

Cartilha de Combate e Enfrentamento ao Assédio

Fundação Manoel da Silva Almeida - FMSA



FUNDAÇÃO MANOEL DA SILVA ALMEIDA

Presidente

Ir. Fabíola de Alencar

Vice Presidente

Dr. Arnaldo Almeida

Superintendente

Dr. Luiz Aberto Pereira

Diretora Administrativa Geral

Ana Cristina Passavante

Gestora Geral do CGPI

Dra. Audrey Vasconcelos

Membros do CGPI

Cíntia Ribeiro

Thallys Yuri Santiago



Fundação Manoel da Silva Almeida

Av. Parnamirim. Nº 95, Parnamirim, Recife/PE, CEP: 52.060-000

Telefone:3267-4200

www.fmsa.org.br

Sumário

- 1 *Introdução*
- 2 *Quem somos?*
- 3 *Assédio no ambiente de trabalho*
- 4 *Identifique os sinais!*
- 5 *O que não se configura como assédio no ambiente corporativo*
- 6 *Conheça o seu papel!*
- 7 *Canal de Denúncias da FMSA*
- 8 *Conclusões finais*



Introdução

As relações pessoais dentro do ambiente de trabalho devem ser pautadas, sempre, pela manutenção do respeito, ética, integridade e transparência que são bases para conexões saudáveis.

As interações nem sempre são fáceis ou simples, mas a Fundação Manoel da Silva Almeida - FMSA presa e incentiva a manutenção dessas bases no ambiente de trabalho.

A conduta do Assédio deve ser evitada, combatida e a FMSA assume o compromisso de tornar o ambiente de trabalho um local seguro, respeitoso, acolhedor e positivo para todos os seus colaboradores, da matriz até as filiais, por meio de ações de enfrentamento como esta, assim como normas internas estruturadas com este tema, meios de detecção - como o Canal de Denúncia - e monitoramento, através do Comitê de Gestão do Programa de Integridade - CGPI.

A FMSA repudia, é expressamente contra e proíbe quaisquer tipos de comportamento de Assédio no ambiente de trabalho, seja físico ou virtual, em qualquer uma de suas unidades geridas, matriz ou filiais.



Quem somos?



Em 1929, foi inaugurado o Hospital Infantil Manoel da Silva Almeida, para oferecer um serviço em saúde de qualidade as pessoas carentes.

A Fundação teve início após a morte do fundador do hospital, o Sr. Manoel da Silva Almeida, por aqueles que desejavam dar continuidade ao seu projeto de vida.

Em 1944, foi inaugurada a Casa de Saúde Maria Lucinda, dando início a primeira de uma série de ações que determinaram um novo caminho no crescimento da Fundação Manoel da Silva Almeida, que nos fez chegar ao referencial entre as três OSS mais transparentes de Pernambuco, em 2023. Gerencia também dez filiais em parceria com a Secretaria de Saúde do Estado.

*“Verba volant, scripta manent.”
(Palavras voam, a escrita permanece)*

A Fundação vem mantendo a marca registrada de acolhimento, cuidado humanizado e qualidade dos serviços prestados, adquirida nos 95 anos de existência, também, no intuito de continuar com o compromisso de conformidade com a Lei de Anticorrupção, nº 12.846/2013, e a Lei estadual de implantação do Programa de Integridade, nº 16.722/2019, que a Alta Gestão da FMSA formalizou a criação, em fevereiro de 2023, o Comitê Gestor do Programa de Integridade - CGPI que é responsável por prevenir, detectar e remediar situações de risco e combater fraude, corrupção, desvio, lavagem de dinheiro, enriquecimento ilícito e assédio.

Quem somos?

MISSÃO

Permanecer fiel ao legado fundacional, sendo referência na prevenção e tratamento da Saúde de toda família. Comprometer-se no ensino e no compromisso social, integrando qualidade e competência na humanização das técnicas e práticas curativas.

VISÃO

Alcançar o reconhecimento de pacientes e ser reconhecido como referência na assistência médico-hospitalar pela humanização e excelência dos serviços e responsabilidade social.

VALORES

Ética
Excelência
Integridade
Equidade
União
Eficiência
Qualidade

Responsabilidade
Sustentabilidade
Humanização
Inclusão
Transparência
Entusiasmo
Comprometimento



Assédio no ambiente de trabalho

• Assédio Moral

O Assédio Moral é “qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho” (HIRIGOYEN, 2002, p. 17). Ou seja, um ato hostil ou abusivo que pode ser realizado por qualquer pessoa:

- **Vertical:** é praticado quando existe uma diferença de hierarquia, podendo ser de cima para baixo (descendente) - do chefe para um(ns) subordinado(s) - ou de baixo para cima (ascendente) - quando um(ns) subordinado(s) pratica contra alguém da sua chefia;
- **Horizontal:** é praticado entre os pares, ou seja, quando não há uma pessoa que possua algum nível de hierarquia superior, mas sim entre colegas de mesmo nível.

Pode ser praticado em qualquer ambiente que esteja destinado ao cumprimento das tarefas de trabalho, como o:

- **Ambiente interno:** local físico aonde a empresa está oficialmente endereçada, matriz e filiais, bem como áreas anexas a estas;
- **Ambiente externo:** em viagens à trabalho, congressos, restaurantes em eventos de negócio, confraternizações da empresa ou no transporte oficial da empresa no trajeto do trabalho;
- **Ambiente virtual:** através de comunicações oficiais de e-mail ou, até mesmo, em ferramentas informais como as redes sociais (Whatsapp, Instagram, Facebook, Telegram e afins).

Enfatizamos que a FMSA repudia e proíbe qualquer um dos tipos de comportamentos descritos acima no ambiente de trabalho, seja físico ou virtual, em qualquer uma de suas unidades geridas, matriz ou filiais.



A vítima pode ser qualquer pessoa ou até mais de uma, como grupos alvos. Da mesma forma o agressor (assediador) pode ser qualquer pessoa e até mais de uma. Tais práticas podem ser configuradas com condutas do tipo:

- Ironias constantes;
- Piadas inadequadas;
- Risadinhas direcionadas a chacotas;
- Situações de constrangimento, no geral.

Os motivos ofensivos que podem ser configurados como tipos de Assédio Moral são:

- **Gênero:** por ser mulher, homem ou transgênero;
- **Orientação sexual:** hétero ou homossexual;
- **Religioso:** Católico, Protestante, Espírita, Judeu, Islã, de matriz africana ou qualquer outra;
- **Raça/Cor:** Branco, Preto, Indígena, Oriental, Árabe ou qualquer outra etnia;
- **Condição social:** Rico, classe média ou pobre;
- **Etário:** Por ser mais velho ou mais novo;
- **Cyberbullying:** Prática realizada por meio de tecnologias digitais como redes sociais;
- **Opinião:** Política, time de futebol ou qualquer outra fala que expresse escolha pessoal.

Identifique os sinais!

Assédio Moral

Expor a(s) pessoa(s) a situações de:

- Privação de acesso a instrumentos necessários a execução do seu trabalho;
- Sonegar informações necessárias a realização de suas tarefas;
- Atribuir funções e/ou excesso de tarefas que não são de sua(s) competência(s) de forma contínua, inalcançável, desonrosa e/ou desnecessária;
- Não atribuir atividades que são de sua função e repassando para outros, desnecessariamente de forma injustificada, levando a sensação de inutilidade e incompetência;
- Exigir, em prazos mínimos, a realização de tarefas de modo permanente e desnecessário;
- Rejeitar a opinião, recomendação e orientação que compete a(s) pessoa(s) em razão de função/cargo;
- Reclamações indevidas e desnecessárias de forma grosseira, injusta e/ou exagerada, principalmente na frente de outras pessoas;
- Dificultar ou impedir promoção ou a realocação para execução de tarefa ou função diferenciada;
- Realizar controle excessivo, desproporcional e desmotivado apenas sobre uma pessoa ou um seletivo grupo;
- Agredir verbalmente ou com gestos, várias vezes, de forma ameaçadora ou violenta, psicologicamente e/ou emocionalmente um funcionário ou um grupo deles.



Esclarecemos que para configurar como assédio a conduta tem que ser repetitiva, direcionada a um funcionário ou a um grupo de funcionários.

Assédio no ambiente de trabalho

• Assédio Sexual

Na Cartilha de Assédio Sexual do Ministério Público do Trabalho - MPT temos a seguinte definição: “**Assédio sexual no ambiente de trabalho 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 a sua liberdade sexual.**”. Ou seja, provocações sexuais indevidas e não consentidas.

Pode ser praticado por qualquer pessoa, verticalmente (por superior hierárquico ou subordinado), ou terceiros externos a FMSA.

Em qualquer ambiente que esteja destinado ao cumprimento das tarefas de trabalho, como o:

- **Ambiente interno:** local físico aonde a empresa está oficialmente endereçada, matriz e filiais, bem como áreas anexas a estas;
- **Ambiente externo:** em viagens à trabalho, congressos, restaurantes em eventos de negócio, confraternizações da empresa ou no transporte oficial da empresa no trajeto do trabalho;
- **Ambiente virtual:** através de comunicações oficiais de e-mail ou, até mesmo, em ferramentas informais como as redes sociais (WhatsApp, Instagram, Facebook, Telegram e afins).

Enfatizamos que a FMSA repudia e proíbe qualquer um dos tipos de comportamentos descritos acima no ambiente de trabalho, seja físico ou virtual, em qualquer uma de suas unidades geridas, matriz ou filiais.



A vítima pode ser qualquer pessoa ou até mais de uma, como grupos alvos. Da mesma forma o agressor (assediador) pode ser qualquer pessoa e até mais de uma. Tais práticas podem ser configuradas com condutas por meios de insinuações obscenas e degradantes em:

- Falas;
- Gestos;
- Imagens;
- Textos; e/ou
- Toques.

Pode ser realizado sob a forma de:

- **Chantagem:** a vítima se vê forçada a ceder ou permanecer em silêncio, de forma sutil ou explícita, para não perder seu emprego;
- **Intimidação:** através de atos humilhantes e ofensivos para conseguir vantagem sexual, o assediador coage a vítima;
- **Importunação:** praticar contra alguém, sem a sua permissão, ato libidinoso para se satisfazer ou satisfazer terceiro.

Observação: a pessoa para ser configurada como vítima não deve dar, em nenhum momento, o seu consentimento livre e consciente.

Identifique os sinais!

Assédio Sexual

Expor alguma(s) pessoa(s) que declaradamente não quer(em) e não concorda(m) com conduta(s) de caráter sexual, conforme os exemplos abaixo:

1. **Por palavras**, escritas ou faladas, com:

- Conversas indesejáveis;
- Narração de piadas;
- Expressões e ofensas;
- Insinuações, explícitas ou veladas, principalmente de duplo sentido;
- Convites e solicitações maliciosas, principalmente com pressão para participar de possíveis “encontros íntimos”;
- Chantagem com ameaça a manutenção, ou promessa de escalada de função, no emprego;
- Comentários e observações insinuanes e comprometedoras sobre a aparência física ou sobre a personalidade da pessoa assediada;
- Promessas de tratamento diferenciado no ambiente de trabalho em troca de intimidade forçada e/ou indevida; ou
- Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego por não aceitar as investidas inapropriadas.

2. **Gestos** obscenos.

3. **Contato físico** não solicitado e nem autorizado expressamente com intimidade não consentida através de:

- Toques;
- Beijos;
- Carícias;
- Tapas; e
- Abraços.

4. **Imagens** inadequadas com conteúdo sexual ou sexualizado de pessoa(s) conhecida(s) ou estranha(s).

Esclarecemos que para configurar como assédio no ambiente de trabalho a conduta tem que ser repetitiva, direcionada a um funcionário ou a um grupo de funcionários, por um colega ou superior hierárquico sem anuência e o consentimento do ofendido(a).



Enfatizamos que a FMSA proíbe a criação de ambientes obscenos, desrespeitosos e hostís com quaisquer uma das condutas citadas acima.

O que não se configura com Assédio no ambiente corporativo?

1. Atribuir, solicitar e cobrar, de forma assertiva e respeitosa, que a tarefa e a jornada de trabalho, que fazem parte da competência do funcionário que lhe é subordinado, seja cumprida conforme o contratado;
2. Fiscalizar, monitorar, verificar, vistoriar, analisar e corrigir a execução da tarefa realizada e a conduta do funcionário que lhe é subordinado, durante a jornada de trabalho e de forma assertiva e respeitosa;
3. Exigir que se cumpra as normas e regulamentos, internos e externos, durante o seu exercício de trabalho, bem como que ele aja de forma ética, íntegra e transparente na execução de suas tarefas no ambiente de trabalho;
4. Solicitar, cobrar e exigir, de forma assertiva e respeitosa, que o funcionário que lhe é subordinado preste contas da execução das suas tarefas, bem como dos gastos que realizou ou que pretende realizar para cumpri-las;
5. Ser submetido a avaliações de desempenho realizada por seus colegas e gestores, de forma íntegra e imparcial, pelo setor competente para fins de desenvolvimento da gestão;
6. Conflitos eventuais, com colegas e/ou chefias, por questões relacionadas a execução das tarefas, sem o intuito ou natureza de denegrir, humilhar ou expor a situação desonrosa.





Conheça o seu papel!



1 Previna-se!

Para evitar situações de violência no ambiente de trabalho é necessário que haja uma mudança de comportamento. É preciso adotar posturas de educação, cordialidade, respeito e tolerância para com as pessoas e com as situações. Não se deve alimentar situações de conflito e nem incentivar, principalmente, com comportamentos humilhantes, degradantes e/ou desrespeitosos.

2 Realize a denúncia

A FMSA possui ferramentas que possibilitam a realização de denúncias de assédio, no qual você pode se identificar ou não (anônima). Temos a Ouvidoria, que fica disponibilizada fisicamente na matriz, ou pode ser acionada por mensagem de e-mail (ouvidoria@hospitalmarialucinda.org.br), e na aba do “Fale conosco” do site da FMSA. Já o Canal de Denúncias fica disponibilizado, também, no site oficial da Fundação (www.fmsa.org.br), na aba do Programa de Integridade.

Canal de Denúncias da FMSA



Este é um canal exclusivo da Fundação Manoel da Silva Almeida para comunicação segura e, se desejada, anônima, de condutas consideradas contrárias aos princípios éticos e padrões de conduta. As informações aqui registradas serão recebidas, assegurando sigilo absoluto e o tratamento adequado de cada situação relatada, sem conflitos de interesses.

✓ Como funciona?

Você entrará no site da Fundação, através do endereço fmsa.org.br, acionará a barra do “Plano de Integridade”, a segunda opção será o “Canal de Denúncias”, após selecionar esta opção você entrará na página inicial. Deverá ler as instruções e clicar em “Realizar Relato” para dar início ao registro da denúncia, podendo ser anônima ou não. O conteúdo é sigiloso e irá direto para o CGPI que realizará as diligências necessárias sobre a denúncia.

✓ O que posso denunciar?

O Canal de Denúncias só pode ser usado para realizar denúncias de Fraude, Corrupção, Desvio de Conduta (Assédio) e Descumprimento de normas internas. As demais demandas como, elogios, informações, agradecimentos e outros tipos de denúncias, podem ser realizadas pela Ouvidoria, na opção da barra “Fale conosco”. Lembre-se que ao realizar um relato você precisa descrever a verdade, expor detalhes que contribuam para investigação, no caso do Assédio: o(a) nome do assediador(a), local do ocorrido (Qual unidade? Qual sala, corredor ou ambiente?). Se tem testemunha(s) e qual seu(s) nome(s)? Se tem câmeras? Dia e hora do ocorrido? E, por fim, um relato detalhado do evento.

Toda denúncia gera um número de protocolo que você poderá acompanhar. Lembre-se de ficar atento e verificar a sua denúncia, pois através dela o setor pode pedir mais informações sobre o relato!

Conclusões finais

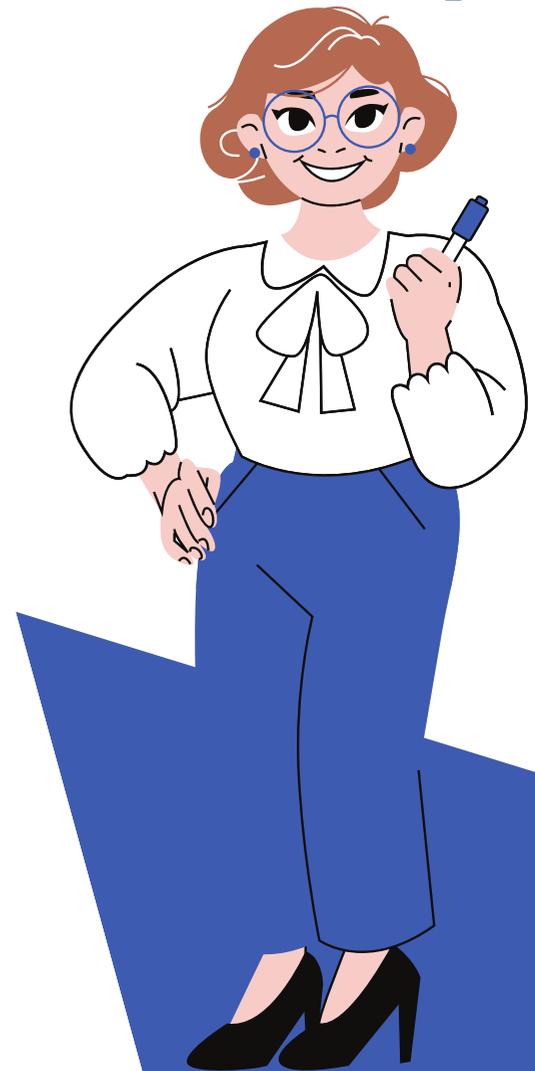
A Fundação Manoel da Silva Almeida busca incentivar e promover relações interpessoais se pautem sempre nos princípios da dignidade da pessoa, do respeito as diferenças, da Ética e Integridade no ambiente de trabalho em todas as suas unidades geridas.

Esta cartilha tem o intuito de trazer esclarecimentos e promover a educação para todos os colaboradores da FMSA, com a finalidade de incentivar uma cultura organizacional mais consciente e positiva.

A aquisição de conhecimento é fundamental para que todos consigam identificar o que é e o que não é Assédio, como agir positivamente numa situação de Assédio, como denunciar e onde realizar este tipo de denúncia.

Os agentes de uma situação de assédio podem ser qualquer um. Qualquer pessoa está sujeita a ser um autor, uma vítima ou uma testemunha. Ao saber disto, devemos ficar atentos afim de evitar um ambiente hostilizado, trabalhando na manutenção de um clima saudável, respeitável e acolhedor para todos.

Agradecemos o seu empenho e a sua colaboração!



A Fundação Manoel da Silva Almeida busca através da criação desta cartilha levar a compreensão de que o ambiente de trabalho é um espaço de relacionamento profissional de respeito, capacitando todos os nossos funcionários e colaboradores a serem agentes atuantes e modificadores produzindo um ambiente seguro e positivo, prevenindo e enfrentando situações de possível assédio.

Esta cartilha poderá ser consultada, também, através do QR Code ao lado, bem como o vídeo institucional da Campanha de Combate e Enfrentamento ao Assédio no Ambiente de Trabalho.

Junte-se a nós neste compromisso, sua contribuição é fundamental!

Acesse esta Cartilha através do QR Code, abaixo:



Acesse o vídeo institucional através do QR Code, abaixo:

