

ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO

Programa de Prevenção e
Enfrentamento no IMED



RESPONSÁVEIS

COMPLIANCE ORGANIZACIONAL

Coordenação

Diretoria Jurídica - Compliance Officer
Diretoria Executiva - Apoio

COMITÊ DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO (CPEAD)

Diretoria Jurídica/Compliance Officer - Responsável
Gestão de Pessoas - Membro
Comissão de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPAA) - Membro
Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) - Membro

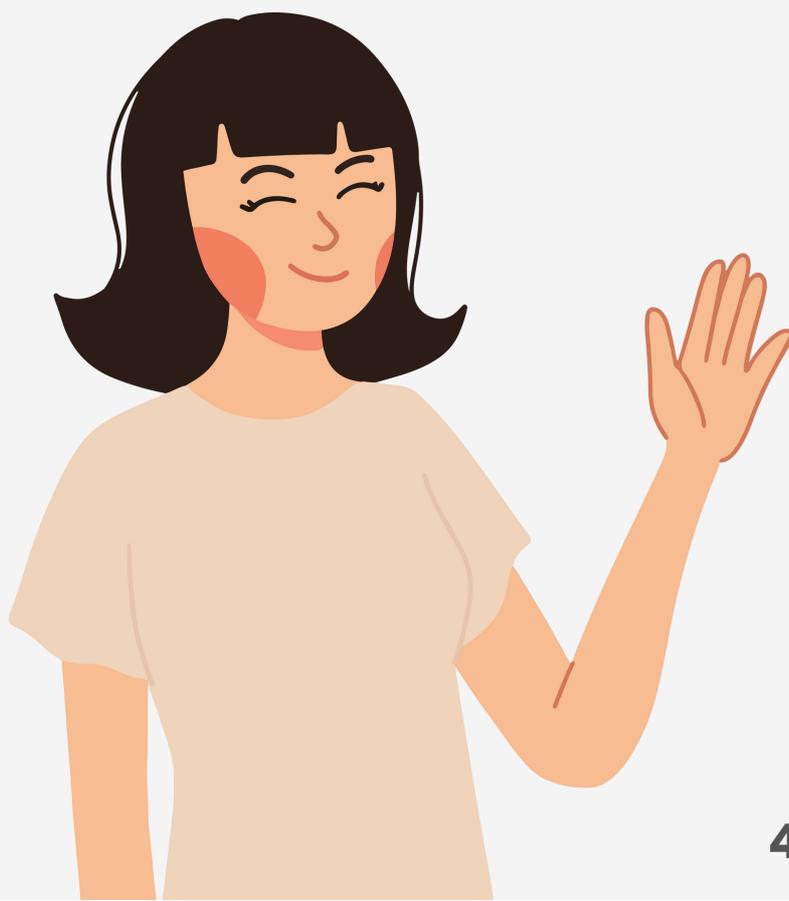
SUMÁRIO

Introdução	4
Definições	6
Assédio Moral	7
Assédio Moral Organizacional	8
É ou não é assédio moral?	9
É assédio moral	10
Não é assédio moral	11
Assédio Sexual	12
Discriminação	13
Assédio e discriminação contra mulheres	14
Comportamentos discriminatórios	14
Papel das áreas	15
Quem pode comunicar casos de assédio e/ou discriminação?	17
Fluxo de investigação	18
Acolhimento, suporte e acompanhamento	20
Medidas de prevenção	23
Comunicação Interna e Endomarketing	25
Conte com a Gente	26
Monitoramento e Indicadores	28
Eventos promovidos pelo IMED	30
Referências	31
Legislação Aplicável	32

INTRODUÇÃO

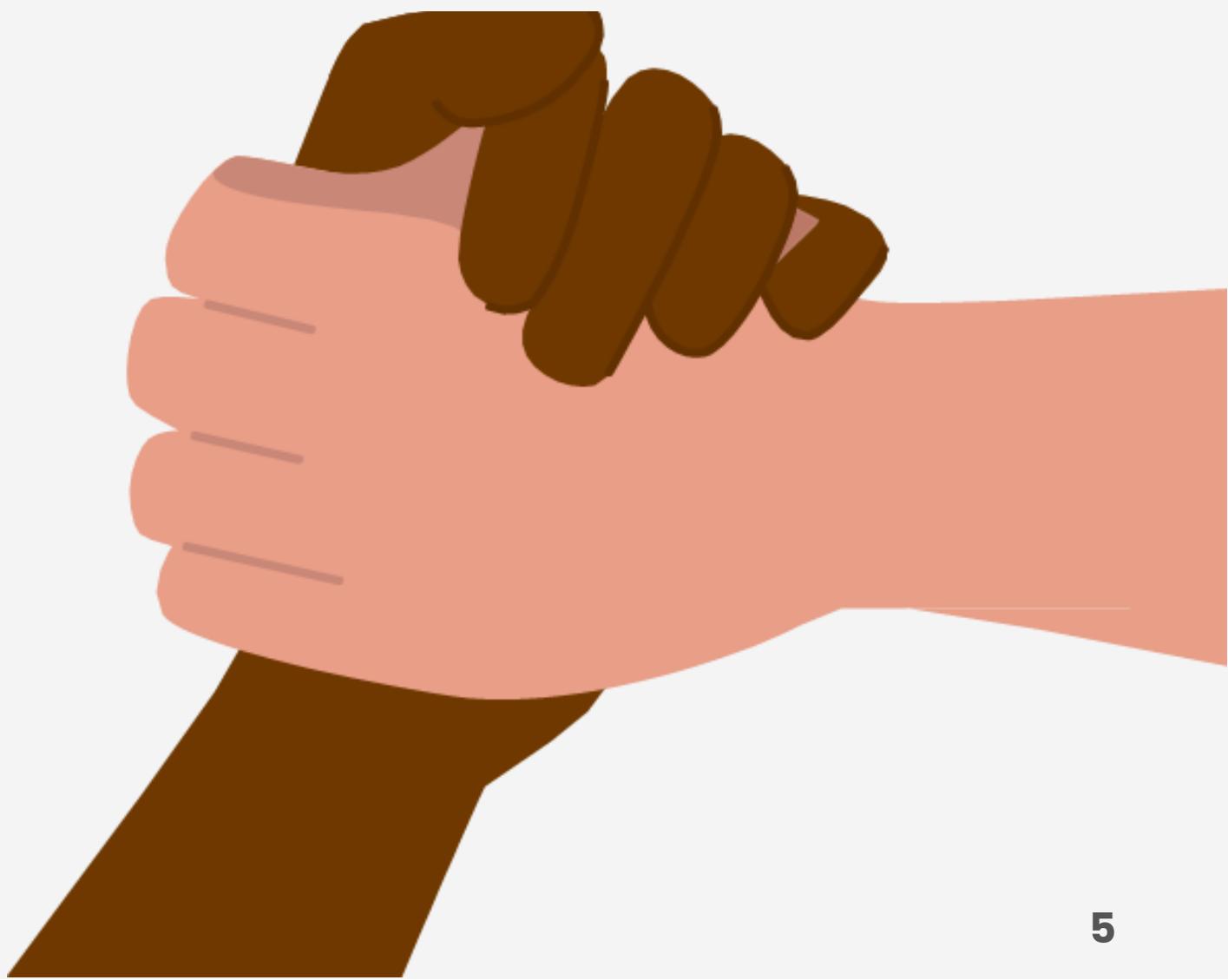
Olá, profissional!

O Instituto de Medicina, Estudos e Desenvolvimento (IMED) preza por um ambiente de trabalho seguro, inclusivo, sustentável e digno. A organização busca coibir toda e qualquer prática que possa colocar em risco a saúde e o bem-estar físico, mental e social dos seus colaboradores.



Nesse sentido, o manual foi desenvolvido para conscientizar sobre o que é assédio moral, sexual e discriminação, bem como viabilizar a prevenção e o combate a tais práticas e o acolhimento das vítimas. Embora o tema seja amplamente discutido em território nacional, muitas pessoas ainda desconhecem ou têm uma compreensão parcial/equivocada sobre o tema.

Combater a violência, o assédio moral, sexual e a discriminação no ambiente de trabalho é um dever de todos.



Assédio Moral

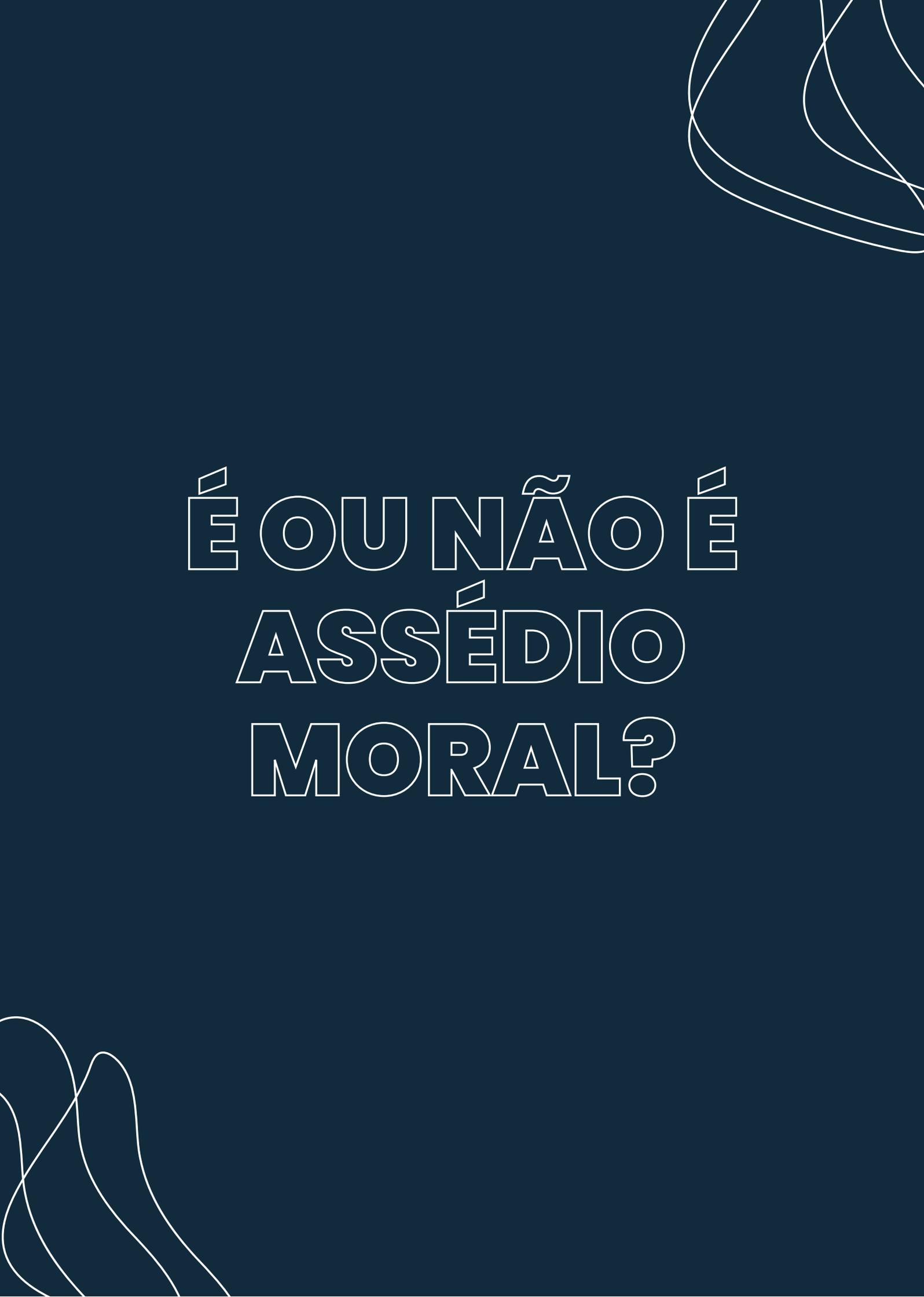
Processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que atentem contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico.



Assédio Moral Organizacional

Processo contínuo de condutas abusivas amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visam obter engajamento intensivo dos funcionários ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais.





É OU NÃO É
ASSÉDIO
MORAL?

É ASSÉDIO MORAL

- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o(a) colaborador(a) realize suas atividades;
- Vigilância excessiva;
- Limitar o número de vezes que o(a) colaborador(a) vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele(a) permanece;
- Advertir arbitrariamente; e
- Instigar o controle de um(a) colaborador(a) por outro(a), criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre os colegas.



NÃO É ASSÉDIO MORAL

- Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência;
- Exigir metas, considerando a razoabilidade e a realidade da atividade laborativa;
- Chamar atenção do(a) colaborador(a), dentro dos limites do poder diretivo;
- Solicitação de serviço extraordinário, se respeitado os limites legais e por justificada necessidade;
- Usar mecanismos tecnológicos de controle das atividades desenvolvidas pelo(a) colaborador(a);
- Inadequação do meio ambiente de trabalho, a não ser que o(a) profissional seja colocado(a) nessas condições com o objetivo de diminuí-lo(a);



IMPORTANTE

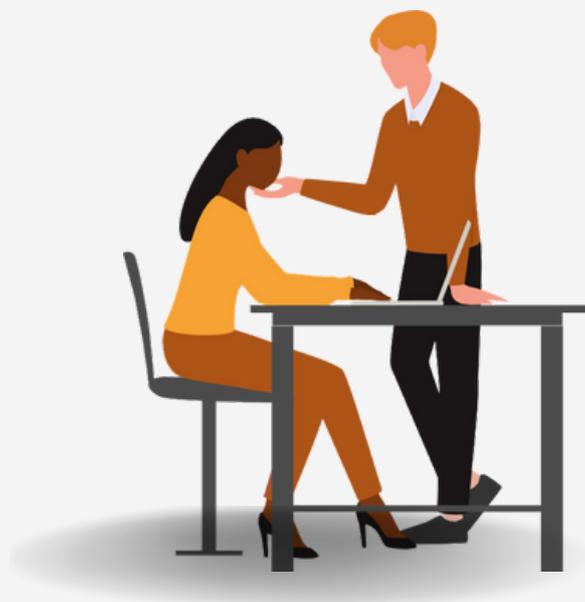
Hipóteses que configuram dano moral não necessariamente caracterizam assédio moral. Para que se caracterize o assédio moral é necessário haver habitualidade agressões com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima.

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 intimidações, pressões ou chantagem, 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.

Exemplos

- Ameaçar e retirar função se não prestar favor sexual e/ou exigir favor sexual para concessão da função;
- Fazer insinuações de cunho sexual, constrangendo, intimidando ou humilhando o(a) colaborador(a) ou grupo de colaboradores(as).



Discriminação

Compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública.



Assédio Moral e Discriminação contra mulher

- Criar obstáculos ou impedir que gestantes compareçam às consultas médicas;
- Exigir que a mulher não engravide ou impedir/dificultar a ascensão profissional em virtude da gestação;
- Desconsiderar ou desvalorizar a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento.

Comportamentos Discriminatórios

- Ameaçar, xingar, ofender e difamar a pessoa em razão de sua orientação sexual, raça ou religião;
- Proibir a entrada e/ou permanência no mesmo ambiente;
- Impedir/dificultar a ascensão profissional em virtude da orientação sexual, raça, cor ou religião;
- Negar assistência ou atenção adequada em ambientes em virtude da orientação sexual, raça, cor ou religião.

○ **Comitê de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação** (“Comitê”) deve desenvolver políticas para o enfrentamento, apurar os casos e submeter os relatórios destes ao setor competente.

A **Gestão de Pessoas** e o **SESMT** deverão oferecer apoio ao Comitê. Por ser as áreas guardiãs dos processos de qualidade de vida, saúde e bem-estar, quando acionadas pelo Comitê, promoverão o acompanhamento do caso e garantirão, assim, maior eficácia no enfrentamento do assédio e da discriminação. A Gestão de Pessoas assegurará o devido acolhimento da vítima.

O Comitê deve adotar medidas educativas por meio de ações eficazes para a prevenção e o combate ao assédio, de modo que a prática se reduza significativamente dentro da organização.

QUEM PODE COMUNICAR CASOS DE ASSÉDIO E/OU DISCRIMINAÇÃO?

Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser noticiada por:

- **qualquer pessoa que se perceba alvo** de assédio ou discriminação no trabalho;
- **qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos** que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho.

Canal de denúncia interno

A denúncia pode ser feita de forma anônima ou identificada por meio do canal de denúncia.

E-mail: **canalcompliance@imed.org.br** ou **compliance@imed.org.br**.

A denúncia também poderá ser feita de forma presencial, ao Departamento de Gestão de Pessoas, que a encaminhará ao Compliance.

Canais de denúncia externos

Polícia Militar: 190

Ouvidoria do SUS: 0800 643 3700 ou **ouvidoria.saude@goias.gov.br**

Geacri - (62) 3201-2440



Fluxo de investigação

O Compliance Officer realizará a avaliação preliminar da denúncia, e caso conclua que há indícios e/ou elementos capazes de caracterizar um caso de assédio ou discriminação, encaminhará o caso ao Comitê para apuração;

O Comitê deverá:

- **Abrir sindicância para dar início à apuração da denúncia, podendo solicitar providências**, conforme o caso, à direção da unidade, aos gestores e ou profissionais envolvidos para prestar informações, garantir proteção às pessoas envolvidas, preservar provas, bem como garantir a lisura e o sigilo das apurações.
- **Informar à área de gestão de pessoas** para acolhimento, suporte, orientação e auxílio na modificação das situações noticiadas sempre que se fizer necessário.
- **Elaborar relatório** dos levantamentos realizados com a conclusão da apuração.

Caso a denúncia seja confirmada, o Comitê, em conjunto com o Departamento de Gestão de Pessoas e o gestor da Unidade deliberarão sobre as medidas corretivas e disciplinares adequadas ao caso.



**ACOLHIMENTO,
SUPORTE E
ACOMPANHAMENTO**



O Comitê poderá direcionar os casos, conforme pertinência, à gestão de pessoas, visando a escuta, acompanhamento e orientação aos colaboradores afetados por situações de assédio e discriminação no âmbito institucional, resguardando o sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho.

- O acompanhamento poderá ser individual ou coletivo, inclusive de equipes, a fim de promover o suporte psicossocial e, também, orientar a busca de soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e discriminação no trabalho.
- As ações de acolhimento e acompanhamento serão pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais da organização de trabalho e, portanto, terão caráter distinto e autônomo em relação a procedimentos formais de natureza disciplinar.
- A escuta e o acompanhamento, observados métodos e técnicas profissionais, propiciarão atenção humanizada e centrada na necessidade da pessoa, respeitando seu tempo de reflexão, decisão e fortalecimento da sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha.

- O acompanhamento propiciará informação acerca das possibilidades de encaminhamento previstas neste programa e das opções de suporte e orientação disponíveis, respeitadas as escolhas quanto ao modo de enfrentar a situação de assédio ou discriminação.
- O Comitê atuará orientando todas as áreas e profissionais, a fim de assegurar cuidado integral às pessoas afetadas por situação de assédio ou discriminação.
- Em face dos riscos psicossociais relevantes, os profissionais designados pela área de gestão de pessoas poderão prescrever ações imediatas para preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, inclusive, se for o caso, sugerir, a realocação, suspensão ou desligamento dos(as) colaboradores(as) envolvidos(as), desde que, cumpridos os processos internos.



MEDIDAS DE PREVENÇÃO



- Instituir e divulgar materiais de conscientização;
- Realizar palestras, oficinas e cursos sobre a temática;
- Incentivar a harmonia no ambiente de trabalho, com aceitação da diversidade de perfis profissionais e de diferentes ritmos de trabalho;
- Conferir autonomia para organização do trabalho em equipe;
- Observar o repentino aumento injustificado de faltas ao serviço;
- Promover avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;
- Garantir tratamento equânime a todos(as) os(as) colaboradores(as);
- Não se omitir diante de situações de assédio moral, sexual e discriminação;
- Oferecer apoio psicológico e orientação aos(às) colaboradores(as) que se julguem vítimas de assédio moral, sexual e discriminação.



ENDOMARKETING E EDUCAÇÃO CORPORATIVA

A comunicação é uma forte aliada na prevenção e no combate ao assédio e à discriminação dentro e fora da organização. Por meio dela, informações cruciais chegam aos colaboradores para muní-los de conhecimento sobre o tema. Assim, caso algum profissional passe por uma situação de assédio ou discriminação no ambiente de trabalho, ele terá ferramentas suficientes para reportar a situação e garantir a própria segurança.

A Gestão de Pessoas, por meio do Endomarketing e da Educação Corporativa, conscientiza seus profissionais por meio de:

- Treinamentos
- Palestras
- Workshops
- Flyers informativos
- Campanhas
- Diálogo
- Acolhimento
- Divulgação e reforço dos canais de Compliance
- Políticas



CONTE COM A GENTE

A Gestão de Pessoas, por meio da Saúde e Bem-Estar Corporativo, desenvolveu o projeto **Conte com a Gente** como parte do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho. A ação disponibiliza um canal de comunicação ativa (WhatsApp) para que todos os colaboradores possam ter suporte em situações relacionadas a problemas emocionais, trabalho, afastamento, assédio (moral e sexual), discriminação, problemas financeiros, jurídicos, entre outros.

O suporte é realizado por assistente social ou psicólogo e, caso seja necessário, outros setores são acionados para auxiliar o caso. O projeto auxilia na redução dos conflitos pessoais e emocionais com mais facilidade, aumenta a autoestima do colaborador, medeia conflitos, aumenta o nível de empatia e fortalece o IMED como um todo.



O profissional pode ter acesso à ação por meio do número de WhatsApp:
(62) 99234-8760



Importante

Importante: A decisão de procurar ajuda e aceitar assistência **é do trabalhador**, porém a continuidade de denúncias de condutas abusivas deve **exigir encaminhamento de ações disciplinares**.

No caso dos colaboradores vinculados ao IMED, a **prática de assédio moral e/ou sexual é proibida**, podendo ser aplicada a penalidade ao autor da **conduta de suspensão ou demissão**.



MONITORAMENTO E INDICADORES

O Conte com a Gente é um canal de comunicação ativa completo, como descrito anteriormente. Ele atende todas as unidades geridas pelo IMED e é monitorado com base na quantidade total e perfil de atendimentos.

Há um controle efetivo das notificações de denúncia de acidentes de trabalho, e/ou afastamentos decorrentes, não somente de possíveis casos de assédio moral, sexual e discriminação, mas por doença física ou emocional, visando a adequada prevenção e acompanhamento.

O monitoramento ocorre, mensalmente, sobre os seguintes indicadores:

1. Número de notificações de transtornos mentais não relacionados ao trabalho;
 2. Número de notificações de transtornos mentais relacionados ao trabalho;
 3. Número de notificações de acidentes de trabalho;
 4. Número de notificações de violência:
- Autodirigida;
 - Interpessoal;
 - Coletiva.

MONITORAMENTO E INDICADORES

Os dados são extraídos e discutidos em reunião mensal para avaliar possíveis melhorias ou traçar novas estratégias para auxiliar os profissionais. Esse encontro é comandado pelo departamento de Gestão de Pessoas, por meio das equipes do SESMT, Endomarketing e Saúde/Bem-Estar. Dependendo dos resultados avaliados na reunião, outros setores podem ser acionados, para que se alcance a completa resolução.

EVENTOS PROMOVIDOS PELO IMED

Integração

Todo (a) colaborador(a), em seu primeiro dia de atividades, participa do processo de Integração que, dentre os módulos apresentados, estão o de Compliance e Assédio Moral.



SIPAT

Entre os temas abordados estão Compliance e Assédio Moral.

Palestras

Para reforçar com os colaboradores as ações de prevenção e combate ao assédio e à discriminação.



Rodas de Conversa

Para tirar dúvidas dos profissionais e reforçar as ações realizadas pelas unidades geridas pelo IMED.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Justiça do Trabalho. Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual. TST, 2022. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/-/tst-lan%C3%A7a-cartilha-sobre-preven%C3%A7%C3%A3o-ao-ass%C3%A9dio-sexual-e-moral-no-ambiente-de-trabalho>> Acesso em: 24 de abril de 2023.

Ministério da Saúde. Assédio Moral. Biblioteca Virtual em Saúde, 2008. Disponível em: <<https://bvsms.saude.gov.br/assedio-moral/>>. Acesso em: 24 de abril de 2023.

Legislação Aplicável

- Constituição Federal, art. 1º, art. 3º, incisos I e IV e art. 5º incisos I e II).
- Código Civil, arts. 186 e 187.
- Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), arts. 482 e 483.
- Código Penal, art. 216-A.