



**- P-GES-012/21 -
POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE
AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL**

EMITENTE:	OUVIDORIA
COLABORADOR:	AGEP, ACIR
APROVADOR:	CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Histórico das revisões

Rev. Nº	Data	Descrição
00	19/03/2021	Emissão inicial submetida à Diretoria Executiva na RD nº 02/2021, de 14/01/2021, e aprovada pelo Conselho de Administração em 19/03/2021, por meio da DEL/CA/010/2021.

Sumário

1. Definições
2. Conteúdo específico
3. Referências
4. Anexos

1. Definições

- 1.1. Assédio moral** - conduta abusiva, frequente e repetida que visa diminuir, humilhar, vexar, isolar do grupo, constranger e/ou desqualificar um indivíduo ou um grupo, com a intenção de atingir, prejudicar e desacreditar a reputação da pessoa/grupo na sua atuação profissional, perante ela mesma, outras pessoas ou grupos, manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física de uma pessoa e degradar o ambiente de trabalho. Muitas vezes toma a forma de ataques sutis, dissimulados e não declarados abertamente, mas capazes de causar sérios danos psicológicos à pessoa assediada. Pode ser de natureza vertical descendente (a violência parte da direção ou do superior hierárquico) ou ascendente (a violência é praticada por um ou mais empregados contra um superior), horizontal (a violência é praticada por um ou mais colegas do mesmo nível hierárquico), ou, ainda, misto (a violência é praticada por superior hierárquico em conjunto com um ou mais colegas do mesmo nível hierárquico).
- 1.2. Assédio moral organizacional** - processo no qual a violência está inserida nos aparatos, nas estruturas e nas políticas organizacionais ou gerenciais.
- 1.3. Assédio sexual** - conduta abusiva, de natureza sexual, implícita ou explícita, de forma reiterada ou não e indesejada, configurada por insinuações, contatos físicos forçados, convites ou pedidos impertinentes que apresente pelo menos uma das seguintes características:
- 1.3.1. Ser claramente uma condição para dar ou manter emprego, função ou estágio.
 - 1.3.2. Influir em promoções ou outros benefícios na carreira do empregado.
 - 1.3.3. Prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar, constranger ou intimidar a pessoa.

2. Conteúdo específico

2.1. Finalidade

- 2.1.1. A Finep institui esta política considerando sua relevância para a manutenção de um espaço de trabalho que garanta a harmonia, o convívio social e a dignidade dos seus colaboradores. Ela se aplicará a todos os colaboradores da Finep. Seu objetivo é orientá-los para o combate e a prevenção ao assédio moral e sexual na empresa, divulgando o canal de denúncia e os

procedimentos internos de apuração de tais práticas no ambiente de trabalho.

2.2. Compromissos

- 2.2.1. A Finep assume o compromisso de divulgar amplamente essa política, bem como o de divulgar uma cartilha sobre assédio moral e sexual com o intuito de contribuir para o esclarecimento da temática.
- 2.2.2. É também compromisso da Finep evitar que estratégias de gestão possam se revelar como práticas abusivas e/ou constrangimentos aos empregados que configurem assédio moral organizacional.

2.3. Princípios de atuação no combate ao assédio moral e sexual

- 2.3.1. São princípios norteadores do combate ao assédio moral e sexual na Finep:
 - a. Acessibilidade: os procedimentos deverão estar ao alcance de todos.
 - b. Confidencialidade: além do sigilo, os procedimentos deverão envolver um número mínimo de pessoas para resguardo dos envolvidos.
 - c. Contraditório e ampla defesa: os procedimentos de apuração de assédio moral e sexual assegurarão aos envolvidos o direito de informação, de manifestação e de terem suas razões consideradas.
 - d. Imparcialidade: todos os encaminhamentos devem ser avaliados com isenção e neutralidade.
 - e. Proteção ao denunciante: salvo comprovada má fé, nem os denunciantes, nem as testemunhas, poderão sofrer represálias, bem como processos administrativos disciplinares pelo fato de terem denunciado ou testemunhado.
 - f. Objetividade: os procedimentos deverão ser ágeis, sem se estender no tempo.
 - g. Respeito: todas as pessoas envolvidas deverão ser tratadas com respeito e consideração.

2.4. Ouvidoria

- 2.4.1. A Ouvidoria é o canal para recebimento das denúncias e de pedidos de esclarecimento sobre atos de assédio moral e sexual.

2.5. Mediação

- 2.5.1. A mediação é um instrumento de diálogo, que se predispõe ao manejo e à resolução de conflitos, levando em conta os interesses de todos os envolvidos em busca da satisfação mútua e da preservação das diferenças.
- 2.5.2. Caberá à Ouvidoria incentivar a resolução do conflito por mediação. Caso não seja possível, a denúncia formalizada será encaminhada à Área de Corregedoria da Finep.

2.6. Programa de prevenção

- 2.6.1. O programa de prevenção ao assédio moral e sexual compreenderá ações que deverão ser implementadas pela unidade organizacional regimentalmente atribuída dos processos de Gestão de Pessoas em parceria com outras unidades organizacionais, tais como:
 - a. Capacitação da Alta Administração, de gestores, pessoas chaves, líderes e empregados.
 - b. Comunicação interna, promoção do diálogo, realização de grupos de debate e espaços de escuta.
 - c. Conscientização e disseminação de informações sobre assédio.
 - d. Promoção de práticas que estimulem o respeito, a colaboração e a integração entre os

colaboradores.

2.7. Disposições finais

- 2.7.1. Esta política deverá ser revisada, ao menos bienalmente, com o intuito de atualização, considerando a experiência acumulada e as práticas adotadas por outros órgãos da Administração Pública ou da iniciativa privada que aprimorem o combate e a prevenção ao assédio moral e sexual na Finep.
- 2.7.2. As ações de capacitação e sensibilização deverão, obrigatoriamente, constar do Plano Anual de Capacitação previsto na Norma de Capacitação vigente.
- 2.7.3. A revisão deverá considerar também as eventuais alterações na legislação relativa ao tema.

3. Referências

- 3.1.** Amazarray, Mayle Raya – “Violência Psicológica e Assédio Moral no Trabalho Enquanto Expressões de Estratégia de Gestão”. Tese de Doutorado. Instituto de Psicologia – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, abril/2010;
- 3.2.** Cartilha Assédio Sexual no Trabalho: Perguntas e Respostas. Autores: Organização Internacional do Trabalho/Ministério Público do Trabalho (in http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_559572.pdf);
- 3.3.** Cartilha de Assédio Moral do Banco do Brasil;
- 3.4.** Cartilha de Assédio Moral e Sexual Fiocruz;
- 3.5.** Manual de Prevenção e Combate ao assédio Moral na Administração Pública da Secretaria de Planejamento e Gestão do Estado do Ceará;
- 3.6.** N-RHM-014/11 – Norma de Sistema de Controle de Infrações Disciplinares;
- 3.7.** N-RHM-035/17 – Norma de Capacitação;
- 3.8.** Nunes, Thiago Soares & Tolfo, Suzana da Rosa. “Prevenção e Desenvolvimento de uma Política Anti-Assédio no Trabalho”. Artigo – XXXVI En Anpad, 2012.

4. Anexos

- 4.1.** Anexo I – Cartilha de prevenção e combate ao assédio moral e sexual