ANEXO 5

POLÍTICAS DE INTEGRIDADE

5.3. POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO A TODAS AS FORMAS DE ASSÉDIO

1. INTRODUÇÃO

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 para a criação de um ambiente de trabalho respeitoso e ético.

2. OBJETIVOS

Estabelecer padrões e diretrizes para prevenir, identificar e combater situações de assédio moral, assédio sexual e discriminação no ambiente de trabalho, garantindo um ambiente seguro e respeitoso para todos os colaboradores.

2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Orientar os colaboradores sobre as definições e formas de assédio e discriminação;
- Estabelecer diretrizes claras para prevenção e combate a essas práticas;
- Definir canais e procedimentos para recebimento e apuração de denúncias;
- Promover a conscientização por meio de treinamentos e materiais informativos.

3. ABRANGÊNCIA

Esta Política se aplica 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.

4. APLICAÇÃO

As diretrizes definidas devem ser observadas e cumpridas por todos, garantindo que as situações de assédio moral, assédio sexual e discriminação sejam prevenidas e, caso ocorram, devidamente tratadas pela Instituição.

5. MATRIZ DE RESPONSABILIDADES

- Colaboradores: Devem conhecer e cumprir esta Política, respeitando e promovendo um ambiente de trabalho seguro e ético.
- Gestores e Lideranças: São responsáveis por garantir o cumprimento da Política, acolher denúncias e promover a prevenção dessas condutas.
- Recursos Humanos: Responsável pela divulgação da Política, treinamento de colaboradores e apoio às vítimas de assédio e discriminação.
- Ouvidoria, Recursos Humanos e CIPA: Devem receber e encaminhar denúncias, assegurando sigilo e providências adequadas.

6. DIRETRIZES

6.1. CONCEITOS

6.1.1. Assédio Moral: qualquer conduta abusiva, frequente e intencional, que possa ferir a integridade física ou psíquica de um indivíduo no ambiente de trabalho. Pode ocorrer de forma vertical descendente (de superior para subordinado), ascendente (de subordinado para superior), horizontal (entre colegas), mista (envolvendo diferentes níveis hierárquicos) e organizacional (quando praticado pela Instituição como um todo). 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.

6.1.2. Assédio Sexual: Constrangimento com conotação sexual no ambiente de trabalho, podendo se dar por chantagem (favores sexuais como condição de trabalho) ou intimidação (ambiente hostil de cunho sexual).

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.

6.1.3. Discriminação: Tratamento diferenciado baseado em características pessoais, como raça, gênero, orientação sexual, religião, nacionalidade, idade, opinião política ou deficiência, podendo ser direta (intencional) ou indireta (práticas que geram efeito discriminatório).

6.2. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

Danos psicológicos e físicos, como:

- Depressão, ansiedade, insônia, baixa autoestima;
- Redução da produtividade, isolamento social;
- Distúrbios alimentares, pressão alta, problemas digestivos;
- Uso de substâncias nocivas, risco de suicídio.

6.3. PREVENÇÃO E CONDUTAS

O HCFMRP-USP adotará medidas como:

- Divulgação de informações sobre assédio e discriminação;
- Promoção de treinamentos e palestras;
- Criação de canais de denúncias seguros e sigilosos;
- Apoio psicológico e orientação às vítimas.

6.4. PROCEDIMENTOS PARA DENÚNCIA

As denúncias podem ser feitas pelos canais:

- E-mails: sugestao.crh@hcrp.usp.br , cipa@hcrp.usp.br;
- Ouvidoria: https://site.hcrp.usp.br/ouvidoria/

A vítima deve:

- Registrar datas, locais e detalhes das ocorrências;
- Buscar apoio de testemunhas;
- Relatar a situação à chefia, RH ou Ouvidoria.

As testemunhas devem:

- Apoiar a vítima;
- Disponibilizar-se como testemunhas em apuração;
- Informar a situação aos canais apropriados.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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;

Assédio Sexual. Justiça do Trabalho. https://www.tst.jus.br/assedio-sexual;

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-Assedio-29nov.pdf

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

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

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

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-ortarias/2022/portaria-mtp-no-4-219-altera-nrs-cipa.pdf/view