

 <p>Oncológica do Brasil <small>CENTRO AVANÇADO DE ENSINO, PESQUISA E TRATAMENTO DO CÂNCER</small></p>	<p><b>POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO NO TRABALHO</b></p>
<p>POLÍTICA Nº 001/2021</p>	<p>EMISSÃO: 15/10/2021</p>
<p>DEPARTAMENTO: RH</p>	<p>Nº DE PÁGINAS: 01</p>

## POLITICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO NO TRABALHO

### 1. OBJETIVO

A Oncológica do Brasil é uma empresa comprometida em manter um local de trabalho sem discriminação, intimidação e assédio moral e sexual. A relação de trabalho saudável e a preservação de um ambiente em que o respeito e a ética fazem parte do cotidiano do trabalho, é valor fundamental da Oncológica do Brasil. Sabemos, contudo, que vários fatores no contexto contemporâneo decorrente das mudanças no mundo do trabalho têm contribuído para o aumento da violência no trabalho. Por tal motivo, a Oncológica do Brasil elaborou a presente política de prevenção e enfrentamento do assédio no trabalho e está implantando ações que vão desde a sensibilização e a produção de informações sobre o tema até a organização de uma rede de acolhimento e acompanhamento dos casos de conflito/assédio moral e sexual no trabalho.

### 2. CAMPO DE APLICAÇÃO

Esta política de prevenção ao assédio aplica-se a todas as filiais da Oncológica do Brasil e seus respectivos colaboradores, independentemente das atividades que desempenham, cargo ou função que ocupem e unidade em que estejam alocados. Todos os colaboradores, estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, consultores, colaboradores temporários devem cumprir tal política, inclusive todos os terceiros e parceiros de negócios da Oncológica do Brasil.

### 3. DEFINIÇÕES

Para fins dessa política é imprescindível que todos compreendam exatamente o que é o Assédio no Trabalho. O assédio moral ocorre quando há uma conduta abusiva, frequente e recorrente que se manifesta por meio de palavras, atos, gestos, comportamentos ou de forma escrita, que humilha, constrange e desqualifica a pessoa ou um grupo, atingindo sua dignidade e saúde física, mental e emocional afetando sua vida profissional e pessoal. As ações que caracterizam o assédio devem ser reiteradas, reproduzidas pelo assediador por algum tempo, desestabilizando o assediado.

Mas **atenção:** Nem todo conflito no trabalho é assédio moral. Quando há divergências entre um chefe e subordinado, por exemplo, isso não configura, por si só, assédio moral. Afinal, toda relação de trabalho requer certo grau de exigências que são próprias do contrato de trabalho. Isso não constitui assédio. Este só acontece de acordo com a forma como a cobrança é realizada e quando objetiva claramente desqualificar o profissional.

O assédio sexual é toda a tentativa e/ou comportamento de uma pessoa, ou grupo de pessoas que exerce uma conduta indesejável, inconveniente ou forçada, de forma verbal ou física, com base no abuso de poder ou da confiança, com fins sexuais. A repetição de piadas, de comentários, de trocadilhos de caráter sexual, elogios intencionais ou mesmo de convites inapropriados são alguns exemplos de assédio sexual.

 <p><b>Oncológica do Brasil</b> CENTRO AVANÇADO DE ENSINO, PESQUISA E TRATAMENTO DO CÂNCER</p>	<p><b>POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO NO TRABALHO</b></p>
<p>POLÍTICA Nº 001/2021</p>	<p>EMISSÃO: 15/10/2021</p>
<p>DEPARTAMENTO: RH</p>	<p>Nº DE PÁGINAS: 01</p>

Na grande maioria dos casos o agressor é homem e são vítimas, predominantemente, as mulheres, embora possa ser o contrário. É possível também a prática do assédio sexual entre pessoas do mesmo sexo ou gênero. O assédio sexual no trabalho pode ser praticado com ou sem superioridade hierárquica, ou seja, é possível entre colegas ou até mesmo pelo subordinado em face da chefia.

Para caracterizar o assédio sexual não é necessário contato físico. Variadas condutas podem configurar o assédio, de forma explícita ou sutil, com contato físico ou verbal, como expressões faladas ou escritas, ou por meio de gestos, imagens enviadas por telefone, comentários em redes sociais, vídeos, presentes, dentre outros.

#### **4. CANAL DE DENÚNCIAS**

O colaborador que estiver com dificuldades no trabalho, semelhantes às descritas nesta cartilha, pode procurar abaixo um dos seguintes canais que farão o primeiro acolhimento:

Canal de Denúncias:

- Sistema on-line – e-mail: [ocorrencias@oncologiadobrasil.com.br](mailto:ocorrencias@oncologiadobrasil.com.br)
- Sistema Físico – Urna: Os relatos poderão ser feitos por meio do preenchimento de formulário específico e depositado nas Urnas de ocorrências, disponibilizadas nas dependências da Oncológica do Brasil, ao lado do ponto eletrônico.

#### **5. AÇÕES INVESTIGATIVAS**

O Setor de Recursos Humanos está responsável para analisar cada caso.

As primeiras ações consistem em investigar e analisar o relato, escutando todas as partes envolvidas para que se esclareça e diferencie situações de conflito no trabalho de situações de assédio. Sendo caracterizado assédio a partir daí se abrirá um processo administrativo, o qual consiste tomar as providências cabíveis no âmbito da Oncológica do Brasil.

#### **6. ACOLHIMENTO**

Os colaboradores envolvidos na situação serão acompanhados pelo RH da Oncológica do Brasil e serão encaminhados para o atendimento psicológico.

#### **7. MEDIDAS DISCIPLINARES**

A Oncológica do Brasil não tolera violações a esta política. Qualquer violação será tratada como assunto de extrema gravidade. As seguintes medidas podem ser aplicadas, sem prejuízo das sanções legais que possam ser aplicadas:

- Feedback Orientativo;

 <p><b>Oncológica do Brasil</b> CENTRO AVANÇADO DE ENSINO, PESQUISA E TRATAMENTO DO CÂNCER</p>	<p><b>POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO NO TRABALHO</b></p>
<p>POLÍTICA Nº 001/2021</p>	<p>EMISSÃO: 15/10/2021</p>
<p>DEPARTAMENTO: RH</p>	<p>Nº DE PÁGINAS: 01</p>

- Advertência verbal;
- Advertência escrita;
- Suspensão;
- Readequação de atividades;
- Demissão.

O processo disciplinar poderá ser invocado central ou localmente, dependendo do nível do infrator, da natureza da violação e de eventual reincidência. Todo colaborador ou terceiro que cometer violação terá de se submeter a treinamento de recuperação em Compliance.

## **8. AÇÕES PREVENTIVAS**

Entre as várias medidas possíveis para conter o assédio na empresa, destacam-se as seguintes:

- Oferecer informação sobre o assédio Moral e Sexual através de palestras, bate-papo, treinamentos, etc.;
- Fazer constar no Manual do Colaborador medidas de prevenção do assédio sexual;
- Incentivar a prática de relações respeitadas no ambiente de trabalho;
- Avaliar constantemente as relações interpessoais no ambiente de trabalho, atentando para as mudanças de comportamento;
- Dispor de instância administrativa para acolher denúncias de maneira objetiva;
- Apurar e punir as violações denunciadas

## **9. CONCLUSÃO**

E para se combater de frente o problema do “assédio” nas relações de trabalho, a solução é a mobilização institucional, com comprometimento e foco na eliminação dos riscos decorrentes deste mal. Um primeiro passo é possibilitar que todas as pessoas que trabalhem nesta empresa conheçam o que é “assédio moral e sexual” e saibam a quem procurar para pedir ajuda. É nesse sentido que propomos a ampla divulgação desta cartilha, almejando sempre que a Oncológica do Brasil possa proporcionar um ambiente de trabalho saudável e seguro para todos os seus colaboradores.