

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. Colaborador** - pessoa física que tenha vínculo celetista, estatutário ou administrativo com a Finep (empregado do quadro efetivo; membros da Diretoria Executiva e colegiados; ocupantes de cargos em comissão não pertencentes ao quadro de empregados efetivos da Finep); que preste serviços, nas dependências físicas da Finep ou fora dela, mediante contrato firmado com empresa interposta (serviços terceirizados, temporários, consultoria jurídica e outros); que atue como estagiário ou jovem aprendiz ou que atue como consultor ad hoc da Finep.
- 1.2. Empregado** - todo aquele que por seu vínculo empregatício ou administrativo exerce atividades laborais na Finep, especificamente os pertencentes ao quadro efetivo da instituição, bem como os ocupantes de cargo em comissão.

2. Conteúdo específico

2.1. Conceituação de assédio moral

- 2.1.1. Será considerado assédio moral qualquer conduta abusiva frequente e repetida que visa diminuir, humilhar, vexar, isolar, constranger e/ou desqualificar um indivíduo ou um grupo.
- 2.1.2. O assédio moral manifesta-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.
- 2.1.3. O assédio poderá ser de 4 (quatro) naturezas:
- a. Vertical descendente – quando os atos partem da Direção ou do superior hierárquico.
 - b. Vertical ascendente – quando os atos são praticados contra um superior hierárquico.
 - c. Horizontal – quando os atos são praticados por um ou mais colegas do mesmo nível hierárquico.
 - d. Misto – a violência é praticada por superior hierárquico em conjunto com um ou mais colegas do mesmo nível hierárquico.

2.2. Características do assédio moral

- 2.2.1. A caracterização do ato como assédio moral se dará pela repetição e pela ação prolongada

de certos comportamentos negativos que vão desde ataques verbais ou físicos até comportamentos mais sutis, dissimulados e não declarados abertamente.

2.3. Assédio moral – não enquadramento

2.3.1. Não serão considerados assédio moral:

- a. Conflito saudável de ideias, opiniões, interesses.
- b. Estresse profissional provocado por eventuais picos de trabalho.
- c. Más condições de trabalho, excetuando-se quando forem direcionadas a um único colaborador.
- d. Mudanças ou transferência de função, desde que não tenham caráter punitivo ou configurem perseguição.
- e. Críticas ou avaliações sobre o trabalho executado, desde que sejam fundamentadas e comunicadas de forma construtiva e respeitosa.
- f. Exigência de produtividade, dentro dos parâmetros da razoabilidade.
- g. Controle administrativo dos gestores sobre os empregados exercido de maneira adequada.
- h. Má organização do trabalho e falta de comunicação.
- i. Não recebimento de promoção pelo empregado.

2.4. Sanções aplicáveis ao assédio moral

- 2.4.1. No âmbito administrativo, a prática de assédio moral por empregado da Finep sujeitará o infrator às sanções previstas em normativo específico sobre infrações disciplinares.
- 2.4.2. Casos envolvendo os demais colaboradores serão tratados conforme regime ao qual pertencerem.

2.5. Conceituação de assédio sexual

- 2.5.1. Será considerado assédio sexual a conduta abusiva, de natureza sexual, implícita ou explícita, praticada de forma reiterada ou não, não desejada pela vítima e configurada por insinuações, contatos físicos forçados, convites ou pedidos impertinentes que apresentem pelo menos uma das seguintes características:
 - a. Ser claramente uma condição para dar ou manter emprego, função ou estágio.
 - b. Influir em promoções ou outros benefícios na carreira do colaborador.
 - c. Prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar, constranger ou intimidar a pessoa.
- 2.5.2. Pode ser praticado por qualquer pessoa (ou grupo de pessoas) que faça(m) parte do corpo funcional, independentemente do uso do poder hierárquico.
- 2.5.3. O contato físico não será requisito para a configuração de assédio sexual, configurando-se também assédio sexual nos casos de perseguição indesejada.
- 2.5.4. O assédio sexual poderá também ser definido como quaisquer outras manifestações agressivas de índole sexual com o efeito de prejudicar a atividade laboral da vítima, por parte de qualquer pessoa que faça parte do corpo funcional, independentemente do uso do poder hierárquico.
- 2.5.5. O silêncio da vítima não poderá ser considerado como aceitação da conduta sexual nem descaracterizará o assédio sexual na Finep.
- 2.5.6. A consumação do objetivo do assediador também não descaracterizará o assédio sexual

praticado, com a ressalva de relacionamentos amorosos desejados livremente pelos envolvidos, sem que haja intimidação ou constrangimento das pessoas envolvidas.

2.6. Características do assédio sexual

2.6.1. A abrangência do assédio sexual será extensiva a todos os colaboradores no ambiente de trabalho, independentemente do nível hierárquico podendo ser classificado como:

- a. Assédio sexual por chantagem ou assédio *quid pro quo* - definido como a exigência formulada por superior hierárquico a um subordinado, para que se preste à atividade sexual, sob pena de perder o emprego ou benefícios advindos da relação de emprego. Esta espécie de assédio é consequência direta do abuso de uma posição de poder da qual o agente é detentor.
- b. Assédio sexual por intimidação ou assédio sexual ambiental - caracterizado por incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no ambiente em que é praticado. Nesta espécie de assédio sexual, o elemento poder é irrelevante, sendo o caso típico de assédio sexual praticado por companheiro de trabalho da vítima, ambos na mesma posição hierárquica no setor.

2.6.2. Serão atos caracterizadores do assédio sexual, entre outros:

- a. Pedidos de favores sexuais pelo superior hierárquico com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação.
- b. Ameaças ou atitudes concretas de represália no caso de recusa, como a perda do emprego ou de benefícios.
- c. Abuso verbal ou comentário sexista sobre a aparência física.
- d. Frases ofensivas ou de duplo sentido.
- e. Alusões grosseiras, humilhantes ou embaraçosas.
- f. Perguntas indiscretas sobre a vida privada do trabalhador.
- g. Elogios atrevidos.
- h. Convites insistentes para almoços ou jantares.
- i. Insinuações sexuais inconvenientes e ofensivas.
- j. Solicitação de relações íntimas ou outro tipo de conduta de natureza sexual, mediante promessas de benefícios e recompensas.
- k. Exibição ou envio de material pornográfico, por qualquer meio.
- l. Pedidos para que os subordinados se vistam de maneira mais provocante ou sensual.
- m. Apalpadelas, fricções ou beliscões deliberados e ofensivos.

2.7. Assédio sexual – não enquadramento

2.7.1. Não serão considerados como assédio sexual:

- a. A tentativa de relacionamento amoroso.
- b. A simples intenção sexual, o instituto de sedução do companheiro de trabalho, do superior ou do inferior hierárquico.
- c. A proposta sexual feita sem insistência e sem ameaça ou pressão.
- d. Meros galanteios com comentários normais.

2.8. Sanções aplicáveis ao assédio sexual

- 2.8.1. O assédio sexual poderá ser considerado crime se a conduta do agente se enquadrar no tipo legal previsto no art. 216-A, do Código Penal, com pena de detenção para o agressor. Em havendo indícios da prática desse crime, a Finep comunicará o fato às autoridades responsáveis, notadamente o Ministério Público Estadual, para que, se for o caso, mova a correspondente ação penal contra o ofensor.
- 2.8.2. Administrativamente, a Finep entende que o assediador poderá ser tanto o superior hierárquico quanto qualquer outro colaborador, podendo ser aplicadas sanções disciplinares aos empregados, conforme estabelecido em normativo específico. Os demais colaboradores poderão sofrer penalidades de acordo com o regime jurídico a que estejam sujeitos.
- 2.8.3. Denúncias envolvendo prestadores de serviços serão encaminhadas à unidade competente para gestão das contratações de serviços e para o fiscal do contrato respectivo para a apuração sumária.

2.9. Acolhimento, procedimento e investigação

- 2.9.1. Toda pessoa que considere ter sido vítima de assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho poderá comunicar a ocorrência à Ouvidoria da Finep. As manifestações apresentadas receberão o tratamento previsto nos normativos internos que regem as atividades da Ouvidoria no que não for excepcionado por esta norma.
- 2.9.2. As denúncias recebidas serão avaliadas pela Ouvidoria quanto à existência de elementos mínimos de materialidade e autoria indispensáveis à sua apuração.
- 2.9.3. Nos casos de assédio moral, a comunicação também poderá ser anônima, ou ainda mediante representação de empregados, associações e sindicatos, no interesse da pessoa vítima de assédio, hipóteses nas quais a Ouvidoria abordará a suposta vítima para que autorize o tratamento da denúncia, sem o que não será possível prosseguir.
- 2.9.4. A comunicação de assédio sexual dependerá de comunicação exclusiva da vítima.
- 2.9.5. Todas as informações relacionadas às denúncias de assédio moral e sexual terão caráter confidencial, para preservação da intimidade dos envolvidos, sendo conhecidas exclusivamente:
 - a. pela Ouvidoria;
 - b. por aqueles que, em função de condição pessoal, inerente ao efetivo exercício do cargo, função, emprego, atividade específica ou na qualidade de parte interessada, tenham necessidade de conhecer o assunto, conforme legislação vigente sobre acesso à informação. Nessa hipótese, será necessário obter o consentimento da suposta vítima para compartilhamento de informações sobre a denúncia.
- 2.9.6. Recebida a denúncia presencialmente e realizada a entrevista com o denunciante, caberá à Ouvidoria realizar o cadastro da manifestação no sistema da unidade, e, após análise de materialidade, comunicar o denunciado, informando o teor da denúncia e solicitando o agendamento de reunião na Ouvidoria, para apresentação de esclarecimentos e informações que entender cabíveis.
- 2.9.7. Também se fará uma entrevista com o denunciante que tenha apresentado sua denúncia por meio do sistema da Ouvidoria.
- 2.9.8. Caberá à Ouvidoria, a seu critério, após a comunicação do denunciado, interagir com a Unidade Organizacional responsável pela gestão de pessoas na Finep, com vistas a trazer elementos complementares que auxiliem no entendimento do contexto da denúncia.
- 2.9.9. Denúncias envolvendo diretores, membros dos colegiados e o presidente da Finep serão notificadas diretamente ao Gabinete da Presidência da Finep e ao Conselho de

- N-GES-024/21 -
NORMA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO
ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

- Administração, e, uma vez verificada a existência de elementos mínimos de materialidade e autoria serão encaminhadas pela Ouvidoria para apuração pela Área de Correição (ACOR).
- a. Caberá ao Gabinete da Presidência dar conhecimento ao denunciado sobre a denúncia.
 - b. Caberá à ACOR realizar o exame de admissibilidade da denúncia e demais procedimentos cabíveis.
- 2.9.10. As informações prestadas à Ouvidoria deverão ser tão precisas quanto possível, contendo nome da vítima e do denunciado, descrição dos atos ou condutas que motivaram a alegação do assédio, datas das ocorrências, nome de possíveis testemunhas, etc.
- 2.9.11. No caso de uma queixa comum a vários denunciante poderá ser realizada uma entrevista coletiva.
- 2.9.12. O denunciante poderá apresentar documentos que comprovem a denúncia. Também poderá apresentar gravações em mídias diversas, papéis e fotografias que possam contar a seu favor durante a apuração.
- 2.9.13. As partes afetadas deverão receber orientação e informação da Ouvidoria sobre o andamento do procedimento, a qualquer tempo, e terão acesso à documentação gerada no desenvolvimento do processo, podendo ter vistas e obter cópias.
- 2.9.14. O Ouvidor avaliará, junto aos envolvidos, a possibilidade da realização de mediação.
- 2.9.15. Havendo possibilidade de mediação, denunciante e denunciado serão chamados a comparecer à Ouvidoria para tentar compor o conflito. O Ouvidor deverá solicitar a participação de empregado da Unidade Organizacional responsável pela gestão de pessoas na Finep, para acompanhar a reunião e auxiliar na tentativa de conciliação.
- 2.9.16. A mediação deverá ser orientada pela imparcialidade do mediador (Ouvidor), oralidade, informalidade, isonomia entre denunciante e denunciado, confidencialidade, boa-fé e busca do consenso.
- 2.9.17. O Ouvidor atuará como um facilitador, buscando o entendimento entre os envolvidos, podendo para isso reunir-se com as partes, em conjunto ou separadamente, bem como solicitar-lhes informações adicionais.
- 2.9.18. O Ouvidor terá o dever de revelar às partes qualquer fato ou circunstância que possa suscitar dúvida justificada em relação à sua imparcialidade para mediar o conflito, oportunidade em que poderá ser substituído pelo Ouvidor-substituto.
- 2.9.19. Se houver êxito na mediação, a denúncia será arquivada, mediante assinatura dos envolvidos em registro da mediação. Caso a tentativa de mediação não chegue a bom termo, a denúncia será encaminhada para a Área de Correição com vistas ao exame de admissibilidade da denúncia e demais procedimentos cabíveis.
- 2.9.20. O Ouvidor poderá, por meio de despacho motivado, determinar arquivamento de manifestação que a seu juízo tenha considerado improcedente ou sem materialidade, facultando ao denunciante a apresentação de outros elementos que demonstrem a existência de indícios de materialidade da conduta denunciada.
- 2.9.21. O prazo para apresentação de resposta conclusiva pela Ouvidoria ao denunciante é de 30 (trinta) dias contados do recebimento da manifestação, na forma dos normativos internos que regem as atividades da Ouvidoria.
- 2.9.22. A Ouvidoria encaminhará relatório periódico contendo informações sobre as denúncias recebidas à Unidade Gestora do Programa de Integridade – UGPI e ao Comitê de Auditoria para cumprimento das funções legais e regimentais desses órgãos.
- 2.9.23. Denúncias que sejam recebidas diretamente pelo canal de denúncias do COAUD, conforme previsto em seu regimento, serão encaminhadas imediatamente ao canal da Ouvidoria para

**- N-GES-024/21 -
NORMA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO
ASSÉDIO MORAL E SEXUAL**

o tratamento previsto nesta norma.

2.10. Disposições finais

2.10.1. A Ouvidoria poderá recomendar a movimentação do colaborador para outra unidade, caso haja a concordância deste, em benefício de sua saúde e melhoria das condições de trabalho.

2.10.2. Poderão ser recomendadas outras ações como a realização de treinamentos nas áreas de relações interpessoais, liderança, mudanças na organização do trabalho e melhorias nas condições de trabalho.

2.10.3. A denúncia feita com má-fé no intuito de prejudicar alguém sabidamente inocente sujeitará o denunciante à responsabilização disciplinar, de acordo com normativo vigente.

2.11. Tratamento de omissões e exceções

2.11.1. Os casos omissos e as exceções deverão ser submetidos à Diretoria Executiva da Finep.

3. Referências

3.1. IT-GES-002/12 – Instrução de Trabalho e Tratamento de Manifestações Encaminhadas à Ouvidoria;

3.2. Lei 12.527/11 – Lei de Acesso à Informação;

3.3. N-GES-004/12 – Gestão da Ouvidoria;

3.4. N-RHM-014/11 – Norma de Sistema de Controle de Infrações Disciplinares;

3.5. P-GES-XXX/21 – Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual.

4. Anexos

4.1. Anexo I - Fluxograma 1

4.2. Anexo II - Fluxograma 2