

Título: Política de prevenção e enfrentamento do assédio moral, sexual e da discriminação**1. OBJETIVO**

O objetivo desta política é estabelecer as diretrizes a serem observadas para enfrentamento e combate do assédio moral, do assédio sexual, a fim de promover um ambiente de trabalho digno, saudável e sustentável na Santa Casa de Santo Antônio do Amparo (SCSAA).

2. APLICAÇÃO

As diretrizes estabelecidas nesta política são aplicáveis a todos colaboradores da SCSAA, independente de cargo ou função, incluindo prestadores de serviços, estagiários, médicos, fornecedores e qualquer pessoa que tenha relação profissional com a SCSAA.

3. DEFINIÇÕES

Agente público: todo aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função nas entidades da administração pública direta, indireta ou fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Municípios.

Assédio moral: o assédio moral é toda e qualquer conduta abusiva manifestada por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, colocando em perigo o seu emprego ou degradando ambiente de trabalho.

Assédio moral organizacional: configura-se como um processo reiterado de condutas abusivas ou hostis, fundamentado em diretrizes institucionais e/ou práticas gerenciais, que tem por finalidade intensificar de forma coercitiva o engajamento dos trabalhadores ou promover, de maneira indireta e não formalizada, a exclusão de determinados indivíduos dos quadros da organização, mediante a violação de seus direitos fundamentais.

Assédio moral vertical: é o assédio moral praticado por superiores hierárquicos quanto por profissionais em posição hierarquicamente inferior à vítima.

Assédio moral horizontal: é aquele praticado por indivíduos que estão no mesmo nível hierárquico, não havendo subordinação entre a vítima e o assediador. É o assédio praticado por pares.

Assédio misto: aquele que requer a presença de três figuras: vítima assediada, o assediador vertical e o assediador horizontal.

Assédio sexual: conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, podendo ser vertical descendente ou ascendente, horizontal ou misto.

Assédio sexual por chantagem: quando há exigência de uma conduta sexual em troca de benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho.

Assédio sexual por intimidação ou ambiental: quando ocorre provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho, com objetivo de prejudicar a atuação de um(a) colaborador(a) ou de criar uma situação ofensiva, de intimidação ou humilhação.

Discriminação: qualquer ato, conduta, prática ou omissão que resulte em tratamento desigual, excludente, ofensivo ou prejudicial a uma pessoa ou grupo, com base em características pessoais ou identitárias como raça, etnia, cor, sexo, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, idade, condição física ou mental, religião, origem social, nacionalidade, estado civil, convicções políticas, condição econômica ou qualquer outro fator que viole os princípios da dignidade da pessoa humana, da equidade e da isonomia.

Canal de denúncias: canal disponibilizado pela Santa Casa de Santo Antônio do Amparo para que os colaboradores e/ou qualquer pessoa que se relacione com a Instituição possa relatar violações ao Manual de Compliance, políticas internas e legislação. O contato pode ser feito através do website: https://contatoseguro.com.br/pt/santacasasaa/relato_introducao?type=denuncia. Os relatos podem ser feitos anonimamente.

Código de ética e conduta: Código de Ética e Conduta da SCSAA que, em conjunto com as políticas e normas internas, define a conduta esperada dos colaboradores no desempenho de suas funções.

Manual de Compliance: Manual composto do Código de Ética e Conduta, Regimento do Corpo Clínico e Manual dos Colaboradores que tem por objetivo estabelecer as regras institucionais.

SCSAA: Santa Casa de Santo Antônio do Amparo.

4. DIRETRIZES

A SCSAA não tolera quaisquer práticas de Assédio Moral, Sexual e qualquer forma de discriminação e instrui seus colaboradores sobre as condutas esperadas e aceitas no ambiente de trabalho.

Os colaboradores têm o dever de zelar pelo ambiente de trabalho respeitoso, tomando todos os cuidados no desempenho de suas funções, combatendo qualquer tipo de assédio e reportando desvios de conduta por meio do Canal de Denúncias institucional.

4.1 Caracterização do assédio moral

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

Para a caracterização do Assédio Moral são essenciais os seguintes requisitos:

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

Importante destacar que não são caracterizadoras de Assédio Moral:

- Exigência do superior hierárquico no cumprimento de tarefas de responsabilidade do Colaborador;
- Conflitos, desentendimentos e discordância pontuais, sem intuito de difamar a imagem do Colaborador.

São situações que caracterizam o assédio moral, entre outras:

- Desqualificar ou fazer críticas desrespeitosas a alguém;
- Isolar alguém do restante da equipe;
- Ignorar a presença de um Colaborador no ambiente de trabalho;
- Atribuir tarefas impossíveis de serem executadas;

- Criticar injustamente, de forma reiterada, o trabalho do Colaborador;
- Atribuir tarefas humilhantes ao Colaborador.

4.2 Caracterização do assédio sexual

O assédio é punível pela legislação brasileira, definido no artigo 216-A do Código Penal e caracteriza-se pela existência de relação hierárquica ou ascendência entre a vítima e o Assediador. Não é necessário o contato físico para caracterize o assédio sexual, pois várias condutas, mesmo que sutis, podem configurar assédio, tais como: expressões verbais ou escritas, comentários, gestos, olhares, e-mails, comentários em redes sociais, presentes, entre outros.

Para sua caracterização, exige-se que o assédio tenha relação com o trabalho, podendo ocorrer fora do trabalho, como por exemplo: oferecimento de carona por um colega de trabalho, confraternização fora do local de trabalho.

O assédio sexual pode ocorrer com pessoas do mesmo sexo. O gênero da vítima não é determinante. Não há que se falar em assédio quando ocorre flerte com reciprocidade, as pessoas envolvidas estão conscientes e confortáveis com a troca de expressões. A comunicação clara e a leitura atenta das reações do outro são essenciais para garantir que as interações permaneçam dentro dos limites do respeito mútuo.

São situações que caracterizam o assédio sexual, entre outras:

- Comentários ou piadas de natureza sexual;
- Toques indesejados;
- Ameaças, chantagens ou coerção sexual;
- Represália no caso de recusa às investidas sexuais;
- Olhares e insinuações sexuais inconvenientes e ofensivas;
- Perguntas indiscretas sobre a vida privada;
- Propostas sexuais não desejadas.

4.3 Discriminação

A SCSAA repudia veemente qualquer tipo de discriminação. A discriminação pode ser definida como toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em sexo, gênero, idade, orientação sexual, deficiência, crença religiosa, convicção filosófica ou política, raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada.

A discriminação acontece quando alguém é tratado de forma injusta ou negativa por causa de alguma característica pessoal, e não pelo que realmente é ou pelo que sabe fazer.

4.4 Eventos de conscientização

Será realizada periodicamente pesquisa de clima organizacional, que contemple a identificação de práticas de assédio moral, assédio sexual e discriminação, resguardado o sigilo dos dados dos participantes. Com base nos dados dessa pesquisa, a SCSAA proporá ações sanitizantes em parceria com as áreas afetadas e o Departamento de Recursos Humanos e o Departamento de Compliance, quando necessário.

A SCSAA promoverá ações de formação e conscientização destinados à prevenção e ao

enfrentamento da discriminação e dos assédios moral e sexual no trabalho, bem como do respeito à diversidade e outros conteúdos correlatos, integrando-os aos processos de promoção à saúde no trabalho. Tais eventos serão extensíveis aos(as) estagiários(as) e aos(as) colaboradores(as) terceirizados(as). Os coordenadores de cada unidade deverão garantir a participação dos(as) colaboradores(as) de sua unidade, incluindo os(as) estagiários(as) e os(as) colaboradores(as) terceirizados(as).

A integração novos colaboradores deverá tratar do tema da conscientização, prevenção e enfrentamento dos assédios moral e sexual e da discriminação no trabalho.

Serão promovidas capacitações de coordenadores para a adoção de métodos de trabalho que propiciem um ambiente acolhedor, com tratamento equânime, integrativo, empático e colaborativo, pautado nos aspectos humanos voltados ao desenvolvimento dos valores do companheirismo, da solidariedade, do respeito à igualdade de gênero, da diversidade e da inclusão.

Tais capacitações contemplarão, minimamente:

- O que configura assédio moral, assédio sexual e discriminação;
- Qual o impacto de condutas de assédio e discriminação no indivíduo e no ambiente de trabalho;
- Qual(is) instância(s) pode(m) acolher denúncia de assédio ou discriminação e qual encaminhamento será dado à denúncia;
- Como lidar com assédio ou discriminação que observem, que lhes sejam noticiados ou de que tenham conhecimento por outro modo.

4.5 Comunicação

Serão realizadas campanhas periódicas de conscientização para a prevenção e o enfrentamento dos assédios moral e sexual e todas as formas de discriminação.

Será distribuída cartilha contendo, no mínimo:

- O conceito, a caracterização e as consequências do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação;
- As formas de encaminhamento e tratamento de denúncias de assédio ou discriminação;
- As atribuições das unidades organizacionais responsáveis pelo atendimento e tratamentos das denúncias.

4.6 Acolhimento, tratamento e encaminhamento das denúncias de assédio e discriminação

As denúncias de assédio ou discriminação poderão ser apresentadas por qualquer pessoa que se sinta alvo de assédio ou discriminação no trabalho ou por quem tenha conhecimento dos fatos. A instância recomendada para registro da denúncia é o Canal de Denúncias- https://contatoseguro.com.br/pt/santacasasaa/relato_introducao?type=denuncia.

Na apuração da denúncia, o responsável:

- Poderá promover a escuta empática e confidencial dos envolvidos — vítima(s), denunciado(a) e testemunhas, caso haja;
- Garantirá o direito de defesa do(a) denunciado(a);
- Adotará uma postura de equidistância das partes envolvidas;
- Adotará uma postura de empatia e acolhimento para com a(s) suposta(s) vítima(s);
- Zelará pelo sigilo e preservação do(a) denunciante, do(a) denunciado(a) e da vítima;

- Procurará obter elementos tangíveis de prova, tais como imagens de câmeras de segurança, para formar sua convicção;
- Fornecerá informações acerca das possibilidades de encaminhamento previstas nesta política e das alternativas de suporte e orientação disponíveis, respeitadas as escolhas da vítima quanto ao modo de enfrentar a situação de assédio ou discriminação;
- Em caso de confirmação da denúncia, para as providências cabíveis de acolhimento, suporte e orientação à vítima, auxílio na sanitização da situação noticiada e punição do(a) denunciado(a), se for o caso;
- Informará à Direção, em caso de confirmação de denúncia de fato gravoso, para providências, a critério desta.

Confirmada a denúncia, poderá ser adotado o diálogo mediado entre as partes.

Entendendo que responsabilização é diferente de penalização, o conflito deverá ser tratado à luz dos princípios e valores restaurativos e não apenas punitivos. Nesse sentido, haverá o oferecimento de práticas restaurativas para qualquer envolvido em conduta de assédio ou discriminação, bem como aos integrantes daquela equipe de trabalho ou ambiência.

Frente a riscos psicossociais relevantes, e, para preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, poderá ser sugerida a realocação dos colaboradores envolvidos em outra coordenação/supervisão.

O coordenador acusado da prática de assédio ou discriminação poderá ser afastado do exercício do cargo, em caráter provisório e cautelar, a critério da Direção, durante a apuração dos fatos.

Será dada orientação em relação à saúde física e mental dos colaboradores da SCSAA.

Será dado amplo conhecimento desta política aos colaboradores da SCSAA e canais disponíveis para garantir sua efetividade.

5. REFERÊNCIAS

BARBOSA, Attila Magno e Silva; BENDER, Mateus. O reconhecimento jurídico das violências psicológicas nas relações de trabalho no Brasil. Caderno CRH, Salvador, v. 32, n. 86, 419-434, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.20193>. Acesso em: 17 fev. 2025.

BATISTA, Vera. Assédio: queixas aumentam, mas processos diminuem. Correio Brasileiro, Brasília, DF, 6 maio 2019. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/brasil/2019/05/06/interna-brasil,753261/casos-de-assedio-moral-cres-cem-no-brasil.shtml>. Acesso em: 17 fev. 2025.

BATTISTELLI, Bruna Moraes; AMAZARRAY, Mayte Raya; KOLLER, Silvia Helena. O assédio moral no trabalho na visão de operadores do direito. Psicologia & Sociedade, Recife, v. 23, n. 1, p. 35-45, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/GFB6YynSD-nYbhyTwCG8F99P/?lang=pt>. Acesso em: 17 fev. 2025.

BOBROFF, Maria Cristina Cescatt; MARTINS, Júlia Trevisan. Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho. Revista Bioética, Brasília, DF, v. 21, n. 2, p. 251-258, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/bioet/a/PXsJn5XjTXJBSVpT4wFt8Qm/?lang=pt>. Acesso em: 17 fev. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Assédio moral e sexual no trabalho. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, Assessoria de Comunicação, 2010. Disponível em:

