

Política de Combate ao Assédio Moral



Política Assédio Moral | versão 5

Data Elaboração | 14/06/2021

Última Revisão | 09/2022

Próxima Revisão | 09/2024

SUMÁRIO

1. Objetivos	4
2. Público Alvo	4
3. Definições	4
4. Diretrizes	6
5. Responsabilidades	9
6. Considerações Finais	10
7. Revisões/Atualizações	10
8. Anotações	11





1. Objetivos

Estabelecer regras sobre a prevenção e o combate ao assédio moral no Grupo Oncoclínicas.



2. Público Alvo

Esta política se aplica a todos os Colaboradores e prestadores de serviço.



3. Definições

Assediador: é a pessoa que realiza ato ou omissão se omite com o intuito de assediar, importunar, perseguir alguém.

Assédio Moral: é o conjunto de atitudes, gestos e comportamentos do Empregador, da direção da empresa, do gerente, chefe, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude contínua e ostensiva de perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima.

Canais de Compliance: canais disponibilizados pelo Grupo 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 por telefone, pelo número 0800-591-8829, pelo e-mail oncoclinicas@canaldeintegridade.com.br ou pelo website <https://www.canaldeintegridade.com.br/oncoclinicas/>. Os relatos são considerados sigilosos e podem ser feitos anonimamente.

Código de Ética e Conduta: é o Código de Ética e Conduta do Grupo Oncoclínicas que, em conjunto com as políticas e demais normas internas,



define a conduta esperada dos Colaborares e prestadores de serviço no desempenho de suas funções.

Colaborador(es): todos os que atuam em nome ou representação do Grupo Oncoclínicas, incluindo seus acionistas e/ou sócios, médicos, empregados, associados e prestadores de serviço.

Empregador: é a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

Grupo de Compliance: grupo formado por membros das Diretorias Jurídica e de Compliance, Científica, Recursos Humanos e Vice-Presidência Executiva, contando com a participação de representantes das demais Diretorias, quando necessário. É responsável por promover a ampla divulgação interna (aos Colaboradores) e externa (aos clientes, fornecedores, parceiros e terceiros interessados) dos Canais de Compliance; determinar as sanções e planos de remediação a serem adotados nos casos de violação do Código de Ética e Conduta, aprovação das alterações ao Código de Ética e Conduta e suas políticas, dentre outras funções dispostas em seu regimento.

Grupo 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.





4. Diretrizes

O Grupo Oncoclínicas não tolera a prática de Assédio Moral 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.

A seguir, são apresentados conceitos e exemplos de práticas que podem ser caracterizadoras do Assédio Moral.

4.1 - Caracterização do Assédio Moral

O Assédio Moral é proibido pela legislação brasileira e sujeita as empresas e os assediadores ao pagamento de indenização às vítimas, além de outras penalidades previstas em lei e nos contratos de trabalho, incluindo a demissão por justa causa do Assediador.

Abaixo estão listados os requisitos essenciais para a configuração do Assédio Moral no trabalho:

- Conduta abusiva e intencional;
- Abalo na esfera psíquica do Colaborador que pode ser caracterizado como ofensa à sua personalidade, dignidade física ou psíquica; e
- Repetição da conduta abusiva, tornando-se recorrente.

4.2 - Não Caracterização do Assédio Moral

Não são caracterizadoras de Assédio Moral as seguintes condutas:

- Conflitos, desentendimentos e discordâncias pontuais, sem o intuito de difamar a imagem do Colaborador;



- Broncas e repreensões que tenham o objetivo de corrigir uma tarefa, conduta ou postura do Colaborador;
- Exigência do superior hierárquico no cumprimento de tarefas de responsabilidade do Colaborador;
- Feedback ou avaliação crítica ou negativa; e
- Discussões entre superior hierárquico e Colaborador.

4.3 - Alguns Exemplos Práticos de Assédio Moral

Abaixo listamos alguns exemplos práticos de Assédio Moral:

- Esvaziar o trabalho do Colaborador sem justificativa, diminuindo seus deveres, atribuições e responsabilidades;
- Criticar injustamente, de forma reiterada, o trabalho do Colaborador;
- Atribuir tarefas impossíveis de serem executadas;
- Impedir o acesso do Colaborador às ferramentas de trabalho;
- Pressionar o Colaborador a abrir mão de seus direitos, como, por exemplo, obrigá-lo a vender férias ou tirá-las apenas “no papel”;
- Delegar tarefas que ponham a saúde do Colaborador em risco;
- Induzir o Colaborador a erro intencionalmente, durante a execução de seu trabalho;
- Interromper o Colaborador com frequência quando da execução de suas tarefas, com o intuito de prejudicar a qualidade do trabalho;
- Isolar um Colaborador de sua equipe;
- Ignorar a presença do Colaborador no ambiente de trabalho;
- Fazer insinuações desdenhosas e injustificadas com o objetivo de desqualificar o Colaborador;



- Desprezar o Colaborador por meio de gestos ou ações que o desqualifiquem;
- Insultar e gritar com o Colaborador, desqualificando-o perante seus colegas;
- Expor a vida privada do Colaborador;
- Zombar dos atributos físicos do Colaborador, inclusive por meio do uso de apelidos degradantes;
- Zombar da condição econômica do Colaborador, desqualificando-o perante seus colegas;
- Desmerecer crenças religiosas e políticas do Colaborador;
- Atribuir tarefas humilhantes ao Colaborador;
- Desmerecer problemas de saúde do Colaborador;
- Ameaçar o Colaborador, insultando-o pelo uso de palavras desqualificadoras e/ou de baixo calão;
- Agredir o Colaborador de forma física ou verbal; e
- Imitar ou apelidar o Colaborador, com o objetivo de desqualificá-lo perante seus colegas de trabalho.

A lista acima traz apenas alguns exemplos de condutas que podem caracterizar Assédio Moral. Outras ações ou omissões que também poderão ser consideradas Assédio Moral não estão listadas nesta Política, não obstante sejam igualmente proibidas.

4.4 - Tipos de Assédio Moral

4.4.1. Assédio Moral Vertical

É aquele praticado tanto por superiores hierárquicos, quanto por profissionais em posição hierarquicamente inferior à vítima assediada.

4.4.2. Assédio Moral Horizontal

É aquele praticado por indivíduos que estão no mesmo nível hierárquico da



vítima assediada, não havendo subordinação entre a vítima e o assediador. Em outras palavras, o assédio é praticado por pares.

4.4.3. Assédio Moral Misto

É aquele que requer a presença de três figuras, ou seja, a vítima assediada, o assediador vertical e o assediador horizontal.

4.4.4. Assédio Moral Organizacional

É o conjunto de condutas abusivas adotadas pelo Empregador, de qualquer natureza, exercida de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulte no vexame, humilhação ou constrangimento de uma ou mais vítimas com a finalidade de se obter o engajamento da vítima. Nesse caso, não há uma pessoa física como agressora, mas sim a pessoa jurídica do Empregador (a própria empresa).

4.5 - 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 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.



5. Responsabilidades

Colaboradores:

- Reportar violações a esta política via Canais de Compliance.



Líderes:

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



6. Considerações Finais

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

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

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



7. Revisões/Atualizações

Setembro/2022 - Foram atualizados os capítulos de definições e considerações finais.

A revisão dessa política acontecerá a cada 2 anos.





8. Anotações



