



UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

SUPERINTENDÊNCIA DE SAÚDE

Divisão de Saúde Ocupacional

Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT

Treinamento de CIPA

Aula 5



UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

SUPERINTENDÊNCIA DE SAÚDE

Divisão de Saúde Ocupacional

Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT

Treinamento de CIPA

Combate ao Assédio Sexual



UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

SUPERINTENDÊNCIA DE SAÚDE

Divisão de Saúde Ocupacional

Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT

Treinamento de CIPA

Combate ao Assédio Sexual

Lei 14.457 de 21 de Setembro de 2022

Programa Emprega + Mulheres

Capítulo VII – Art. 23



UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

SUPERINTENDÊNCIA DE SAÚDE

Divisão de Saúde Ocupacional

Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT

Treinamento de CIPA

Combate ao Assédio Sexual

Lei 14.457 de 21 de Setembro de 2022

CAPÍTULO VII

DAS MEDIDAS DE PREVENÇÃO E DE COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E A OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO ÂMBITO DO TRABALHO

Art. 23. Para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) deverão adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho:

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

SUPERINTENDÊNCIA DE SAÚDE

Divisão de Saúde Ocupacional

Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT



Treinamento de CIPA

Combate ao Assédio Sexual

Lei 14.457 de 21 de Setembro de 2022

- I - inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;
- II - fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;
- III - inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa; e
- IV - realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas 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.



UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

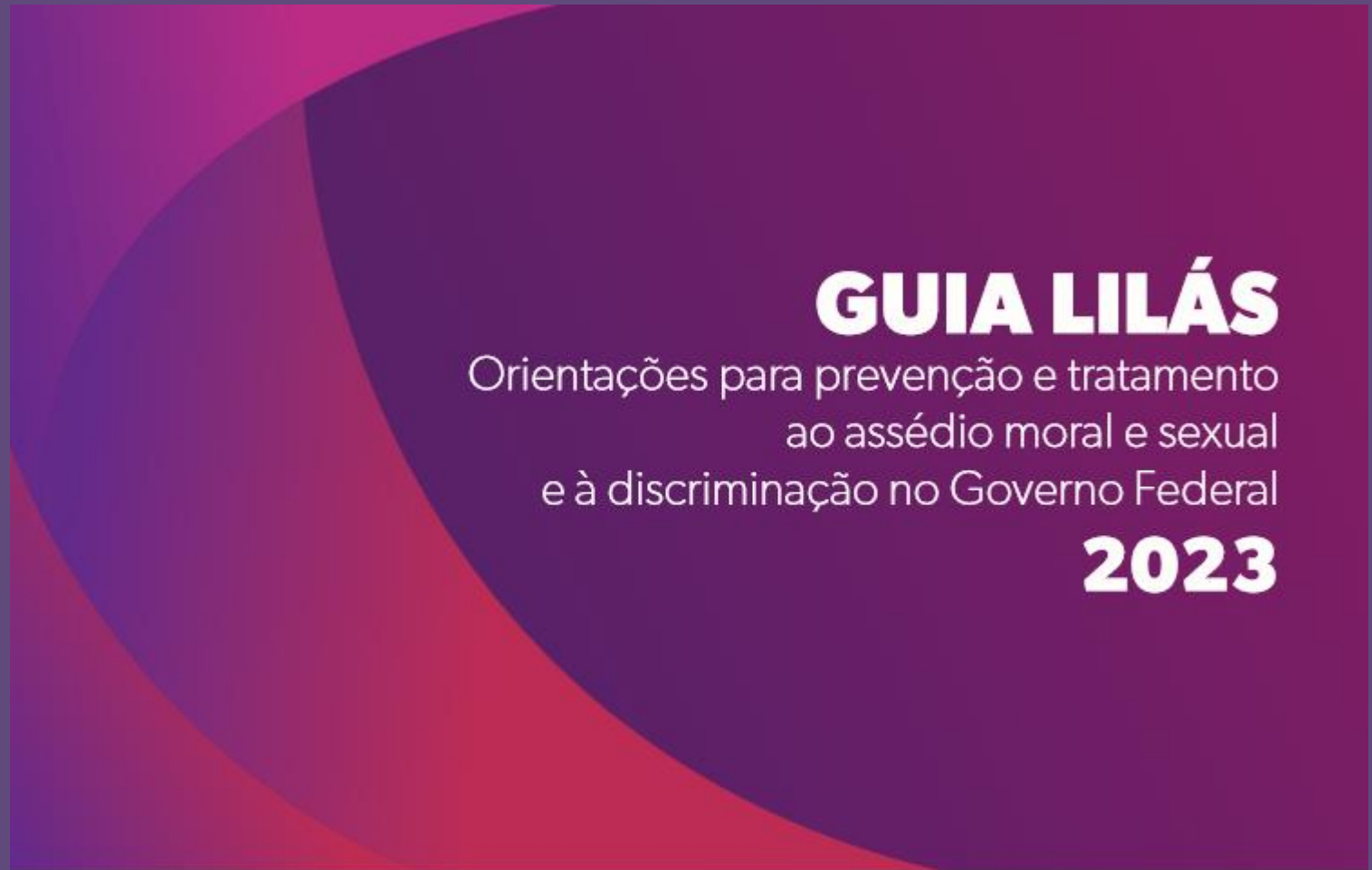
SUPERINTENDÊNCIA DE SAÚDE

Divisão de Saúde Ocupacional

Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT

Treinamento de CIPA

Combate ao Assédio Sexual



UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

SUPERINTENDÊNCIA DE SAÚDE

Divisão de Saúde Ocupacional

Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT



Treinamento de CIPA

Combate ao Assédio Sexual

O que é assédio sexual?

O assédio sexual é crime e não deve ser tolerado. É definido por lei como o ato de constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. (Código Penal, art. 216-A).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define assédio sexual como insinuações, contatos físicos forçados que devem caracterizar-se como condição para dar ou manter o emprego, influir nas promoções ou na carreira do assediado, prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima.

O assédio sexual pode se manifestar por meio de mensagens escritas, gestos, cantadas, piadas, insinuações, chantagens ou ameaças; ou seja, de maneira sutil ou explícita, não sendo o contato físico requisito para a configuração do assédio sexual, bastando que ocorra a perseguição indesejada.

É direito de toda pessoa não aceitar conviver com cantadas, gracejos, toques ou outros comportamentos que, de alguma forma, causem incômodo, mesmo que para as outras pessoas ou para a sociedade isso pareça natural e inofensivo. (Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação - MPF, 2016, p.17)



Combate ao Assédio Sexual

O assédio sexual é um comportamento ou atitude de teor íntimo e sexual, considerado desagradável, ofensivo e impertinente pela vítima. O assédio sexual se caracteriza pelo não consentimento da pessoa assediada.



UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

SUPERINTENDÊNCIA DE SAÚDE

Divisão de Saúde Ocupacional

Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT

Treinamento de CIPA

Combate ao Assédio Sexual

Para tipificar o assédio sexual **não é necessária a repetição ou sistematização da conduta**, bastando um único ato de investida com teor sexual indesejado pela vítima, em que ocorra a intimidação com incitações sexuais inoportunas, para caracterizá-lo.



UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

SUPERINTENDÊNCIA DE SAÚDE

Divisão de Saúde Ocupacional

Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT

Treinamento de CIPA

Combate ao Assédio Sexual

Assédio sexual vertical (crime)

Ocorre quando uma pessoa se vale da sua condição de superioridade hierárquica ou de ascendência inerentes ao exercício de cargo ou função para constranger alguém com objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual. Essa forma clássica de assédio é caracterizada como crime e aparece descrita no art. 216-A do Código Penal, bem como no art. 215 – A (importunação sexual). (Senado Federal, 2017, p. 18)

Vale destacar que tal conduta também é passível de responsabilização administrativa, inclusive na conduta de "valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública" (art. 117, IX, da Lei nº 8.112/1990), infração grave que pode resultar na aplicação da penalidade de demissão.



UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

SUPERINTENDÊNCIA DE SAÚDE

Divisão de Saúde Ocupacional

Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT

Treinamento de CIPA

Combate ao Assédio Sexual

Assédio sexual horizontal

Ocorre quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho. Já existe projeto de lei em tramitação no Congresso Nacional para tornar crime o assédio praticado contra pessoa de hierarquia igual ou inferior à de quem busca obter o favorecimento sexual. A caracterização, portanto, se dá pela ausência de hierarquia entre os envolvidos. O assédio sexual horizontal não é “crime de assédio” previsto no Código Penal brasileiro, mas pode ser entendido como o crime de importunação sexual previsto no art. 215-A. A conduta pode também ser punida administrativamente e penalmente, enquadrada em outros tipos penais.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

SUPERINTENDÊNCIA DE SAÚDE

Divisão de Saúde Ocupacional

Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT



Treinamento de CIPA

Combate ao Assédio Sexual

Existem vários tipos de importunação sexual, mas alguns dos tipos mais comuns incluem apalpar, lambar, tocar, desnudar, masturbar-se ou ejacular em público, dentre outros.



UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

SUPERINTENDÊNCIA DE SAÚDE

Divisão de Saúde Ocupacional

Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT

Treinamento de CIPA

Exemplos de condutas de assédio sexual

- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Contato físico não desejado;
- Solicitação de favores sexuais;
- Convites impertinentes;
- Pressão para participar de “encontros” e saídas;
- Exibicionismo;
- Criação de um ambiente pornográfico.
- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- Promessas de tratamento diferenciado;
- Chantagem para permanência ou promoção no emprego;
- Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego;
- Perturbação e ofensas;
- Comentários e observações insinuentes e comprometedoras sobre a aparência física ou sobre a personalidade da pessoa assediada;
- Contato físico não solicitado e além do formal, com intimidade não construída, como toques, beijos, carícias, tapas e abraços; e
- Insistência em qualquer um dos comportamentos anteriores, especialmente se houver uma relação de hierarquia ou diferença de gênero.



UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

SUPERINTENDÊNCIA DE SAÚDE

Divisão de Saúde Ocupacional

Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT

Treinamento de CIPA

Combate ao Assédio Sexual

Não é assédio sexual:

- Elogios sem conteúdo sexual; e
- Paqueras e flertes correspondidos.



UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

SUPERINTENDÊNCIA DE SAÚDE

Divisão de Saúde Ocupacional

Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT

Treinamento de CIPA

O que é assédio moral?

O assédio moral consiste na violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva. Manifesta-se por meio de gestos, palavras (orais ou escritas), comportamentos ou atitudes que exponham o(a) servidor(a), o(a) empregado(a) ou o(a) estagiário(a) ou o(a) terceirizado(a), individualmente ou em grupo, a situações humilhantes e constrangedoras, degradando o clima de trabalho e muitas vezes impactando a estabilidade emocional e física da vítima.

Em junho de 2019, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) editou a Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206 para eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. A Convenção trouxe em seu art. 1º o seguinte conceito de assédio moral:

um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de ameaças de tais comportamentos e práticas, que se manifestam apenas uma vez ou repetidamente, que objetivam causar, causam ou são suscetíveis de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, incluída a violência e o assédio em razão de gênero.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

SUPERINTENDÊNCIA DE SAÚDE

Divisão de Saúde Ocupacional

Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT



Treinamento de CIPA

Combate ao Assédio Sexual

O assédio moral no ambiente de trabalho expõe as pessoas a situações de **humilhação, constrangimento, intimidação, agressividade, menosprezo**, causando-lhes **sofrimento psíquico ou físico**, interferindo negativamente tanto na sua vida pessoal quanto na sua vida profissional.

São características do assédio moral, independentemente da intencionalidade da conduta, ações que excluam o(a) servidor(a), o(a) empregado(a) ou o(a) estagiário(a), o(a) terceirizado(a) de suas funções ou que deteriorem o ambiente laboral, podendo ocorrer não só durante a jornada de trabalho, mas também fora dela, desde que o seu exercício esteja relacionado à relação desenvolvida no âmbito profissional.



UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

SUPERINTENDÊNCIA DE SAÚDE

Divisão de Saúde Ocupacional

Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT

Treinamento de CIPA

Combate ao Assédio Sexual

O assédio moral pode ocorrer entre colegas, no mesmo nível hierárquico, e entre chefe e subordinado(a)

- **Assédio moral vertical:** ocorre quando há relação de hierarquia entre o(a) agressor(a) e o(a) assediado(a), podendo ser descendente ou ascendente.
 - **Descendente:** quando o assédio é praticado por uma pessoa em posição hierárquica superior.
 - **Ascendente:** quando o assédio é praticado por uma pessoa em posição hierárquica inferior.
- **Assédio moral horizontal ou "*bullying* hexagonal":** ocorre quando o assédio é praticado entre pessoas de mesma hierarquia.
- **Assédio moral misto ou "*bullying* misto":** ocorre quando, de forma coordenada, uma pessoa é assediada por superiores hierárquicos e por colegas de trabalho com os quais não possui relação de subordinação.



UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

SUPERINTENDÊNCIA DE SAÚDE

Divisão de Saúde Ocupacional

Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT

Treinamento de CIPA

Combate ao Assédio Sexual

Assédio moral organizacional

O assédio moral organizacional, coletivo ou institucional, ocorre quando a organização incentiva e/ou tolera o assédio. Nesse caso, o propósito é atingir o(a) trabalhador(a) por meio de estratégias organizacionais de constrangimento, explícitas ou sutis, com o objetivo de melhorar a produtividade, reforçar o controle ou demonstrar poder.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

SUPERINTENDÊNCIA DE SAÚDE

Divisão de Saúde Ocupacional

Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT



Treinamento de CIPA

Combate ao Assédio Sexual

Exemplos de condutas de assédio moral

- Privar a pessoa do acesso aos instrumentos necessários para realizar o seu trabalho;
- Sonegar informações necessárias à realização de suas tarefas ou fornecer informações que induzam ao erro;
- Não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência, ou colocando-a em uma situação humilhante frente aos colegas de trabalho;
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões e criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto, em especial na frente de outras pessoas;
- Entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente a seus colegas;
- Exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente e desnecessária;
- Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou superiores, distintas das suas atribuições;
- Controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiro;
- Pressionar para que não exerçam seus direitos estatutários ou trabalhistas;



UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

SUPERINTENDÊNCIA DE SAÚDE

Divisão de Saúde Ocupacional

Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT

Treinamento de CIPA

- Dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas;
- Segregar a pessoa assediada no ambiente de trabalho, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação;
- Agredir verbalmente, gritar, dirigir gestos de desprezo, ou ameaçar com outras formas de violência física e/ou emocional;
- Criticar a vida privada, as preferências ou as convicções pessoais ou políticas;
- Espalhar boatos ou fofocas a respeito da pessoa assediada, ou fazer piadas, procurando desmerecê-la ou constrangê-la perante seus superiores, colegas ou subordinados;
- Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas;
- Realizar um controle excessivo e desproporcional apenas sobre a pessoa assediada;
- Evitar a comunicação direta com a pessoa assediada, ocorrendo normalmente quando a comunicação se dá apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas indiretas de comunicação;
- Isolar a pessoa assediada de confraternizações, almoços e atividades realizadas em conjunto com os demais colegas;
- Fazer comentários indiscretos quando a pessoa falta ao serviço;
- Ameaçar a pessoa com violência física ou agredir fisicamente, ainda que de forma leve;
- Invadir a intimidade da pessoa, procedendo a escutas de ligações telefônicas, leituras de correspondências, mensagens em aplicativos ou e-mails;
- Ignorar a presença da pessoa; e
- Atribuir tarefas vexatórias ou humilhantes à pessoa.



UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

SUPERINTENDÊNCIA DE SAÚDE

Divisão de Saúde Ocupacional

Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT

Treinamento de CIPA

Combate ao Assédio Sexual

O que não configura assédio moral

É importante entender que os conflitos fazem parte das relações humanas e de trabalho; por isso, nem toda situação de atrito ou discordância constitui assédio moral. Além disso, alguns atos são inerentes ao trabalho de gestão pública, e, quando são pontuais ou moderados, não configuram assédio moral:

- Cobranças de trabalho, realizadas de maneira respeitosa;
- Atribuição de tarefas aos subordinados, no interesse da Administração;
- Conflitos esporádicos com colegas ou chefias - divergências sobre determinado tema comunicadas de forma direta e respeitosa;
- Críticas construtivas; e
- Avaliações de desempenho realizadas por colegas ou superiores, desde que não seja feita de forma a causar situação vexatória na pessoa avaliada;



UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

SUPERINTENDÊNCIA DE SAÚDE

Divisão de Saúde Ocupacional

Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT

Treinamento de CIPA

Combate ao Assédio Sexual

Culture

Margarida Barreto



Advir: Que efeitos sobre a saúde dos trabalhadores tais relações de trabalho podem provocar?

MB: Vários, em especial efeitos sobre a saúde mental. Estar exposto a humilhações repetitivas e atos de violência durante toda a jornada de trabalho é devastador. Não somente causa transtornos à saúde, mas, extingue a esperança no futuro, desintegra o vínculo social, fortalece o individualismo predador, corrói a cooperação e a confiança, derrota a solidariedade e retira do homem a sua humanidade. Muitas vezes, para enfrentar o sofrimento, o trabalhador acelera o ritmo, para demonstrar que é capaz, mesmo que isso signifique estar trabalhando acima de suas condições de saúde físicas/mentais.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

SUPERINTENDÊNCIA DE SAÚDE

Divisão de Saúde Ocupacional

Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT



Combate ao Assédio Sexual

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do trabalhador e trabalhadora de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental*, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho.

assediomoral.org.br



UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

SUPERINTENDÊNCIA DE SAÚDE

Divisão de Saúde Ocupacional

Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT

Treinamento de CIPA

Combate ao Assédio Sexual

CÓDIGO DE ÉTICA DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

PREÂMBULO

Um Código de Ética destinado a nortear as relações humanas no interior de uma universidade pode contemplar tanto princípios universais quanto recomendações específicas, peculiares às instituições de ensino superior.

Artigo 6º – Constitui dever funcional e acadêmico dos membros da Universidade:

I – agir de forma compatível com a moralidade e a integridade acadêmica;

II – aprimorar continuamente os seus conhecimentos;

III – prevenir e corrigir atos e procedimentos incompatíveis com as normas deste código e demais princípios éticos da Instituição, comunicando-os à Comissão de Ética (art. 40);

IV – corrigir erros, omissões, desvios ou abusos na prestação das atividades voltadas às finalidades da Universidade;

V – promover a melhoria das atividades desenvolvidas pela Universidade, garantindo sua qualidade;

VI – promover o desenvolvimento e velar pela realização dos fins da Universidade;

Combate ao Assédio Sexual

Qual o papel da CIPA na prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência?



UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

SUPERINTENDÊNCIA DE SAÚDE

Divisão de Saúde Ocupacional

Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT

Treinamento de CIPA

Combate ao Assédio Sexual

Lei 14.457 de 21 de Setembro de 2022

- I - inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;
- II - fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;
- III - inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa; e
- IV - realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas 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.



UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

SUPERINTENDÊNCIA DE SAÚDE

Divisão de Saúde Ocupacional

Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT

Treinamento de CIPA

Combate ao Assédio Sexual

Qual o papel da CIPA na prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência?

Orientar os caminhos para denunciar



UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

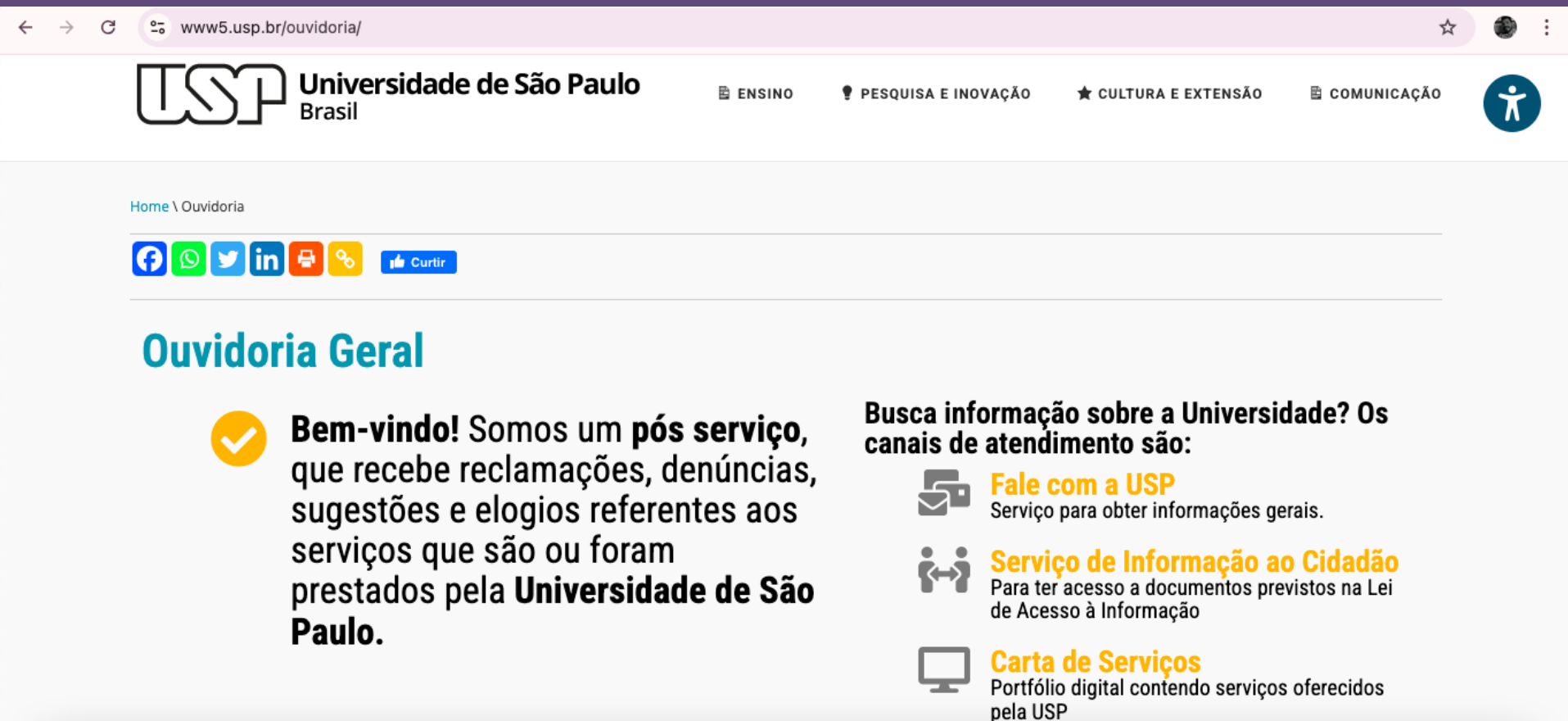
SUPERINTENDÊNCIA DE SAÚDE

Divisão de Saúde Ocupacional

Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT

Treinamento de CIPA

Combate ao Assédio Sexual



The screenshot shows the USP Ouvidoria website. At the top, there's a navigation bar with the USP logo, the text 'Universidade de São Paulo Brasil', and links for 'ENSINO', 'PESQUISA E INOVAÇÃO', 'CULTURA E EXTENSÃO', and 'COMUNICAÇÃO'. Below this, a breadcrumb trail reads 'Home \ Ouvidoria'. A row of social media icons (Facebook, WhatsApp, Twitter, LinkedIn, Print, and a share icon) is followed by a 'Curtir' button. The main heading is 'Ouvidoria Geral'. A large yellow checkmark icon is next to the text: 'Bem-vindo! Somos um pós serviço, que recebe reclamações, denúncias, sugestões e elogios referentes aos serviços que são ou foram prestados pela Universidade de São Paulo.' To the right, under the heading 'Busca informação sobre a Universidade? Os canais de atendimento são:', there are three service cards: 'Fale com a USP' (Service for general information), 'Serviço de Informação ao Cidadão' (For access to documents under the Law of Access to Information), and 'Carta de Serviços' (Digital portfolio of services offered by USP).

www5.usp.br/ouvidoria/

USP Universidade de São Paulo Brasil

ENSINO PESQUISA E INOVAÇÃO CULTURA E EXTENSÃO COMUNICAÇÃO

Home \ Ouvidoria

Facebook WhatsApp Twitter LinkedIn Print Share Curtir

Ouvidoria Geral

 **Bem-vindo!** Somos um **pós serviço**, que recebe reclamações, denúncias, sugestões e elogios referentes aos serviços que são ou foram prestados pela **Universidade de São Paulo**.

Busca informação sobre a Universidade? Os canais de atendimento são:

-  **Fale com a USP**
Serviço para obter informações gerais.
-  **Serviço de Informação ao Cidadão**
Para ter acesso a documentos previstos na Lei de Acesso à Informação
-  **Carta de Serviços**
Portfólio digital contendo serviços oferecidos pela USP

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

SUPERINTENDÊNCIA DE SAÚDE

Divisão de Saúde Ocupacional

Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT

Treinamento de CIPA

Combate ao Assédio Sexual

 www5.usp.br/ouvidoria/

Relação das Ouvidorias nas Unidades

- Campus USP Bauru
- Campus USP Lorena
- Campus USP "Luiz de Queiroz" (Piracicaba)
- Campus USP "Fernando Costa" (Pirassununga)
- Campus USP Ribeirão Preto
- Campus USP São Carlos
- Centro de Energia Nuclear na Agricultura – CENA
- Centro de Práticas Esportivas – CEPEUSP
- Escola de Artes, Ciências e Humanidades – EACH
- Escola de Comunicações e Artes – ECA
- Escola de Educação Física e Esporte – EEFE
- Escola de Educação Física e Esporte de Ribeirão Preto – EEFERP
- Escola de Enfermagem – EE
- Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto – EERP
- Escola de Engenharia de Lorena – EEL
- Escola de Engenharia de São Carlos – EESC
- Escola Politécnica – EP
- Facul. de Arquitetura e Urbanismo – FAU
- Facul. de Ciências Farmacêuticas – FCF
- Facul. de Ciências Farmacêuticas de Ribeirão Preto – FCFRP
- Facul. de Direito – FD
- Facul. de Direito de Ribeirão Preto – FDRP
- Facul. de Educação – FE
- Facul. de Economia, Administração e Contabilidade – FEA
- Facul. de Economia, Administração e Contabilidade de Ribeirão Preto – FEARP
- Facul. de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto – FFCLRP
- Facul. de Filosofia, Letras e Ciências Humanas – FFLCH
- Facul. de Medicina – FM
- Facul. de Medicina de Bauru – FMBRU
- Facul. de Medicina de Ribeirão Preto – FMRP
- Facul. de Medicina Veterinária e Zootecnia – FMVZ
- Facul. de Odontologia – FO
- Facul. de Odontologia de Bauru – FOB
- Facul. de Odontologia de Ribeirão Preto – FORP
- Facul. de Saúde Pública – FSP
- Facul. de Zootecnia e Engenharia de Alimentos – FZEA
- Hospital de Reabilitação de Anomalias Craniofaciais – HRAC
- Hospital Universitário – HU
- Instituto de Astronomia, Geofísica e Ciências Atmosféricas – IAG
- Instituto de Arquitetura e Urbanismo – IAU
- Instituto de Biociências – IB
- Instituto de Ciências Biomédicas – ICB
- Instituto de Ciências Matemáticas e de Computação – ICMC
- Instituto de Estudos Avançados – IEA
- Instituto de Energia e Ambiente – IEE
- Instituto de Física – IF
- Instituto de Matemática e Estatística – IME
- Instituto Oceanográfico – IO
- Instituto de Psicologia – IP
- Instituto de Química – IQ
- Instituto de Química de São Carlos – IQSC
- Instituto de Relações Internacionais – IRI
- Museu de Arte Contemporânea – MAC
- Museu de Zoologia – MZ
- Superintendência de Tecnologia da Informação – STI

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

SUPERINTENDÊNCIA DE SAÚDE

Divisão de Saúde Ocupacional

Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT



Treinamento de CIPA

Combate ao Assédio Sexual

← → ↻ www5.usp.br/ouvidoria/ ☆

Para registrar sua manifestação, preencha
os campos do formulário abaixo

*campos com * são obrigatórios*



Importante! Solicita-se que a mesma mensagem não seja enviada a diversos canais. A Ouvidoria selecionada levará a manifestação ao conhecimento do órgão/instância pertinente.

Escolha para qual ouvidoria deseja enviar a mensagem *

Ouvidoria Geral ▼

Nome / *Name* *

Nome

Nome social - Decreto 55.588/2010 / *Preferred Name*

Nome

Identificação Racial - Lei 16.758/2018 / *Race identification*

- ☐ Não informado
- ☐ Amarela
- ☐ Branca
- ☐ Indígena

Orientação Sexual

- ☐ Não informado
- ☐ Bissexual
- ☐ Heterossexual



UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

SUPERINTENDÊNCIA DE SAÚDE

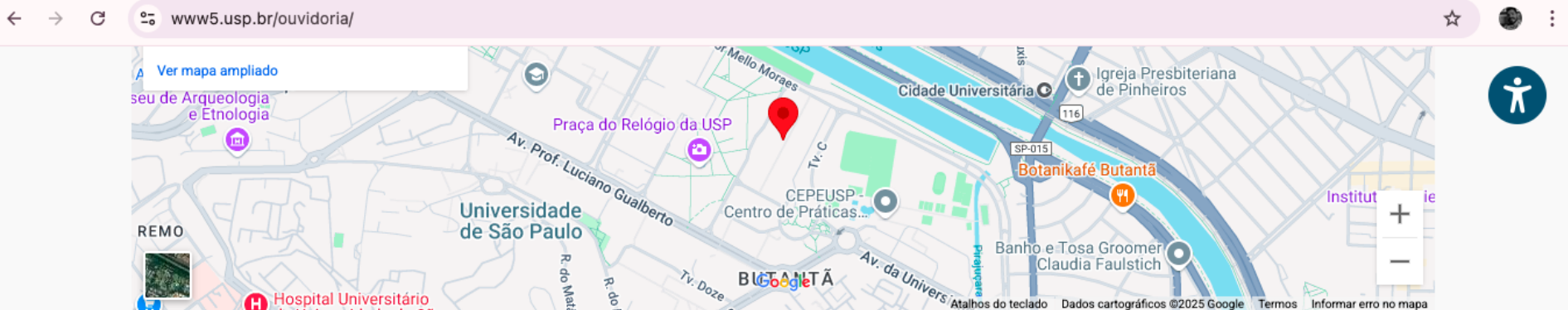
Divisão de Saúde Ocupacional

Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT



Treinamento de CIPA

Combate ao Assédio Sexual



Campus USP da capital

Rua Do Anfiteatro, 181 – Favo 14 – CEP 05508-060 – Butantã
São Paulo / SP – Brasil
Tel: 55 11 3091-2074

Atendimento: de 2ª a 6ª feira das 08h às 15h

Para atendimento presencial e/ou telepresencial é necessário agendamento.
Solicite-o através do formulário: [Registre sua manifestação](#)).

Local para Protocolar manifestações/documentos.
Prédio da Reitoria (seção de expediente/protocolo)
Endereço: Rua da Reitoria, 374 – térreo – Ala Norte

Atenção: Manifestações por telefone NÃO são registradas!

Para registrar denúncia, reclamação, sugestão ou elogio, clique em "[registre sua manifestação](#)" e preencha o formulário.

REGISTRE SUA MANIFESTAÇÃO

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

SUPERINTENDÊNCIA DE SAÚDE

Divisão de Saúde Ocupacional

Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT



Treinamento de CIPA

Combate ao Assédio Sexual

← → ↻ prip.usp.br/sua/



Sistema USP de Acolhimento, Registro e Responsabilização para Situações de Assédio, Violência, Discriminações e Outras Violações de Direitos Humanos

O SUA busca criar um sistema de escuta e acolhimento que possa apoiar toda a comunidade USP. Ele tem por objetivo proteger a pessoa denunciante, garantindo-se o contraditório e a ampla defesa das partes nos procedimentos.

Para isso, o sistema está organizado em dois momentos:

- 1) a escuta e o acolhimento da pessoa denunciante;
- 2) a instauração de procedimentos administrativos que deem resolução à denúncia com agilidade.

Para que o SUA seja, de fato, um sistema de acolhimento é necessário que as duas etapas do sistema funcionem e tenham a confiança da comunidade USP. A escuta, que pode ser realizada por todas as pessoas, deve ser qualificada e respeitosa. Os eventuais e necessários procedimentos administrativos devem ser céleres, com respeito e cuidado com as pessoas denunciantes.

Nesse sentido, a Pró-Reitoria de Inclusão e Pertencimento, apoiada pelas Comissões de Inclusão e Pertencimento (CIPs) das unidades, criou a **Central SUA**, um canal de orientação, esclarecimento de dúvidas sobre encaminhamentos e procedimentos possíveis, disponível pelos canais a seguir:



UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

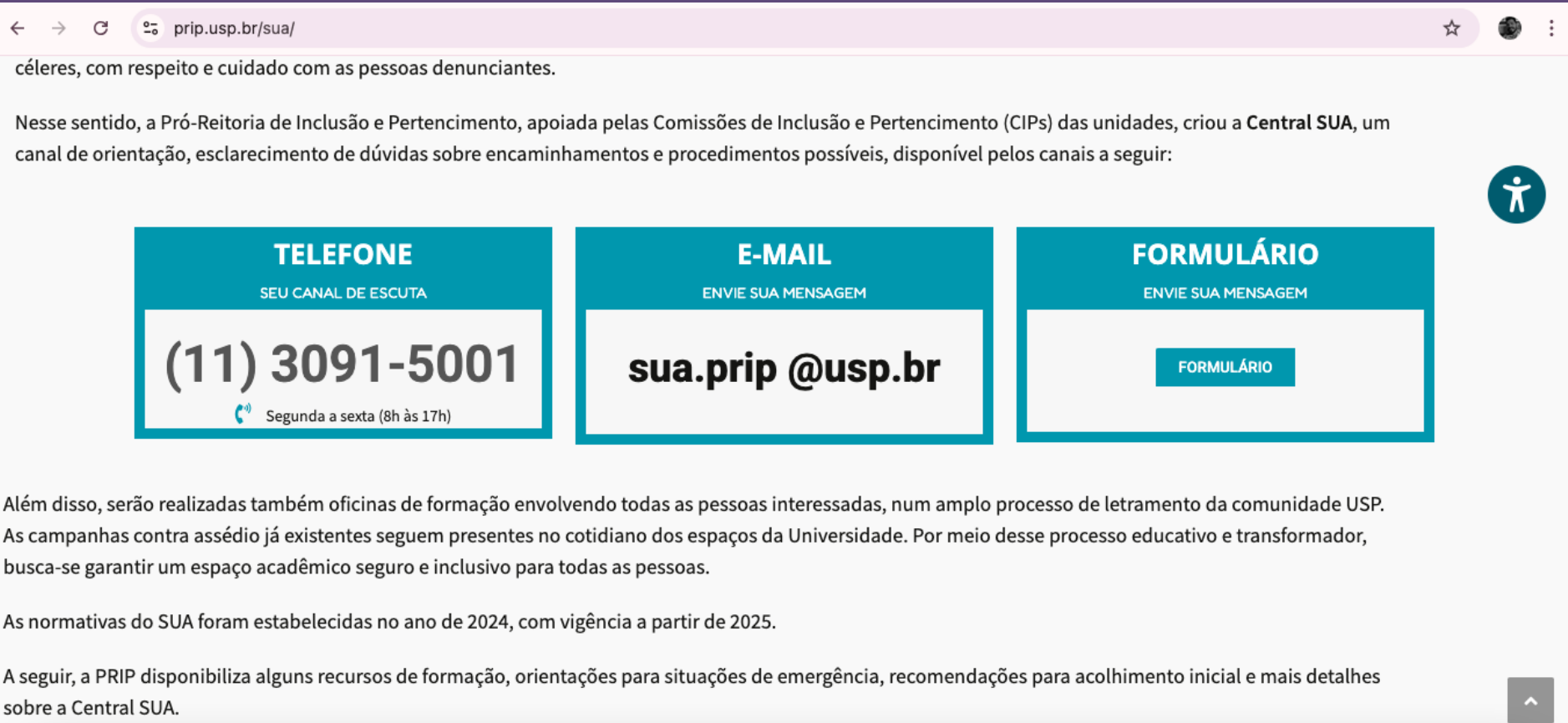
SUPERINTENDÊNCIA DE SAÚDE

Divisão de Saúde Ocupacional

Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT

Treinamento de CIPA

Combate ao Assédio Sexual



← → ↻ prip.usp.br/sua/ ☆

céleres, com respeito e cuidado com as pessoas denunciantes.

Nesse sentido, a Pró-Reitoria de Inclusão e Pertencimento, apoiada pelas Comissões de Inclusão e Pertencimento (CIPs) das unidades, criou a **Central SUA**, um canal de orientação, esclarecimento de dúvidas sobre encaminhamentos e procedimentos possíveis, disponível pelos canais a seguir:



TELEFONE
SEU CANAL DE ESCUTA
(11) 3091-5001
 Segunda a sexta (8h às 17h)

E-MAIL
ENVIE SUA MENSAGEM
sua.prip @usp.br

FORMULÁRIO
ENVIE SUA MENSAGEM
FORMULÁRIO

Além disso, serão realizadas também oficinas de formação envolvendo todas as pessoas interessadas, num amplo processo de letramento da comunidade USP. As campanhas contra assédio já existentes seguem presentes no cotidiano dos espaços da Universidade. Por meio desse processo educativo e transformador, busca-se garantir um espaço acadêmico seguro e inclusivo para todas as pessoas.

As normativas do SUA foram estabelecidas no ano de 2024, com vigência a partir de 2025.

A seguir, a PRIP disponibiliza alguns recursos de formação, orientações para situações de emergência, recomendações para acolhimento inicial e mais detalhes sobre a Central SUA.



UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

SUPERINTENDÊNCIA DE SAÚDE

Divisão de Saúde Ocupacional

Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT

Treinamento de CIPA

Obrigado

guilhermeagsantos@usp.br
sesmt.sp@usp.br



UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

SUPERINTENDÊNCIA DE SAÚDE

Divisão de Saúde Ocupacional

Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT

Treinamento de CIPA