

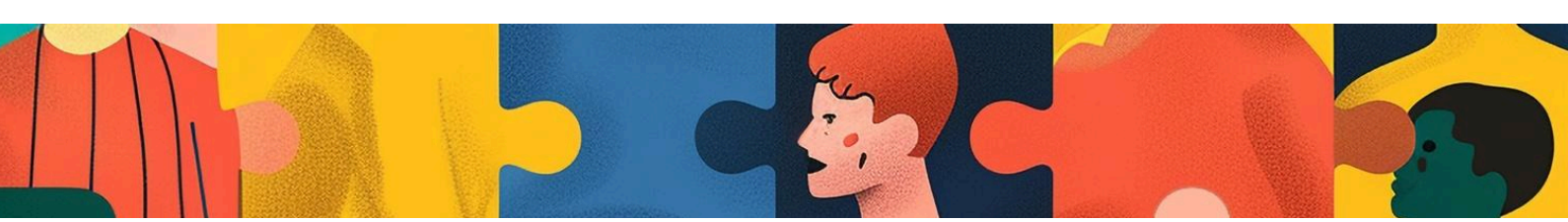
POLÍTICA INSTITUCIONAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO



Serviço Social Autônomo
Hospital Alcides Carneiro



PETRÓPOLIS
PREFEITURA



SERVIÇO SOCIAL AUTÔNOMO HOSPITAL ALCIDES CARNEIRO

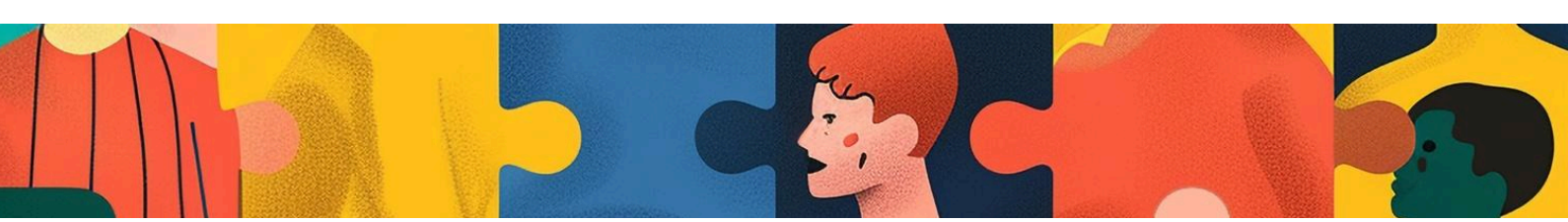
**POLÍTICA INSTITUCIONAL DE PREVENÇÃO E
ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO
NO AMBIENTE DE TRABALHO**

1.ª edição

Petrópolis - RJ

2026





LUIS MÁRIO QUÁDRIO CRUZICK

Diretor-Presidente

JOÃO JOSÉ CRUZ DE PAULA

Diretor Administrativo, Financeiro e Patrimonial

FELIPE PALLADINO BECK

Diretor Jurídico

AUTORIA E REVISÃO

GUILHERME BRANCO PLANTZ

Coordenador do SESMT

EDUARDO LUIZ OLETTA

Gerente do Contencioso Trabalhista

FABIANA GRION DE ALMEIDA

Assessor de Comunicação

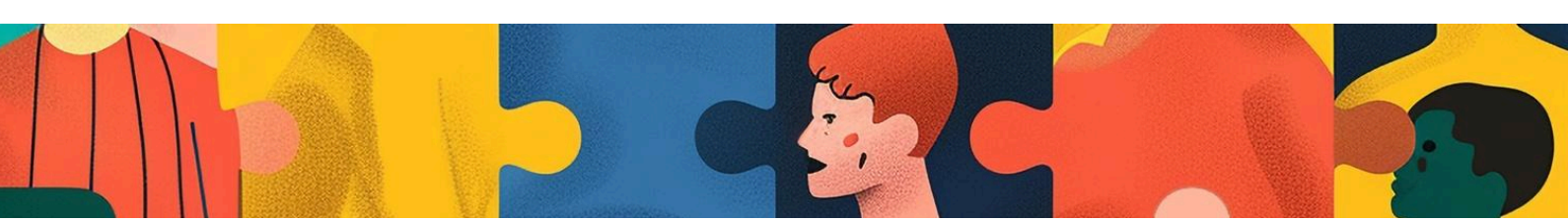
CIUMARA DO CARMO BRAND

Gerente Geral de Recursos Humanos

GABRIEL GERÔNIMO RODRIGUES SOARES

Psicólogo





ABREVIATURAS

CEAD - Comissão de Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação

CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CP - Código Penal

CSJT - Conselho Superior da Justiça do Trabalho

HAC - Hospital de Ensino Alcides Carneiro

NR - Norma Regulamentadora

OIT - Organização Internacional do Trabalho

ONU - agência especializada da Organização das Nações Unidas

SEHAC - Serviço Social Autônomo Hospital Alcides Carneiro

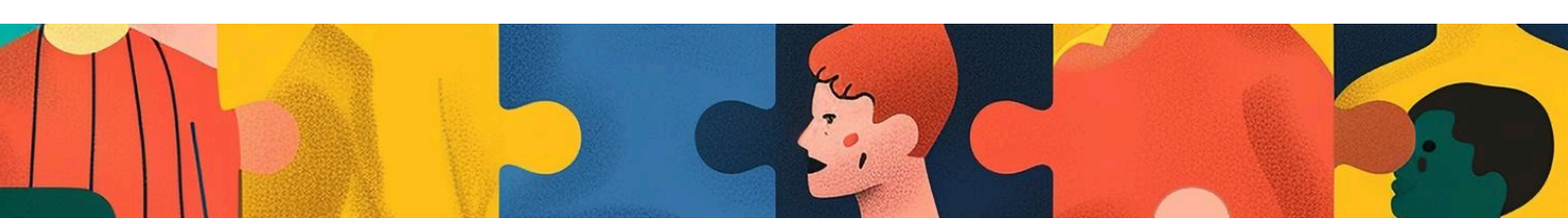
STF - Supremo Tribunal Federal

UBS - Unidades Básicas de Saúde

UPA - Unidades de Pronto Atendimento

UPH - Unidades de Atendimento Pré-Hospitalar

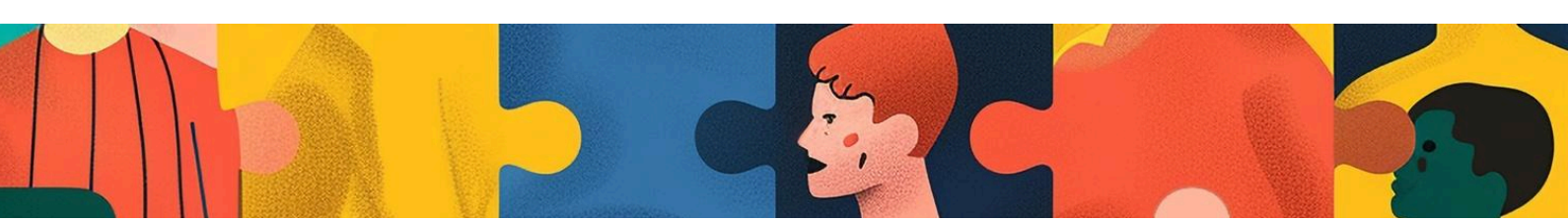




SUMÁRIO

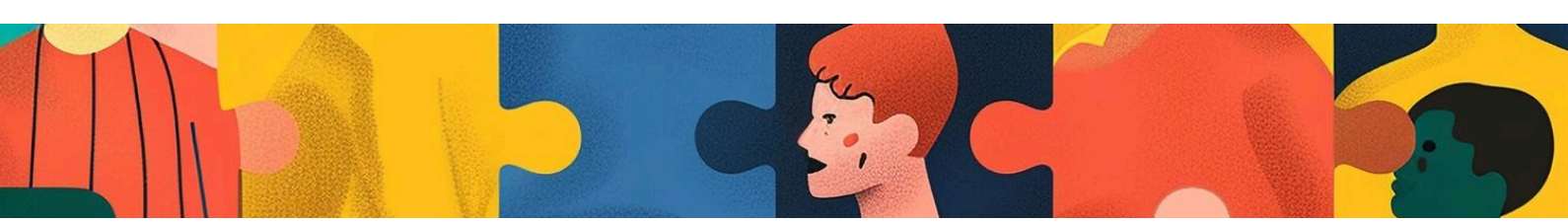
APRESENTAÇÃO	06
CAPÍTULO I: DA INSTITUIÇÃO	07
CAPÍTULO II: DA FINALIDADE E ESCOPO	08
CAPÍTULO III: DA ABRANGÊNCIA	09
Do SEHAC	09
Das Instituições Conveniadas e Projetos Parceiros	09
CAPÍTULO IV: DAS REFERÊNCIAS	09
CAPÍTULO V: DAS DEFINIÇÕES	11
Assédio Moral	11
Assédio Sexual	15
Assédio Institucional	17
Assédio Virtual	19
Assédio Político/Eleitoral	21
Discriminação	22
Outros Tipos	23
CAPÍTULO VI: DOS PRINCÍPIOS	24
CAPÍTULO VII: DAS DIRETRIZES PARA PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO	25
CAPÍTULO VIII: DA COMISSÃO DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO	27
Estrutura e Funcionamento	27
Atribuições	28





CAPÍTULO IX: DAS RESPONSABILIDADES	28
CAPÍTULO X: DOS EIXOS NORTEADORES	31
Promoção da Conscientização e da Educação para a Prevenção	31
Medidas de Acolhimento e Apoio às Pessoas Envolvidas	32
Procedimentos de Apuração com Foco na Responsabilidade e no Cuidado	33
Monitoramento e Cuidado Contínuo	34
CAPÍTULO XI: DOS PROCEDIMENTOS PARA DENÚNCIA	35
CAPÍTULO XII: CONSIDERAÇÕES FINAIS	36
ANEXO I	40
ANEXO II	41





APRESENTAÇÃO

A promoção de um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e comprometido é fundamental desta Instituição. O Serviço Social Autônomo Hospital Alcides Carneiro reafirma, por meio da Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação no Ambiente de Trabalho, seu posicionamento firme contra quaisquer práticas que violem a dignidade humana, os direitos individuais e os princípios éticos que norteiam nossas atividades.

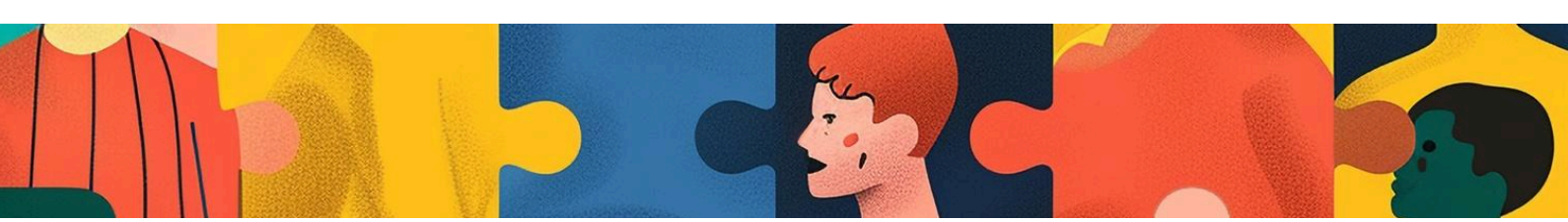
Esta Política foi elaborada com o propósito de orientar condutas, prevenir situações de assédio e discriminação e estabelecer diretrizes claras para a identificação, o acolhimento e o encaminhamento e tratamento adequado de possíveis ocorrências. Busca-se, assim, fortalecer uma cultura organizacional baseada no respeito mútuo, na equidade e na valorização das pessoas.

Entendemos que o enfrentamento efetivo dessas práticas exige o engajamento de todos gestores, colaboradores, prestadores de serviço e demais públicos que integram nosso ambiente institucional. Nesse sentido, este documento também se apresenta como um instrumento de conscientização e responsabilidade coletiva.

Reiteramos nosso compromisso com a construção de um ambiente de trabalho ético, saudável e livre de qualquer forma de violência, onde todas as pessoas sejam tratadas com respeito, dignidade e justiça.

LUIS CRUZICK
Diretor-Presidente do SEHAC





CAPÍTULO I DA INSTITUIÇÃO

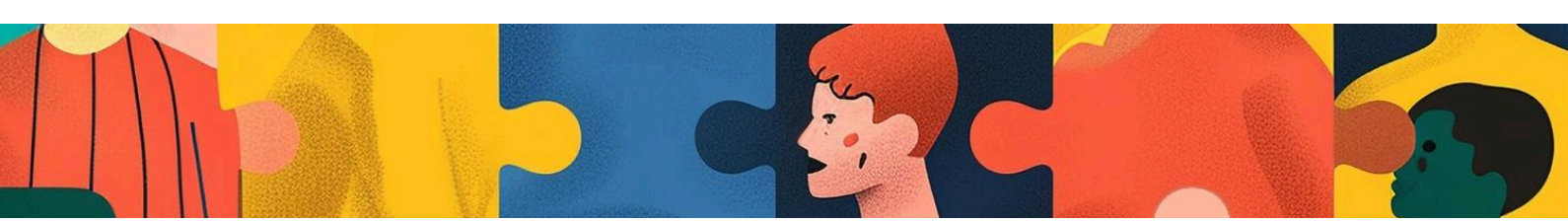
Criado por meio da Lei Municipal n.º 6.483, de 15 de novembro de 2007, o Serviço Social Autônomo Hospital Alcides Carneiro (SEHAC) é uma entidade jurídica de direito privado e social, sem fins lucrativos, de natureza para-administrativa reconhecida como de utilidade pública, qualificando-se como ente de cooperação do Município de Petrópolis e voltada ao interesse coletivo, representando um importante marco na busca pela modernização e eficiência na gestão da saúde pública no município de Petrópolis.

Com a responsabilidade de administrar o Hospital de Ensino Alcides Carneiro (HAC), unidade de referência em atendimento hospitalar e formação de profissionais da saúde, o SEHAC gerencia, atualmente, diversas unidades da rede pública, incluindo Unidades de Atendimento Pré-Hospitalar (UPH) e Unidades de Pronto Atendimento (UPA), contribuindo significativamente para a integralidade da assistência à saúde no município. Dessa forma, para fins desta política, consideram-se integrantes do SEHAC todas as unidades sob sua gestão, bem como aquelas que venham a ser incorporadas futuramente, deixando de se aplicar às unidades que, porventura, deixem de integrar sua administração.

A Instituição reafirma diariamente seu compromisso com a promoção do cuidado em saúde pautado pela qualidade técnica, resolutividade dos serviços prestados e, sobretudo, pela humanização do atendimento. Atento às necessidades da população petropolitana e também das regiões circunvizinhas por meio da administração dos serviços de saúde citados, o SEHAC atua com responsabilidade social, transparência na gestão dos recursos públicos e valorização dos profissionais de saúde, consolidando-se como pilar essencial do sistema público de saúde local.

Acreditamos que a excelência na saúde só é possível quando cuidamos também de quem cuida. E, por isso, faz-se necessário que todos os colaboradores conheçam, respeitem e cumpram o que fica estabelecido nesta Política.





CAPÍTULO II

DA FINALIDADE E ESCOPO

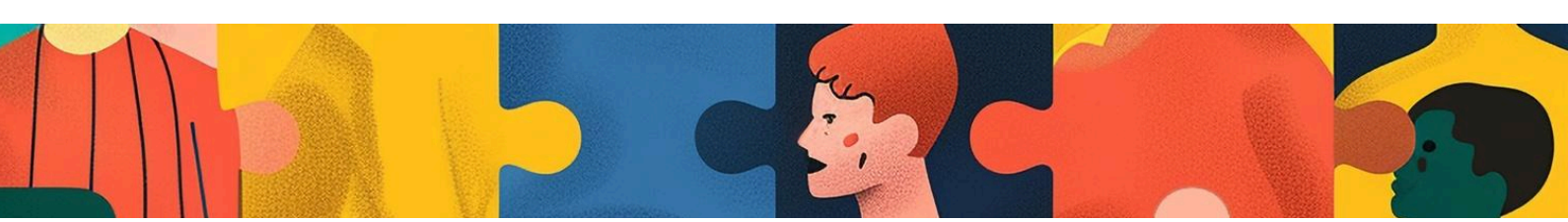
A presente Política tem como finalidade estabelecer princípios, procedimentos e responsabilidades voltadas à prevenção, ao enfrentamento e à eliminação de práticas de assédio e de todas as formas de discriminação no âmbito do SEHAC e sua estrutura. Visa, ainda, orientar e implementar mecanismos de acolhimento, tratamento e análise de relatos e denúncias, assegurando a devida apuração dos fatos, responsabilização dos envolvidos, bem como a restauração do ambiente de trabalho, quando necessário.

O presente documento reconhece que atitudes assediadoras e discriminatórias, baseadas em raça, etnia, cor, sexo, identidade e expressão de gênero, orientação sexual, idade, aparência física, religião, deficiência, opinião política, origem econômica ou social, entre outras, são inadmissíveis e incompatíveis com os valores institucionais do SEHAC. Tais práticas violam os direitos humanos fundamentais, comprometem a dignidade da pessoa, impactam negativamente a saúde mental e física das vítimas e geram prejuízos à qualidade do ambiente de trabalho e dos serviços prestados à população.

Ademais, esta Política institui a Comissão de Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação (CEAD), que atuará no tratamento e análise dos relatos feitos à Ouvidoria do SEHAC, apurando-os de forma ética, sigilosa e imparcial, respeitando os direitos das partes envolvidas e adotando medidas cabíveis para cessar condutas inadequadas e prevenir reincidências. Além disso, a CEAD auxiliará na proposição de ações, sempre que julgar necessário, em prol da conscientização coletiva e prevenção de situações que possam configurar assédio, em suas diversas formas, e atos de discriminação, auxiliando o SEHAC no cumprimento desta Política no que se refere ao estabelecimento de mecanismos eficazes para a prevenção de condutas abusivas e discriminatórias.

Para fins desta Política, compreende-se que uma única manifestação é suficiente para a configuração do assédio e da discriminação no ambiente de trabalho. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), agência especializada da Organização das Nações Unidas (ONU), o ponto-chave para verificar se um ato é





qualificado como discriminação ou assédio é a natureza e os efeitos, concretos ou potenciais, da conduta, e não o número de ocorrências.

CAPÍTULO III DA ABRANGÊNCIA

Do SEHAC

Aplica-se o disposto a todas as pessoas que integram o SEHAC, incluindo colaboradores, servidores públicos (estes sujeitos aos trâmites específicos de sua lotação de origem na Administração Pública, em suas três esferas) e prestadores de serviços.

Dessa forma, reafirmamos o compromisso institucional com a promoção de um ambiente de trabalho seguro, saudável e respeitoso para todos aqueles que, por meio de suas atividades, contribuem para o funcionamento da Instituição, valorizando o respeito mútuo, a dignidade, a equidade e o bem-estar coletivo.

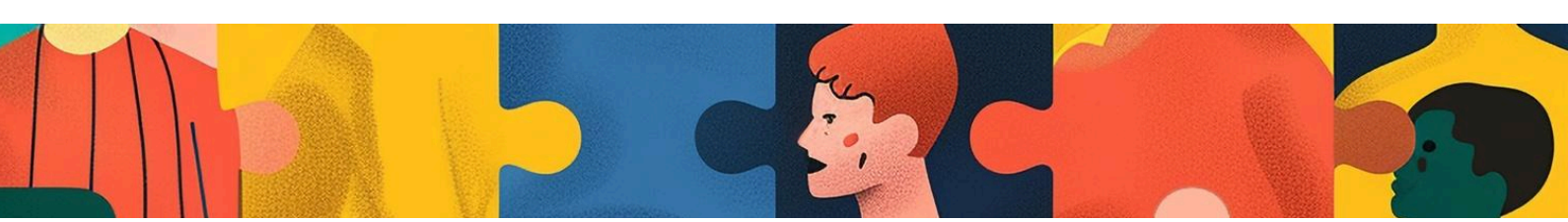
Das Instituições Conveniadas e Projetos Parceiros

No que se refere às Instituições e projetos vinculados ao SEHAC, a presente Política aplica-se integralmente aos estagiários, jovens aprendizes, residentes, voluntários e colaboradores que participam de processos de formação profissional que estejam em atuação no SEHAC.

CAPÍTULO IV DAS REFERÊNCIAS

- Constituição da República Federativa do Brasil (CF), no que se refere aos fundamentos da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, a proibição de todas as formas de assédio e de discriminação, bem como o direito à segurança, à saúde, ao trabalho e à honra.





- OIT, no que se refere ao direito a um mundo do trabalho livre de violência e assédio, nos termos da Convenção n.º 190, aprovada em 2019 pela Organização e em processo de ratificação no Congresso Nacional.

- A promoção da integridade no serviço público, apoiada em valores positivos de conduta, referenciada no Guia Lilás, da Controladoria Geral da União, que traz orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação.

- 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 n.º 14.540, de 3 de abril de 2023.

- A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho e cita dispositivos que reprimem condutas que podem caracterizar assédio moral e atos lesivos à honra e boa fama do trabalhador ou de suas famílias.

- Código Penal (CP), em seu artigo 216-A que define o crime de assédio sexual como constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se da condição de superior hierárquico.

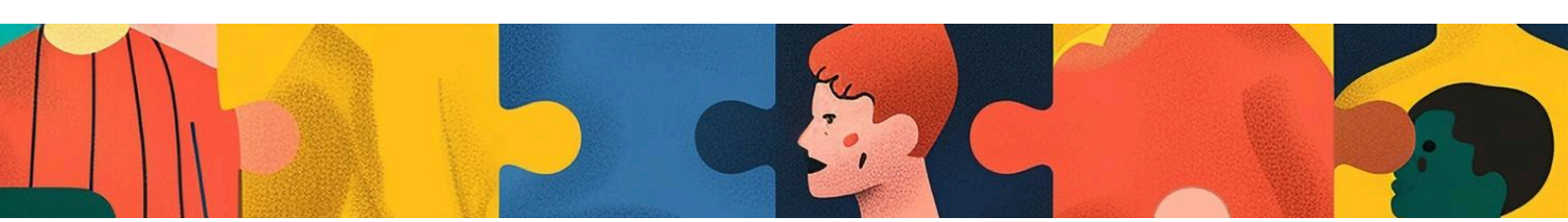
- Lei nº 14.457/2022, que altera CLT e torna obrigatória a prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho.

- O Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), que regulamentou procedimentos administrativos na Justiça do Trabalho para combater o assédio eleitoral nas relações de trabalho.

- Norma Regulamentadora 01 (NR1), que estabelece as disposições gerais, o campo de aplicação, os termos e as definições comuns às Normas Regulamentadoras relativas à segurança e saúde no trabalho e as diretrizes e os requisitos para o gerenciamento de riscos ocupacionais e as medidas de prevenção em Segurança e Saúde no Trabalho.

- Norma Regulamentadora 05 (NR5), que estabelece os parâmetros e os requisitos da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) tendo por objetivo a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, de modo a tornar compatível





permanentemente o trabalho com a preservação da vida e promoção da saúde do trabalhador.

CAPÍTULO V DAS DEFINIÇÕES

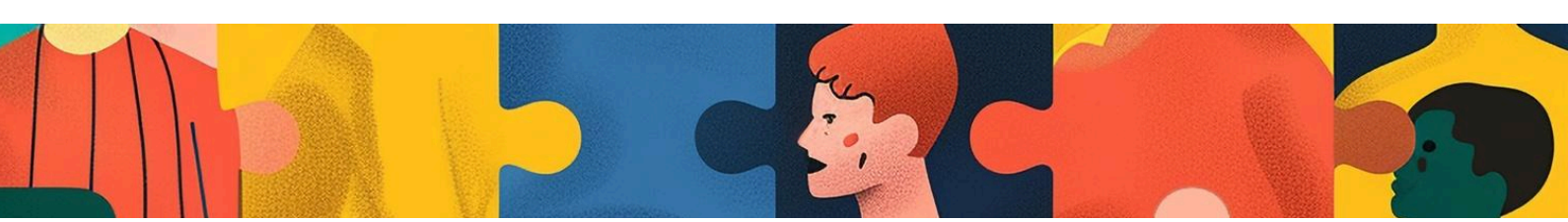
Assédio Moral

Conduta abusiva que expõe pessoas ou grupos a situações hostis e de humilhação, constrangimento, intimidação, agressividade e menosprezo, causando-lhes sofrimento psíquico ou físico, interferindo negativamente tanto em sua vida pessoal quanto na profissional e degradando o clima de trabalho. Tais violências podem se manifestar por meio de comportamentos inapropriados, microagressões e na criação de ambientes intimidatórios, hostis e tóxicos.

São exemplos de condutas que configuram assédio moral:

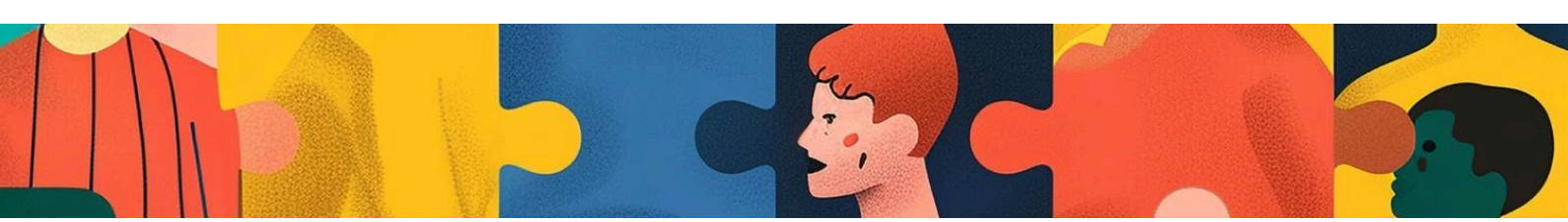
Privar a pessoa do acesso aos instrumentos necessários para realizar o seu trabalho.
Sonegar informações necessárias à realização de suas tarefas ou fornecer informações que induzam ao erro.
Não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência, ou colocando-a em uma situação humilhante frente aos colegas de trabalho.
Contestar sistematicamente todas as decisões do colaborador e criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto, em especial na frente de outras pessoas.
Entregar, permanentemente, quantidade superior de tarefas em comparação a seus colegas.
Exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente e desnecessária.





Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou superiores, distintas das suas atribuições.
Controlar a frequência e o tempo de utilização do banheiro.
Pressionar para não exercerem seus direitos estatutários ou trabalhistas.
Dificultar ou impedir promoções, ou o exercício de funções diferenciadas.
Segregar o colaborador em seu ambiente de trabalho, seja fisicamente ou mediante recusa de comunicação.
Agredir verbalmente, gritar, dirigir gestos de desprezo, ou ameaçar com outras formas de violência física ou emocional.
Criticar a vida privada, as preferências ou as convicções pessoais, ou políticas.
Espalhar boatos ou fofocas a respeito do colaborador, ou fazer piadas, procurando desmerecê-la ou constrangê-la perante seus superiores, colegas ou subordinados.
Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas.
Realizar controle excessivo e desproporcional sobre o colaborador.
Evitar, sistematicamente, comunicação direta com o colaborador, valendo-se de e-mail, bilhetes, terceiros, entre outras formas indiretas de comunicação.
Isolar o colaborador de confraternizações se realizadas no ambiente de trabalho com objetivo de congregação, como almoços e outras atividades realizadas em conjunto com os demais colegas.
Realizar comentários indiscretos quanto a faltas ao trabalho.
Invadir a intimidade do colaborador, procedendo a escuta de ligações telefônicas ou leitura de correspondências diretas, por exemplo.





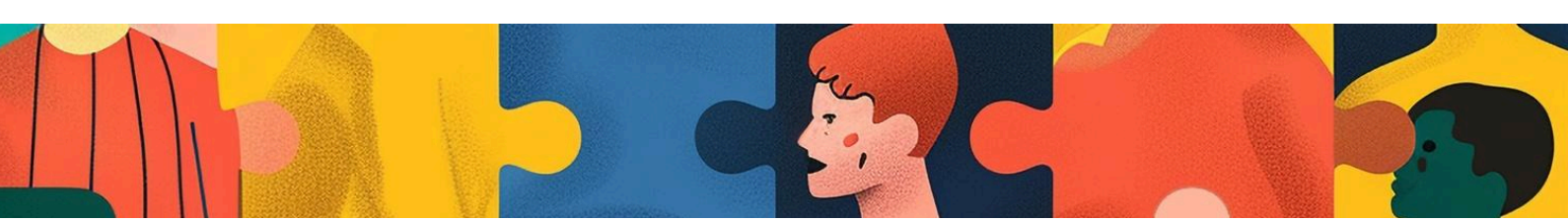
Ignorar a presença do colaborador nos ambientes de trabalho.
Atribuir tarefas vexatórias ou humilhantes ao colaborador.
Apropriar-se das ideias de colegas sem dar os devidos créditos e reconhecimento.
Fazer insinuações ou afirmações de incompetência, ou incapacidade do colaborador.
Questionar a sanidade mental do colaborador em razão de qualquer comportamento, fala ou fenótipo.
Interromper de forma intencional e sistemática a manifestação do colaborador em reuniões e outros contextos de trabalho.
Desconsiderar sumária e repetidamente a opinião técnica de um colaborador em sua área de conhecimento.
Dificultar ou impedir que colaboradores compareçam a consultas médicas fora do ambiente de trabalho.
Interferir ou criticar o planejamento familiar dos colaboradores.
Proferir piadas, comentários, insinuações ou expressões de cunho sexista, homofóbico, transfóbico ou que reforcem estereótipos de gênero, raça e credo religioso.

É importante entender que conflitos fazem parte das relações humanas e de trabalho, por isso, nem toda situação de atrito ou discordância constitui assédio moral. Além disso, alguns atos são inerentes ao trabalho de gestão, assim, não configuram assédio moral.

São exemplos de assédio moral:

Cobranças de trabalho, realizadas de maneira respeitosa.
Atribuição de tarefas aos subordinados, no interesse da Administração.





Conflitos esporádicos com colegas ou chefias, divergências sobre determinado tema comunicadas de forma direta e respeitosa.
Críticas construtivas.
Avaliações de desempenho realizadas por colegas ou superiores, desde que não seja feita para causar situação vexatória ao colaborador avaliado.

O assédio moral não ocorre somente entre pessoas de diferentes níveis hierárquicos, como chefe e subordinado. Ele pode ser caracterizado como:

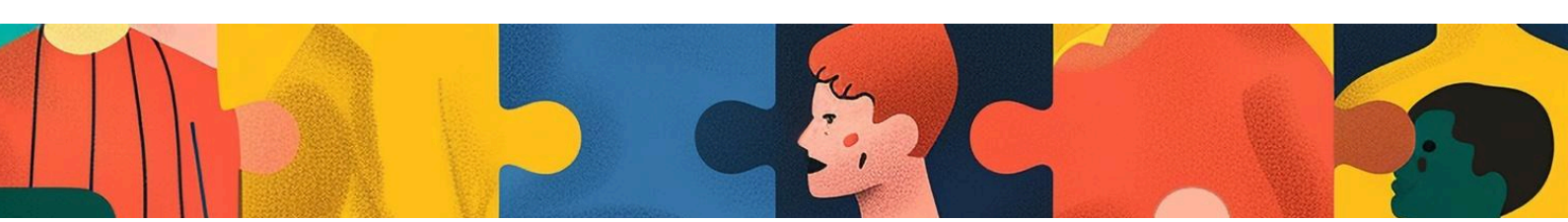
Assédio moral vertical: quando há relação de hierarquia entre o(a) agressor(a) e o(a) assediado(a), podendo ser descendente, quando o assédio é praticado por uma pessoa em posição hierárquica superior; ou ascendente, quando o assédio é praticado por uma pessoa em posição hierárquica inferior.

Assédio moral horizontal: quando o assédio é praticado entre pessoas de um mesmo nível hierárquico.

Assédio moral misto: quando, de forma coordenada, um colaborador é assediado por superiores hierárquicos e por colegas de trabalho com os quais não possui relação de subordinação.

Tanto colaboradores em posições hierárquicas superiores quanto inferiores ou até mesmo de mesma hierarquia, podem ser denunciados por assédio moral. Em geral, o(a) assediador(a) nutre sentimento de autoridade em relação à pessoa assediada e abusa do poder conferido pelo cargo ou função exercida. Normalmente, quem sofre assédio moral de forma continuada rompe os laços afetivos e/ou relacionais com as pessoas e com o trabalho. É necessário que todos os colaboradores prestem atenção se os colegas estão cometendo ou reproduzindo atos de violência psicológica. Qualquer um pode romper o pacto da tolerância, omissão e silêncio com o assédio.





Assédio Sexual

Comportamento ou atitude sob forma verbal, não verbal ou física, de teor íntimo e sexual, considerado desagradável, indesejado, ofensivo e impertinente pela vítima. O assédio sexual se caracteriza pelo não consentimento da pessoa assediada. Trata-se de conduta tipificada como crime pelo 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.

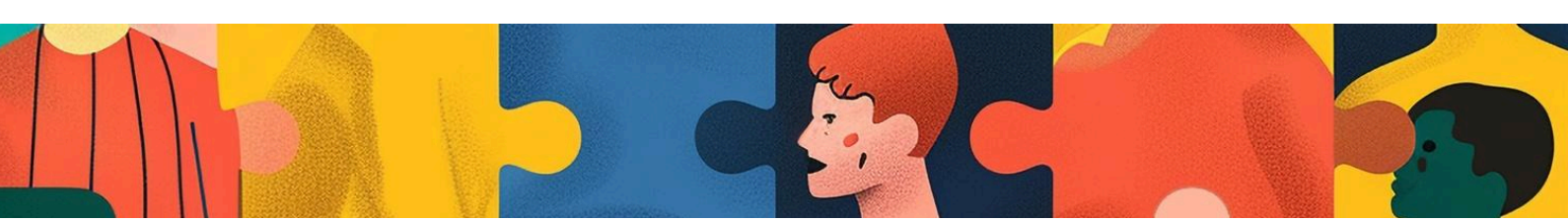
O assédio sexual pode se manifestar por meio de mensagens escritas, gestos, cantadas, piadas, insinuações, chantagens ou ameaças, ou seja, de maneira sutil ou explícita, não sendo o contato físico requisito para a configuração do assédio sexual, bastando que ocorra a perseguição indesejada. É direito de toda pessoa não aceitar conviver com cantadas, gracejos, toques ou outros comportamentos que, de alguma forma, causem incômodo, mesmo que para as outras pessoas ou para a sociedade isso pareça natural e inofensivo.

Reafirma-se que, para tipificar o assédio sexual, não é necessária a repetição ou sistematização da conduta, bastando um único ato de investida com teor sexual indesejado pela vítima, em que ocorra a intimidação com incitações sexuais inoportunas, para caracterizá-lo.

São exemplos de assédio sexual:

Conversas indesejáveis sobre sexo.
Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual.
Contato físico não desejado.
Solicitação de favores sexuais.
Convites impertinentes.
Pressão para participar de encontros e saídas.

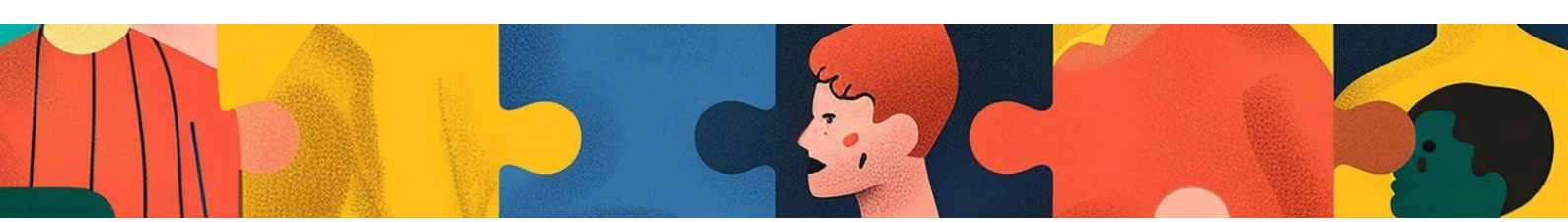




Exibicionismo.
Criação de um ambiente pornográfico.
Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual.
Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual.
Promessas de tratamento diferenciado.
Chantagem para permanência ou promoção no emprego.
Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego.
Perturbação e ofensas.
Comentários e observações insinuanes e comprometedoras sobre a aparência física ou sobre a personalidade da pessoa assediada.
Contato físico não solicitado e além do formal, com intimidade não construída, como toques, beijos, carícias, tapas e abraços.
Insistência em qualquer um dos comportamentos anteriores, especialmente se houver uma relação de hierarquia ou diferença de gênero.

Pode haver assédio sexual de homens contra mulheres, mulheres contra homens, homens contra homens e mulheres contra mulheres. Destaca-se, no entanto, que estatísticas indicam que as mulheres são três vezes mais vítimas de assédio sexual do que homens, em particular as mulheres negras (dados do Ministério do Trabalho e Emprego). Outro grupo particularmente vulnerável é a população LGBTQIA+. Porém, como o ambiente de trabalho também é um lugar onde se desenvolvem relações de amizade e afetos saudáveis, alguns comportamentos não se configuram como assédio sexual, são exemplos:





Elogios sem conteúdo ou intenção sexual.

Relacionamentos afetivos ou interpessoais consensuais, desde que respeitando o local de trabalho, assim como equipes que atuam direta ou indiretamente no local.

O assédio sexual pode ocorrer entre colegas no mesmo nível hierárquico, e entre chefe e subordinado.

Assédio sexual vertical: ocorre quando uma pessoa se vale da sua condição de superioridade hierárquica ou função para constranger alguém com objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual.

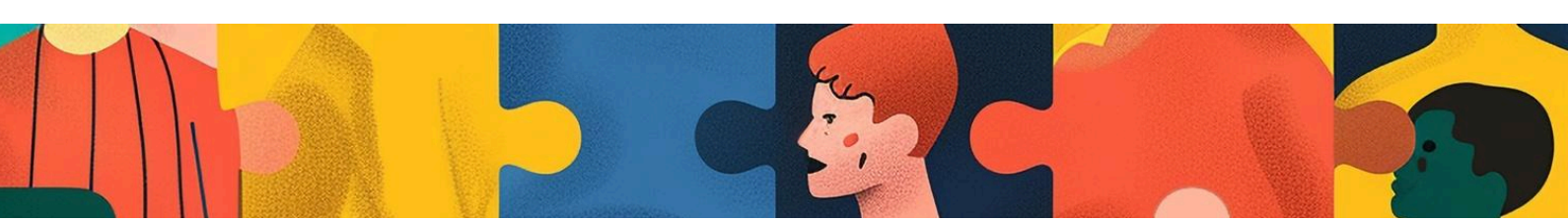
Assédio sexual horizontal: ocorre quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho. O assédio sexual horizontal ainda não é previsto no CP, mas pode ser entendido como o crime de importunação sexual, previsto no artigo 215-A. A conduta pode também ser punida administrativamente e enquadrada em outros tipos penais.

Assédio Institucional

Para fins desta Política, o termo assédio institucional refere-se a situações em que práticas, condutas, discursos, decisões administrativas ou orientações organizacionais possam, em determinados contextos, serem percebidas como geradoras de constrangimento, desvalorização ou dificuldades no desenvolvimento das atividades institucionais.

O termo 'institucional' indica que tais situações não se restringem a interações interpessoais, podendo envolver dinâmicas organizacionais, processos de trabalho ou formas de condução das atividades que impactem setores, equipes ou a execução das ações institucionais.





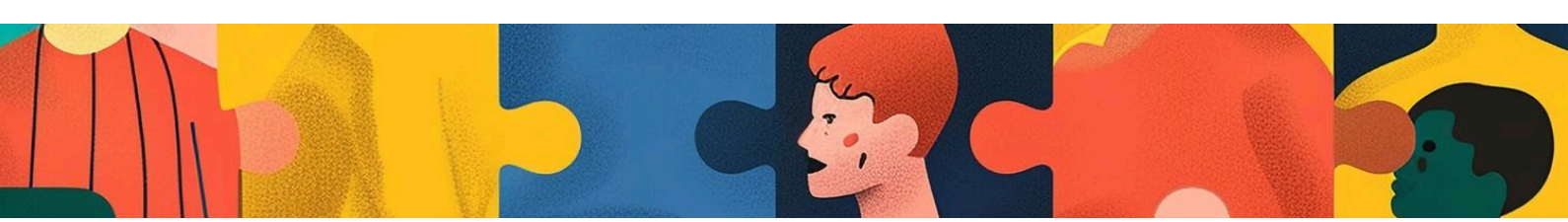
Reconhece-se que a gestão institucional envolve diferentes processos decisórios, reorganizações e diretrizes administrativas necessárias ao funcionamento dos serviços, incluindo ajustes organizacionais, definição de prioridades, redistribuição de atividades e outras medidas voltadas à melhoria da eficiência e da qualidade do atendimento prestado. Tais decisões integram o exercício legítimo da gestão institucional e devem ser compreendidas no contexto das responsabilidades administrativas, técnicas e legais que orientam a condução das atividades da instituição.

São exemplos de assédio institucional:

Interferências indevidas que impeçam ou restrinjam o exercício técnico, profissional e adequado das equipes, salvo quando decorrentes de determinações legais, normativas institucionais ou devidamente justificadas por necessidade administrativa.
Imposição de práticas ou determinações administrativas incompatíveis com normas legais, técnicas ou institucionais.
Desestruturação de serviços, equipes ou fluxos de trabalho da Instituição, sem justificativa técnica ou em desacordo com as normas institucionais vigentes.
Deslegitimação sistemática de áreas técnicas, programas ou políticas institucionais quando não fundamentada em critérios técnicos, avaliações institucionais ou procedimentos administrativos regularmente estabelecidos.
Criação ou manutenção de condições administrativas que inviabilizam o exercício das funções institucionais.

A gestão institucional deve valer-se de condutas que concretizem seus objetivos em concordância com sua missão, visão e valores. Assim, são exemplos de situações que não caracterizam assédio institucional:





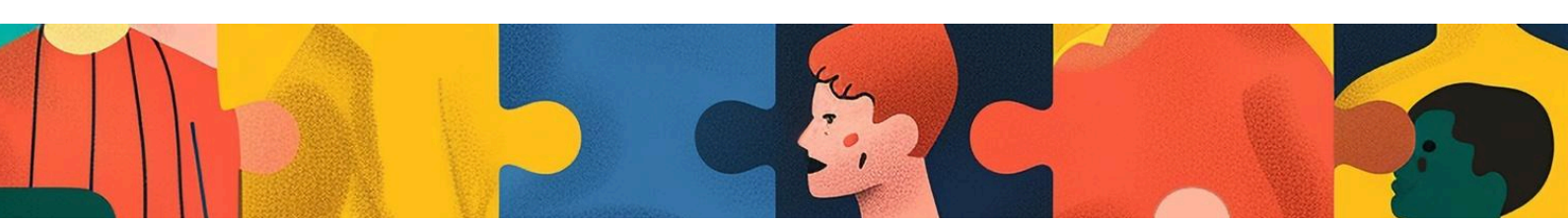
Manifestação de orientações, críticas técnicas ou recomendações relacionadas ao trabalho desempenhado.
Instauração de processos administrativos, sindicâncias ou apurações institucionais.
Implementação de normas, procedimentos internos ou orientações institucionais voltadas à padronização de processos e à melhoria da qualidade dos serviços.
Avaliação de desempenho, acompanhamento de resultados ou a solicitação de ajustes na execução de atividades profissionais.
Reorganização de setores, fluxos de trabalho, equipes ou atribuições funcionais, quando realizada para atender demandas institucionais, administrativas ou assistenciais.
Definição de diretrizes, metas institucionais, protocolos de trabalho ou prioridades assistenciais.

Assédio Virtual

Diferentemente do assédio moral tradicional, que frequentemente ocorre em interações presenciais, o assédio virtual se manifesta por meio de canais de comunicação eletrônicos, tais como correio eletrônico, aplicativos de mensagens, redes sociais, plataformas digitais de trabalho ou quaisquer outros meios tecnológicos utilizados no exercício das atividades profissionais ou nas interações relacionadas ao trabalho.

O fato de tais condutas ocorrerem em ambiente digital não reduz seus efeitos ou gravidade, podendo gerar impactos negativos no ambiente institucional, no bem-estar dos colaboradores e na qualidade das relações de trabalho. Essas práticas podem provocar sofrimento psicológico, sentimentos de constrangimento, ansiedade, insegurança e desmotivação, além de comprometer a confiança entre colegas, fragilizar o trabalho em equipe e deteriorar o clima organizacional. Como consequência, podem surgir conflitos





interpessoais, prejuízos à comunicação, redução do engajamento e dificuldades na cooperação entre os profissionais.

Assim como as demais formas de assédio, o assédio virtual é incompatível com os princípios de respeito, ética e convivência profissional que devem orientar as relações no âmbito institucional.

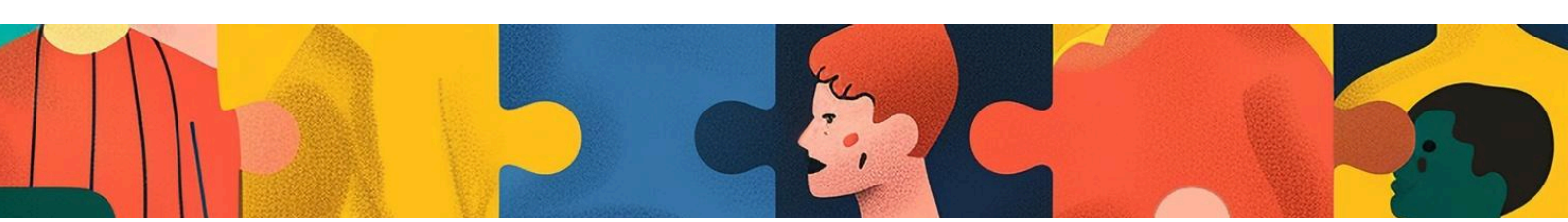
Ressalta-se que a utilização de meios digitais para a prática de condutas abusivas relacionadas ao trabalho poderá caracterizar assédio virtual, ainda que tais interações ocorram fora do ambiente físico da Instituição.

São exemplos de assédio virtual:

Assédio virtual de natureza moral: condutas praticadas por meio de ferramentas digitais que tenham como efeito constranger, desqualificar, humilhar ou expor o indivíduo, comprometendo sua dignidade e integridade psicológica. Essas práticas podem ocorrer por mensagens, e-mails, reuniões virtuais ou outros meios eletrônicos, contribuindo para a criação de um ambiente de trabalho hostil, ofensivo ou degradante.

Assédio virtual de natureza sexual: comportamentos realizados em ambiente virtual que envolvam insinuações, comentários, solicitações ou abordagens de cunho sexual, explícitas ou implícitas, capazes de gerar constrangimento, intimidação ou desconforto à pessoa destinatária. Tais condutas, ainda que manifestadas de forma velada ou sutil, são incompatíveis com um ambiente de trabalho respeitoso e podem configurar violação à dignidade da pessoa.





Assédio Político/Eleitoral

No contexto das relações de trabalho, especialmente no âmbito institucional, busca-se preservar um ambiente profissional pautado pela neutralidade, pelo respeito mútuo e pela finalidade do serviço prestado.

Segundo o CSJT, com base na Resolução n.º 355/2023 (Republicada em cumprimento ao art. 2º da Resolução CSJT nº 376/2024), considera-se assédio eleitoral toda forma de distinção, exclusão ou preferência fundada em convicção ou opinião política no âmbito das relações de trabalho, inclusive no processo de admissão.

A CF assegura a liberdade de expressão do pensamento como um direito fundamental. Todavia, como ocorre com os demais direitos constitucionais, seu exercício se dá em consonância com outros princípios e normas do ordenamento jurídico, que estabelecem limites quando necessário à proteção da dignidade, da convivência social e do respeito às Instituições.

O assédio político, por sua vez, se caracteriza fundamentalmente pelo tratamento desigual ou injusto baseado na orientação, convicção ou manifestação política dissonante daquela adotada por um superior hierárquico.

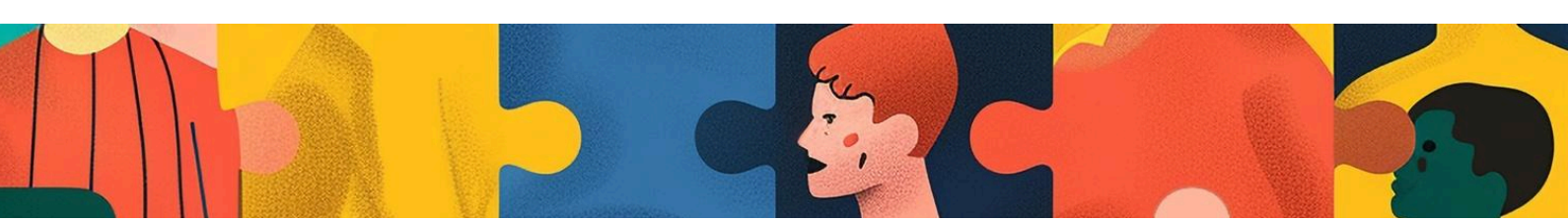
Dessa forma, ordens relativas à manifestação de posições políticas, à obrigatoriedade de uso de vestimentas e adereços, bem como à utilização de material de campanha e à distribuição dos chamados brindes eleitoreiros, prática, inclusive, vedada pela própria legislação eleitoral, configuram assédio político/eleitoral.

São exemplos de assédio político:

Rebaixamento ou isolamento, por parte de um superior, de um colaborador por ter ideologia político-partidária diferente da sua.

Dificultar ou impedir a promoção de um colaborador por conta de opiniões políticas divulgadas por este, em redes sociais, por exemplo.
--





Proferir comentários ofensivos ou constrangedores contra um colaborador por conta de posições político-partidárias divergentes.

O assédio eleitoral, embora também baseado na discriminação política ou filosófica, tem por objetivo específico influenciar determinado pleito ou resultado eleitoral.

São exemplos de assédio eleitoral:

Exigências, por parte de um superior hierárquico, de que colaboradores participem de atos de campanha de determinado candidato, sob ameaça de demissão.

Distribuição de material de campanha no ambiente de trabalho e direcionamento de colaboradores para votarem em um candidato específico.

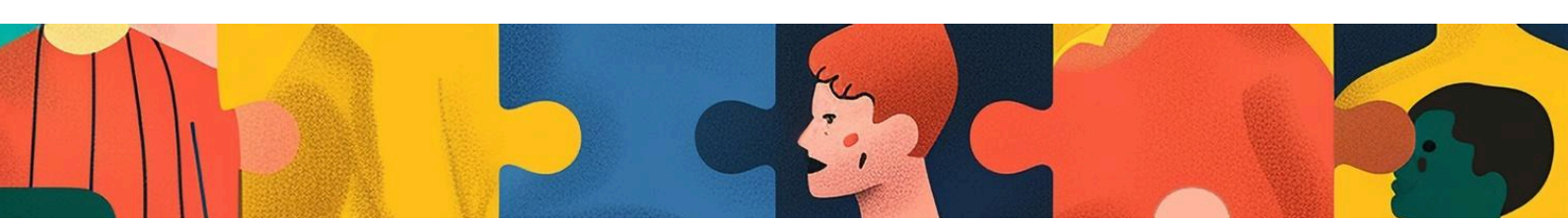
Promessas de benefícios, por parte de um superior hierárquico, aos colaboradores que manifestarem apoio ou voto em determinado candidato.

Discriminação

A discriminação se configura como toda forma de tratamento desigual ou injusto, fundamentada em algum tipo de preconceito. Toda discriminação tem origem na diferença entre pessoas. A Convenção n.º 111 da OIT compreende a discriminação como toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outro cujo efeito seja alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego, ou profissão.

A discriminação ou o preconceito devido à raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional é crime, conforme o Art. 140 do CP e a Lei 7.716/89. A injúria racial, antes tratada como um delito menos grave, foi equiparada ao crime de racismo pela Lei 14.532/23. Além disso, desde junho de 2019, o Supremo Tribunal Federal (STF) equiparou a LGBTfobia aos crimes raciais.





O art. 5º da CF estabelece que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Prevê, ainda, entre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.

Deve-se explicitar que há condutas discriminatórias que poderão configurar crime de assédio sexual, crime de injúria racial ou crime de preconceito, quando cumprirem os requisitos para tanto.

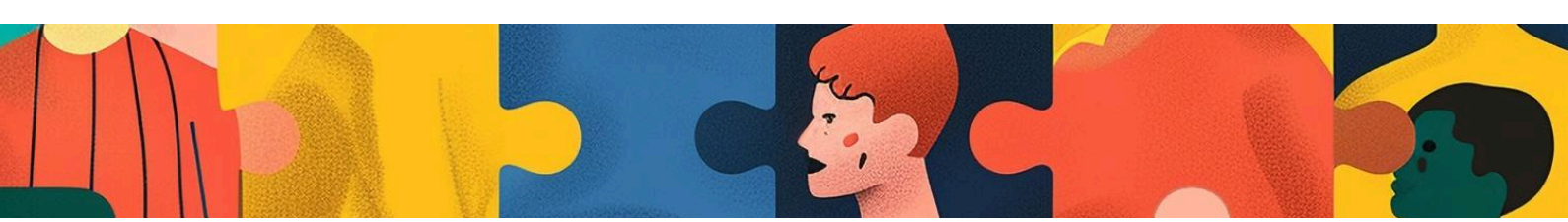
São exemplos de discriminação:

Pagar salário menor a um colaborador que desempenhe as mesmas funções que outro.
Não contratar ou não promover um colaborador em razão de sua cor, deficiência, idade, orientação sexual ou gênero.
Ofender ou agredir um colaborador em razão de sua orientação sexual, ou identidade de gênero.
Isolar ou excluir colaboradores com deficiência de espaços de trabalho ou convivência.
Não contratar, promover ou exonerar mulheres de cargos de chefia por motivos de gravidez ou licença maternidade.
Preterir colaboradores devidamente qualificados para trabalhos em razão de sua idade.

Outros Tipos

É reconhecida a possibilidade de outras condutas que possam configurar práticas de assédio ou discriminação. Tais condutas serão analisadas caso a caso, considerando-se o contexto fático e a natureza das relações envolvidas, os impactos gerados à(s) pessoa(s) afetada(s). A caracterização dessas práticas observará, ainda, a legislação vigente, normas regulamentadoras, diretrizes de órgãos competentes e demais





instrumentos jurídicos pertinentes, de modo a assegurar a adequada qualificação dos fatos e a adoção das medidas cabíveis.

Dessa forma, a ausência de tipificação expressa nesta Política não afasta, em nenhuma circunstância, a possibilidade do enquadramento de outras condutas como assédio ou discriminação, desde que verificados os elementos caracterizadores.

CAPÍTULO VI DOS PRINCÍPIOS

Universalidade: estabelecimento de padrões de conduta profissional e promoção de mudanças organizacionais que priorizem a saúde, o bem-estar, a segurança e o desenvolvimento de todos os colaboradores do SEHAC, sem distinções.

Legalidade: assegurar que todas as ações e condutas estejam em conformidade com a legislação vigente.

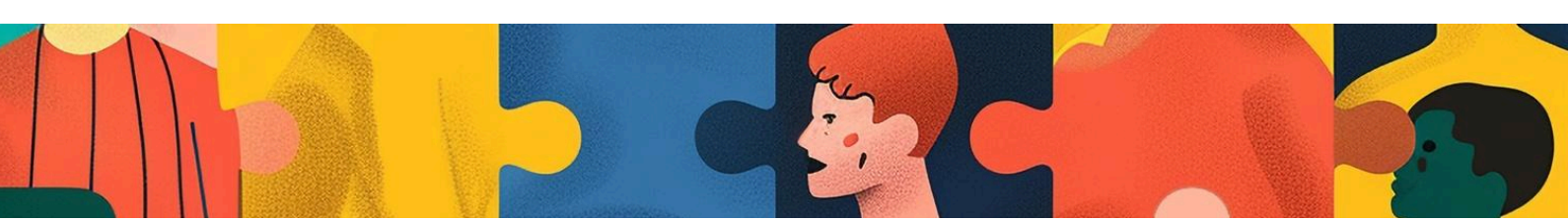
Compromisso: comprometimento institucional com a prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação.

Dignidade, Respeito e Ética: assegurar o respeito à integridade física, psíquica e moral, de forma a proteger todos que abrangem esta Política de exposições indevidas, constrangimentos, humilhações e qualquer forma de violação de sua intimidade promovendo: condutas baseadas na ética, no respeito mútuo, na boa-fé e na responsabilidade no ambiente de trabalho.

Confidencialidade: as identidades de denunciante e testemunhas devem ser protegidas a fim de evitar exposição e/ou retaliações, assim, os casos devem ser passados a pessoas capacitadas para o tratamento da denúncia e comprometidas na preservação da intimidade das vítimas. Ressalta-se que, independente da posição que ocupa no nível hierárquico, todos os envolvidos precisam assegurar a confidencialidade da denúncia ou sindicância.

Resolutividade: os procedimentos para denúncia e apuração de casos serão claramente definidos e amplamente divulgados a todos os colaboradores, assegurando celeridade, controle dos atos e proteção da vítima.





Respeito à diversidade e igualdade: garantia de que todas as pessoas, independentemente de sua origem, gênero, orientação sexual ou qualquer outra característica, sejam protegidas, respeitadas e que se sintam representadas nas equipes que trabalham.

Acessibilidade e Inclusão: assegurar que todas as ações relacionadas à prevenção e combate ao assédio sejam acessíveis a pessoas com deficiência, promovendo um ambiente inclusivo e respeitoso para todos.

Abordagem centrada na vítima: os mecanismos de enfrentamento ao assédio e à discriminação devem priorizar o apoio e o acolhimento à vítima, assegurando sua escuta qualificada e o respeito à sua vontade e às suas decisões ao longo do processo, desde que em conformidade com a legislação vigente. Deve-se, ainda, mantê-la informada sobre as opções disponíveis e oferecer o suporte necessário para que possa tomar decisões de forma consciente e segura.

CAPÍTULO VII

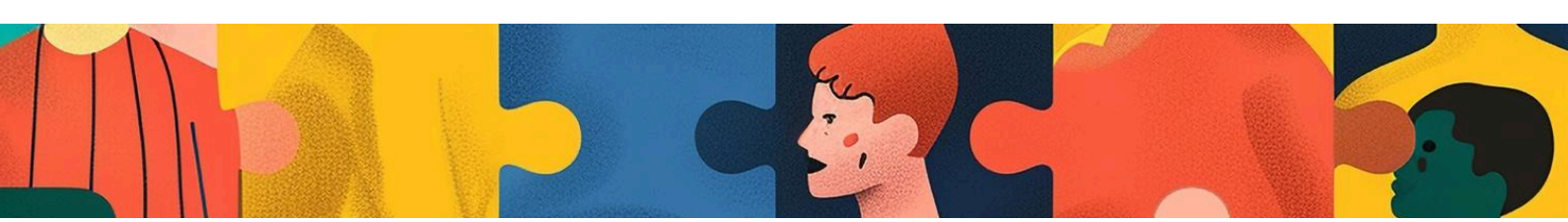
DAS DIRETRIZES PARA PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO

O SEHAC afirma seu compromisso com a construção de um ambiente de trabalho ético, saudável e seguro para todos e, para isso, compromete-se a promover o conhecimento e a sensibilização contínua sobre o que caracteriza o assédio e práticas discriminatórias, visando prevenir ocorrências e fortalecer uma cultura institucional pautada no respeito mútuo e na equidade. Nesse sentido, a gestão do SEHAC assegurará:

A manutenção de um ambiente organizacional inclusivo e colaborativo, onde a convivência respeitosa e a valorização da diversidade estejam presentes no cotidiano laboral.

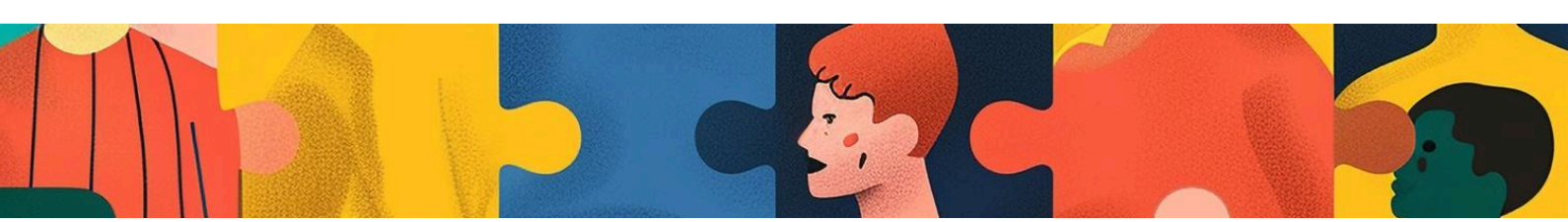
A escuta atenta e qualificada de manifestações que apontem condutas inadequadas, promovendo uma abordagem sensível e efetiva aos relatos recebidos.





<p>O fornecimento de conteúdos educativos e orientativos acessíveis, com linguagem clara e abordagem prática, sobre assédio, discriminação e ética nas relações de trabalho.</p>
<p>A realização, sempre que necessário, de ações formativas, palestras e rodas de conversa voltadas à conscientização dos colaboradores, com foco na prevenção de violações.</p>
<p>O monitoramento contínuo dos riscos psicossociais, conforme a NR1 em atenção aos sinais de desgaste emocional e alterações no padrão de convivência, produtividade ou absenteísmo que podem estar relacionados a situações de assédio e discriminação.</p>
<p>A aplicação de práticas de gestão justas, transparentes e isonômicas, promovendo igualdade de oportunidades e representação equitativa nos espaços de liderança.</p>
<p>A disponibilização de apoio psicológico aos colaboradores que se sintam vitimados por condutas abusivas ou discriminatórias.</p>
<p>A garantia do contraditório e da ampla defesa nos processos de apuração.</p>
<p>A responsabilização dos envolvidos nas situações confirmadas, conforme a gravidade dos atos e em conformidade com a legislação vigente.</p>
<p>Conservação da Ouvidoria do SEHAC como setor único, oficial e exclusivo responsável pelo recebimento, registro e encaminhamento de denúncias que versem sobre assédio ou discriminação à CEAD.</p>
<p>Orientação contínua sobre como identificar e reportar situações de assédio ou discriminação.</p>
<p>A garantia do sigilo e confidencialidade em todas as etapas de atendimento e apuração dos casos.</p>
<p>A adoção de medidas de intervenção, quando necessário, nos setores afetados por condutas que violem esta Política, com vistas à restauração do ambiente de trabalho e</p>





à reconstrução da confiança coletiva.

A coleta e análise de informações que subsidiem ações preventivas, com base em dados quantitativos e qualitativos de denúncias, respeitando o sigilo e confidencialidade.

A manifestação clara do compromisso do SEHAC em impedir a reincidência de condutas inadequadas.

A prática da escuta ativa e respeitosa em todas as denúncias recebidas, com orientações claras ao(à) denunciante sobre os elementos necessários para a apuração, respeitando o contexto, os históricos das relações e os sinais verbais e não verbais envolvidos.

CAPÍTULO VIII

DA COMISSÃO DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO

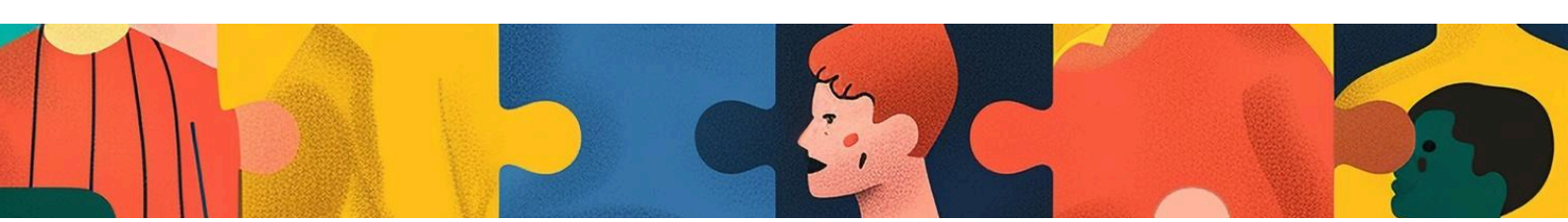
A criação da CEAD no SEHAC justifica-se pela necessidade de fortalecer o compromisso institucional com um ambiente de trabalho ético, respeitoso e seguro.

Casos de assédio e práticas discriminatórias no ambiente de trabalho afetam profundamente a saúde mental e emocional dos envolvidos, comprometem a qualidade dos serviços prestados, geram impactos na produtividade e contribuem para o adoecimento institucional. Ao criar um espaço específico para prevenção e análise de denúncias, o SEHAC demonstra responsabilidade social, compromisso com os direitos humanos e alinhamento com normativas legais.

Estrutura e Funcionamento

A CEAD será instituída por ato administrativo do Diretor-Presidente, sendo composta por cinco membros por ele designados. Na composição, deverá ser observada, sempre que possível, a diversidade de gênero, raça e função institucional, de modo a





assegurar a pluralidade de perspectivas e a representatividade no desempenho de suas atribuições.

Os membros indicados deverão possuir idoneidade, competência e perfil compatível com as atribuições da CEAD, garantindo a adequada condução de suas atividades e a credibilidade de suas deliberações.

Como primeiro ato após a sua constituição, a CEAD deverá elaborar proposta de Regimento Interno, a ser submetida à apreciação e aprovação do Diretor-Presidente, na qual serão estabelecidas as normas de organização, competências, funcionamento e procedimentos a serem adotados no âmbito de suas atividades.

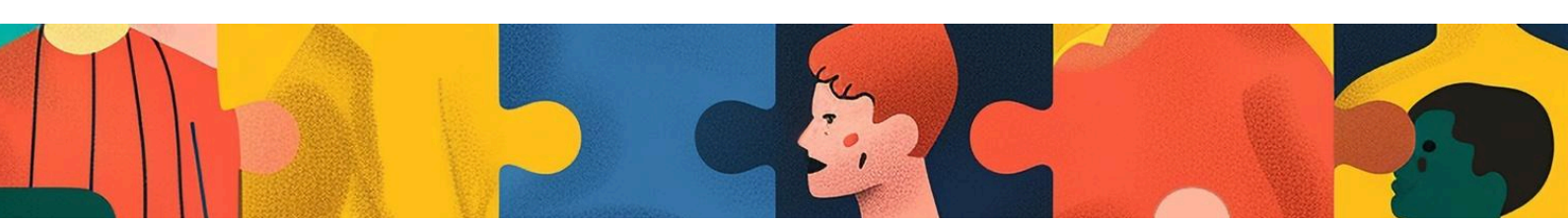
Atribuições

Receber da Ouvidoria, de forma ética e sigilosa, denúncias e relatos de assédio ou discriminação para análise.
Conduzir inquéritos para apurar denúncias.
Encaminhar os casos às instâncias competentes, observando os direitos das partes envolvidas.
Sugerir medidas de prevenção e melhoria do ambiente de trabalho.
Elaborar relatórios periódicos com dados e sugestões para a Diretoria-Presidente.
Acompanhar casos e garantir que as medidas corretivas sejam aplicadas de forma justa e transparente.

CAPÍTULO IX DAS RESPONSABILIDADES

Este capítulo tem como objetivo estabelecer, de forma clara e objetiva, as atribuições e deveres de cada parte envolvida, reforçando a importância da





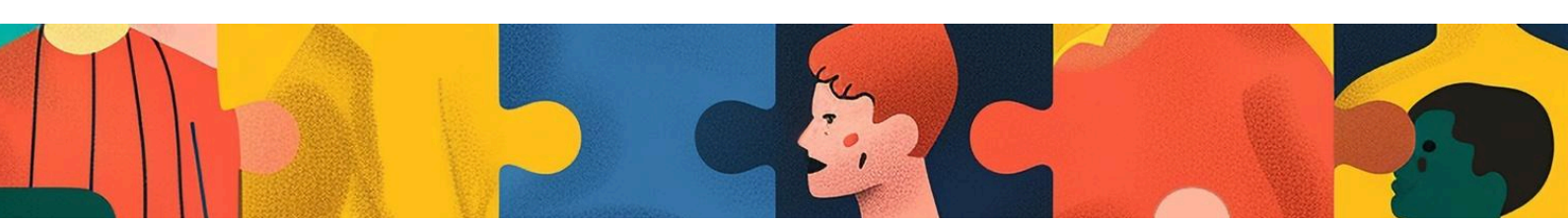
responsabilidade individual e coletiva na prevenção na identificação e enfrentamento de situações de assédio.

Dos colaboradores: atuar com responsabilidade ética, promovendo um ambiente de trabalho respeitoso e inclusivo; comunicar, por meio do canal institucional oficial (Ouvidoria), quaisquer situações que possam configurar assédio ou discriminação; e buscar informações e capacitação contínua para identificar comportamentos inadequados e contribuir para sua prevenção.

Da ouvidoria: receber os relatos ou denúncias de assédio, ou discriminação, assegurando o sigilo e o acolhimento adequado à pessoa denunciante; informar sobre a possibilidade de atendimento psicológico; e encaminhar formalmente a denúncia à CEAD, conforme protocolo institucional vigente. Caberá à Ouvidoria, de forma periódica e sempre que julgar necessário, promover a divulgação dos canais e procedimentos disponíveis para a realização de denúncias.

Da CEAD: receberá da Ouvidoria as denúncias formalizadas e procederá à análise de sua admissibilidade, verificando a existência de elementos mínimos que justifiquem a apuração. Caberá à Comissão, com auxílio do setor de Recursos Humanos, inteirar-se sobre a função e o setor de trabalho das pessoas envolvidas, bem como o tipo de relação existente entre as partes e o SEHAC (por exemplo, relações de subordinação direta ou indireta, pares hierárquicos, colaboradores, prestadores de serviços, instituições parceiras, projetos parceiros, entre outros). Confirmada a admissibilidade, a Comissão procederá à apuração dos fatos de forma ética, cuidadosa e respeitosa. Sempre que necessário, mediante autorização expressa da Diretoria-Presidente do SEHAC, será instaurado procedimento de sindicância. A apuração se dará por meio da realização de entrevistas, análise documental e outras fontes pertinentes, respeitando, de forma ininterrupta, os princípios do contraditório, da ampla defesa, da ética e do sigilo. Concluído o processo, a Comissão elaborará um relatório conclusivo com os encaminhamentos e recomendações cabíveis, informando à Diretoria-Presidente somente o conteúdo estritamente necessário para subsidiar decisões institucionais, resguardando a privacidade das partes envolvidas. Nos casos em que se configure um conflito entre a





manutenção do sigilo e o interesse institucional frente à gravidade do fato apurado (excetuando-se as hipóteses legais de divulgação) a Comissão poderá deliberar pela quebra do sigilo, desde que fundamentada na busca do menor prejuízo às pessoas e à Instituição. Nesses casos, a divulgação das informações será limitada ao essencial, com comunicação restrita aos agentes diretamente responsáveis pela tomada de decisão. Nos casos em que a pessoa apontada como autora de conduta que possa configurar assédio ou discriminação não integre o público descrito no Capítulo III do item Do SEHAC desta Política, caberá à Comissão formalizar encaminhamento relatando a denúncia à respectiva Instituição ou projeto ao qual a pessoa esteja vinculada, para fins de apuração dos fatos e adoção das providências cabíveis, resguardando-se o sigilo das informações e das pessoas envolvidas.

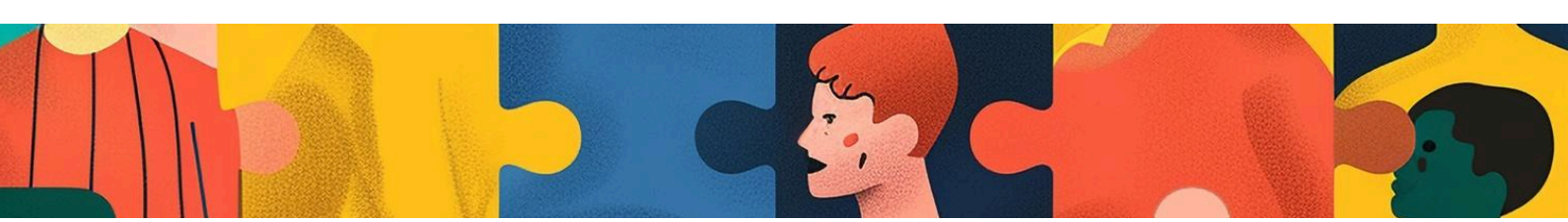
Da Gerência de Recursos Humanos: após acionada pela CEAD, apoiará tecnicamente os seus processos mediante fornecimento de dados funcionais, verificação de histórico de condutas e colaboração na identificação do vínculo da pessoa denunciada. Auxiliará na promoção, quando possível e indicado pela CEAD ou pela Diretoria-Presidente, de ações educativas, formativas, restaurativas, em parceria com demais setores interessados ou de responsabilidade. Além de conduzir processo administrativo disciplinar.

Da Diretoria-Presidente do SEHAC: se necessário, irá determinar a instauração de sindicância e receber o relatório conclusivo da CEAD, avaliando os encaminhamentos e determinações propostas. Deverá executar, por meio do setor de Recursos Humanos, processo administrativo disciplinar quando julgar necessário. Também poderá encaminhar o caso ao setor Jurídico para análise e providências adicionais.

Do Setor Jurídico: deverá emitir parecer técnico sobre os procedimentos legais cabíveis; orientar as ações institucionais com base na legislação vigente; prestar suporte jurídico à Diretoria e à CEAD nos casos que demandem responsabilização; e garantir que todas as etapas do processo estejam em conformidade com os princípios legais e institucionais sempre que solicitado.

Do Setor de Acessibilidade: considerando que este atua para garantir acolhimento, orientação e suporte adequado a pessoas com deficiência, ao mesmo é conferida a





responsabilidade de atuar na escuta qualificada, orientação e encaminhamento de situações que possam envolver assédio ou discriminação direcionado a pessoas com deficiência, resguardando integralmente o sigilo de cada caso e relatos. Dessa forma, qualquer pessoa com deficiência que se sinta vítima ou testemunha de situações de assédio ou discriminação que entrar em contato com a Ouvidoria receberá tratamento adequado, escuta qualificada e orientação clara, de forma a garantir que o caso seja tratado de acordo com os procedimentos aqui estabelecidos. Tal setor também atuará na orientação em situações nas quais a pessoa com deficiência seja apontada como autora de conduta que possa configurar assédio ou discriminação.

Segue junto a esta Política o Anexo I, que representa o fluxograma de detalhamento dos procedimentos que competem à CEAD.

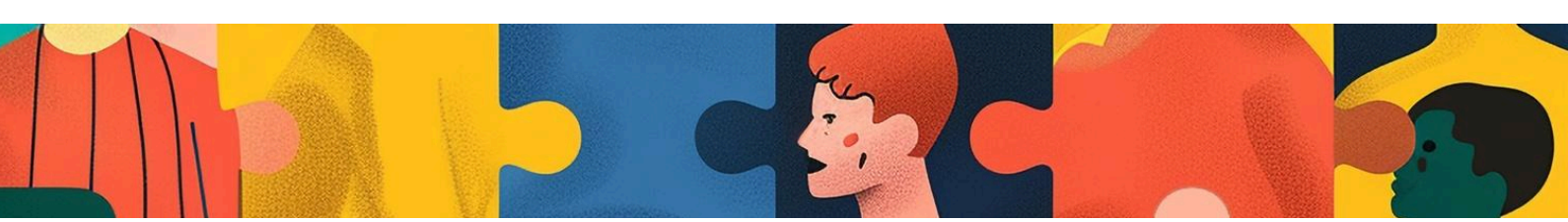
CAPÍTULO X DOS EIXOS NORTEADORES

Promoção da Conscientização e da Educação para a Prevenção

O SEHAC compromete-se a desenvolver ações educativas permanentes com foco na prevenção e no enfrentamento do assédio e da discriminação no ambiente de trabalho em sua totalidade. Essas ações devem buscar informar, sensibilizar e promover mudanças nos comportamentos e nas relações, alinhadas aos valores institucionais atrelados ao respeito, ética e cuidado.

As iniciativas poderão incluir palestras, rodas de conversa, treinamentos, campanhas internas e outras formas de comunicação acessível, adaptadas às diferentes equipes e turnos. Os conteúdos deverão abordar, de forma clara e objetiva, temas como:





Respeito às diferenças e à diversidade.
Igualdade de gênero e relações profissionais saudáveis.
Limites e noções de consentimento no ambiente de trabalho.
Impactos do assédio e da discriminação sobre a saúde mental e organizacional.
Incentivo à comunicação assertiva, escuta ativa e à empatia.
Cultura do respeito e da comunicação não violenta.
Papel da liderança na prevenção e combate ao assédio e à discriminação.
Como identificar e evitar microagressões.
Como agir ao presenciar uma situação de assédio ou discriminação.
Como denunciar uma situação de assédio ou discriminação.

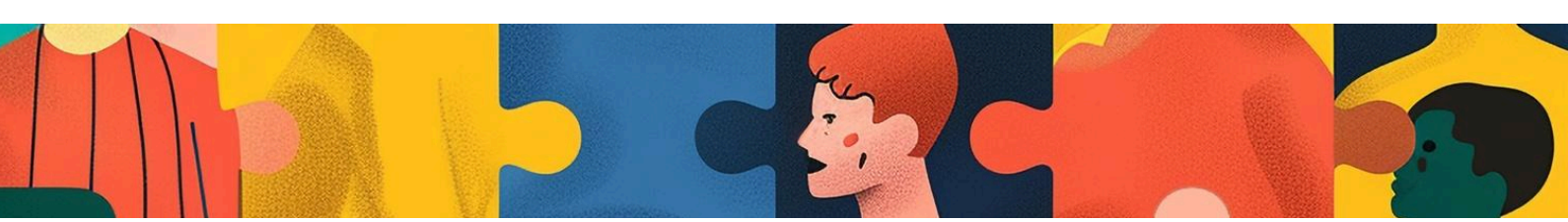
Tais ações devem ser conduzidas por profissionais qualificados e contar com a participação de diferentes setores, buscando criar um ambiente acolhedor, seguro e inclusivo para todas as pessoas que integram o hospital. A cultura de prevenção começa com a formação de um olhar atento e comprometido com o bem-estar coletivo.

Medidas de Acolhimento e Apoio às Pessoas Envolvidas

O SEHAC reconhece a importância de oferecer acolhimento qualificado e acompanhamento contínuo a colaboradores que enfrentem situações de assédio ou discriminação.

Será assegurado, através da Ouvidoria, a disponibilidade de um canal de escuta acessível, seguro e sigiloso, por meio do qual qualquer colaborador poderá relatar situações vivenciadas ou presenciadas, com garantia de confidencialidade e respeito à sua integridade. Esse canal funcionará de forma empática e responsável, permitindo:





O acolhimento inicial com escuta qualificada, sem julgamentos.
A oferta de orientações sobre os direitos e caminhos possíveis.
O encaminhamento para apoio psicológico e/ou jurídico, quando necessário.
A prevenção de possíveis retaliações, assegurando o bem-estar do denunciante durante todo o processo.
O acompanhamento individualizado, quando a situação exigir suporte psicológico contínuo, por meio do SESMT.

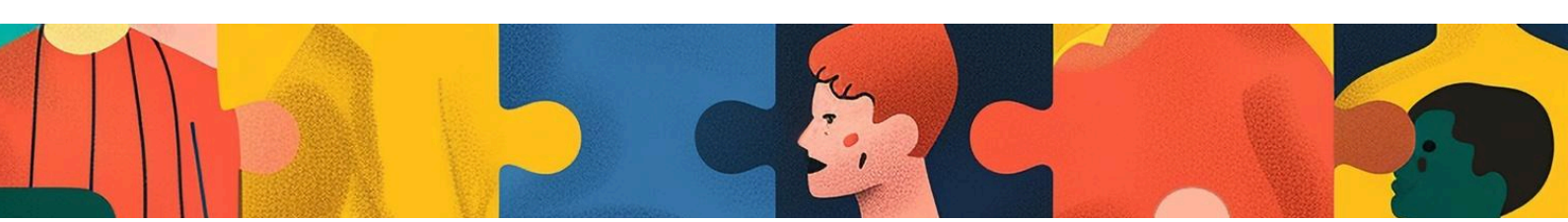
Essas medidas visam proteger a saúde mental dos profissionais e contribuir para a construção de um ambiente de trabalho mais saudável, onde todos se sintam respeitados, seguros e apoiados para desempenhar suas funções com dignidade.

Procedimentos de Apuração com Foco na Responsabilidade e no Cuidado

O SEHAC compromete-se a garantir que todas as denúncias de assédio e discriminação sejam apuradas com seriedade, imparcialidade e respeito à dignidade das pessoas envolvidas. O processo deve considerar os possíveis impactos emocionais sobre quem denuncia, sendo conduzido com sensibilidade, sigilo e atenção aos efeitos do trauma.

As ocorrências serão analisadas pelas instâncias competentes no âmbito da Instituição, respeitando os princípios do devido processo administrativo. Quando configurarem infrações a esta política ou qualquer lei que trate do que aqui é discutido, as condutas serão tratadas conforme os dispositivos legais e regimentais aplicáveis. A condução dos processos deverá assegurar:





Preservação da integridade física e emocional de todas as partes envolvidas.
Transparência nos procedimentos, resguardando o sigilo das informações sensíveis.
Imparcialidade na investigação, evitando julgamentos prévios e favorecimentos.
Responsabilização proporcional à gravidade do ocorrido, com coerência institucional.
Acompanhamento, sempre que necessário, pelos setores de Recursos Humanos, Jurídico e do SESMT.

Essas diretrizes visam fortalecer a cultura institucional de respeito, proteção à vítima e bem-estar no trabalho.

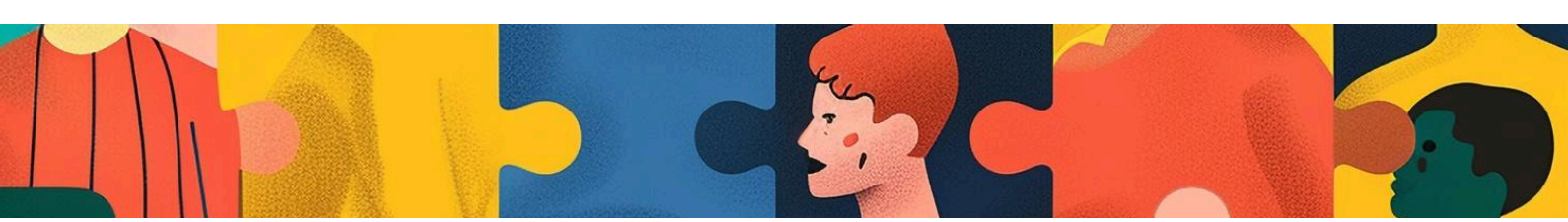
Monitoramento e Cuidado Contínuo

O SEHAC compromete-se a realizar o acompanhamento, quando consentido, dos colaboradores que relataram situações de assédio ou discriminação, garantindo que se sintam acolhidos, respeitados e protegidos durante todas as etapas do processo, desde a escuta inicial até a conclusão das apurações e eventuais encaminhamentos.

Esse acompanhamento será feito de forma ética e sensível, oferecendo, sempre que necessário, suporte psicológico, orientações claras sobre os procedimentos em andamento e preservação da integridade da vítima em seu ambiente de trabalho. Além disso, será feita a observação sistemática da equipe diretamente envolvida no episódio relatado, para:

Identificar sinais de recorrência de comportamentos inadequados.
Avaliar o impacto das ações corretivas e educativas já implementadas.
Promover intervenções específicas para reconstrução da confiança, melhoria das relações interpessoais e prevenção de novos episódios.





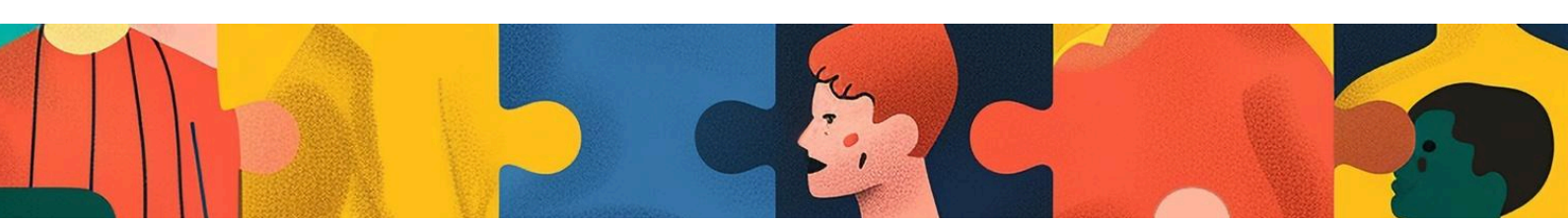
Sempre que necessário, o SEHAC promoverá, nos setores envolvidos em denúncias de assédio ou discriminação, ações voltadas à promoção de ambientes de trabalho seguros, colaborativos e pautados no respeito mútuo entre os colaboradores. Serão adotadas correção de falhas identificadas e fortalecimento das boas práticas de convivência, além de, quando cabível, medidas de aprimoramento da gestão e liderança de pessoas.

CAPÍTULO XI DOS PROCEDIMENTOS PARA DENÚNCIA

O procedimento de apuração de situações de assédio ou discriminação é iniciado a partir da formalização da denúncia na Ouvidoria do SEHAC. O registro pode ser feito presencialmente ou por meio de comunicação escrita (física ou eletrônica), respeitando a confidencialidade e a segurança das informações. A comunicação escrita deverá conter, preferencialmente, os seguintes elementos:

Motivo: descrição objetiva da conduta considerada inadequada, especificando se trata-se de assédio ou ato discriminatório.
Local e data: informações sobre onde e quando o fato ocorreu.
Identificação das pessoas envolvidas: sempre que possível, o nome das pessoas envolvidas na situação relatada (inclusive testemunhas).
Contexto e frequência: relato do contexto da ocorrência e, se aplicável, a repetição ou padrão de comportamento.
Consequências percebidas: impactos físicos, emocionais, profissionais, entre outros, decorrentes do episódio de assédio ou discriminação.





Relato: descrição circunstanciada dos fatos, apresentada de forma clara, objetiva e cronológica, contendo, sempre que possível, elementos que contribuam para a compreensão da ocorrência e a apuração dos fatos.

Caso o denunciante deseje, poderá solicitar atendimento psicológico por meio do SESMT, com o devido sigilo e ética. O acompanhamento psicológico será oferecido como forma de apoio emocional, independentemente da abertura formal de investigação.

A identidade da pessoa denunciante será protegida, e o sigilo será garantido durante todas as fases do processo. O relato será acolhido com escuta qualificada, respeito e sem qualquer julgamento prévio. Nenhuma retaliação será tolerada contra quem apresentar denúncia ou colaborar com o processo de apuração.

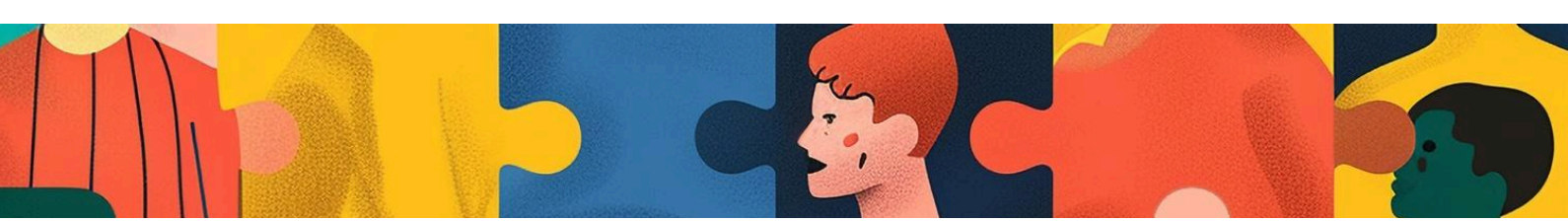
Em caso de dúvida sobre como denunciar, os colaboradores podem procurar a Ouvidoria para receber orientação segura e sigilosa sobre os canais disponíveis e os direitos envolvidos. Fica aqui disponível o Anexo II, que divulga os canais de comunicação oficiais.

CAPÍTULO XII CONSIDERAÇÕES FINAIS

O SEHAC, reafirma seu compromisso com a construção de um ambiente de trabalho ético, seguro, inclusivo e respeitoso para todos os colaboradores. Esta política representa mais do que um conjunto de normas: é uma diretriz institucional que orienta comportamentos, fortalece vínculos e promove a cultura do cuidado e da responsabilidade coletiva.

Reconhecendo que as relações de trabalho, as práticas institucionais e os contextos sociais estão em constante transformação, o SEHAC estabelece que esta Política deverá ser periodicamente revisada, avaliada e, quando necessário, aprimorada. Assim, fica definido que sua revisão ocorrerá no prazo máximo de 2 (dois) anos a partir de sua publicação, ou em período inferior caso se façam necessárias atualizações decorrentes de alterações na legislação vigente, revisões nas normas e políticas





institucionais, mudanças organizacionais, avanços nas boas práticas de governança e integridade, bem como transformações culturais e sociais que impactem as relações de trabalho.

Esse processo de revisão tem como objetivo garantir que esta política permaneça atual, efetiva e alinhada aos princípios institucionais, assegurando que continue sendo um instrumento de prevenção, orientação e promoção de um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e livre de qualquer forma de assédio ou discriminação.

O enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação exige vigilância constante, escuta ativa e ações firmes. Para isso, é essencial que todos os setores atuem de forma integrada e comprometida, garantindo que denúncias sejam tratadas com seriedade, sigilo e responsabilidade, e que as vítimas recebam o acolhimento necessário.

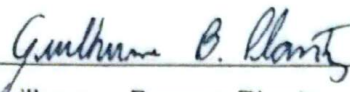
A cultura organizacional que desejamos fortalecer se baseia na valorização das pessoas, na equidade, no respeito às diferenças e na prevenção de práticas abusivas. Sabemos que o ambiente administrativo e hospitalar pode ser desafiador e exigente, o que reforça ainda mais a importância de um clima de trabalho saudável, com relações pautadas pelo diálogo, empatia e profissionalismo.

A efetividade desta política dependerá do engajamento de todos os colaboradores. Por isso, convidamos cada um a ser um agente de mudança, reconhecendo comportamentos inadequados, adotando uma postura ativa diante de injustiças e contribuindo para a construção de um espaço onde todos possam exercer suas funções com dignidade.

Seguiremos comprometidos com a atualização contínua desta Política, considerando: as necessidades da Instituição; nossa missão, visão e valores; as mudanças sociais e jurídicas; e as boas práticas de gestão. A transformação que buscamos é constante, e o primeiro passo começa com o posicionamento claro de que o assédio e a discriminação não serão tolerados.



Autoria e Revisão


Guilherme Branco Plantz
Coordenador do SESMT


Guilherme Branco Plantz
Coordenador do SESMT
Eng. de Segurança do Trabalho
Mat. 2873 - SEHAC

em 31 / 03 / 26


Eduardo Luiz Oletto
Gerente do Contencioso Trabalhista


Eduardo Oletto
Gerente Jurídico
OAB/RJ 210.942
Matrícula 3442 - SEHAC

em 31 / 03 / 26


Fabiana Grion de Almeida
Assessor de Comunicação

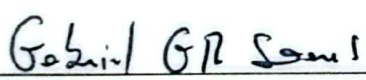
Fabiana Grion
Assessora de Comunicação
Mat. 4191

em 31 / 03 / 26


Ciumara do Carmo Brand
Gerente Geral de Recursos Humanos

Ciumara do Carmo Brand
Gerente Geral de RH
Matrícula 4134

em 31 / 03 / 26



Gabriel Gerônimo Rodrigues Soares
Psicólogo


Gabriel G. R. Soares
Psicólogo - Gerência de RH
Matrícula 3831


em 31 / 03 / 26



Reconhece e aprova esta Política os seguintes:

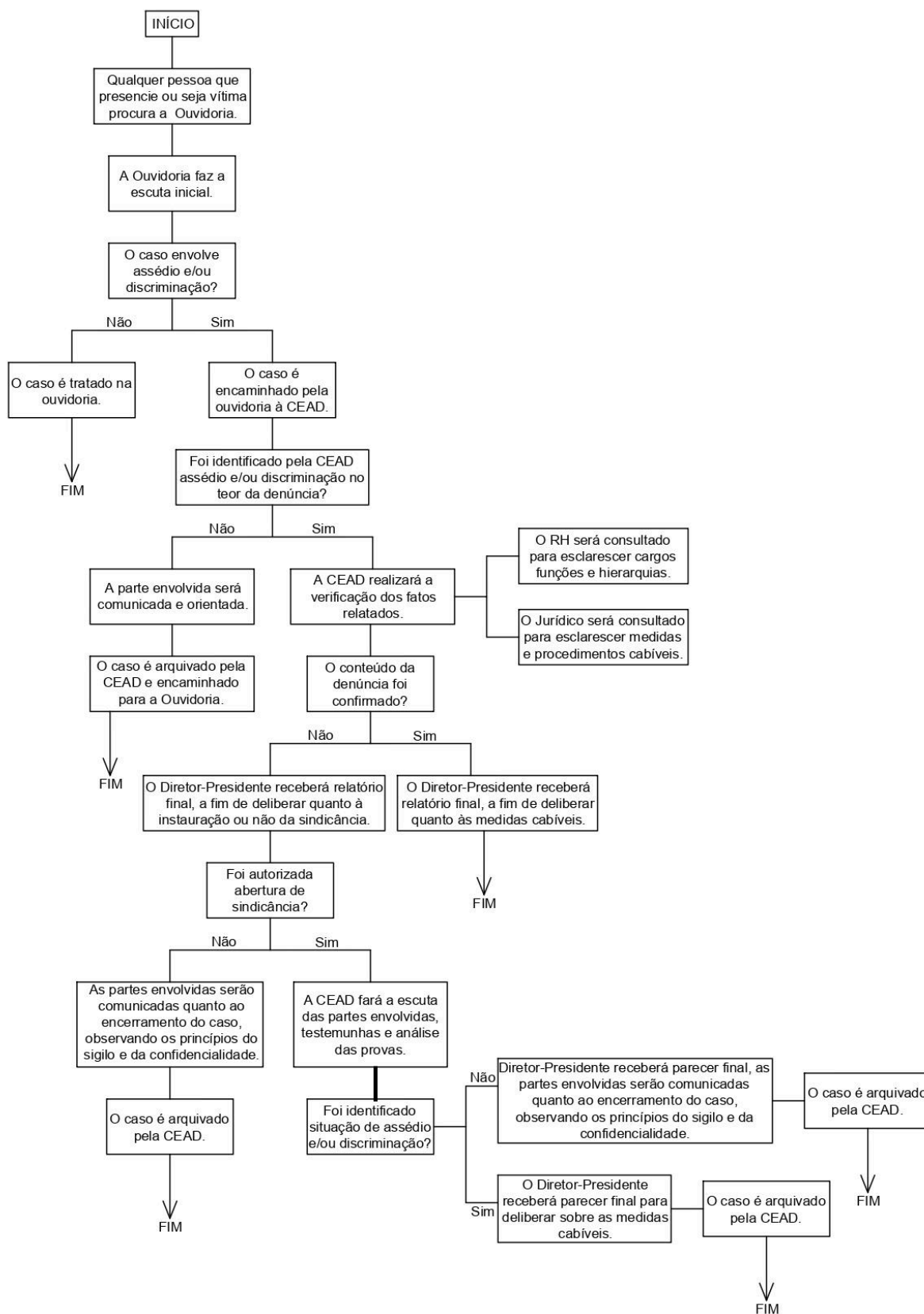

Dr. Felipe P. Beck
Diretor Jurídico
Matr.: 4133 em 31,03,26
Felipe Palladino Beck
Diretor Jurídico

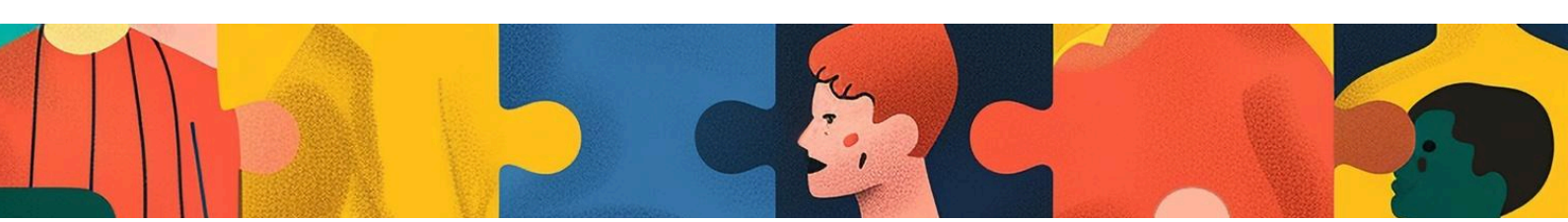

João José Cruz de Paula
Diretor Adm. e Finc. e
de Patrimônio SEHAC
Matrícula 2890 em 31,03,26
João José Cruz de Paula
Diretor Administrativo, Financeiro e Patrimonial


Luis Cruzick
Diretor-Presidente
Matrícula 4373 em 31,03,26
Luis Mário Quádrio Cruzick
Diretor-Presidente



ANEXO I





ANEXO II



WhatsApp do Ouvidoria do SEHAC
(24) 99303-3278



Prefeitura de Petrópolis - Ouvidoria
<https://www.petropolis.rj.gov.br/pmp/index.php/ouvidoria>

