

	Política de Enfrentamento ao Assédio	POL087
		Revisão: 00
		Data:29/05/2024

1. INTRODUÇÃO

O presente documento deve ser lido e considerado em conjunto com o Código de Ética e Conduta, políticas, normas e procedimentos aplicáveis.

2. OBJETIVO

Informar e orientar que a UNIMED CAMPINAS não tolera qualquer espécie de assédio nas relações de trabalho. Por isso, a presente Política de Enfrentamento ao Assédio foi desenvolvida, para promover a cultura de integridade da Cooperativa e contribuir para a manutenção de um ambiente saudável, isto é, pautado no respeito e na ética.

As disposições desta Política complementam as diretrizes estabelecidas pelo Código de Ética e Conduta, bem como nas demais políticas, normas e procedimentos internos da UNIMED CAMPINAS.

3. ABRANGÊNCIA

A presente Política se aplica a todos os colaboradores e profissionais relacionados à Unimed Campinas, independentemente de seu nível hierárquico e do local da prestação de serviço – incluindo aqueles realizados externamente às dependências da Unimed Campinas. Esta Política também se estende aos parceiros de negócios, fornecedores, consultores e terceiros, sejam estas pessoas físicas ou jurídicas.

4. DIRETRIZES

O Assédio representa uma violação à dignidade da pessoa humana, assim como aos seus direitos fundamentais ao trabalho e à saúde, uma vez que sua ocorrência influencia no desempenho e no bem-estar do Colaborador. A Unimed Campinas defende a existência de um ambiente de trabalho respeitoso e acolhedor, e espera que todos os seus colaboradores adotem as medidas de enfrentamento ao Assédio, colocando em prática as medidas preventivas à sua ocorrência que serão estabelecidas na presente Política.

4.1. Assédio Moral

4.1.1. O que é Assédio Moral e como se caracteriza

O Assédio Moral se constitui por práticas e condutas abusivas e de comportamentos de natureza ofensiva, que se materializa através de palavras, gestos ou atitudes que exponham o colaborador, de forma individual ou coletiva, a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada, gerando intimidação e/ou sentimento de isolamento no exercício de suas atividades.

O Assédio pode ocorrer em ambiente físico ou virtual – desde que as ações assediadoras estejam atreladas ao desempenho profissional – e entre níveis hierárquicos distintos. São três as categorias de Assédio: 1) vertical – ascendente ou descendente, 2) horizontal e 3) misto.

O Assédio vertical ocorre entre pessoas de nível hierárquico distinto: é descendente quando os

	Política de Enfrentamento ao Assédio	POL087
		Revisão: 00
		Data:29/05/2024

superiores assediam os subordinados e ascendente quando é praticado pelos subordinados contra a gestão. Já o horizontal ocorre entre pessoas de mesmo nível hierárquico. Por fim, o tipo misto ocorre quando o colaborador é assediado tanto pelo superior quanto pelos colegas de trabalho, acumulando as duas categorias anteriores.

Tão importante quanto entender o conceito de assédio moral, é saber identificar o que **não** é uma conduta assediadora. Conflitos pontuais no ambiente de trabalho e/ou atividades de gestão – por exemplo: cobranças, avaliações, críticas construtivas, atribuição de tarefas, monitoramento e controle entre outros exemplos não citados – não podem ser considerados Assédio Moral.

4.1.2. Como diferenciar Assédio Moral de Desvios de Conduta e outros conflitos

É fundamental saber diferenciar o Assédio Moral de desvios de comportamento e conflitos que possam vir a ocorrer nas relações de trabalho. O desvio de comportamento, isoladamente, não caracteriza assédio moral, uma vez que este pressupõe, conjuntamente, a existência de: repetição da conduta, intencionalidade do executor, direcionalidade (a uma ou mais pessoas) e temporalidade. Um desvio de comportamento muitas vezes pode ser resolvido com diálogo e orientação adequados.

Os conflitos pontuais são gerados por divergência de opiniões e visões de mundo entre duas ou mais pessoas. A oposição de ideias muitas vezes desencadeia adversidades nas relações interpessoais e até mesmo discussões mais intensas. Podem causar conflito no ambiente de trabalho, conversas e debates sobre crenças, culturas e posicionamentos políticos. Evitar a discussão de temas polêmicos durante o expediente e agir de maneira respeitosa e tolerante ante as diferentes opiniões é fundamental para a manutenção do ambiente de trabalho saudável.

4.2. Assédio Sexual

4.2.1. O que é Assédio Sexual e como se caracteriza

O Assédio Sexual, diferente do Assédio Moral, pode se caracterizar ainda que tenha ocorrido um único ato de perseguição ou importunação.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define assédio sexual como: insinuações e/ou contatos físicos forçados que devem ser utilizados como condição para dar ou manter o emprego, influenciar em promoções ou na carreira do assediado, prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima.

Assédio Sexual é uma forma de violência e pode se manifestar por meio de mensagens, gestos, cantadas, piadas, insinuações, chantagens, ameaças, falas de cunho sexual (ex.: fazer convites para relacionamento sexual), toques físicos indesejados e perseguições – em qualquer ambiente – seja de maneira sutil ou explícita.

São exemplos de condutas que não configuram Assédio Sexual: elogios sem conotação sexual, flertes e paquera consentida (ex.: troca de olhares). Ações que tenham o consentimento de ambas as partes.

4.2.2. Assédio Sexual x Importunação Sexual

No assédio sexual há o constrangimento da vítima, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o assediador de sua condição de superior hierárquico ou com poder de influência em relação ao futuro do assediado.

A importunação sexual pode ocorrer em qualquer local – inclusive dentro do ambiente de trabalho – e consiste na prática de ato libidinoso (passadas de mão, beijo à força, entre outros atos)

	Política de Enfrentamento ao Assédio		POL087
			Revisão: 00
			Data:29/05/2024

independentemente de seu nível hierárquico com o objetivo de satisfazer desejo sexual próprio ou de terceiros, contra alguém e sem sua anuência. Neste caso não há beneficiamento da condição de superior hierárquico no constrangimento da vítima.

4.3. Como e para quem reportar

Para mitigar as situações de Assédio é preciso denunciar!

A Unimed Campinas espera que todos os seus colaboradores se posicionem diante da identificação e/ou ocorrência de situações de Assédio no ambiente de trabalho e desempenhem seu potencial ativo de enfrentá-lo através da realização de denúncias.

A área de Compliance, por meio de relatos recebidos no Canal de Transparência, endereça com responsabilidade e confidencialidade as apurações necessárias para evidenciação de procedência. Sendo identificada a procedência, medidas adequadas, previstas em Política de Consequências, validada por Comitê de Ética e aprovada pelo Conselho de Administração, são adotadas.

É dever de cada um zelar pelo ambiente de trabalho sadio e respeitoso. Além disso, a CIPAA – Comissão Interna de Prevenção a Acidentes e Assédio, em parceria com a área de Compliance da Unimed Campinas, tem o papel de fiscalização e apoio às vítimas de Assédio.

4.4. Consequências pelo não enquadramento nos itens anteriores

Violar as diretrizes desta Política será considerado um ato gravoso e acarretará a aplicação de medidas disciplinares previstas na POL011 – Política de Consequências, podendo o transgressor ter seu contrato de trabalho rescindido por justa causa.

5. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIAS

Constituição Federal de 1988 – artigos 1º, III e IV, 5º, X e 6º

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – artigos 482 e 483

Convenção nº 190 da OIT

Código Penal – Art. 146-A (Moral), Art. 216-A (Sexual) e Art. 215-A (Importunação)

Documentos internos:

- Código de Ética e Conduta da Unimed Campinas
- POL011 – Política de Consequências
- POL015 – Política de Não-Retaliação

6. ANEXOS

Não há.

7. HISTÓRICO DE REVISÃO

Data:	Revisão:	Descrição da Alteração:
29/05/2024	00	Emissão inicial do documento

	Política de Enfrentamento ao Assédio	POL087
		Revisão: 00
		Data:29/05/2024

Cópia não controlada

Elaborador	Revisor	Aprovador
Rafael Brendli Tozetti GRC	André Alves Vitor GRC	Rafael Brendli Tozetti GRC Comitê de Ética e Conselho de Administração