Sumário

1. ABRANGÊNCIA 2
2. ATUALIZAÇÃO 2
3. OBJETIVOS 2
4. DEFINIÇÕES 2
5. DIRETRIZES E ORIENTAÇÕES 3
6. IMPACTOS NA SEGURANÇA DO PACIENTE 6
7. RESPONSABILIDADES 6
8. CONSIDERAÇÕES FINAIS 6
9. ANEXOS 6
10. REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA 6
11. REVISÕES/ATUALIZAÇÕES 6
12. ALÇADA DE APROVAÇÃO 7

1. ABRANGÊNCIA

O Grupo Oncoclínicas do Brasil Serviços Médicos S.A. e todas as empresas subsidiárias, controladas, afiliadas ou que de alguma forma integrem sua estrutura

2. ATUALIZAÇÃO

TIPO
(x) Revisão do Documento ( ) Novo Documento

MOTIVO
(X) Documento vencido ( ) Atualização do processo ( ) Consenso colegiado

DESENVOLVIMENTO | Prática
( ) Grupo de Trabalho (X) Área ( ) GMA ( )Reuniões Setoriais ( ) N/A
( ) Outros: _____

DISSEMINAÇÃO | Plano de comunicação
( ) Canais de comunicação interna ( ) E-mail ( ) Fóruns específicos (X) N/A
( ) Outros: _____

DESDOBRAMENTO | Plano de Implantação
( ) Trilhas de treinamento ( ) Treinamento síncrono ( ) Compartilhamento do documento (X) N/A
( ) Outros: _____

MONITORAMENTO
( ) Auditoria interna ( ) Avaliação técnica ( ) Indicadores (X) N/A
( ) Outros: _____

3. OBJETIVOS

Estabelecer regras sobre a prevenção e o combate a Importunação e Assédio Sexual na Oncoclínicas.

4. DEFINIÇÕES

Assediador: É a pessoa que pratica o assédio sexual.

Importunação e Assédio Sexual: Comportamento ou atitude de teor íntimo e sexual, considerado desagradável, ofensivo e impertinente pela vítima. O assédio sexual ou importunação sexual se caracterizam pelo não consentimento da pessoa assediada. Para tipificá-los, não é necessária a repetição ou sistematização da conduta, bastando um único ato de investida para caracterizá-lo. Embora para fins penais, como se verá abaixo, a definição de “assédio sexual” e

"importunação sexual" sejam mais restritas, para fins dessa política, o conceito adotado é amplo. A companhia adota política de "tolerância zero" para condutas que violem a intimidade ou liberdade sexual de seus colaboradores.

Canais de Compliance: Canais disponibilizados pela Oncoclínicas para que seus Colaboradores e terceiros possam fazer questionamentos sobre compliance e relatar quaisquer suspeitas de violação ao Código de Ética e Conduta e suas políticas. O contato pode ser feito através do telefone 0800-591-8829, pelo website https://www.canaldeintegridade.com.br/oncoclinicas/ ou pelo e-mail oncoclinicas@canaldeintegridade.com.br. Os relatos são considerados sigilosos e podem ser feitos anonimamente.

Código de Ética e Conduta: É o Código de Ética e Conduta da Oncoclínicas que, em conjunto com as políticas e demais normas internas, define a conduta esperada dos Colaboradores e Terceiros no desempenho de suas funções.

Colaborador(es): Todos os que atuam em nome ou representação da Oncoclínicas, incluindo os membros do Conselho de Administração, diretores (estatutários ou não), empregados e os prestadores de serviços médico.

Grupo de Compliance: Grupo formado pelo(a) Diretor(a) Presidente, Vice-Presidente Executivo e diretores das Diretorias Jurídica, Compliance e ESG, Científica, Recursos Humanos e Diretoria Técnica da unidade Holding, contando com a participação de representantes das demais Diretorias, quando necessário. Reporta-se para a Comissão de Compliance e é responsável por promover a ampla divulgação interna (aos funcionários) e externa (aos clientes, fornecedores, parceiros e terceiros interessados) dos Canais de Compliance, do Código de Ética e Conduta e suas políticas; determinar as sanções e planos de remediação a serem adotados nos casos de violação do Código de Ética e Conduta e suas políticas, aprovar as alterações no Código de Ética e Conduta e suas políticas, e outras funções dispostas em seu regimento ou ainda conforme determinado pela Comissão de Compliance.

Oncoclínicas: abrange a Oncoclínicas do Brasil Serviços Médicos S.A. e todas as empresas subsidiárias, controladas, afiliadas ou que de alguma forma integrem sua estrutura.

5. DIRETRIZES E ORIENTAÇÕES

A Oncoclínicas não tolera a prática de Importunação e Assédio Sexual e instrui seus Colaboradores por meio de treinamentos, comunicação e políticas, sobre as condutas esperadas e aceitas no ambiente de trabalho.

Os Colaboradores têm o dever de zelar pelo bom ambiente de trabalho, tomando todos os cuidados no desempenho de suas funções, respeitando e tratando a todos com cordialidade, combatendo qualquer tipo de assédio e reportando desvios de conduta por meio dos Canais de Compliance.

5.1. Caracterização do Assédio Sexual

O Assédio e a Importunação Sexual são proibidos pela legislação brasileira e sujeitam as empresas e os Assediadores ao pagamento de indenização às vítimas, além de outras penalidades, incluindo a demissão por justa causa do Assediador e sua penalização no âmbito penal[1].

[1] Código Penal – Decreto-Lei 1º 2.848/1940
Assédio Sexual
Art. 216-A: "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, emprego, cargo ou função.
Pena: Detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos".

Para os efeitos da lei penal, o Assédio Sexual pressupõe a existência de relação hierárquica ou ascendência entre a vítima e o Assediador.

Para efeitos das legislações cível e trabalhista essa relação não é necessária e o assédio pode ocorrer, inclusive, entre pares.

Para fins dessa política, adotamos um conceito mais amplo para definição de Assédio e Importunação Sexual do que aquele referido na legislação penal. A companhia tem política de "tolerância zero" para condutas que violem a intimidade ou liberdade sexual de seus colaboradores.

Abaixo estão listados os elementos que configuram o Assédio ou Importunação Sexual:

- A presença do sujeito ativo do assédio (Assediador) e do sujeito passivo, o assediado ou vítima;
- Ausência de consentimento livre da vítima;
- Conduta que fere a liberdade sexual;
- Abalo na esfera psíquica do Colaborador, que pode ser caracterizado como ofensa à sua personalidade, liberdade, intimidade e dignidade física ou psíquica.

Para que o assédio ou importunação sejam caracterizados, não é necessário o contato físico, podem ser explícitos ou sutis, com contato físico ou verbal, que poderá ocorrer através de expressões ditas ou escritas, gestos, imagens enviadas por mídias digitais, comentários em redes sociais, vídeos, presentes, entre outros.

O Assédio ou Importunação Sexual podem ocorrer inclusive fora do ambiente de trabalho, como em horários de intervalos, viagens profissionais, treinamentos, locais de repouso e alimentação, durante o transporte entre trabalho e residência.

O Assédio e a Importunação Sexual podem ser manifestados, exemplificativamente, por meio de:

- Mensagens escritas e de áudio;
- Envio de fotos, vídeos ou outros conteúdos íntimos ou constrangedores;
- Gestos;
- Cantadas;
- Comentários sexistas ou sobre aparência;
- Toques;
- Piadas;
- Insinuações;
- Chantagens ou ameaças;
- Conversas indesejáveis sobre sexo ou sobre outros assuntos íntimos;
- Oferecimento de vantagens ou pequenas benesses para a pessoa assediada, em troca de sexo ou outra conduta de natureza sexual;
- Convites impertinentes.

Código Penal – Decreto-Lei 1º 2.848/1940
Importunação sexual
Art. 215-A. Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro:
Pena - reclusão, de 1 (um) a 5 (cinco) anos, se o ato não constitui crime mais grave.

5.2. Tipos de Assédio Sexual

Abaixo destacamos os tipos de assédio sexual:

5.2.1. Assédio Sexual por Chantagem

O assédio sexual por chantagem ocorre quando há a exigência de uma conduta sexual em troca de benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho.

5.2.2. Assédio Sexual por Intimidação ou Ambiental

O assédio sexual por intimidação ou ambiental ocorre quando há provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, de intimidação ou humilhação.

Este tipo de assédio sexual se caracteriza pela insistência praticada individualmente ou em grupo, manifestando relações de poder ou de força.

5.3. Evidências Possíveis de Assédio e Importunação Sexual

Abaixo listamos algumas evidências possíveis de Assédio Sexual.

- Bilhetes;
- Cartas;
- Mensagens eletrônicas (e-mails, WhatsApp, SMS, etc.);
- Documentos;
- Áudios;
- Vídeos;
- Presentes;
- Ligações Telefônicas;
- Relato da vítima;
- Registros em redes sociais; e
- Testemunhas.

5.4. Violações

Todos os Colaboradores têm o dever de relatar quaisquer suspeitas de violação a esta política por meio dos Canais de Compliance.

O Colaborador ao reportar a prática de Importunação e/ou Assédio Sexual deve colaborar com o Grupo de Compliance, disponibilizando documentos, e-mails, arquivos e quaisquer outros que possam auxiliar na apuração dos fatos.

Os relatos nos Canais de Compliance poderão ser realizados de forma anônima ou não. O Grupo de Compliance se encarregará de adotar as medidas necessárias para apurar os casos que chegarem ao seu conhecimento, observando o princípio da presunção de inocência.

6. IMPACTOS NA SEGURANÇA DO PACIENTE

Os processos descritos nessa política preconizam um ambiente de trabalho saudável e seguro, assegurando a execução das atividades diárias de todos os colaboradores, bem como visam a manutenção de um ambiente no qual os colaboradores possam se manifestar e serem ouvidos, o que fortalece a cultura de segurança da empresa. Dessa forma, garantimos a segurança física e psicológica dos colaboradores e, consequentemente, a qualidade da assistência prestada aos pacientes.

7. RESPONSABILIDADES

Colaboradores

- Reportar violações a esta política via Canais de Compliance.
- Colaborar com o Grupo de Compliance, disponibilizando documentos, e-mails, arquivos e quaisquer outros que possam auxiliar na apuração dos fatos.

Líderes

- Reforçar as diretrizes desta política aos Colaboradores;
- Garantir que as equipes cumpram com as normas aqui estabelecidas.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Grupo de Compliance é responsável por dirimir eventuais omissões e conflitos entre o conteúdo aqui expresso e demais normas internas da Oncoclínicas.

A revisão e a atualização desta Política estão a cargo do Grupo de Compliance.

A apuração de qualquer alegação de violação desta política deverá seguir o processo estabelecido no Código de Ética e demais normas internas da Oncoclínicas. Se comprovadas, as violações a esta Política sujeitam os infratores às sanções previstas em lei e nas normas internas da Oncoclínicas, sem prejuízo das medidas judiciais eventualmente cabíveis.

Dúvidas, sugestões e questionamentos relacionados a este documento devem ser endereçados para: compliance@oncoclinicas.com.

9. ANEXOS

Não se aplica.

10. REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

Cartilha Sobre as Diversas Formas de Assédio. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região – Pernambuco. Disponível em: https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/cartilha_assedio_compressed_1_1c.pdf

11. REVISÕES/ATUALIZAÇÕES

Junho/2021

- Revisão/atualização de todos os capítulos desta política e inclusão das informações na nova máscara.

Junho/2022

- Todos os capítulos foram revisados/atualizados.

Setembro/2022

- Foram atualizados os capítulos de definições e considerações finais.

Agosto/2024

- Foram atualizados os capítulos de definições e considerações finais.

Junho/2026

- Revisão dos capítulos e atualização da vigência.

12. ALÇADA DE APROVAÇÃO

Responsáveis	Nome	Cargo
Elaboração	Lucas Vacchelli Batista	Advogado
Revisão	Welinton José de Almeida Pereira	Gerente de Riscos, Controles Internos e Compliance
Aprovação	Carlos Gil Moreira Ferreira	Diretor Presidente