



<b>POLÍTICA</b>			
<b>COMBATE AO ASSÉDIO MORAL</b>	<b>Cód. Doc</b> PO.08.02	<b>Versão</b> 06	<b>Página</b> 1 de 6
	<b>Data Elaboração</b> 25/04/2018	<b>Última Revisão</b> 08/2024	<b>Próxima Revisão</b> 08/2026

## Sumário

<b>1. OBJETIVOS .....</b>	<b>2</b>
<b>2. PÚBLICO ALVO.....</b>	<b>2</b>
<b>3. DEFINIÇÕES .....</b>	<b>2</b>
<b>4. DIRETRIZES .....</b>	<b>2</b>
<b>5. RESPONSABILIDADES.....</b>	<b>5</b>
<b>6. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>5</b>
<b>7. ANEXOS.....</b>	<b>5</b>
<b>8. REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA .....</b>	<b>5</b>
<b>9. REVISÕES/ATUALIZAÇÕES.....</b>	<b>5</b>
<b>10. HISTÓRICO DE REVISÃO E APROVAÇÃO .....</b>	<b>5</b>

<b>POLÍTICA</b>			
<b>COMBATE AO ASSÉDIO MORAL</b>	<b>Cód. Doc</b> PO.08.02	<b>Versão</b> 06	<b>Página</b> 2 de 6
	<b>Data Elaboração</b> 25/04/2018	<b>Última Revisão</b> 08/2024	<b>Próxima Revisão</b> 08/2026

### 1. OBJETIVOS

Estabelecer regras sobre a prevenção e o combate ao assédio moral na 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 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](mailto: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.


**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 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.

### 4. DIRETRIZES

A 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.

<b>POLÍTICA</b>			
<b>COMBATE AO ASSÉDIO MORAL</b>	<b>Cód. Doc</b> PO.08.02	<b>Versão</b> 06	<b>Página</b> 3 de 6
	<b>Data Elaboração</b> 25/04/2018	<b>Última Revisão</b> 08/2024	<b>Próxima Revisão</b> 08/2026

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;

<b>POLÍTICA</b>			
<b>COMBATE AO ASSÉDIO MORAL</b>	<b>Cód. Doc</b> PO.08.02	<b>Versão</b> 06	<b>Página</b> 4 de 6
	<b>Data Elaboração</b> 25/04/2018	<b>Última Revisão</b> 08/2024	<b>Próxima Revisão</b> 08/2026

- 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.

<b>POLÍTICA</b>			
<b>COMBATE AO ASSÉDIO MORAL</b>	<b>Cód. Doc</b> PO.08.02	<b>Versão</b> 06	<b>Página</b> 5 de 6
	<b>Data Elaboração</b> 25/04/2018	<b>Última Revisão</b> 08/2024	<b>Próxima Revisão</b> 08/2026

## 5. RESPONSABILIDADES

### Colaboradores

- Reportar violações a esta política via Canais de Compliance.

### Líderes

- Reforçar as diretrizes desta política aos Colaboradores;
- 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 da Oncoclínicas.

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](mailto:compliance@oncoclinicas.com).

## 7. ANEXOS

Não se aplica.

## 8. REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

Não se aplica.

## 9. 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.

## 10. HISTÓRICO DE REVISÃO E APROVAÇÃO

Versão	Data da Elaboração	Área	Nome do Responsável	Cargo
04	24/05/2022	Jurídico e Compliance	Marina Gaspar	Especialista
05	22/09/2022	Jurídico e Compliance	Marina Gaspar	Especialista

**POLÍTICA****ONCOLINICAS&CO****COMBATE AO ASSÉDIO MORAL****Cód. Doc**  
PO.08.02**Versão**  
06**Página**  
6 de 6**Data Elaboração**  
25/04/2018**Última Revisão**  
08/2024**Próxima Revisão**  
08/2026

<b>Versão</b>	<b>Data da Revisão</b>	<b>Área</b>	<b>Nome do Responsável</b>	<b>Cargo</b>
06	07/08/2024	Jurídico e Compliance	Viviane Guerra Paz	Advogada
04	02/06/2022	Jurídico e Compliance	Cyntia Souza	Diretor Jurídico e Compliance
05	26/09/2022	Jurídico e Compliance	Cyntia Souza	Diretor Jurídico e Compliance
06	14/08/2024	Jurídico e Compliance	Cyntia Souza	Diretor Jurídico e Compliance
<b>Versão</b>	<b>Data da Aprovação</b>	<b>Área</b>	<b>Nome do Responsável</b>	<b>Cargo</b>
04	08/06/2022	Jurídico e Compliance	Cinthia Maria Ambrogi	Diretor Executivo Jurídico, Compliance e ESG
05	26/09/2022	Jurídico e Compliance	Cinthia Maria Ambrogi	Diretor Executivo Jurídico, Compliance e ESG
06	09/09/2024	Jurídico e Compliance	Cinthia Maria Ambrogi	Diretor Executivo Jurídico, Compliance e ESG