



FESPSP
FUNDAÇÃO ESCOLA DE SOCIOLOGIA E POLÍTICA DE SÃO PAULO

 FESPSP FUNDAÇÃO ESCOLA DE SOCIOLOGIA E POLÍTICA DE SÃO PAULO	DEPARTAMENTO JURÍDICO	Data da elaboração: 02.05.2025
POLÍTICA ANTIASSÉDIO NO TRABALHO		Atualizado em:

1. APRESENTAÇÃO

Um ambiente de trabalho livre de assédio e discriminação é crucial para todas as partes que ali convivem e interagem, ao mesmo tempo em que se cria um local de trabalho seguro, respeitoso e produtivo.

O assédio no trabalho pode ter consequências graves na saúde mental e emocional dos funcionários envolvidos direta ou indiretamente na situação, afetando sua produtividade e bem-estar. Uma Política Antiassédio garante que os trabalhadores se sintam protegidos e acolhidos caso precisem denunciar qualquer situação de assédio, sem medo de represália.

Ademais, ao disseminar quais as posturas e comportamentos configuram assédio, bem como o que é esperado daqueles que compartilham o ambiente de trabalho, a FESPSP, por meio de seus trabalhadores e parceiros, está contribuindo diretamente para a construção de uma cultura de respeito e inclusão, onde todas as pessoas se sentem valorizadas e respeitadas.

A FESPSP reitera, por meio desta Política Antiassédio, que não tolerará quaisquer formas de assédio, seja moral ou sexual, no seu ambiente institucional e demonstra de forma inequívoca que aplica seus princípios na prática, cuidando e valorizando seus trabalhadores, ao mesmo tempo em que reconhece a necessidade de construção de uma sociedade mais fraterna e igualitária, contribuindo diretamente para tanto.

1



2 OBJETIVO

2.1 O objetivo desta Política é capacitar e sensibilizar todos os que trabalham para a FESPSP para que consigam identificar, prevenir e agir em situações de assédio moral e/ou assédio sexual, de forma a promover um ambiente de trabalho mais seguro, respeitoso, ético e inclusivo.

3 AMPLITUDE

3.1 Esta Política é aplicável a todos os conselheiros, diretores, funcionários, estagiários, aprendizes, prestadores de serviço, parceiros, voluntários, independentemente da forma de contratação, e aplica-se a todas as condutas praticadas presencialmente ou por meios virtuais.

4 DEFINIÇÕES

4.1 FESPSP ou Instituição: é a Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo.

4.2 Espaço Institucional: inclui todos os espaços da FESPSP, sejam os ambientes de trabalho, de sala de aula, de convivência ou qualquer outro espaço físico que pertença à Instituição.

5 ASSÉDIO MORAL

5.1 **O que é?** O assédio moral diz respeito a atitudes, comportamentos, palavras, gestos, condutas abusivas, hostis, extremas, propositais e frequentes no ambiente de trabalho, que tem o objetivo de reduzir os espaços de atuação da pessoa assediada, humilhar, constranger, tornar a permanência da pessoa no ambiente de trabalho um fardo para ela.

5.2 As atitudes do assediador expõem a pessoa assediada a situações humilhantes e constrangedoras, causando consequências negativas para a sua saúde mental e física, além de desestabilizar as relações da pessoa assediada com a Instituição e com as pessoas que a cercam.

5.3 Existem 3 (três) formas de assédio moral, sendo:

5.3.1 **Assédio moral vertical:** ocorre quando assediador e assediado estão em posições hierárquicas diversas, sendo que no caso do assédio vertical descendente é aquele praticado por superior hierárquico contra subordinado e, no caso do assédio vertical ascendente, são subordinados assediando superior hierárquico.

5.3.2 **Assédio moral horizontal:** ocorre quando assediador e assediado estão na mesma posição hierárquica dentro da estrutura de trabalho.

5.3.3 **Assédio moral misto:** ocorre quando a pessoa é assediada por superiores hierárquicos e por colegas com os quais não mantém relação de subordinação.

5.4 O assédio moral no ambiente de trabalho pressupõe que a conduta assediadora contenha, em conjunto: (i) habitualidade (comportamento assediador repetitivo); (ii) finalidade discriminatória (comportamento intencional); (iii) direção (comportamento assediador dirigido a uma pessoa ou a um grupo determinado de pessoas); e (iv) temporalidade (comportamento assediador repetitivo durante a jornada de trabalho).

5.5 É possível que o assediador prossiga com o assédio em ambiente diverso do de trabalho. Neste caso, se as atitudes do assediador se referirem às relações de poder existentes em virtude do trabalho, configura-se assédio moral no trabalho.

5.6 Na hipótese de haver assédio em contexto diverso das relações de trabalho, por exemplo, no contexto familiar, em instituições de ensino, ou em outros locais, esta situação deve ser verificada e encaminhada conforme o caso: quem são as vítimas, a gravidade das agressões e demais circunstâncias.

5.7 Exemplos de situações que podem configurar assédio moral no trabalho:

- a. criticar constantemente o trabalho da pessoa, sem fundamento factual
- b. atribuir demandas contraditórias
- c. impor regras de trabalho diferentes das que são cobradas dos demais integrantes da equipe, sendo estas mais trabalhosas ou sem fundamento
- d. não atribuir atividades à pessoa
- e. desconsiderar problemas de saúde da pessoa
- f. gritar ou falar com a pessoa de forma desrespeitosa
- g. vigiar excessivamente apenas aquela pessoa



- h. manipular informações, deixando de repassá-las com a antecedência necessária para a realização do trabalho
- i. divulgar boatos sobre a pessoa
- j. ignorar deliberadamente a presença da pessoa ou não cumprimentá-la
- k. evitar comunicação direta
- l. isolar a pessoa fisicamente do ambiente dos demais membros da equipe

5.8 É possível que o assédio moral esteja atrelado à discriminação por gênero. Neste caso, são as mulheres as mais atingidas por atos de assédio moral, quando, por exemplo, o gestor desconsidera recomendações médicas dadas à pessoa gestante no que tange ao trabalho a ser executado, ou no caso de interferência no planejamento familiar de mulheres, mediante exigência de que elas não engravidem, ou que as impeçam de acompanhar filhos menores em consultas médicas, entre outros.

5.9 Destaque-se que dentre as diversas funções dos gestores estão a organização e controle das entregas a serem realizadas pela sua equipe e, para tanto, podem executar ações gerenciais que podem desagradar os funcionários, mas não configuram assédio moral, tais como, exigir comprometimento com os propósitos institucionais, ou o atendimento aos horários da jornada de trabalho, entre outras.

5.10 Em vista do disposto no item 5.9 acima, destacamos alguns exemplos de atitudes que não são assédio moral:

- a. destituição de funções baseadas em reorganização setorial ou organizacional
- b. críticas construtivas ou avaliação do trabalho
- c. exigência de cumprimento de metas
- d. conflitos esporádicos com colegas, subordinados ou com superior hierárquico
- e. transferência do funcionário para local de trabalho diverso do que habitualmente exerce as atividades para atendimento a interesse da administração da Instituição

5.11 Ainda, há situações violentas que podem ocorrer no ambiente de trabalho, que não se configuram como assédio moral, embora possam gerar dano moral, tais como xingamento, gestão por estresse, comportamentos autoritários e manipulativos, transmitir todo o estresse ao qual é submetido aos subordinados.



6 ASSÉDIO SEXUAL

6.1 Assédio sexual é definido, “de forma geral, como o constrangimento com conotação sexual no ambiente de trabalho, em que, como regra, o agente utiliza sua posição hierárquica superior ou sua influência para obter o que deseja.” (definição do Tribunal Superior do Trabalho)

6.2 A definição acima é, inclusive, considerada crime, incluído no Código Penal brasileiro em 2001, no Artigo 216-A, com os seguintes termos:

Assédio sexual

Art. 216-A. 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. Pena - detenção de 1 (hum) a 2 (dois) anos.

6.3 Também podem ser caracterizadas como assédio sexual no trabalho outras situações em que haja constrangimento com conotação sexual entre pessoas que integram o corpo de trabalhadores da Instituição, mesmo que não possuam nenhum tipo de ascendência hierárquica.

6.4 A pessoa assediada sexualmente pode ser de qualquer gênero.

6.5 Para se configurar assédio sexual não se faz necessário qualquer contato físico.

6.6 O assédio sexual viola a dignidade, a liberdade, a intimidade da pessoa humana, e o assédio pode ocorrer de forma aberta ou velada, por meio de palavras ditas ou escritas, por meio de envio de imagens, por meio de gestos e expressões que demonstrem que o assediador está em busca de obter algum tipo de vantagem sexual da pessoa assediada.

6.7 O assédio sexual ocorre quando a pessoa assediada **não consentiu** com as investidas realizadas pelo assediador e este manteve o comportamento agressivo mesmo diante das negativas.

6.8 **Formas** de assédio sexual:



6.8.1 Assédio sexual vertical: ocorre quando o/a assediador se encontra em posição hierárquica superior e faz uso de tal posição para constranger, intimidar ou pressionar alguém a fim de obter qualquer tipo de favorecimento sexual. Esta situação é tão grave que é considerada crime, conforme previsto no artigo 261-A do Código Penal, mencionado acima.

6.8.2 Assédio sexual horizontal: ocorre quando não há distinção hierárquica entre assediador e a pessoa assediada, por exemplo, assédio sexual entre colegas de trabalho.

6.9 Tipos de assédio sexual:

6.9.1 Assédio sexual mediante chantagem: é aquele no qual o/a assediador usa de sua posição de influência para pressionar a pessoa assediada a lhe conceder vantagem sexual, mediante a ameaça de impedir promoções ou benefícios, ou prejudicar a obtenção de quaisquer vantagens que a pessoa assediada estaria apta a obter.

6.9.2 Assédio sexual mediante intimidação: é aquela situação na qual o/a assediador faz investidas sexuais inoportunas no ambiente de trabalho, podendo fazê-las mediante insinuações repetidas, piadas pejorativas, "cantadas" insistentes, com o objetivo de criar ambiente ofensivo e humilhante, prejudicando a atuação profissional da pessoa assediada.

6.10 Exemplos de ações que podem configurar assédio sexual:

- a. Convites inoportunos
- b. Contato físico não desejado
- c. Envio de mensagens em quaisquer formatos com conotação sexual
- d. Conversas / "piadas" com caráter sexual
- e. Fazer gestos, expressões ou sons com conotação sexual
- f. Ofensas e perturbações de cunho sexual
- g. Atacar sexualmente

6.11 Na hipótese de interação respeitosa entre colegas de trabalho, na qual uma das partes negue a continuidade da interação e a outra parte aceite a negativa, sem que



haja continuidade (insistência) na situação, tal circunstância não configura assédio sexual.

6.12 Interações entre colegas de trabalho que incluam elogios, flertes, brincadeiras sem conotação sexual, desde que sejam respeitosas e aceitas por todas as pessoas participantes do contexto, não se configuram assédio sexual.

7. DENÚNCIAS

7.1 Caso você seja vítima de assédio ou testemunhe alguma pessoa sendo assediada no seu ambiente laboral, denuncie.

7.2 As denúncias de assédio devem ser encaminhadas por meio do e-mail ouvidoria@fespsp.org.br. A Ouvidoria receberá o relato de forma sigilosa e o encaminhará para o Comitê de Ética da FESPSP, para as devidas apurações.

7.3 Sempre que possível junte à denúncia mensagens, documentos, imagens, gravações que possam servir como prova.

7.4 Caso o assédio tenha ocorrido na presença de outras pessoas, anote o nome da possível testemunha, bem como o dia, horário e local do ocorrido.

7.5 Registre o mais rápido possível a conduta assediadora ou abusiva, contendo descrição dos fatos, incluindo data, horário, local e as possíveis testemunhas.

7.6 Não se sinta sozinho/a; busque apoio com amigos, familiares, colegas.

7.7 Todas as denúncias recebidas serão tratadas de forma sigilosa e o Comitê de Ética tomará as medidas cabíveis para apurar os fatos revelados e recomendar à Instituição as penalidades aplicáveis, nos termos do seu Regulamento Interno.

7.8 Independentemente de qualquer apuração ou medida tomada pelo Comitê de Ética da FESPSP, a pessoa assediada poderá encaminhar o caso ao poder judiciário, caso seja de seu interesse.



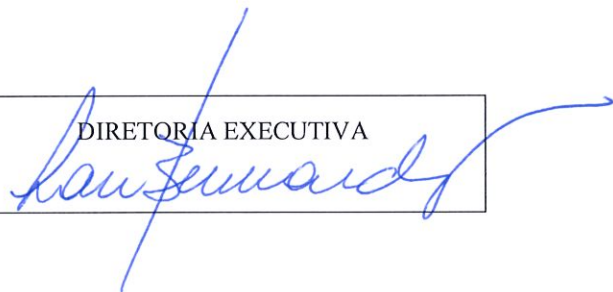
FESPSP
FUNDAÇÃO ESCOLA DE SOCIOLOGIA E POLÍTICA DE SÃO PAULO

8 VIGÊNCIA

8.1 Esta Política entra em vigor na data de sua publicação.

9 CASOS OMISSOS DESTA POLÍTICA SERÃO RESOLVIDOS PELO COMITÊ DE ÉTICA, EM CONJUNTO COM A DIRETORIA EXECUTIVA.

10 APROVAÇÃO

DEPARTAMENTO JURÍDICO 	DIRETORIA EXECUTIVA 
---	--