

 FESPSP <small>FUNDACÃO ESCOLA DE SOCIOLOGIA E POLÍTICA DE SÃO PAULO</small>	Política do Departamento Jurídico D.DJur.003	Versão: 1
---	---	----------------------------

POLÍTICA ANTIDISCRIMINAÇÃO

1 APRESENTAÇÃO

Um ambiente de trabalho livre de discriminação e preconceitos 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.

Diversas situações podem causar distúrbios no ambiente de trabalho, desde desentendimentos quanto à execução de tarefas ou desavenças pontuais, até circunstâncias comuns ao trabalho em equipe.

Entretanto, quando as desavenças se tornam ofensas, xingamentos, desrespeito, **discriminação**, a situação deixa de ser considerada *normal*, uma vez que ultrapassa os limites do debate razoável de ideias divergentes.

Com relação a atos de discriminação no trabalho, a Organização Internacional do Trabalho ("OIT") promulgou a Convenção nº 111, que define o que é discriminação e dispõe acerca do que é esperado que os países membros da OIT façam. O Brasil, na qualidade de membro da OIT, ratificou referida Convenção nº 111, obrigando o país a executar e cumprir integralmente o disposto nela.

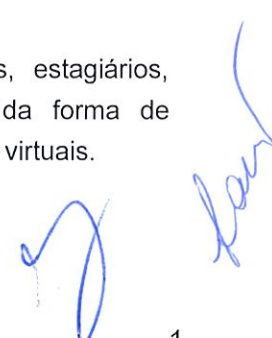
Ademais, a Constituição Federal de 1988 dispõe que **"todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza"** e define como um dos objetivos fundamentais do Brasil a promoção do **"bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação"**. Por fim, também a Consolidação das Leis do Trabalho ("CLT") veda expressamente qualquer tipo de discriminação no ambiente de trabalho.

2 OBJETIVO

2.1 Esta Política objetiva capacitar e sensibilizar todos os que trabalham para a FESPSP para que compreendam o que são atos discriminatórios e que, a partir desta compreensão, possam prevenir, detectar e agir em situações discriminatórias que podem ocorrer na Instituição, promovendo 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.



	<p>Política do Departamento Jurídico D.DJur.003</p>	<p>Versão: 1</p>
--	---	----------------------

POLÍTICA ANTIDISCRIMINAÇÃO

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 DISCRIMINAÇÃO – O QUE É?

5.1 De acordo com a Organização Internacional do Trabalho ("OIT"), discriminação "*compreende toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão*", bem como "*qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou tratamento no emprego ou profissão*".

5.2 Discriminação no ambiente de trabalho se configura por atos que **excluem, distinguem ou tratam de forma desigual ou injusta uma pessoa por razões alheias à sua capacidade profissional**. Esse tipo de tratamento é baseado em preconceitos advindos da pessoa discriminadora, que estão vinculados a características da pessoa discriminada e não por atitudes ou habilidades dessa pessoa.

5.2.1 A discriminação no trabalho ocorre quando a pessoa discriminada não tem a possibilidade de alterar aquilo que motiva a sua exclusão ou distinção em oportunidades. Por exemplo, a discriminação por cor da pele ou por idade, são fatores impossíveis de serem alterados e, portanto, não devem ser causas de diferenciação em oportunidades de trabalho.

5.3 A discriminação pode ocorrer de variadas formas. A seguir, listamos algumas:

5.3.1 **Discriminação direta**: são manifestações expressas, geralmente individualizadas, sempre intencionais e voltadas para a humilhação, o menosprezo, a diminuição da pessoa discriminada. A atitude e as expressões da pessoa discriminadora são facilmente identificáveis.

5.3.2 **Discriminação indireta**: neste caso, as manifestações da pessoa discriminadora não são expressas e sim dissimuladas, escondidas em falas não individualizadas, geralmente praticando o preconceito de forma generalizada ao grupo no qual a pessoa discriminada pertence.

5.3.3 **Discriminação estrutural e discriminação institucional**: em ambos os casos existe uma estrutura montada com base em atos discriminatórios disseminados e praticados regularmente por uma instituição, podendo ser exercidas de forma direta ou indireta, como por

 FESPSP <small>FUNDAÇÃO ESCOLA DE SOCIOLOGIA E POLÍTICA DE SÃO PAULO</small>	Política do Departamento Jurídico D.DJur.003	Versão: 1
---	---	----------------------------

POLÍTICA ANTIDISCRIMINAÇÃO

exemplo, excluir deliberadamente de processos seletivos pessoas negras, mulheres em idade reprodutiva, pessoas trans, entre outras práticas.

5.4 Há diversos tipos de discriminação que podem ocorrer no ambiente de trabalho, seja de forma direta ou indireta, conforme exemplos abaixo:

5.4.1 **Discriminação por gênero:** este tipo de discriminação ocorre quando há tratamento desigual quanto às oportunidades de trabalho por conta do seu gênero. Conforme se verifica dos exemplos abaixo, este tipo de discriminação é mais comum de ocorrer contra mulheres, mas pode acontecer com homens em circunstâncias específicas. Exemplos:

- a) Preterir ou negar promoções a cargos de direção a mulheres ainda que elas sejam qualificadas para assumir tais funções;
- b) Pagar salários mais baixos para mulheres em comparação com homens que desempenham funções semelhantes;
- c) Desenvolver políticas internas de promoções ou plano de carreira que dificultem às mulheres se qualificarem para a obtenção do benefício
- d) Ambiente em que comentários ou “piadas” sexistas são persistentes, sempre diminuindo a capacidade de mulheres em comparação a homens, reafirmando estereótipos de gênero (machismo)
- e) Discriminação em virtude de gravidez, quando a mulher grávida é desclassificada de processo seletivo apenas por esta condição; ou quando tem suas funções reduzidas sem motivo que justifique, desvalorizando as capacidades desta mulher apenas por estar grávida; exonerar mulheres do cargo de direção por estarem grávidas ou em período de licença maternidade; impedir a promoção de uma mulher por estar grávida ou por ser “mãe em potencial”

5.4.2 **Discriminação por idade ou etarismo:** este tipo de discriminação ocorre quando a pessoa é tratada de forma injusta ou desigual em virtude de sua idade, seja ela jovem ou idosa. Exemplos:

- a) Recusar a contratação de pessoas mais velhas pelo estereótipo de que, por ser mais velha, a pessoa não tem capacidade de acompanhar as novas tecnologias ou não consegue desenvolver habilidades novas
- b) Vetar a participação de pessoas jovens em projetos complexos com base no estereótipo de que, por ser jovem, a pessoa é menos comprometida ou menos capaz de acompanhar o trabalho

5.4.3 **Discriminação por raça e motivos relacionados:** neste caso, a discriminação ocorre quando a pessoa é tratada de forma desigual em virtude da cor de sua pele, da sua etnia ou origem. Trata-se de racismo, que, além de ser caracterizado como ato discriminatório, é um **crime inafiançável e imprescritível**, devido à sua gravidade. Exemplos:

[Handwritten signature]

POLÍTICA ANTIDISCRIMINAÇÃO

- a) Dificultar ou criar barreiras para que pessoas racializadas ascendam na carreira profissional
- b) Não impedir ou estimular comentários preconceituosos, disfarçados como "piadas", que reforçam estereótipos de inferioridade ligados à cor da pele ou à etnia da pessoa
- c) Designar apenas tarefas de baixa complexidade, ou que sejam pouco ou nada desafiadoras a pessoas que tenham demonstrado capacidade para desempenhar tarefas complexas apenas pela cor de sua pele ou por sua etnia
- d) Criar políticas internas de contratação que, devido a critérios muito específicos, acabem por impedir que pessoas racializadas participem do processo de seleção (por ex., exigência de ser fluente em língua estrangeira, ainda que o cargo não demande o uso)

5.4.4 Discriminação por orientação sexual e identidade de gênero: neste tipo de conduta, a pessoa recebe tratamento injusto ou desigual por ser homossexual, bissexual, assexual, transgênero ou por se identificar por outras orientações sexuais. Assim como o racismo, **atos de homofobia e transfobia são considerados crimes**. Exemplos:

- a) Excluir a pessoa de participar de reuniões ou eventos sociais apenas por sua orientação sexual ou identidade de gênero
- b) Negar a concessão de benefícios a parceiros de pessoas homossexuais, apenas por serem do mesmo gênero
- c) Não impedir ou estimular a propagação de ofensas, comentários depreciativos ou "piadas" pejorativas referindo-se à orientação sexual da pessoa
- d) Proibir o acesso a banheiros masculino ou feminino a pessoas transgênero

5.4.5 Discriminação por deficiência ou capacitismo: este tipo de discriminação ocorre quando uma pessoa que tenha alguma deficiência física ou mental é tratada de forma injusta apenas por conta de sua deficiência. Exemplos:

- a) Não haver acessibilidade no local de trabalho, impedindo a pessoa com deficiência física de frequentar determinados locais no trabalho, gerando a exclusão desta pessoa de participar de reuniões ou de eventos
- b) Impedir a pessoa com deficiência de ter responsabilidades maiores ou de executar tarefas complexas apenas por supor que a deficiência da pessoa limite sua capacidade de trabalhar
- c) Não promover ajustes ou adaptações razoáveis que permitam à pessoa com deficiência desempenhar tarefas para as quais tem capacidade
- d) Desconsiderar pessoas com deficiência do processo seletivo
- e) Evitar a companhia ou o contato com pessoas com deficiência

 FESPSP <small>FUNDAÇÃO ESCOLA DE SOCIOLOGIA E POLÍTICA DE SÃO PAULO</small>	Política do Departamento Jurídico D.DJur.003	Versão: 1
---	---	----------------------------

POLÍTICA ANTIDISCRIMINAÇÃO

5.5 Os atos discriminatórios descritos acima reúnem alguns exemplos deste tipo de comportamento, embora haja outros tipos de discriminação, como discriminação por religião, por opinião política, por doença, gordofobia, além de haver a intersecção entre atos discriminatórios.

5.6 Qualquer um pode praticar atos discriminatórios no ambiente de trabalho. Cabe à Instituição combater esse tipo de comportamento, não apenas por dever legal mas também por dever social.

6 IMPACTOS E CONSEQUÊNCIAS GERADAS POR PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS NO TRABALHO

6.1 Discriminação no ambiente de trabalho impacta diretamente a pessoa discriminada, que pode ter sua saúde mental afetada, prejudicando sua vida como um todo, não apenas profissionalmente.

6.2 Um ambiente hostil às diferenças resulta em um ambiente de trabalho menos inclusivo, menos inovador, antiético e desrespeitoso, o que acaba por afetar a todas as pessoas que ali trabalham, além de ser contra os princípios e valores da Instituição.

6.3 Atos isolados de discriminação podem gerar à pessoa discriminada direito à indenização por dano moral.

6.4 Atos discriminatórios que ocorrem reiteradas vezes podem ser considerados assédio moral, o que agrava a situação inapropriada, bem como a saúde da pessoa discriminada, aumentando a responsabilidade da Instituição.

6.5 A Instituição pode sofrer consequências legais, tais como processos trabalhistas, multas e outras sanções administrativas, caso não tome as medidas necessárias para combater a discriminação no trabalho, além de sofrer danos à sua imagem.

6.6 A pessoa discriminada pode processar a Instituição e a pessoa discriminadora, podendo pleitear indenização por danos morais, materiais, ou rescisão indireta do contrato de trabalho, caso ainda esteja trabalhando. A pessoa que foi demitida por ato discriminatório pode obter decisão judicial de reintegração ao trabalho ou indenização substituta à reintegração.

7. DENÚNCIAS

7.1 Caso você seja vítima de discriminação ou testemunhe alguma pessoa sendo discriminada no seu ambiente laboral, **denuncie**.

7.2 As denúncias de discriminação 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

 FESPSP <small>FUNDAÇÃO ESCOLA DE SOCIOLOGIA E POLÍTICA DE SÃO PAULO</small>	Política do Departamento Jurídico D.DJur.003	Versão: 1
---	---	----------------------------

POLÍTICA ANTIDISCRIMINAÇÃO

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 a discriminação 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 discriminatória sofrida, 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.

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

São Paulo 08 de maio de 2025

Revisado por Departamento Jurídico _____

Aprovado por Diretoria Executiva _____

Laura Bernardes
Diretora Administrativa