

Tipo de Documento: POLÍTICA	Setor: CONTROLE INTERNO E OUVIDORIA	Responsável pela validação: Tais Raquel de Oliveira Santana		
Técnico Elaborador: Gabrielly Sales	Versão: 01	Data: 24/05/2024	Código: P-005/2024	Data Validação: 04/06/2024

POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO ÀS FORMAS DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

APRESENTAÇÃO

As Políticas Institucionais da Fundação de Apoio à Gestão Integrada em Saúde de Fortaleza - FAGIFOR são expressões dos parâmetros e intenções da alta gestão, coerentes com os valores éticos e as ferramentas estratégicas de Missão, Visão e Valores que ajudam a direcionar a instituição ao seu objetivo.

Assim, o presente documento trata da Política de prevenção e enfrentamento às formas de assédio e discriminação, abordando conceitos e tipificações, a fim de nortear a elaboração de normas, procedimentos e práticas da instituição como forma de prevenção a práticas abusivas e discriminatórias.

1. DIRETRIZES

A FAGIFOR preza por um ambiente de trabalho livre de Discriminação e Assédio, no qual todos os indivíduos devem ser tratados com cortesia, ética e dignidade, respeitando a diversidade, a opinião e o trabalho de cada pessoa.

Dessa forma, é estritamente proibido que tanto os seus colaboradores quanto aqueles que se relacionam com esta Fundação apresentem comportamentos violentos, assediadores ou discriminatórios, conforme definido neste documento.

Dito isto, as diretrizes adotadas são:

- Respeito e proteção à dignidade, à honra, à imagem e à reputação das pessoas;
- Promoção de ambiente de trabalho justo, produtivo, salutar e respeitoso, sem discriminações e favorável à tolerância e à diversidade;
- Promoção de cultura organizacional pautada pelo respeito mútuo e pela conscientização das responsabilidades de cada qual na construção do clima organizacional;
- Proteção aos denunciantes e às testemunhas;
- Promoção constante de ações de informação e esclarecimento.

2. OBJETIVOS

Como parte integrante da administração pública indireta do município de Fortaleza, com vinculação com a Secretaria Municipal de Saúde (SMS), os processos, recursos e identidade da marca FAGIFOR impactam na imagem do poder público municipal. À vista disso, a boa desenvoltura da instituição frente ao combate e prevenção repercute não apenas na imagem da FAGIFOR como da Prefeitura Municipal de Fortaleza. Assim, os objetivos da presente Política são:

- Promover dentro do contexto institucional a disseminação de conceitos para que todos possam entender os tipos de assédio, quando podem estar sofrendo ou praticando alguma conduta inapropriada de violência psicológica, sexual e/ou exclusão por qualquer tipo de distinção.
- Oportunizar que qualquer agente público ou terceiro vinculado à FAGIFOR, seja nas unidades hospitalares por ela administrados ou nas suas dependências, e que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio moral, sexual ou discriminatório no ambiente de trabalho possa denunciá-lo.
- Disponibilizar canais de denúncia seguros e confidenciais para encorajar as vítimas a relatarem os casos de assédio. Esses canais devem ser acessíveis a todos os colaboradores e garantir que as informações sejam tratadas de forma sigilosa e investigadas de maneira imparcial, sem gerar repercussão ou qualquer tipo de represália para o denunciante.
- Estabelecer princípios e responsabilidades, definir os eixos de atuação e procedimentos, orientar, divulgar e implementar mecanismos de prevenção, acolhimento, tratamento e análise de relatos e denúncias referentes a casos de assédio moral, assédio sexual e a todas as formas de discriminação, bem como mecanismos de investigação dos casos, responsabilização dos envolvidos, remediação e restauração do ambiente de trabalho, de forma a proporcionar um espaço justo, equânime, diverso, seguro, respeitoso, saudável, ético e livre de condutas inadequadas.
- Realizar ações de prevenção e de enfrentamento a todas as formas de assédio, valorizando constantemente a norma e a ética nas relações de trabalho e de governança.

Esta política se insere no conjunto de normatizações internas da FAGIFOR relacionadas à sua governança e em harmonia com o seu Estatuto Social e seu Código de Conduta, Ética e Integridade.

3. APLICAÇÃO

Esta Política se aplica aos conselheiros, à diretoria, aos gerentes, aos coordenadores, aos demais empregados públicos, estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, incluindo todos aqueles que com esta Fundação, de alguma forma, se relacionem, sem qualquer distinção, independentemente das atividades que desempenhem, cargo ou função que ocupem e unidade em que estejam alocados.

4. DEFINIÇÕES E CONCEITOS

Para melhor compreensão, são apresentados os principais conceitos e termos técnicos sobre a temática trabalhada nesta política:

- Assédio Moral:

Configura-se em expor a pessoa a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e intencional. Consiste na repetição deliberada de gestos, palavras e/ou comportamentos capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física. A habitualidade da conduta, a intencionalidade e a finalidade de alguma forma de exclusão são indispensáveis para a caracterização do assédio moral.

- Assédio Moral no ambiente de trabalho:

Ocorre no ambiente de trabalho, seja na frente de outras pessoas ou em particular. São ações realizadas com o objetivo de menosprezar a imagem do trabalhador, reduzir o seu valor ou denegrir o trabalho realizado. É uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo, e pode ocorrer por meio de ações diretas (por exemplo: acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) ou indiretas (por exemplo: propagação de

boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas ou ainda exclusão social). A vítima escolhida passa a ser hostilizada; ridicularizada; inferiorizada; culpabilizada e desacreditada no seu ambiente de trabalho.

Dentro do ambiente de trabalho, é possível ainda classificar o assédio moral das seguintes formas:

- ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE:

Ocorre quando a investida parte de um subordinado contra o seu superior hierárquico.

- ASSÉDIO MORAL VERTICAL DESCENDENTE:

Ocorre quando a violência moral parte de um superior hierárquico para os seus subordinados.

- ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL:

Ocorre quando o assediador e o assediado são colegas de trabalho e não mantém qualquer relação de subordinação hierárquica.

- ASSÉDIO MORAL INSTITUCIONAL OU ORGANIZACIONAL:

Ocorre quando a instituição estimula ou tolera que os seus chefes ou subordinados pratiquem o assédio moral e/ou não adotem as providências eficazes para prevenir ou coibir a conduta dos assediadores.

- Assédio Sexual:

É definido pelo Código Penal, Art. 216-A, como o ato de *“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 de emprego, cargo ou função”*. Ou seja, é a conduta de agente público de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma falada, insinuada, física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos, chantagem ou outros meios, com o objetivo de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a

sua dignidade, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. Não é necessária a repetição da conduta, bastando um único ato de investida com teor sexual indesejado pela vítima, em que ocorra a intimidação com incitações sexuais inoportunas.

- **Discriminação:**

É a ação ou omissão que resulte num tratamento diferenciado / inferiorizado de um indivíduo ou grupo de pessoas em virtude de raça, etnia, gênero, orientação sexual, religião, atributos físicos, deficiência, opinião política, origem ou condição social, idade, nacionalidade, ou outra forma de configuração.

- **Crítérios de Admissibilidade:**

São as informações necessárias para compor a denúncia, quais sejam: autoria do fato a depender da situação; identificação de características e circunstâncias do fato; local/setor em que ocorreu; competência de apuração dos fatos; ser redigida em linguagem clara e objetiva; documentação comprobatória quando possível.

- **Ouvidoria:**

Constitui-se em um espaço estratégico e democrático de comunicação entre o cidadão ou o colaborador e a FAGIFOR. Logo, é o meio de recebimento e exame de solicitações, elogios, sugestões, reclamações e denúncias, externas e internas, em relação às demandas dos usuários, empregados, fornecedores e sociedade em geral. É assegurado o sigilo do manifestante quando este assim desejar.

- **Denúncia:**

É a comunicação de possível prática de infração aos princípios e normas de integridade que ferem as diretrizes da instituição, assim como leis, decretos, portarias e quaisquer normas e regulamentos previstos na legislação brasileira e/ou políticas e práticas recomendadas.

5. REFERÊNCIAS

As referências para construção deste documento são:

- Código de Conduta, Ética e Integridade da FAGIFOR [https://fagifor.fortaleza.ce.gov.br/images/transparencia/controle-interno/Codigo de Etica Conduta e Integridade 14032024.pdf](https://fagifor.fortaleza.ce.gov.br/images/transparencia/controle-interno/Codigo_de_Etica_Conduta_e_Integridade_14032024.pdf) ;
- Decreto nº 15.517, de 27 de dezembro de 2022 - Estatuto Social da FAGIFOR;
- Lei nº 11.360, de 03 de maio de 2023 - Código de Ética, Conduta e Integridade da Administração Pública Municipal de Fortaleza;
- Lei 10.427/2015, de 14.12.2015 - Institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no âmbito da Administração Pública Municipal;
- Decreto nº 13.918, de 29 de novembro de 2016 - Regulamenta a Lei nº 10.427/2015;
- Portaria nº 087, de 21 de outubro de 2021 - Institui a Comissão Central de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, no âmbito da Administração Pública Municipal;
- Portaria nº 191/2019/Sepog, de 16 de abril de 2019 (DOM de 30/11/2016) - Dispõe sobre o Regimento Interno da Rede de Prevenção e Combate ao Assédio Moral do Poder Executivo Municipal de Fortaleza.
- Lei nº 13.460, de 26 de junho de 2017 - Participação, proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos da administração pública;
- O direito a um mundo do trabalho livre de violência e assédio, nos termos da Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho – OIT;
- O Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e a Violência Sexual no âmbito

da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal, instituído pela Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023;

- Lei nº 10.224/2001 - Lei sobre Crime de Assédio Sexual;
- Art. 483, do Decreto-Lei nº 5.452/1943 – Assédio Moral;
- Lei nº 7716/1989 - Crime de Racismo;
- Lei nº 13.185/2015 (Programa de Combate à Intimidação Sistemática – “Bullying”).

6. POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO ÀS FORMAS DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

É de notório conhecimento a importância de tratar todos os indivíduos com cortesia, ética e gentileza, respeitando a diversidade de cada pessoa. Para isso, cada membro da equipe é responsável por promover um ambiente de trabalho baseado no respeito e na educação nas interações dentro da organização. Portanto, todas as formas de sexismo, preconceito, abuso e discriminação são estritamente proibidas em todas as suas manifestações.

A FAGIFOR repudia que seus colaboradores adotem práticas como agir de forma intimidante; com perseguições para com os colegas; utilizando contato físico inadequado; interrupções frequentes com o intuito de diminuir a capacidade profissional ou opinativa do outro; utilização de linguagem pejorativa; comentários ofensivos de qualquer natureza; zombaria em relação a características físicas, origem socioeconômica ou regional; insinuações desrespeitosas com o colaborador; chantagens e provocações indesejáveis; e qualquer forma de assédio ou discriminação.

No desempenho das atividades profissionais diárias, seja no interior da organização ou fora dela, a FAGIFOR está comprometida com o respeito e salvaguarda da integridade física e mental dos indivíduos; o valor social do

trabalho; a promoção de um ambiente de trabalho justo, produtivo, saudável e respeitoso e o encorajamento da construção de uma cultura institucional fundamentada na colaboração e no mútuo respeito.

- Assédio Moral:

À vista disso, os atos que configuram Assédio Moral constituem condutas contínuas e reiteradas de práticas abusivas que tenham por objetivo ou efeito gerar constrangimento, isolamento, discriminação, humilhação, exclusão social, difamação ou abalo psicológico, atingindo a autoestima, a autodeterminação, a evolução da carreira ou a estabilidade emocional do colaborador, com danos objetivamente aferíveis, tais como: desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem de indivíduo ou grupo de pessoas, valendo-se de posição hierárquica ou funcional superior, equivalente ou inferior; desrespeitar limitação individual decorrente de doença física ou psíquica, atribuindo-lhe atividade incompatível com suas necessidades específicas; constranger alguém de modo frequente, expondo-lhe a situações vexatórias ou humilhantes, e trazendo-lhe abalo psíquico; manifestar-se jocosamente, em detrimento da imagem de pessoa, submetendo-a à situação vexatória, seja fomentando boatos inidôneos e/ou comentários maliciosos, fazendo-a sentir-se prejudicada em sua honra ou sua imagem; manifestar reiterada e publicamente desdém ou desprezo por pessoa determinada, imputando-lhe atributos falsos ou rumores que lhe causem humilhação e dor psíquica; impedir acesso a instrumentos essenciais ao exercício do trabalho, como telefone, computador, internet, uniforme, equipamentos de segurança específicos da atividade, entre outros.

- Assédio sexual:

Os atos que configuram Assédio Sexual constituem os atos que constroem alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, podendo afetar a saúde física e psíquica, prevalecendo-se de relações de confiança, de

ascendência, de superioridade hierárquica, de autoridade e/ou de relação de emprego ou serviço, tais como: seguir, espionar e/ou realizar abordagem que invada a vida privada com intuito sexual; adotar conversas indesejáveis com conotação sexual; realizar contato físico não desejado; fazer chantagens, promessas ou oferecer tratamento diferenciado mediante solicitação de favores sexuais; criar ambiente pornográfico no âmbito institucional; fazer ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, perturbação, ofensa, caso não receba o favor sexual. É fundamental compreender que o silêncio da vítima não deve ser interpretado como aprovação da conduta, e tampouco invalida a classificação do Assédio Sexual no âmbito laboral. De maneira semelhante, a não realização do intento do assediador não altera a natureza do Assédio Sexual.

- Atos discriminatórios:

São condutas que tenham por objetivo insultar, distinguir ou excluir, por características e/ou condições individuais ou de grupos, fundada em raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, ou orientação sexual, que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, de direitos e liberdades fundamentais, tais como, mas sem se limitar a: recusar emprego, promoção ou dispensar do trabalho em função de raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, ou orientação sexual; considerar ilegitimamente o sexo, idade, cor ou situação familiar como fator determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de crescimento profissional; isolar, incentivar o isolamento ou criar condições para que isto ocorra, privando indivíduo ou grupo de pessoas de informações e treinamentos necessários ao desenvolvimento de suas atividades laborais ou acadêmicas, ou do convívio com seus colegas, em especial quando em função de raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, ou orientação sexual.

O plano de prevenção e combate às práticas de Assédio e Discriminação da FAGIFOR envolverá a participação ativa de todos os colaboradores, independentemente de seus cargos, com especial destaque para a Alta Administração (Diretoria Executiva) e seguirá os princípios a seguir delineados:

- Formulação de abordagens de gestão e organização de trabalho centradas no diálogo, colaboração e respeito.
- Promoção do desenvolvimento profissional dos colaboradores e criação de um ambiente de trabalho saudável, inclusivo, não discriminatório e tolerante em relação à diversidade;
- Realização de treinamentos e disseminação de informações, abrangendo a prevenção aos tipos de Assédio e dos diversos tipos de Discriminação;
- Promoção de iniciativas para aprimorar o ambiente de trabalho caso se detectem condutas incongruentes com esta política.
- Promoção da equidade de gênero, raça/etnia, idade e de pessoas com deficiências no ambiente de trabalho, buscando a modificação das estruturas machistas, racistas, transfóbicas, etaristas e capacitistas que operam na divisão do trabalho;
- Estímulo à construção de procedimentos organizacionais e propostas de trabalho protegido, digno e seguro, considerando as desigualdades de gênero, raça/etnia, faixa etária e deficiências;
- Inclusão de regras de conduta a respeito do assédio moral, sexual e discriminação nas normas internas, com ampla divulgação do seu conteúdo;

É essencial que todos que sejam abrangidos por esta Política relatem qualquer ato ou indício de ato que viole esta normativa, assegurando a proteção dos padrões éticos adotados pela Fundação e preservando a dignidade de seus colaboradores como as diretrizes desta entidade.

A suspeita de qualquer atividade realizada em desacordo com esta Política, ao Código de Conduta, Ética e Integridade da FAGIFOR ou com a legislação aplicável e vigente à época da atividade, poderá ser imediatamente informada através do Sistema Corporativo de Ouvidoria Municipal - SISCOP, podendo ser em caráter sigiloso.

Em resumo, a implementação de políticas efetivas de combate ao assédio moral, sexual e discriminação no trabalho é essencial para garantir um ambiente de trabalho saudável e respeitoso. A conscientização, definição clara do assédio, canal de denúncia seguros e medidas disciplinares adequadas são pilares fundamentais nesse processo.

7. RESPONSABILIDADES

É importante ressaltar que a responsabilidade no combate ao assédio moral, sexual e discriminação não se limita apenas a medidas reativas, mas também a ações preventivas. Isso inclui a promoção de uma cultura organizacional baseada no respeito, na diversidade, igualdade de gênero, entre outros.

Dito isto, podemos observar algumas responsabilidades específicas:

- **Ouvidoria:** Receber e registrar as denúncias quando feitas diretamente na Ouvidoria da FAGIFOR; repassar ao Diretor-Presidente todas as denúncias para que sejam tomadas as devidas providências.
- **Diretoria Executiva:** Assegurar a adoção e o cumprimento das diretrizes desta Política por toda a Fundação e partes relacionadas, apoiando as iniciativas de divulgação e enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação; disponibilizar os recursos necessários à implantação desta Política e a sua disseminação; tomar as devidas providências quanto às

denúncias; contribuir com as autoridades competentes nos casos que se enquadrem na tipificação de Assédio sexual conforme estabelecido no art. 216-A do Decreto-Lei nº 2.848/40 (Código Penal), bem como em outras formas de violência tipificadas na legislação brasileira.

- **Gerentes e Coordenadores:** Têm a responsabilidade de promover o constante aprimoramento do ambiente de trabalho que atuam, realizando uma gestão humana e atenta a qualquer desvio de comportamento, em especial ações de Assédio Moral, Sexual e Discriminação; zelar pela manutenção de um ambiente de trabalho fundamentado no princípio do respeito mútuo; estimular a colaboração e a gestão participativa dentro da equipe; gerir de maneira eficaz os conflitos interpessoais que possam surgir entre os membros da sua equipe.
- **Colaboradores, Empregados Públicos, Sociedade em Geral:** Abster-se de praticar e evitar quaisquer comportamentos que possam caracterizar Assédio Moral, Assédio Sexual, Discriminação; abster-se de efetuar denúncias de maneira maliciosa, enganosa ou com propósitos pessoais inadequados; comunicar quaisquer incidentes que violem esta Política, seja diretamente ou por meio do Canal de Denúncia.

8. DESCUMPRIMENTO DA POLÍTICA

Qualquer violação a esta Política será tratada com a seriedade devida e as seguintes medidas podem ser aplicadas, sem prejuízo das sanções legais que possam ser aplicadas e levando em consideração a sua gravidade: advertência, suspensão e demissão por justa causa.

A penalidade administrativa será motivada, razoável e proporcional aos efeitos da ação, omissão, fato ou evento praticado a que o empregado tenha

dado causa, e demais penalidades serão aplicáveis conforme previstas na legislação e normativos pertinentes.

É essencial que seja promovida uma cultura de tolerância zero para os tipos de assédio e discriminação no ambiente de trabalho, deixando claro que esse tipo de comportamento não será tolerado e que serão tomadas medidas enérgicas contra os agressores.

Outra consequência é o impacto na reputação profissional e pessoal daqueles que praticaram algum assédio ou discriminação. Logo, quando um caso é levado a público, seja internamente na Instituição ou externamente na mídia, isso pode ter consequências devastadoras para a carreira do agressor.

Ao estabelecer e fazer cumprir sanções e consequências para os agressores, é demonstrado o compromisso com o ambiente de trabalho saudável, onde todos os colaboradores se sintam respeitados e protegidos. Isso pode levar a um aumento da confiança e da produtividade da equipe, além de contribuir para a construção de uma cultura organizacional mais ética e inclusiva.

9. REVISÃO E MELHORIAS

Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho Curador, devendo ser revisada anualmente, sendo possível a revisão extraordinária desde que haja a necessidade de alterações nos critérios supra definidos e/ou nas demais normas da FAGIFOR que impactem nesta Política, devendo novamente ser objeto de deliberação para validação pelo mesmo Conselho Curador.

10. DISPOSIÇÕES GERAIS

A política de prevenção e de enfrentamento a todas as formas de assédio e discriminação tem por objetivo orientar e auxiliar a conduta dos colaboradores da FAGIFOR, fornecendo diretrizes e orientação quanto à necessidade de se manter uma postura permanente de respeito à ética e a conduta profissional dentro e fora desta Fundação, consequentemente contribuindo para a manutenção de um ambiente de trabalho positivo e saudável.

Em razão da seriedade que rodeia o tema, a Política de Prevenção e Enfrentamento as formas de Assédio e Discriminação a devida atenção por parte de todos os colaboradores e demais indivíduos que se relacionam direta ou indiretamente com a FAGIFOR, sem qualquer distinção, independentemente das atividades que desempenhem, cargo ou função que ocupem e unidade em que estejam alocados.

Esta Política está alinhada ao Código de Conduta, Ética e Integridade e será aplicada da mesma forma e com o mesmo alcance. As disposições desta Política devem ser lidas e interpretadas em conjunto com as demais diretrizes constantes do Código de Conduta, Ética e Integridade, dos regulamentos, normas e procedimentos da FAGIFOR disponíveis em seu sítio eletrônico oficial.