nosso compromisso contínuo em garantir que todos os membros de nossa equipe possam trabalhar sem medo de assédio e com a confiança de que suas preocupações serão tratadas com ética e responsabilidade.

O objetivo deste guia é fornecer orientações claras e diretrizes para prevenir, identificar e lidar com o assédio sexual em nosso ambiente de trabalho. Acreditamos que a educação é a base para a mudança, e estamos comprometidos em capacitar todos os nossos servidores e colaboradores com o conhecimento necessário para contribuir para uma cultura de respeito mútuo.

Este guia não apenas define o que constitui assédio sexual, mas também apresenta os canais de denúncia disponíveis, os passos que serão tomados para investigar alegações e as consequências que podem ser esperadas para os infratores. Além disso, destacamos a importância de promover a diversidade e a inclusão, e como todos nós desempenhamos um papel na construção de um ambiente acolhedor para cada indivíduo.

A prevenção do assédio sexual é responsabilidade de todos nós, desde a liderança até cada membro da equipe. Nosso compromisso mútuo com esses valores compartilhados é o que nos fortalece como equipe e como organização. Encorajamos a todos a lerem este guia com atenção, participar dos treinamentos oferecidos e se envolver ativamente na construção de um local de trabalho seguro e saudável.

Agradecemos a todos por seu comprometimento contínuo com nossos valores e pela contribuição para um ambiente de trabalho no qual todos possam prosperar. Juntos, vamos garantir que a ANAC seja um exemplo de respeito, dignidade e colaboração.

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual é um comportamento ou atitude de teor íntimo e sexual, considerado desagra-dável, constrangedor, ofensivo e até mesmo violento pela vítima.

A prática do assédio sexual fere a dignidade humana e demais direitos fundamentais dos empregados. Viola os direitos de trabalhadores à segurança no trabalho e à igualdade de oportunidades, além de prejudicar sua saúde.

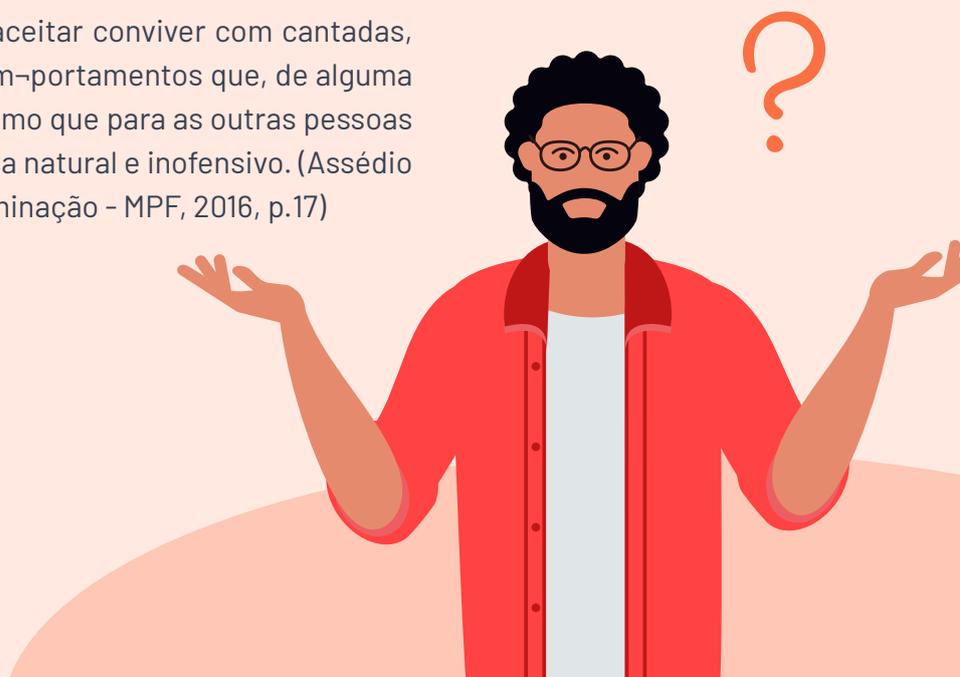
A reiteração ou sistematização da conduta não é necessária para a caracterização do assédio sexual. Um único ato pode ser suficientemente grave para atingir a honra, a dignidade e a moral da vítima, tipificando tal comportamento como assédio sexual.

O assédio sexual é crime e não deve ser tolerado. O Código Penal, em seu art. 216-A, define assédio sexual como o ato de 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.

No entanto, em um ambiente de trabalho, o assédio sexual pode se dar também de forma horizontal, quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada. Essa conduta é enquadrada como crime de importunação sexual no Código Penal Brasileiro, previsto no art. 215-A. É importante frisar que já existe projeto de lei em tramitação no Congresso Nacional para tornar crime o assédio praticado contra pessoa de hierarquia igual ou inferior à de quem busca obter o favorecimento sexual.

A intenção do assediador pode ser expressa de várias formas, podendo ser clara ou sutil, falada ou apenas insinuada, escrita ou explicitada em gestos, vir em forma de coação ou ainda como chantagem, não sendo o contato físico requisito para a configuração do assédio sexual, bastando que ocorra a perseguição indesejada.

É direito de toda pessoa não aceitar conviver com cantadas, gracejos, toques ou outros com-portamentos 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, 2016, p.17)



Exemplos de condutas que podem ser classificadas como assédio sexual:

- Contato físico indesejado/ não consentido;
- Elogios desrespeitosos;
- Convites impertinentes;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de duplo sentido;
- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Narrações de piadas ou uso de expressões de cunho sexual;
- Pressão e ameaça para participar de encontros;
- Chantagens para obter favorecimento sexual;
- Sentimento de posse em relação à vítima;
- Exibir partes íntimas;
- Solicitar favores sexuais, muitas vezes com promessas de recompensa ou ameaças de retaliação;
- Enviar mensagens/declarações de amor de forma agressiva, incisiva e insistente, mesmo após não serem correspondidas;
- Realizar comentários sexuais sobre a forma de se vestir ou se apresentar;
- Enviar e-mails, mensagens ou fazer ligações telefônicas de natureza sexual;
- Convidar alguém repetidamente para encontro;
- Exibir, compartilhar ou expor alguém a imagens de cunho sexual;
- Contar mentiras/espalhar rumores sobre a vida sexual ou preferências sexuais de colega.

Importante!

O silêncio da vítima não pressupõe seu consentimento!

Quais as formas de assédio sexual

O assédio sexual é uma forma de abuso de poder no local de trabalho, independente se o trabalho é realizado de forma remota ou presencial. E pode se dar de diferentes formas:

- Assédio por Chantagem:
 - Assédio sexual *quid pro quo* (isto por aquilo): ocorre quando uma pessoa em posição de poder (como um chefe ou supervisor) condiciona algum benefício, como promoção ou aumento salarial, à realização de atividades sexuais.
 - Assédio sexual por ameaça ocorre quando a pessoa assediadora usa de intimidação ou ameaças para obter atividades sexuais da vítima. Isso pode incluir a ameaça de perda de emprego, de promoção, ou a utilização de violência física.
- Assédio por Intimidação: ocorre quando um comportamento sexualmente carregado é praticado repetidamente e cria um ambiente de trabalho inaceitável e hostil para a vítima. Isso pode incluir piadas, comentários, imagens pornográficas ou gestos de natureza sexual, que deixam a vítima desconfortável e constrangida.



O que não configura assédio sexual?

Para que a conduta não seja considerada assédio sexual, é necessário que exista **consentimento** de ambas as partes envolvidas. Qualquer comportamento que desconsidere ou pressuponha um consentimento deve ser considerado assédio sexual no trabalho.

Também não configura assédio sexual a **investida sutil e respeitosa** que, sendo devidamente recusada, não teve qualquer outro desenrolar na esfera profissional e pessoal daquela que recusou o flerte. Mesmo não sendo uma atitude de assédio sexual típica, é recomendado que se evite esse tipo de paquera no ambiente de trabalho, ainda mais quando a relação laboral entre os envolvidos é direta, seja por subordinação ou não.



Onde e quando pode ocorrer o assédio sexual?

Para configuração do assédio sexual, o local e o momento em que o assediador manifesta a conduta é pouco relevante. O importante na caracterização do assédio sexual é que este ocorra em função da relação de trabalho existente entre o assediador e a pessoa assediada. Portanto, não necessariamente o assédio sexual precisa ocorrer dentro do local de trabalho, podendo acontecer também em outros ambientes, como:

- Confraternizações e happy hours corporativos (mesmo que informal);
- Intervalos, antes do início ou após o término do horário de trabalho;
- Caronas ou transporte entre trabalho e residência;
- Viagens a trabalho;
- Mensagens inadequadas enviadas em fins de semana ou feriados, via WhatsApp ou redes sociais.



O assédio também pode ocorrer no ambiente virtual?

Sim. Esse comportamento tende a se manifestar por meio de ameaças, intimidações, humilhações ou constrangimentos, realizados por e-mails, redes sociais ou mensagens instantâneas, SMS, WhatsApp, Teams, Skype, entre outros.

O assédio no ambiente virtual merece um cuidado especial, pois com as tecnologias de informação e comunicação cada vez mais presentes na rotina de trabalho, esse tipo de comportamento ganha um novo espaço. Enquanto algumas pessoas podem se sentir encorajadas para praticá-los online, quando nunca assediariam um colega no escritório, do outro lado, os casos que envolvem esses comportamentos nos meios digitais podem ficar expostos publicamente, o que torna a extensão do dano maior para a vítima.

Por isso, esclarecemos: a prática de assédio virtual é inaceitável na ANAC e as consequências do comportamento negativo são as mesmas, quer tenha ocorrido presencial ou virtualmente.



Quem pode ser vítima de assédio sexual?

O assédio sexual pode acontecer independentemente do gênero e da orientação sexual.

Na ANAC, as possíveis vítimas são os agentes internos como servidores, estagiários, prestadores de serviço e colaboradores terceirizados, bem como agentes externos (quando a conduta é praticada por algum dos agentes internos).

Embora o assédio sexual possa ser perpetrado ou experimentado por homens e mulheres, sabe-se que as mulheres são, na maioria das vezes, o alvo; e os homens, os autores. O assédio no ambiente de trabalho reflete, em grande parte, os desequilíbrios de poder baseados no gênero e faz parte de um espectro de desrespeito e desigualdade que as mulheres enfrentam em seu cotidiano, inclusive no local de trabalho.



PREJUÍZOS CAUSADOS PELO ASSÉDIO

Além de gerar uma situação embaraçosa e um mal-estar no convívio com o assediador, o assédio sexual pode causar uma série de consequências graves para a pessoa assediada como:

- Perda da autoconfiança na própria competência e redução da autoestima;
- Diminuição da produtividade e cometimento de erros banais por falta de concentração;
- Privação da autonomia;
- Desestabilização emocional e sentimento de vergonha;
- Danos à integridade física e psicológica com a introjeção da culpa mediante questionamento da própria conduta;
- Autoisolamento;
- Desconforto, irritabilidade, desânimo, sentimento de impotência, ira, ansiedade e quadros depressivos;
- Afastamentos por doenças, especialmente mentais, com aumento do absenteísmo;
- Desligamentos;
- Aposentadorias precoces, decorrentes de graves adoecimentos provocados por situações de violência psicológica, por longo período de licença-saúde e pela falta de perspectiva de recuperação da capacidade laborativa;
- Problemas de hiperatividade e hipervigilância, que podem causar insônia, pesadelos, enxaquecas, problemas digestivos e cutâneos; e
- Comprometimento permanente da saúde físico-psíquica em função da pressão psicológica sofrida.



O assédio sexual também traz danos para o ambiente de trabalho e para a instituição como um todo, podendo gerar:

- Piora no clima organizacional;
- Aumento dos pedidos de alteração de lotação, gerando alta rotatividade nas unidades e, com isso, risco de descontinuidade de trabalho;
- Dificuldade para reposição de servidores;
- Absenteísmo (faltas);
- Prejuízo à imagem e à reputação do Órgão.



COMO PREVENIR O ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

A prevenção do assédio sexual no ambiente de trabalho é uma questão fundamental para garantir um ambiente seguro, saudável e produtivo, sendo responsabilidade de todos, em especial da alta administração. Gestores públicos devem garantir que o ambiente de trabalho não tolere situações constrangedoras para seus trabalhadores.

Para tanto, algumas medidas devem ser adotadas para prevenir o assédio e a importunação sexual, como:

- Manter um comportamento respeitoso, ético e comprometido com a cultura organizacional de tolerância zero ao assédio sexual;
- Conhecer e observar atentamente os deveres e proibições previstos no Código de Ética e Conduta da ANAC, quanto ao relacionamento entre agentes públicos e colaboradores terceirizados;
- Promover treinamentos regulares sobre prevenção de assédio sexual com a equipe, utilizando materiais informativos publicados pelo Governo Federal;
- Promover um ambiente que valorize a diversidade e a inclusão, ajudando a criar um espaço onde todos os colaboradores se sintam respeitados e reconhecidos;
- Relatar os casos que possam caracterizar assédio sexual que tenha conhecimento à Ouvidoria, por meio dos canais de denúncia;
- Manter canais de comunicação abertos nos quais todos possam expressar suas preocupações, fazer perguntas e buscar esclarecimentos sobre assédio sexual e comportamentos adequados para cada situação;
- Avaliar regularmente o ambiente de trabalho, por meio de enquetes, para identificar se há sinais de comportamentos inadequados que exigem medidas preventivas e corretivas;
- Organizar redes de apoio mútuo entre as categorias profissionais mais expostas a situações de assédio sexual no ambiente de trabalho.

A apuração e punição do autor da conduta de assédio moral e sexual é medida fundamental no processo de mudança da cultura institucional, uma vez que a pena disciplinar exerce um caráter preventivo geral sobre a coletividade de uma corporação ou órgão. É preciso que haja denúncia e que os órgãos atuem com rigor para fazer valer as punições previstas em lei.

COMO AGIR

Caso esteja vivenciando, tenha presenciado ou tenha conhecimento de alguma atitude relacionada à prática de assédio sexual no ambiente de trabalho, praticado por servidores, colaboradores, gestores, parceiros, terceiros ou clientes, procure a Ouvidoria Interna da ANAC. Quanto mais cedo procurar o canal, melhor.

Se você sofrer assédio ou sentir que condutas inapropriadas são dirigidas a você:

- Se possível, informe a pessoa que age de forma inapropriada que sua conduta não é desejada nem tolerada;
- Evite permanecer sozinho com a pessoa assediadora. Procure sempre ter a presença de outras pessoas;
- Anote todos os dados como identidade da pessoa autora de conduta inapropriada, datas, horas, locais, palavras pronunciadas, gestos ou qualquer outro tipo de comportamento, sua reação, e pessoas que foram testemunhas ou que conhecem a situação;
- Reuna provas: salve todos os e-mails e mensagens que você recebeu e que possa comprovar a situação que está enfrentado, gravações, bilhetes e documentos.
- Não mantenha o assédio em segredo. Diga às pessoas em quem você confia. Encontre suporte. Em geral, o assediador não faz isso somente com você; provavelmente assedia outros colegas. Compartilhando o que você passa e descobrindo outras pessoas na mesma situação, você se sentirá mais forte para denunciar.
- Fale com seu superior, se não for pessoa envolvida na situação de assédio.
- Não se culpe. Qualquer pessoa pode ser alvo de assédio ou discriminação no trabalho.
- Caso você seja colaborador(a) terceirizado(a), além de conversar com o seu superior, registre a denúncia na Delegacia Regional do Trabalho (DRT) e no Ministério Público do Trabalho (MPT)
- Avalie a possibilidade de denunciar na Ouvidoria Interna da ANAC.



Se você for testemunha ou conhecer uma situação de assédio:

- Ampare a vítima, seja empático. Não tente buscar motivos para o assédio. A culpa nunca é de quem sofreu o assédio.
- Ofereça apoio à pessoa assediada e se disponha, se for o caso, a ser testemunha em procedimento nas instâncias competentes para acolhimento de notícia de assédio.
- Se possível, sinalize para a pessoa que assedia que sua conduta é inapropriada.
- Informe os fatos que testemunhou ou de que teve conhecimento às instâncias competentes, como a Ouvidoria Interna.

Testemunhas podem ajudar a interromper o ciclo de assédio e discriminação. Ao se omitir, você contribuirá para manter o clima de medo e de silêncio característicos dessas situações e o medo pode reforçar o poder da pessoa assediadora.



Se você for um gestor:

- Se uma pessoa sob subordinação sofrer assédio, você tem a obrigação legal e ética de agir.
- Intervenha rapidamente e de maneira apropriada, sempre levando em consideração a natureza da situação e sua evolução.
- Se você acredita que uma pessoa que é sua encarregada sofre assédio, converse separadamente com as pessoas envolvidas.
- Não espere que mais casos surjam. É importante que você mostre “tolerância zero” em relação ao assédio em qualquer de suas formas.
- Não banalize a situação ou diga às pessoas envolvidas que devem resolver o conflito entre si.
- Encontre amparo em órgãos da ANAC como a Ouvidoria, a Corregedoria e a Superintendência de Gestão de Pessoas.
- Busque analisar de modo crítico os métodos de gestão e organização do trabalho adotados na sua unidade, a fim de verificar se estão relacionados à situação problemática tratada.
- Tome providências para restaurar o bom relacionamento da equipe de trabalho, se a situação problemática teve efeitos sobre o grupo.
- Certifique-se de que as pessoas sob sua subordinação ou que trabalhem com você estejam cientes das formas de tratamento e das leis que combatem e proíbem o assédio sexual.



RESPONSABILIZAÇÃO DA PESSOA QUE ASSEDIA

O conjunto de condutas sexuais impróprias a serem combatidas pela Administração Pública engloba desde infrações disciplinares graves, puníveis com sanções expulsivas (demissão, destituição de cargo em comissão ou cassação de aposentadoria), até infrações de menor reprovabilidade, às quais a lei comina penalidades de advertência ou suspensão. Sendo o assediador um servidor público, ele pode responder a um processo administrativo disciplinar, com a aplicação das penalidades previstas na Lei nº 8.112/90.

Condutas sexuais impróprias, ainda que de baixo ou médio grau de reprovabilidade social, devem, obrigatoriamente, ser objeto de atenção pelos gestores. Afinal, ignorar a ocorrência dessas condutas ou não dar a elas a devida atenção, por meio de protocolos de prevenção, enfrentamento e responsabilização, pode acarretar seu agravamento ao longo do tempo, fazendo com que condutas impróprias de menor reprovabilidade transformem-se em graves problemas para a integridade do ambiente de trabalho e passem a causar severos danos às pessoas inseridas nesse ambiente. Nesse contexto, a leniência com condutas em tese menos reprováveis pode até mesmo contribuir, facilitar ou estimular a prática de condutas graves de assédio que atinjam em grande medida a dignidade, a intimidade, a privacidade, a honra e a liberdade sexual de outro agente público ou de usuário de serviço público.

Além disso, o agressor pode responder nas esferas:

- Civil: responsabilidade patrimonial pelos danos morais e materiais gerados à vítima.
- Criminal: a conduta pode se enquadrar no art. 216-A do Código Penal, que é restrito ao assédio sexual laboral por chantagem, ou em outros tipos penais distintos, como “constrangimento ilegal”, ameaça, e “importunação ofensiva ao pudor” (art. 61 da LCP).

Para os colaboradores abrangidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o assédio sexual no ambiente de trabalho pode ser considerado falta grave, podendo resultar na pena de demissão por justa causa, como também podem responder nas esferas civil e criminal.



COMO DENUNCIAR CASOS DE ASSÉDIO SEXUAL

O procedimento de apuração de situação de assédio sexual é iniciado pela formalização da denúncia.

A denúncia deverá ser realizada preferencialmente por meio da Plataforma Fala.BR – Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação, acessando a opção “denúncia”, disponível no endereço <https://falabr.cgu.gov.br>. A denúncia pode ser direcionada ao órgão onde ocorreu o fato ou ainda à Controladoria-Geral da União (CGU), com o assunto “assédio sexual”.

A denúncia de assédio poderá ser também recebida presencialmente, em atendimento realizado pela equipe de Ouvidoria Interna da ANAC, ou ainda na CGU. Caso o denunciante se sinta mais confortável em receber o acolhimento em outra unidade, como por exemplo a área de recursos humanos, é importante que, ao final do acolhimento, seja realizado o registro da manifestação na Plataforma Fala.BR.

O registro da denúncia pode ser feito de forma identificada ou anônima. A escolha fica a critério do denunciante. Nas denúncias anônimas não é registrada nenhuma informação de nome, e-mail, telefone ou outro dado cadastral do denunciante – no entanto, nesses casos o denunciante não terá acesso às informações sobre o andamento e os desdobramentos do processo e nem a garantia de não retaliação. Mas fique tranquilo, toda denúncia realizada de forma identificada é tratada em sigilo.



São três os principais tipos de denunciante de assédio sexual:

Quem sofre o assédio: é direito de quem sofre o assédio ser acolhido pela Ouvidoria Interna da ANAC, de forma que possa apresentar sua denúncia de forma segura.

A chefia de quem sofre o assédio: caso a chefia se depare com alguma situação de assédio no ambiente de trabalho, tem o dever de orientar a pessoa assediada acerca dos seus direitos e da possibilidade de registro de denúncia nos termos do presente protocolo.

Colegas de trabalho que observam a situação de assédio: aos colegas de trabalho que presenciarem situação de assédio cabe orientar a pessoa assediada a buscar a unidade de Ouvidoria Interna da ANAC para que possa conhecer os seus direitos e os detalhes do fluxo de recebimento e tratamento de uma denúncia.

Como denunciar um caso de assédio?

Pelo e-mail:

ouvidoria.interna@anac.gov.br

Pela internet:

<https://falabr.cgu.gov.br>

Presencialmente:

Na Ouvidoria (3º andar da sede da ANAC, em Brasília)

Para mais informações sobre como denunciar as questões de assédio, consultem o guia do canal de denúncias da ANAC (<https://extranet.anac.gov.br/aanac/ouvidoria/ouvidoria-interna/canal-interno-de-denuncias-1/guia-para-denunciar>)



O que acontece após o registro da denúncia?

A Ouvidoria Interna é a unidade responsável pelo acolhimento do denunciante e por assegurar a sua proteção. Ela também é responsável por garantir que as denúncias que sejam enviadas às unidades de apuração tenham um conjunto mínimo de informações necessárias para a instauração de um procedimento, seja ele investigativo ou de responsabilização.

Inicialmente a denúncia passa por uma análise prévia no âmbito da unidade de Ouvidoria Interna da ANAC. Esta análise busca identificar se a denúncia possui elementos mínimos de autoria, materialidade e relevância que permitam o seu encaminhamento para a Corregedoria, que é a unidade de apuração.

Antes do encaminhamento para unidade de apuração, é realizada a pseudonimização da denúncia e de seus anexos, de forma a retirar informações que possam identificar o denunciante. O órgão de apuração poderá requisitar informações sobre a identidade do denunciante quando indispensável à análise dos fatos relatados na denúncia, nos termos do art. 7º do Decreto 10.153/2019. Essa é uma circunstância comum nos casos de assédio, visto que muitas vezes o denunciante é a própria vítima.

Uma vez encaminhada à Corregedoria, será iniciado o processo de apuração.

Quando diante de uma situação que apresente indícios de responsabilidade penal, a Corregedoria levará a denúncia a conhecimento das autoridades penais competentes.



Quais os passos e prazos esperados desde o registro da denúncia?

Após registrada a denúncia, a Ouvidoria Interna possui até 30 dias, prorrogáveis por mais trinta, para oferecer resposta conclusiva, que informará se a denúncia foi encaminhada para a unidade de apuração ou se ela foi arquivada.

Além disso, é no momento do recebimento da denúncia que a Ouvidoria oferece ao denunciante a possibilidade de receber apoio individualizado e humanizado da Superintendência de Gestão de Pessoas, que conta com uma equipe capacitada para esse fim, garantindo um acolhimento único e empático.

Todo o processo de apuração conduzido pela Corregedoria segue o devido processo legal, sendo observado o princípio da ampla defesa e do contraditório.

A Corregedoria poderá levar ao conhecimento de outras autoridades o conteúdo da denúncia, quando entender que há outras possibilidades de apuração, como penal.

Uma vez concluído o processo de apuração no âmbito da Corregedoria, será informado resultado à unidade de Ouvidoria, que prestará a informação do resultado ao denunciante quando a denúncia for registrada no Fala.br.

Durante todo o processo, desde o recebimento da denúncia até o resultado de sua apuração, os elementos de identificação do denunciante e o conteúdo da denúncia são de acesso restrito, nos termos do Decreto nº 10.153/2019.



Estou sofrendo retaliação por haver denunciado, o que devo fazer?

Se por alguma razão você verificar que a pessoa denunciada ou pessoas da instituição estão praticando ações para lhe prejudicar em razão de haver realizado uma denúncia, preste atenção: você pode estar diante de uma retaliação.

Retaliações são ações realizadas por agentes públicos para prejudicar quem denuncia (a vítima ou as testemunhas), como por exemplo, alterações injustificadas em escalas de trabalho ou lotações, retirada de gratificações ou funções dentre muitas outras. Nesse caso, quem pratica a retaliação está cometendo um ilícito, considerado falta disciplinar grave, punível com demissão a bem do serviço público.

Caso você esteja sofrendo retaliação, é necessário denunciar tal fato à CGU, que tem competência para receber e apurar denúncias de retaliação em todo Poder Executivo federal. Para fazer essa denúncia, basta acessar a Plataforma Fala.BR e escolher o formulário “Denúncia”, identificando a CGU como órgão destinatário e identificando a ANAC como “órgão de interesse”. É importante que na denúncia de retaliação você indique o número de protocolo da denúncia original que teria gerado a retaliação, bem como junte provas das ações de retaliação. Também é importante que a denúncia original tenha sido habilitada pela Ouvidoria Interna da ANAC - isto é, ela precisará ter sido considerada apta e enviada para a Corregedoria.

Nesses casos a CGU poderá determinar à ANAC que cesse as ações de retaliação, tornando-as sem efeito, mesmo de forma acautelatória, isto é, antes de terminado o processo apuratório.



REFERÊNCIAS

Cartilhas e Guias:

CGU (2023). GUIA LILÁS: ORIENTAÇÕES PARA PREVENÇÃO E TRATAMENTO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL E À DISCRIMINAÇÃO NO GOVERNO FEDERAL. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/4/Guia_para_prevencao_assedio.pdf. Acesso em: 13, jul, 2023.

ITAU (2023). Guia de Orientações sobre Assédio e Discriminação nas Relações de Trabalho. Disponível em: <https://www.itaubr.com/download-file/v2/d/42787847-4cf-6-4461-94a5-40ed237dca33/06485b20-f12d-f75d-6fa7-ab22fa12ea67?origin=2>. Acesso em: 13, jul, 2023.

PUC GOIÁS (s/d). Sem assédio, sem discriminação: Guia de Prevenção e Combate na PUC Goiás. Disponível em: <https://www.pucgoias.edu.br/wp-content/uploads/2023/05/Guia-Sem-Assedio-Sem-Discriminacao-2.pdf>. Acesso em: 13, ju, 2023.

TRF3 (2023). Cartilha de Prevenção do Assédio e da Discriminação. Disponível em <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/03/cartilha-prevencao-assedio-trf3.pdf>. Acesso em: 13, jul, 2023.



ACOMPANHE A ANAC NAS REDES SOCIAIS



[/oficialanac](#)



[/company/oficial-anac](#)



[/oficialanac](#)



[/oficialanacbr](#)



[/oficial_anac](#)