

Política de Combate ao Assédio Sexual



Política Assédio Sexual | versão 5

Data Elaboração | 14/06/2021

Última Revisão | 22/06/2022

Próxima Revisão | 22/06/2024

SUMÁRIO

| | |
|--|----|
| 1. Objetivos | 4 |
| 2. Público Alvo | 4 |
| 3. Definições | 4 |
| 4. Diretrizes e Recomendações | 6 |
| 4.1 - Caracterização do Assédio Sexual | 6 |
| 4.2 - Tipos de Assédio Sexual | 7 |
| 4.3 - Provas Possíveis de Assédio Sexual | 7 |
| 5. Responsabilidades | 8 |
| 6. Considerações Finais | 9 |
| 7. Revisões/Atualizações | 9 |
| 8. Anotações | 10 |





1. Objetivo

Estabelecer regras sobre a prevenção e o combate ao Assédio Sexual no Grupo Oncoclínicas.



2. Público Alvo

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



3. Definições

Assediador: é a pessoa que pratica o assédio sexual.

Assédio Sexual: é a conduta de natureza sexual manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando sua liberdade sexual.

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 Colaboradores e Terceiros 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.

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 e Recomendações

O Grupo Oncoclínicas não tolera a prática de 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.

4.1 - Caracterização do Assédio Sexual

O Assédio Sexual é proibido pela legislação brasileira e sujeita 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 .

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.

Abaixo estão listados os elementos que configuram o Assédio Sexual:

- A presença do sujeito ativo do assédio (Assediador) e do sujeito passivo, o assediado ou vítima;
- Ausência de consentimento livre da vítima;
- Conduta insistente, reiterada, 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.

¹Código Penal | 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 que o assédio seja caracterizado, não é necessário o contato físico. O assédio pode ser explícito ou sutil, 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 Sexual pode ocorrer inclusive fora do trabalho, como em horários de intervalos, locais de repouso e alimentação, durante o transporte entre trabalho e residência. Contudo, o assédio deverá ocorrer por conta do trabalho prestado pela vítima.

4.2 - Tipos de Assédio Sexual

Abaixo destacamos os tipos de assédio sexual.

4.2.1 - 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.

4.2.2 - 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.

4.3 - Provas Possíveis de Assédio Sexual

Abaixo listamos algumas provas possíveis de Assédio Sexual.

- Bilhetes;
- Cartas;
- Mensagens eletrônicas (e-mails, WhatsApp, SMS, etc.);

- Documentos;
- Áudios;
- Vídeos;
- Presentes;
- Ligações Telefônicas;
- Registros em redes sociais;
- Testemunhas.

4.4 - 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 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.
- 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.





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 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 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.





