



Fundação de Apoio ao Ensino, Pesquisa e  
Assistência do Hospital das Clínicas da FMRP-USP

## **POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE A TODAS AS FORMAS DE ASSÉDIO DA FAEPA**

### **1. OBJETIVO E PROPÓSITO**

A política de prevenção e de enfrentamento a todas as formas de assédio tem por objetivo orientar e auxiliar a conduta dos empregados e colaboradores da FAEPA, fornecendo diretrizes e orientação quanto à necessidade de se manter uma postura permanente de respeito à ética e à solidariedade dentro da Fundação, contribuindo para a criação de um ambiente de trabalho positivo e saudável.

Ainda, apresenta como propósito exteriorizar o compromisso da Fundação em realizar ações de prevenção e de enfrentamento a todas as formas de assédio no âmbito da FAEPA, valorizando constantemente as normas morais nas relações de trabalho e de governança.

Esta política se insere no conjunto de normatização interna da FAEPA relacionado ao seu programa de integridade, em harmonia com o seu Estatuto Social e seu Código de Conduta Ética.

### **2. ABRANGÊNCIA**

As diretrizes contidas nesta Política são dirigidas aos conselheiros, gerentes, coordenadores, assessores, empregados, parceiros, voluntários, aprendizes, alunos, estagiários, bolsistas, monitores, fornecedores, prestadores de serviços e todos aqueles que com a FAEPA, de alguma forma, se relacionam. Sem qualquer distinção.

Para tanto, o presente termo será disponibilizado no site institucional em que a FAEPA apresenta seus Estatutos, princípios, valores, políticas e normas operacionais relativas ao tema dessa política.

### **3. DAS DEFINIÇÕES, FUNDAMENTOS E DIRETRIZES**

O assédio moral é definido como toda e qualquer conduta que caracterize comportamento abusivo, frequente e intencional, através de atitudes, gestos, palavras ou escritos que possam ferir a integridade física ou psíquica de uma pessoa, pondo em risco o seu emprego ou degradando o seu ambiente de trabalho.

Nesse sentido, 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.

A política de prevenção e combate ao assédio moral é norteadada pelos seguintes fundamentos:

- I. Respeito à dignidade da pessoa humana;
- II. Proteção à honra, à imagem e à reputação pessoal;
- III. Preservação dos direitos sociais do trabalho;
- IV. Garantia de um ambiente de trabalho sadio;
- V. Preservação do denunciante e das testemunhas a represálias.

Deve-se ter como meta:

- I. Promover um ambiente saudável, respeitoso, democrático, plural e sem discriminação, valorizando a diversidade;
- II. Implementar cultura organizacional pautada por respeito mútuo, equidade de tratamento e garantia da dignidade;
- III. Conscientizar e fomentar campanhas e eventos sobre o tema, com ênfase na conceituação, na caracterização e nas consequências do assédio moral, assédio sexual, atos discriminatórios e outras violências;
- IV. Capacitar pessoas, visando à prevenção de violências;
- V. Monitorar as atividades fundacionais, de modo a prevenir a degradação das relações interpessoais no ambiente de trabalho;
- VI. Incentivar soluções pacificadoras para os problemas de relacionamento ocorridos nos locais onde sejam desenvolvidas atividades da Fundação relacionadas a ensino, pesquisa, extensão, cultura, administração e manutenção, com vistas a evitar a evolução de pequenos conflitos para violências graves;
- VII. Avaliar periodicamente o tema do assédio moral, sexual, atos discriminatórios e outras violências nos ambientes de trabalho.

#### **4. TIPOS DE ASSÉDIO MORAL – CLASSIFICAÇÃO**

De acordo com a sua abrangência:

- I. Assédio Moral Interpessoal: ocorre de modo individual, direto e pessoal, apresentando a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe;
- II. Assédio Moral Institucional: ocorre quando a própria instituição ou empresa incentiva ou tolera atos de assédio em face do empregado ou colaborador.

Quanto ao tipo, poderá ser:

- I. Assédio Moral Vertical: pessoas de níveis hierárquicos diferentes, como chefes e subordinados, por exemplo. Pode ser subdividido em duas espécies:
  - i. Descendentes: do(a) superior hierárquico(a) para o(a) subordinado (a). Situações em que os superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para inserir o colaborador em situações desconfortáveis,

- como a atribuição de tarefas que não fazem parte de sua qualificação ou ofício, por exemplo;
- ii. Ascendente: do(a) subordinado(a) para o(a) superior hierárquico(a). Apresenta o intuito de lhe causar constrangimentos, como ações ou omissões para “boicote” ou indiretas frequentes, por exemplo.
- II. Assédio Moral Horizontal: entre empregados e colaboradores que pertencem ao mesmo nível hierárquico. Acontece devido ao clima de competição presente nos ambientes de trabalho (exemplo: *bullying*).

## 5. SITUAÇÕES QUE CONFIGURAM O ASSÉDIO MORAL

A prática do assédio moral pode ser vista nas seguintes ações ou omissões, de forma reiterada (rol exemplificativo):

- I. Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo momento, suas decisões;
- II. Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e incompetência;
- III. Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais empregados ou colaboradores;
- IV. Passar tarefas humilhantes;
- V. Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- VI. Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador;
- VII. Não levar em conta seus problemas de saúde;
- VIII. Criticar a vida particular da vítima;
- IX. Atribuir apelidos pejorativos ou vexatórios;
- X. Impor punições vexatórias (exemplo: dancinhas);
- XI. Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- XII. Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;
- XIII. Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima;
- XIV. Retirar cargos e funções sem motivos justos;
- XV. Impor condições e regras de trabalho personalizadas e diferentes das que são cobradas de outros profissionais;
- XVI. Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- XVII. Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o empregado ou colaborador realize suas atividades;
- XVIII. Exercer vigilância excessiva;
- XIX. Limitar o número de vezes que o empregado ou colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece;
- XX. Advertir arbitrariamente; ou
- XXI. Instigar o controle de um empregado ou colaborador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.

## **6. CAUSAS E CONSEQUÊNCIAS**

As causas do assédio moral estão frequentemente relacionadas a questões econômicas, culturais e emocionais.

Nesse contexto, destacam-se os principais fatores motivadores: abuso de poder; busca incessante pelo cumprimento de metas; condutas autoritárias; inveja; rivalidade no ambiente de trabalho; ou falta de habilidade do chefe para gerir pessoas.

Sob essa perspectiva, o assédio pode acarretar uma série de consequências para as vítimas, afetando seu bem estar psicológico, físico, social e profissional. Alguns dos sintomas e efeitos associados incluem: distúrbios; palpitações; irritabilidade; crise de choro; isolamento; depressão; suicídio; entre outros sintomas.

Além disso, o ambiente de trabalho também será prejudicado, uma vez que a produtividade será reduzida; aumentarão as indenizações trabalhistas e multas administrativas; as faltas dos profissionais serão constantes; o abandono do emprego será frequente, entre outros possíveis cenários.

## **7. ESTRATÉGIAS: PREVENÇÃO E CONDUTAS**

- I. A FAEPA 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 de assédio moral, quais são as ações e 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, 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.
- II. Diante de uma ocorrência de situação que se aparente como assédio moral, a FAEPA receberá a denúncia pelo respectivo Canal de Denúncias e realizará a devida apuração de acordo com o procedimento de investigação previsto na Política de Canal de Denúncias.

II.1. Qualquer pessoa vítima de assédio moral deve observar as seguintes diretrizes para realizar a denúncia:

- a. Reunir provas, anotando, com detalhes, as situações de assédio sofridas, indicando data, hora, local e nomes de possíveis testemunhas;
- b. Buscar ajuda de colegas que testemunharam o fato ou que já vivenciaram a mesma situação;
- c. Buscar orientação psicológica sobre como se comportar diante de tais situações;
- d. Comunicar e denunciar ao setor responsável ou ao superior hierárquico do assediador;

II.2. Em relação às testemunhas que presenciaram o assédio moral, recomenda-se a adoção das seguintes diretrizes:

- a. Oferecer apoio à vítima;
- b. Disponibilizar-se como testemunha;
- c. Comunicar ao setor responsável ou ao superior hierárquico do assediador as situações de assédio moral que presenciou.

## **8. PREVENÇÃO DE ASSÉDIO SEXUAL E VIOLÊNCIA NO ÂMBITO DO TRABALHO**

Em atenção ao Programa Emprega+Mulheres e ao Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual, a FAEPA acrescenta tópico específico em sua política para o enfrentamento desses ilícitos, com enfoque no combate ao assédio e à violência no âmbito do trabalho.

I. Visando o combate ao assédio sexual, a FAEPA tomará as seguintes condutas por intermédio de sua Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa), em caso de sua existência e, na ausência, a FAEPA realizará as condutas por si só:

- a) Incluirá em seus contratos de trabalho e os contratos com prestadores de serviços e fornecedores cláusulas específicas de proibição de assédio sexual e violência no âmbito do trabalho, com previsão de penalidades expressas na ocorrência de descumprimento.
- b) Propiciará o recebimento em seus canais de denúncias, de denúncias anônimas sobre o tema para a preservação da vítima, adotando-se o mesmo rigor de apuração e de investigação com a aplicação das medidas legais na constatação dos ilícitos.

c) Adotará medidas para a realização, na semana do dia 25 de novembro de cada ano, de campanha de comunicação para conscientização do Dia Internacional para a Não-Violência Contra as Mulheres, com participação de todos as instâncias hierárquicas.

b) Providenciará meios para a realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e colaboradores de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

c) Realizará o monitoramento da quantidade de denúncias apuradas e comunicações realizadas envolvendo assédio sexual e violência no âmbito do trabalho, apresentando o resultado à alta administração para avaliação quanto à necessidade de maior controle ou adoção de novas medidas de combate e conscientização, se o caso.

## **9. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Em razão da seriedade que rodeia o tema, a Política de Prevenção e Enfrentamento a todas as formas de Assédio é de suma importância e merece toda a atenção por parte do vasto leque de empregados e colaboradores e demais indivíduos que se relacionam direta ou indiretamente com a FAEPA.

As disposições desta Política devem ser lidas e interpretadas em conjunto com as demais diretrizes constantes do Código de Conduta Ética, dos regulamentos, normas e procedimentos da FAEPA disponíveis em seu site institucional.

Os assuntos não previstos neste documento serão objeto de análise conjunta dos membros do Comitê de Compliance.

A Política de Prevenção e Enfrentamento a todas as formas de assédio da FAEPA foi elaborada em junho de 2023 e aprovada pelo Conselho de Curadores e de Administração da instituição.

A política tem vigência por prazo indeterminado.