

	POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS	
Gerência de Gestão de Pessoas Grupo de Trabalho contra Assédio Moral e Sexual (Portaria nº 196/2023) Gerência de Governança, Riscos e Conformidade Ouvidoria Assessoria Jurídica	Data da Vigência: 1º/12/2023	Versão 1

POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

Sumário

1.	OBJETIVO.....	3
2.	NORMAS APLICÁVEIS E REFERÊNCIAS	3
3.	ABRANGÊNCIA	3
4.	VIGÊNCIA E APROVAÇÃO.....	3
5.	CONCEITOS	4
6.	DIRETRIZES	4
7.	ATOS DE GESTÃO	8
8.	EIXOS DE AÇÃO	8

1. OBJETIVO

Dentre os princípios institucionais do Grupo Hospitalar Conceição – GHC, está a “Valorização do trabalho e do trabalhador”, compreendido como a “promoção do desenvolvimento profissional dos agentes públicos e da qualidade de vida no trabalho”. Nesse sentido, considera-se como imprescindíveis ações e dispositivos visando à manutenção de um meio ambiente de trabalho saudável, que permita a evolução e o crescimento pessoal e profissional dos empregados do GHC.

Portanto a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual, objetiva prevenir, enfrentar e intervir em condutas de assédio moral, assédio sexual e discriminação no ambiente de trabalho, estabelecendo como eixos norteadores a prevenção, o enfrentamento e a formação.

2. NORMAS APLICÁVEIS E REFERÊNCIAS

- Lei nº 7.716 de 5 de janeiro de 1989.
- Lei nº 14.532 de 11 de janeiro de 2023.
- Lei nº 14.540 de 3 de abril de 2023.
- Lei nº 14.612 de 3 de julho de 2023.
- Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.
- Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003.
- Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001.
- Lei nº 13.718, de 24 de setembro de 2018.
- Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022.
- Portaria nº 196, de 2023, do Grupo Hospitalar Conceição.
- Portaria GM/MS Nº 230, de 7 de março de 2023.
- Código de Ética e Conduta do GHC.
- Resolução CONSUN/UFRGS nº 275, de 25 de novembro de 2022.

3. ABRANGÊNCIA

A presente Política aplica-se a todos os agentes públicos, diretores, conselheiros, membros de comitês, empregados, representantes sindicais, estagiários e aprendizes, trabalhadores cedidos por outras instituições, estudantes, residentes, voluntários e prestadores de serviços ou qualquer pessoa, que exerça por algum período, funções no âmbito do Grupo Hospitalar Conceição. Aplica-se também, no que couber, aos fornecedores, parceiros e terceiros, que se relacionam com a Empresa, ou que representem seus interesses.

4. VIGÊNCIA E APROVAÇÃO

Esta Política entra em vigor a partir de sua aprovação pelo Conselho de Administração e será revisada, sempre que necessário por Comitê próprio, a ser designado pela Diretoria-Executiva, que terá caráter permanente, composta por representantes da gestão e de entidades sindicais. Qualquer alteração da Política deverá ser submetida para nova aprovação pelo Conselho de Administração.

5. CONCEITOS

Para fins desta Política, alguns conceitos devem ser entendidos da seguinte forma:

Agente Público: qualquer pessoa que exerça função pública, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função. Equipara-se ao agente público quem trabalha em empresa prestadora de serviço contratada ou conveniada para a execução de atividade típica da Administração Pública.

Alta Administração: pessoa ou grupo de pessoas que dirige e controla uma organização no nível mais alto, também denominados como administradores. A alta administração é composta pelos membros do Conselho de Administração e membros da Diretoria-Executiva, responsáveis pela formulação e implementação de estratégias da organização.

Assédio Moral: a prática reiterada de conduta abusiva manifestada por comportamentos, palavras, atos, gestos e escritas humilhantes, constrangedoras, torturantes e vexatórias que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física, ou psíquica de uma pessoa ou de algum modo por em perigo sua atividade profissional ou de formação, ou degradar o ambiente de trabalho, ou de aprendizagem.

Assédio Moral e Etarismo (ageísmo ou idadismo): discriminação de pessoas em função da sua idade, especialmente entre pessoas mais velhas, que pode produzir e reforçar isolamento, sofrimento, adoecimento, desigualdade e injustiça.

Assédio Sexual: prática de assédio relacionada com hierarquia ou ascendência no âmbito de uma relação laboral ou educacional, dentro ou fora da instituição, sendo utilizada para obter vantagem ou favorecimento sexual mediante constrangimento, sem voluntário consentimento da vítima.

Capacitismo: a discriminação por motivo de deficiência, traduzindo-se em preconceito social ou mediante exercício de violência, além da desvalorização e desqualificação das pessoas com deficiência em relação a sua condição social, física ou cognitiva.

Violência de gênero e sexualidade e étnico/racial: conduta de violação à dignidade e à liberdade sexual no contexto profissional e de formação, bem como a violência de gênero e sexualidade, ou qualquer com conotação sexual sem consentimento e não desejada pela vítima e qualquer ato dirigido às pessoas em razão do seu sexo, identidade ou expressão de gênero ou orientação sexual, que causem, intencionem ou sejam suscetíveis de provocar danos físicos, psicológicos, morais, sexuais e econômicos. Também se consideram violações à dignidade da pessoa humana conectadas ao racismo, à injúria racial, à discriminação e ao preconceito com foco nas questões étnico-raciais e de cor das pessoas, a violência de raça, cor e etnia, assim entendida como qualquer ato, expressão escrita, verbal ou gesto dirigido às pessoas em razão de sua raça, cor ou etnia que causem, intencionem ou sejam suscetíveis de provocar danos físicos, psicológicos, morais, sexuais, culturais, políticos e econômicos.

6. DIRETRIZES

6.1. Assédio Moral

O assédio moral pode ser identificado nas diversas relações entre trabalhadores, não apenas, mas inclusive entre gestores e subordinados, colegas de igual nível hierárquico, subordinados em relação aos gestores, representantes sindicais, preceptores, docentes, estudantes e terceirizados, podendo ser classificado em:

6.1.1. assédio moral horizontal, quando cometido entre pessoas de mesmo nível hierárquico, sejam elas agente públicos, empregados, docentes, preceptores, estudantes, representantes sindicais ou terceirizados;

- 6.1.2. assédio moral vertical descendente, quando cometido pelo superior hierárquico ou aquele que possui autoridade ou ascendência na relação profissional ou acadêmica;
- 6.1.3. assédio moral misto, quando, em decorrência de sofrer assédio moral vertical descendente, a vítima é alvo também de assédio moral horizontal cometido pelos pares que validam as recriminações do superior, agredindo, maltratando e humilhando; e
- 6.1.4. assédio moral vertical ascendente, quando cometido pelo subordinado contra o superior hierárquico ou aquele que possui autoridade/ascendência/hegemonia na relação profissional ou acadêmica, podendo ocorrer por parte de um único assediador ou por um grupo de pessoas.

6.2. São práticas que ensejam assédio moral:

- 6.2.1. ataques à vítima com medidas organizacionais com vista a:
 - 6.2.1.1. perseguir;
 - 6.2.1.2. desqualificar;
 - 6.2.1.3. restringir a fala ou exposição de ideias coletivamente;
 - 6.2.1.4. não permitir descansos e férias;
 - 6.2.1.5. impedir ou prejudicar a progressão ou promoção na carreira e a ascensão a cargos de gestão;
 - 6.2.1.6. trocar a lotação sem justificativa adequada;
 - 6.2.1.7. obrigar a executar tarefas diversas de suas obrigações inerentes ao cargo contra a sua vontade ou consciência;
 - 6.2.1.8. criticar o desempenho de maneira ofensiva;
 - 6.2.1.9. não atribuir tarefas ou atribuir tarefas sem sentido ou muito inferiores às capacidades;
 - 6.2.1.10. destinar tarefas degradantes ou com prazo muito exíguo para entrega e sem o aporte necessário para sua execução;
 - 6.2.1.11. acrescentar permanentemente novas tarefas ou tarefas superiores à sua competência ou incompatíveis com suas condições de trabalho ou com sua saúde;
 - 6.2.1.12. zombar de possíveis limitações; e
 - 6.2.1.13. sugerir, de modo jocoso, que possui problemas psicológicos.
- 6.2.2. ataques às relações sociais da vítima mediante isolamento e exclusão social:
 - 6.2.2.1. restringir aos colegas que falem com a pessoa;
 - 6.2.2.2. recusar a comunicação através de olhares e gestos;
 - 6.2.2.3. não dirigir a palavra;
 - 6.2.2.4. não se referir à pessoa pelo nome;
 - 6.2.2.5. tratar a pessoa como se ela não existisse;
 - 6.2.2.6. excluir determinada pessoa de grupos de discussão do setor ou área; e
 - 6.2.2.7. excluir determinada pessoa da lista de convidados de eventos de relevância para o setor;
- 6.2.3. ataques à vida privada e religiosa da vítima:
 - 6.2.3.1. críticas permanentes à vida privada e religiosa;
 - 6.2.3.2. questionar decisões pessoais que não impliquem o coletivo;
 - 6.2.3.3. fazer a pessoa parecer estúpida;
 - 6.2.3.4. fazer graça das incapacidades;
 - 6.2.3.5. imitar os gestos e outras características;
 - 6.2.3.6. fazer graça ou ironia da vida privada;
 - 6.2.3.7. ataques às atitudes ou às crenças políticas;
 - 6.2.3.8. ataques às atitudes ou às crenças religiosas;
 - 6.2.3.9. fazer graça da nacionalidade ou da origem geográfica da pessoa ou de seus traços culturais, como sotaques; e

6.2.3.10. fazer graça de sexo, gênero, deficiência, origem social, orientação sexual, identidade e expressão de gênero da pessoa.

6.2.4. agressões verbais:

6.2.4.1. gritar ou insultar; e

6.2.4.2. fazer críticas permanentes.

6.2.5. proferir ameaças de violência física, emocional, patrimonial, entre outras.

6.2.6. espalhar rumores com o intuito de desonrar ou difamar a pessoa junto a colegas e demais membros da comunidade Grupo Hospitalar Conceição; e

6.2.7. situações de discriminação ou preconceito racial, machismo, misoginia, sexismo, LGBTfobia, transfobia, capacitismo e etarismo, em conformidade ao que definido nesta Política.

6.3. São práticas que ensejam assédio moral contra as mulheres:

6.3.1. dificultar ou impedir que as gestantes compareçam às consultas médicas;

6.3.2. interferir no planejamento familiar das mulheres, exigindo que não engravidem;

6.3.3. desconsiderar as recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas;

6.3.4. desconsiderar a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento;

6.3.5. desrespeitar as necessidades de lactantes, mães recentes e adotantes;

6.3.6. desqualificar profissionalmente mulheres que estão retornando da licença maternidade;

6.3.7. impedir que mulheres grávidas exerçam atividades profissionais ou exigir que exerçam atividades que coloquem em risco a gestação; e

6.3.8. impedir que mulheres usufruam da licença maternidade ou exigir que compensem o afastamento do trabalho.

6.4. As disposições da presente Política aplicam-se também ao assédio moral no contexto do teletrabalho, que consiste no assédio moral por meios telemáticos e informatizados, de forma velada ou não, porém reiterada, na qual a vítima fica exposta a situação vexatória e humilhante relativa ao trabalho, à produção acadêmica ou a sua pessoa, em mensagem por escrito, de áudio ou visual, direcionada em privado, ao grupo ou em público, por meio de correio eletrônico pessoal ou corporativo, aplicativos de mensagens instantâneas, reuniões por teleconferência ou mídias sociais.

6.5. Assédio Moral e Capacitismo

Constitui-se assédio moral contra trabalhadoras e trabalhadores com deficiência:

6.5.1. submeter os trabalhadores a um posto de trabalho que não respeite suas restrições laborais;

6.5.2. toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais da pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas;

6.5.3. exigir uma capacidade produtiva que desconsidere as condições da pessoa com deficiência; em outros casos, duvidar da sua capacidade produtiva em razão de uma deficiência;

6.5.4. manter um ambiente de trabalho sem acessibilidade, causando dificuldades para alcançar com segurança e autonomia os espaços mobiliários, os equipamentos, as informações e comunicações necessários para a atividade laboral da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida;

6.5.5. a prática de atitudes discriminatórias que atente contra a dignidade da pessoa humana utilizando de expressões como: aleijada, sequelada, deformada, surda, cega, retardada, lerda ou outras expressões capacitistas;

6.5.6. negar a pessoa com deficiência um tratamento diferenciado a fim de ser tratada com igualdade, inserindo-a em função incompatível com sua deficiência, exigindo o cumprimento de atividades fora do limite de suas potencialidades, que pode resultar em algum tipo de acidente de trabalho ou doença ocupacional.

6.6. Assédio Moral e Etarismo

Constitui-se como assédio moral e etarismo as seguintes atitudes:

- 6.6.1. não permitir o desempenho das atividades profissionais devido a idade, desrespeitando suas condições físicas, intelectuais e psíquicas;
- 6.6.2. fixar limite máximo de idade para o desempenho de funções laborais ou de formação;
- 6.6.3. desrespeitar o processo prévio de aposentadoria com piadas, palavras ofensivas e atribuindo doenças por conta da idade da pessoa idosa;
- 6.6.4. isolar pessoas mais velhas das interações sociais;
- 6.6.5. atribuir a pessoas mais velhas lentidão e dificuldade de aprender e se relacionar;
- 6.6.6. tratar pessoas mais velhas de forma infantilizada;
- 6.6.7. tutelar suas decisões;
- 6.6.8. interferir em sua autonomia.

6.7. Assédio Sexual

São situações que caracterizam assédio sexual, dentre outras:

- 6.7.1. manter conversas indesejadas de conteúdo sexual;
- 6.7.2. fazer insinuações, explícitas ou veladas;
- 6.7.3. realizar convites impertinentes;
- 6.7.4. fazer pressão para participar de encontros e saídas;
- 6.7.5. manter contato físico não desejado;
- 6.7.6. solicitar favores sexuais;
- 6.7.7. prometer tratamento diferenciado;
- 6.7.8. fazer chantagem para permanência ou promoção no cargo, emprego ou função; e
- 6.7.9. fazer ameaças de represálias, veladas ou explícitas.

São considerados assédio sexual cibernético os casos conduzidos por meio eletrônico, como e-mail, postagens na web, mensagens de texto e outras formas de atividade eletrônica.

6.8. Violências de gênero ,sexualidade e étnicos/raciais

São situações que caracterizam violência de gênero, sexualidade de raça, cor e etnia, dentre outras:

- 6.8.1. fazer insinuações de conotação sexual, por meio de comunicação verbal ou escrita, olhares, gestos, entre outras formas;
- 6.8.2. aproximar-se fisicamente de forma inoportuna, tocar ou criar situações de contato corporal, sem consentimento recíproco, com persistente conotação sexual;
- 6.8.3. constranger com piadas e frases de duplo sentido, fazer alusões que produzam embaraço e sensação de vulnerabilidade ou perguntas indiscretas sobre a vida privada;
- 6.8.4. fazer ameaças de perdas significativas ou promessas de obtenção de benefícios em troca de favores sexuais;
- 6.8.5. violar o direito à liberdade sexual e interferir no desenvolvimento das atividades laborais ou estudantis da pessoa vitimada;
- 6.8.6. criar um ambiente de trabalho intimidante, hostil e ofensivo, que interponha obstáculos à diversidade sexual, em decorrência de discursos e práticas sexistas, LGBTfóbicas e transfóbicas;

- 6.8.7. desrespeitar a utilização do nome social nos espaços e documentos do Grupo Hospitalar Conceição;
- 6.8.8. expressar sentimento de superioridade biológica, cultural ou moral de determinada raça, povo ou grupo social considerado como raça;
- 6.8.9. manifestar crença na existência de raças humanas distintas e superiores umas às outras;
- 6.8.10. praticar assédio, discriminação ou qualquer forma de opressão com base em diferenças raciais, de cor ou etnia;
- 6.8.11. ofender a dignidade de uma pessoa por meio de xingamentos, atribuindo características pejorativas ou a comparando a animais;
- 6.8.12. menosprezar práticas culturais e simbólicas;
- 6.8.13. hiper sexualizar e desumanizar os corpos negros e indígenas; e
- 6.9.14. praticar qualquer forma de preconceito, discriminação ou opressão às pessoas envolvidas, beneficiadas ou impactadas pelos programas de ações afirmativas do Grupo Hospitalar Conceição.

7. ATOS DE GESTÃO

- 7.1. São considerados atos de gestão regulares e que não se enquadram como assédio:
 - 7.1.1. designar que os empregados realizem as atribuições inerentes ao seus cargos, conforme determinar a gestão;
 - 7.1.2. dirigir o trabalho dos empregados;
 - 7.1.3. transferir o empregado para outra lotação ou outro posto de trabalho;
 - 7.1.4. alterar a jornada de trabalho para atender a necessidade do serviço; e
 - 7.1.5. destituir de funções gratificadas ou de cargos comissionados.
- 7.2. Cabe ressaltar que atos de gestão administrativa, diferenciam-se de atos de assédio, quando vinculados ao interesse do Grupo Hospitalar Conceição e que sejam razoáveis.
- 7.3. **Não** é assédio moral:
 - 7.3.1. ocorrência de conflitos esporádicos com colegas ou gestores;
 - 7.3.2. solicitação de esclarecimentos de condutas ou atos profissionais; ou
 - 7.3.3. críticas construtivas ou avaliações do trabalho realizadas por colegas ou gestores, desde que não sejam realizadas em público e que não exponham os empregados a situações vexatórias.

8. EIXOS DE AÇÃO

- 8.1. No âmbito da **PREVENÇÃO** o Grupo Hospitalar Conceição estimulará a cultura organizacional e seus agentes públicos a:
 - 8.1.1. promover a equidade de gênero, raça/etnia, idade e para pessoas com deficiências no ambiente de trabalho e formação, buscando modificar as estruturas machistas, racistas, transfóbicas, etaristas e capacitistas que operam na divisão do trabalho na saúde;
 - 8.1.2. estimular a construção de políticas organizacionais e propostas de trabalho protegido, digno e seguro, considerando as desigualdades de gênero, raça/etnia, faixa etária e deficiências;
 - 8.1.3. enfrentar as diversas formas de violências relacionadas ao trabalho na saúde;
 - 8.1.4. acolher as trabalhadoras da saúde no processo de maternagem, climatério e menopausa;
 - 8.1.5. garantir ações de promoção e de reabilitação da saúde mental, considerando as especificidades de gênero, raça/etnia, idade e deficiências;

8.1.6. reconhecer que a interseccionalidade opera na produção de desigualdade de gênero e raça no trabalho na saúde, considerando as categorias de raça, classe, gênero, orientação sexual, nacionalidade, capacitismo, etnia e faixa etária - entre outras, como inter-relações que moldam-se mutuamente tendo o poder de influenciar as relações sociais, a fim de comprometer o trabalho na saúde;

8.1.7. incluir regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;

8.1.8. incluir temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio;

8.1.9. criar um Comitê de Conciliação, que será paritário entre representantes do Grupo Hospitalar Conceição e de entidades sindicais, e que será acionado após o recebimento de denúncia, em que denunciante não manifestem o interesse em registrar. O Comitê será designado por Portaria da Diretoria-Executiva, em que também definirá suas competências.

8.2. No âmbito do **ENFRENTAMENTO** o Grupo Hospitalar Conceição efetivará as seguintes medidas:

8.2.1. Realizar diagnóstico.

8.2.1.1. Será realizado pela disponibilização aos canais de denúncia formulário sem identificação do denunciante, mas que contenha as informações para a formulação do diagnóstico.

8.2.1.2. Serão responsáveis todos os setores do Grupo Hospitalar Conceição.

8.2.1.3. Monitoramento e acompanhamento será realizado pela Gerência de Gestão de Pessoas.

8.2.2. Realizar campanha por um “GHC Ético e Confiável”

8.2.2.1. Campanha objetivará fortalecer o Canal de Denúncia disponível em: <https://www.ghc.com.br/canaldedenuncias/>

8.2.2.2. Monitorar e divulgar mensalmente os casos de denúncias relacionados à temática desta Política.

8.2.2.3. Responsabilidade será do Comitê de Ética e Conduta.

8.2.3. Manter plantão de atendimentos e escuta pelas referências da Gestão do Trabalho, Educação e Desenvolvimento, as quais darão informações sobre o canal de denúncia.

8.2.4. Sistematizar dados sobre assédio nas relações de trabalho do Grupo Hospitalar Conceição, a partir do canal de denúncias e publicizar.

8.2.5. Criar o Comitê permanente para acompanhamento desta Política.

8.2.6. Manter fórum permanente de discussão e debates de ações de enfrentamento da discriminação, assédio e violências.

8.2.7. Estabelecer procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis.

8.3. No âmbito da **FORMAÇÃO** o Grupo Hospitalar Conceição desenvolverá uma cultura organizacional através das seguintes ações:

8.3.1. Introduzir na integração de novos trabalhadores a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual do Grupo Hospitalar Conceição;

8.3.2. Promover educação permanente nos colegiados de gestão e de equipe acerca do tema;

8.3.3. Ofertar curso no *moodle* contra assédio sexual e moral em modalidade obrigatória;

8.3.4. Construir material educativo impresso e digital sobre medidas para combate do assédio moral e sexual;

8.3.5. Realizar no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

A presente Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual entra em vigor nesta data, em decorrência da sua aprovação pelo Conselho de Administração do Grupo Hospitalar Conceição.

Porto Alegre, 1º de dezembro de 2023

Helvécio Miranda Magalhães Júnior
Presidente do Conselho de Administração

Felipe Proença de Oliveira
Conselheiro

Gilberto Barichello
Conselheiro

Guilherme Cassel
Conselheiro

Humberto Scheuermann
Conselheiro

José Ovídio O. dos Santos
Conselheiro