



Política de prevenção e enfrentamento a todas as formas de assédio

1. Objetivo

Esta Política tem por objetivo orientar e auxiliar a conduta dos funcionários do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (HCFMRP-USP), fornecendo diretrizes e orientações quanto à necessidade de se alcançar uma postura de respeito à ética e à assistência dentro da Instituição, contribuindo para relações profissionais saudáveis, e à criação de um ambiente de trabalho respeitoso e ético.

2. Aplicação

As diretrizes definidas nesta Política aplicam-se a todos os funcionários, docentes, alunos, estagiários, terceirizados, fornecedores, prestadores de serviços e todos aqueles que se relacionam com o Hospital, de alguma forma, sem qualquer distinção.

3. Conceitos

3.1. O **ASSÉDIO MORAL** é toda e qualquer conduta que caracteriza comportamento abusivo, frequente e intencional, através de atitudes, gestos, palavras ou escritos que possam ferir a integridade física ou psíquica de uma pessoa, colocando em risco o seu emprego ou degradando seu ambiente de trabalho.

Desta maneira, para que ocorra a caracterização do assédio moral, é necessário que:

- I) As agressões ocorram reiteradamente, por tempo prolongado, e
- II) Haja a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima, expondo-a a situações constrangedoras ou vexatórias.

Situações isoladas, portanto, não configuram assédio moral.

Quanto ao tipo, poderá ser:



- I) *Assédio Moral Vertical Descendente*: ocorre no ambiente de trabalho, quando um superior hierárquico exerce poder para humilhar ou pressionar um subordinado;
- II) *Assédio Moral Ascendente*: um tipo de abuso em que o subordinado exerce pressão, controle ou humilhação sobre o superior hierárquico;
- III) *Assédio Moral Horizontal*: ocorre entre colegas de trabalho que pertencem ao mesmo nível hierárquico, e inclui abusos no ambiente profissional, como fofocas, exclusão social e sabotagem;
- IV) *Assédio Moral Misto*: ocorre quando a vítima sofre com condutas abusivas dos superiores hierárquicos e dos colegas de trabalho;
- V) *Assédio Moral Organizacional*: pode incluir várias práticas abusivas que afetam a Instituição como um todo, como perseguição, discriminação e pressão por resultados.

São exemplos de condutas indicativas de assédio moral no ambiente de trabalho:

- Retirar autonomia funcional dos funcionários ou privá-los de acesso aos instrumentos de trabalho;
- Contestar repetidamente todas as decisões e criticar o trabalho de modo exagerado ou injusto;
- Entregar, de forma constante, quantidade superior de atividades comparativamente a seus colegas ou exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente;
- Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores, superiores e até mesmo humilhantes, distintas das atribuições do funcionário;
- Vigiar de maneira excessiva a vítima como, por exemplo, controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiros;
- Instigar a vigilância de um funcionário por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas;



- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para a finalização de um trabalho;
- Manipular informações, propositalmente deixando de repassá-las com a antecedência necessária para que o funcionário realize suas atividades;
- Pressionar para que o funcionário não exerça seus direitos trabalhistas;
- Agredir verbalmente, dirigir gestos de desprezo, alterar o tom de voz ou ameaçar com outras formas de violência física;
- Criticar a vida privada, as preferências pessoais ou as convicções da pessoa assediada;
- Espalhar boatos ou fofocas a respeito da pessoa assediada ou fazer piadas, procurando desmerecê-la ou constrangê-la perante seus superiores, colegas ou subordinados;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas;
- Isolar a pessoa assediada de atividades realizadas em conjunto com os demais colegas;

3.2. O **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. Contudo, nada impede que a ação também possa partir do subordinado face ao seu superior, assim como entre os pares/colegas.

O assédio sexual pode ser por:

I) *Chantagem*: quando a aceitação ou a rejeição de uma investida sexual é determinante para que o assediador tome uma decisão favorável ou prejudicial para a situação de trabalho da pessoa assediada.

II) *Intimidação*: quando abrange todas as condutas que resultem num ambiente de trabalho hostil, intimidativo ou humilhante.



Essas condutas podem se dirigir a uma pessoa ou a um grupo de pessoas em particular, e pode ser representada com a exibição de material pornográfico no local de trabalho.

Em alguns casos, a exigência de conduta repetida não é condição para o assédio sexual, que pode se caracterizar por ato único e grave, a exemplo das seguintes situações:

- Fazer críticas ou brincadeiras sobre particularidades físicas ou sexuais;
- Seguir, espionar e/ou realizar abordagem com intuito sexual;
- Insinuar ou agredir com gestos ou propostas sexuais;
- Realizar conversas indesejáveis sobre sexo;
- Constranger com piadas ou expressões de conteúdo sexual e frases de duplo sentido;
- Realizar insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- Realizar contato físico de forma inoportuna, tocar ou criar situações de contato corporal, sem consentimento recíproco e com conotação sexual;
- Realizar convites impertinentes e/ou pressionar para participar de encontros e saídas com intuito sexual;
- Fazer ameaças, indiretas ou diretas, de represálias, perturbação e ofensa caso não receba o favor sexual;
- Praticar outras condutas que tenham por objetivo ou efeito constranger ou perturbar para a obtenção de vantagens ou favorecimentos sexuais por meio de comportamentos indesejáveis, afetando a dignidade de uma pessoa ou grupo específico, criando um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante e desestabilizador.

Elogios sem conteúdo sexual, cantadas, paqueras ou flertes consentidos NÃO constituem assédio sexual.

- 3.3. A **DISCRIMINAÇÃO** se manifesta através do tratamento diferenciado a indivíduos devido a características pessoais, como raça, gênero, orientação sexual, religião, nacionalidade, idade, status social ou deficiência. Quando motivada pelo preconceito, a discriminação resulta em exclusão de



determinados grupos, piadas ofensivas, estereótipos e até mesmo violência, mantendo um ciclo prejudicial de desigualdade na sociedade.

Pode-se identificar duas formas de discriminação:

I) *Direta*: é aquela que contém em si a intenção de discriminar. O sujeito é discriminado intencionalmente, tratado de forma desigual, em função de uma característica, individual ou de grupo, que lhe é peculiar, tal como sua condição física.

II) *Indireta*: a diferença de tratamento é de forma dissimulada, cujos efeitos advêm de práticas ou políticas aparentemente neutras, mas que redundam em atos discriminatórios.

Quanto aos tipos, a discriminação pode se dar de diversos modos:

- **Raça**: o conceito de raça tem sua origem em uma suposta fundamentação biológica, dentro do paradigma de uma raça inferior e uma superior. Cientificamente, a terminologia é inaplicável à espécie humana. No entanto, quando nos referimos ao termo não estamos falando em distinção biológica, mas sim em uma construção política e histórica desse conceito. A importância de falarmos sobre raça se dá no sentido de reconstituir a identidade da população negra no país, que é marcada pela desvalorização de seus traços físicos e de sua cultura;
- **Cor**: diz respeito à gradação do tom de pele. De forma semelhante, na perspectiva daqueles que alimentam um pensamento discriminatório, é um marcador de diferença e indicaria inferioridade daqueles que possuem a tonalidade mais escura;
- **Sexo**: masculino, feminino, diádico, intersexo e altersexo;
- **Idade**: o tempo de vida decorrido desde o nascimento: criança, jovem, adulto, idoso (etarismo);
- **Religião**: o Estado brasileiro, por definição legal, é 'laico', ou seja, separado de qualquer religião. A população, por sua vez, tem a liberdade de optar entre o ateísmo ou qualquer uma das religiões e deve ser respeitada;



- Opinião política: conjunto de valores que um indivíduo defende e/ou promove em relação a sua preferência sobre seu meio social;
- Ascendência nacional: todos os antepassados dos indivíduos;
- Origem: naturalidade, nacionalidade;
- Orientação sexual: atração ou ligação afetiva que se sente por outra pessoa: homossexual, heterossexual, bissexual, pansexual, assexual ou outras possibilidades;
- Outros tipos: etnia, gênero, doença, origem social e quaisquer outros critérios de discriminação ou qualquer outro tipo de característica que não se enquadre nos tópicos anteriores, mas que seja usado para a exclusão do indivíduo.

4. Consequências

4.1. Os reflexos de quem sofre humilhação são significativos e vão desde a queda da autoestima a problemas de saúde. Entre as marcas prejudiciais na saúde do trabalhador estão:

- Depressão, angústia, estresse, crises de competência, crises de choro, mal-estar físico e mental;
- Cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante;
- Insônia, alterações no sono, pesadelos;
- Diminuição da capacidade de concentração e memorização;
- Isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades;
- Sensação negativa em relação ao futuro;
- Mudança de personalidade, reproduzindo as condutas de violência moral ou sexual;
- Aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações;
- Sentimento de culpa e pensamentos suicidas;
- Uso de álcool e drogas;
- Tentativa de suicídio.



5. Estratégias: Prevenção e Condutas

5.1. O HCFMRP-USP adotará as seguintes condutas preventivas:

I) Divulgação de informações. Tendo em vista que sua propagação é essencial para a garantia de que todos os empregados e colaboradores tenham conhecimento a respeito da definição do assédio moral, do assédio sexual e das formas de discriminação, além de entender quais são as ações e os comportamentos aceitáveis no ambiente de trabalho e como podemos reduzir ou até eliminar essa prática;

II) Promoção de palestras, oficinas e cursos sobre o assunto;

III) Incentivo de boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;

IV) Orientação para a observância do aumento súbito e injustificado de faltas no trabalho;

V) Adoção de medidas tendentes ao oferecimento de apoio e orientação aos empregados e colaboradores vítimas de assédio moral, sexual e discriminação, mediante a presença de profissionais qualificados para tal ato;

VI) Estabelecimento e fornecimento de canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias, preservando o anonimato, quando necessário;

VII) Promoção de práticas de comportamento e de condutas adequadas, evitando omissão diante de situações de assédio moral, sexual e discriminatório;

5.2. Diante de uma ocorrência de situação que se aparente como assédio moral, sexual ou discriminatório, o HCFMRP-USP receberá a denúncia através dos e-mails sugestao.crh@hcrp.usp.br, cipa@hcrp.usp.br ou pela Ouvidoria, e realizará a devida apuração.

Qualquer pessoa vítima de assédio ou ato discriminatório deve observar as seguintes diretrizes para realizar a denúncia:

I) Reunir provas, anotando, com detalhes, as situações de assédio sofridas, indicando data, hora, local e nomes de possíveis testemunhas;



- II) Buscar ajuda de colegas que testemunharam o fato ou que já vivenciaram a mesma situação;
- III) Buscar orientação psicológica sobre como se comportar diante de tais situações;
- IV) Comunicar e denunciar ao setor responsável ou ao superior hierárquico do assediador;
- V) Denunciar o assédio ou o ato discriminatório através dos e-mails sugestao.crh@hcrp.usp.br, cipa@hcrp.usp.br ou pela Ouvidoria (<https://site.hcrp.usp.br/ouvidoria/>).

Em relação às testemunhas que presenciaram o assédio ou discriminação, recomenda-se a adoção das seguintes diretrizes:

- I) Oferecer apoio à vítima;
- II) Disponibilizar-se como testemunha;
- III) Comunicar ao setor responsável ou ao superior hierárquico do assediador as situações de assédio ou discriminação que presenciou.

6. Considerações finais

As disposições desta Política devem ser lidas e interpretadas em conjunto com as demais diretrizes constantes do Código de Ética, do Manual do Servidor, dos Regulamentos, das Normas, das Políticas e Procedimentos do HCFMRP-USP, disponíveis em seu site institucional.

7. Referências

- 7.1. Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal, instituído pela Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023;
- 7.2. Assédio Sexual. Justiça do Trabalho. <https://www.tst.jus.br/assedio-sexual>;
- 7.3. Revista Guia Tribunal de Contas do Estado: Vamos falar sobre assédio moral, sexual e discriminação?



<https://www.tce.sp.gov.br/sites/default/files/publicacoes/RevistaGuiaTCESP-Asedio-29nov.pdf>

- 7.4. Cartilha de Política de prevenção e combate a todas as formas de assédio - HCFMRP-USP e FAEPA

<https://acrobat.adobe.com/link/review?uri=urn:aaid:scds:US:66cfc64e-118c-3a3a-b142-c1a7c8ae6bc9>

- 7.5. Manual sobre a prevenção e o enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação. Ministério Público do Trabalho.

https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/manuais/manual-sobre-a-prevencao-e-o-enfrentamento-ao-assedio-moral-e-sexual-e-a-discriminacao/@@display-file/arquivo_pdf

- 7.6. Assédio Moral e Sexual no trabalho. Senado Federal.

<https://www12.senado.leg.br/institucional/responsabilidade-social/equidade/pages/pdfs/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>

- 7.7. Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022.

<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2022/portaria-mtp-no-4-219-altera-nrs-cipa.pdf/view>