

Política - SEI nº 1/2024/PRES-EBSERH

Brasília, 16 de dezembro de 2024.

POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO A TODAS AS FORMAS DE ASSÉDIO E DE DISCRIMINAÇÃO NA EBSERH

CAPÍTULO I DO OBJETO E DO ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Art. 1º A Política de Prevenção e Enfrentamento a Todas as Formas de Assédio e de Discriminação ora apresentada tem por objetivo estabelecer princípios, diretrizes e responsabilidades, visando orientar, divulgar e implementar mecanismos de prevenção, acolhimento-referentes a casos de assédio e discriminação na Ebserh, de forma a proporcionar um ambiente de trabalho seguro, digno, saudável, sustentável e livre de comportamentos inadequados, garantindo o respeito entre todas as pessoas.

Art. 2º Esta Política aplica-se a todas as condutas no âmbito da Ebserh, ocorridas no ambiente de trabalho ou em contextos relacionados ao serviço, que envolvam qualquer pessoa, independentemente do vínculo.

CAPÍTULO II DAS DEFINIÇÕES

Art. 3º Para fins dessa Política, considera-se:

I- acolhimento: procedimento de escuta qualificada, sem emissão de julgamentos dos(as) profissionais que acolhem, com a efetivação de registro dos fatos e realização dos encaminhamentos necessários, com respeito à intimidade, à vida privada e ao sigilo das informações recebidas;

II- alta gestão: Colegiado Executivo, no âmbito dos Hospitais Universitários Federais sob gestão da Ebserh, e Diretoria Executiva, no âmbito da Administração Central da Estatal;

III- assédio moral: ação ou conjunto de ações, normalmente reiteradas, que expõem pessoa(s) ou grupos a situações hostis e de humilhação, constrangimento, intimidação e menosprezo, afetando diretamente a dignidade da vítima e degradando o ambiente ou as relações de trabalho. Configura infração de natureza grave, em face da qual se obriga a autoridade competente à aplicação da penalidade de rescisão contratual por justa causa. Se enquadra neste conceito os casos de uso indevido do cargo com o intuito de causar grave humilhação, afronta à dignidade ou dano à saúde psicológica da vítima; prática de condutas graves, consideradas escandalosas nos termos da lei, o que também envolve a prática de alguma conduta tipificada no código penal como gravemente ofensiva à vítima; situação de ofensa física;

IV- assédio moral organizacional: processo contínuo de condutas abusivas amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo de trabalhadores ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio de desrespeito aos seus direitos fundamentais;

V- assédio sexual: condutas de natureza sexual, não consentidas, que causam constrangimento e ofendem a dignidade, a intimidade, a privacidade, a honra e a liberdade sexual de outra pessoa, configurando infração disciplinar de natureza grave, em face das quais se obriga a autoridade competente à aplicação da penalidade de rescisão contratual por justa causa. Se enquadra neste conceito os casos de valimento do cargo para obtenção de favores sexuais, incontinência de conduta, as hipóteses tratadas no Código Penal como crime contra a dignidade sexual e outras situações de elevado grau de reprovabilidade social, que ofendem gravemente a moralidade administrativa;

VI- outras condutas de conotação sexual: condutas sexuais impróprias que, embora contribuam para a deterioração do ambiente de trabalho, não violam bens jurídicos com gravidade suficiente para serem enquadradas em infrações disciplinares graves e resultarem em rescisão contratual por justa causa. Possuem média ou baixa reprovabilidade social, ocasionando inconveniência e algum grau de constrangimento aos agentes públicos atingidos pelo comportamento inadequado. São passíveis de advertência ou suspensão, nos termos dos normativos internos aplicáveis;

VII- autoria: qualidade ou condição de autor(a), imputação de um comportamento a uma pessoa; informação de quem seria o(a) responsável pelo cometimento de fato irregular;

VIII- denunciante: pessoa que apresenta a(s) denúncia(s), podendo ser a vítima ou quem tenha conhecimento do fato;

IX- discriminação: ação ou conjunto de ações que impõem tratamento desigual, injusto ou ofensivo, direcionado a uma pessoa ou grupo específico, baseado em algum tipo de preconceito, tendo como intuito ou resultado ferir gravemente, ofender de forma relevante, causar dor ou grave dano à dignidade, à honra ou à saúde mental da vítima. Envolve critérios como sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, religião, opinião política, ascendência nacional, origem social, orientação sexual, geração, aparência física, entre outros. Configura infração de natureza grave, em face da qual se obriga a autoridade competente à aplicação da penalidade de rescisão contratual por justa causa;

X - outras condutas impróprias nas relações interpessoais de trabalho: condutas impróprias que afetam as relações interpessoais e, apesar de causarem prejuízo ao ambiente de trabalho e ao bom andamento da atuação administrativa, não se revestem de um grau relevante de gravidade, de danos à dignidade e de constrangimento e humilhação, a ponto de serem enquadradas em infrações disciplinares graves e resultarem em rescisão contratual por justa causa. Possuem média ou baixa reprovabilidade social, ocasionando inconveniência e algum grau de constrangimento aos agentes públicos atingidos pelo comportamento inadequado. São passíveis de advertência ou suspensão, nos termos dos normativos internos aplicáveis;

XI- materialidade: comprovação da ocorrência de um fato irregular por meio de elementos concretos de prova;

XII- relevância: conjunto de elementos capazes de justificar o início das investigações por parte da Administração Pública, sendo passíveis de arquivamento relatos vazios, vagos, genéricos, com total ausência de indícios de materialidade e autoria;

XIII- vítima: pessoa diretamente impactada pela conduta alegada;

XIV - retaliação: qualquer medida negativa ou hostil praticada contra um denunciante de irregularidade, com o intuito de punição ou vingança; e

XV- revitimização: caracteriza-se pela exposição desnecessária ou inadequada de uma pessoa que já sofreu violência ou abuso, gerando sofrimento adicional e revivendo traumas.

CAPÍTULO III DOS PRINCÍPIOS

Art. 4º São princípios norteadores da Política de Prevenção e Enfrentamento a Todas as Formas de Assédio e de Discriminação da Ebserh:

I- abordagem centrada na vítima: os mecanismos de enfrentamento a todas as formas de assédio e de discriminação devem ser centrados no apoio e no acolhimento à vítima. Durante o processo de recebimento do relato ou da denúncia de casos de assédio e discriminação, buscam-se soluções que possam reparar os danos infligidos à(s) vítima(s). Deve-se dar ouvidos à sua vontade e respeitar suas decisões, sendo necessário informar a vítima sobre as opções disponíveis e oferecer apoio para que ela possa tomar suas próprias decisões;

II- compromisso institucional: a alta gestão da Ebserh deve se comprometer com o enfrentamento ao assédio e à discriminação, desenvolvendo ações de natureza estratégica que sejam refletidas nos níveis tático e operacional da organização, adotando postura de rigor absoluto em relação a todas as formas assédio e de discriminação;

III- confidencialidade: as comunicações e denúncias de assédio e discriminação serão tratadas de maneira confidencial, garantindo o sigilo processual, sempre buscando minimizar a exposição das partes e assegurar a transparência dos atos administrativos, exceto nos casos previstos em lei ou regulamento;

IV- imparcialidade: todas as investigações serão conduzidas de forma imparcial, garantindo direito de defesa aos(as) envolvidos(as);

V- primazia da prevenção: a principal abordagem é a promoção de ações de conscientização e de capacitação sobre o tema, com o objetivo de identificar e tratar os fatores de risco que podem levar ao assédio e à discriminação;

VI- princípio do contraditório e da ampla defesa: assegurar que todas as partes tenham o direito de conhecer as alegações e provas apresentadas contra elas e a oportunidade de contestá-las, garantindo o acesso a todos os meios e recursos necessários para defender seus direitos;

VII- princípio do devido processo legal: princípio fundamental do direito que garante que ninguém será privado de um processo justo e adequado;

VIII- resolutividade: os procedimentos para a denúncia e apuração de casos e suspeitas, devem ser bem definidos e amplamente divulgados, com vistas à celeridade, ao controle dos atos e à preservação da vítima;

IX - universalidade: a Ebserh deve estabelecer padrões de conduta profissional e promover mudanças organizacionais que priorizem a saúde, o bem-estar, a segurança e o desenvolvimento de todas as pessoas da organização; e

X- transversalidade: a prevenção e o combate ao assédio e discriminação serão conduzidos de maneira contínua e coordenada, alcançando todas as áreas da organização, com a participação ativa de todos os integrantes, independentemente de seus cargos ou funções, promovendo uma cultura organizacional que não tolere qualquer forma

de assédio ou de discriminação.

CAPÍTULO IV DAS DIRETRIZES

Art. 5º São diretrizes da presente Política de Prevenção e Enfrentamento a Todas as Formas de Assédio e de Discriminação:

I- promoção da cultura de convivência que inclua a diversidade;

II- capacitação e letramento de todos os integrantes da Ebserh sobre os comportamentos que são ou não enquadráveis como assédio e discriminação, seja para avaliar condutas alheias ou para pautar suas próprias condutas;

III- construção de um ambiente seguro para que eventuais ocorrências de assédio ou discriminação sejam relatadas e tratadas;

IV- estímulo ao feedback constante e disponibilização de ambientes de escuta e acolhimento;

V- fomento à cooperação e gestão participativa;

VI- fortalecimento das estruturas institucionais de acolhimento, acompanhamento, apuração e correção de situações que caracterizem quaisquer formas de assédio ou discriminação;

VII- promoção constante do bem-estar físico, psíquico e social de todas as pessoas, propiciando um ambiente de trabalho harmonioso;

VIII- definição e aplicação de indicadores de efetividade da Política e seus desdobramentos;

IX- proteção de grupos historicamente vulnerabilizados, como mulheres, indígenas, pessoas negras, idosas, com deficiência e LGBTQIA+;

X- fortalecimento das ações de autocomposição dos conflitos; e

XI- promoção de práticas que desestimulem a retaliação e a revitimização em situações envolvendo assédio ou discriminação.

CAPÍTULO V DAS RESPONSABILIDADES

Art. 6º É de responsabilidade da Diretoria de Gestão de Pessoas:

I- implementar a presente política;

II- elaborar plano de trabalho referente à implementação da política; e

III- zelar pela aplicação da política e ações decorrentes.

Art. 7º É de responsabilidade do Comitê de Prevenção e Enfrentamento a Todas as Formas de Assédio e Discriminação:

I- apoiar, monitorar, avaliar e fiscalizar a implementação da Política, bem como das suas ações;

II- sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento ao assédio e à discriminação;

III- analisar as informações constantes nos relatórios de ouvidoria para identificação de existência de ambiente, prática ou situação favorável à prática de assédio e discriminação; e

IV- divulgar as respectivas atividades.

Art. 8º É de responsabilidade de todas as pessoas no âmbito da Ebserh:

I- cumprir integralmente esta Política.

II- conhecer as regras, normativos e documentos relacionados aos padrões de ética e conduta no âmbito da Ebserh;

III- ter ciência dos canais de denúncia e utilizá-los para denunciar conduta inadequada de que tenha conhecimento;

IV- respeitar a confidencialidade das informações e colaborar com as apurações, quando for o caso; e

V- manter ambiente harmonioso, respeitoso, livre de constrangimentos, ameaças, intimidações e discriminações.

Art. 9º É de responsabilidade dos gestores(as):

I- orientar as equipes sobre as diretrizes desta Política;

II- fomentar um ambiente seguro e harmonioso que propicie a manifestação de todos com respeito à diversidade de opiniões;

III- exercer a liderança como modelo no mais alto padrão de conduta;

IV- atuar na prevenção e detecção do assédio e de quaisquer formas de discriminação no ambiente de trabalho;

V- ao ter conhecimento de condutas inadequadas, atuar na orientação dos(as) envolvidos(as) e/ou reportar aos canais adequados; e

VII- fazer conhecer as disposições dessa política e fomentar a sua ampla divulgação.

CAPÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 10 Para fins de responsabilização disciplinar, o enquadramento das condutas tratadas nesta Política deve sempre observar as circunstâncias do caso concreto, incluindo o grau de reprovabilidade social e de ofensa à dignidade da vítima, visando assegurar que a resposta institucional seja adequada, proporcional e justa.

Art. 11 Os pequenos conflitos e atritos inerentes às relações de trabalho, que não representam ofensa a alguém nem desrespeito a deveres funcionais, não devem ser objeto de atenção da seara disciplinar e da atuação correccional.

Art. 12 A Ouvidoria-Geral da Ebserh deverá encaminhar imediatamente para a Ouvidoria-Geral da União eventuais denúncias que tratem de retaliação contra denunciante, nos termos do art. 47 da Portaria CGU nº 116, de 18 de março de 2024.

Art. 13 Os casos omissos e dúvidas serão dirimidos pela Presidência da Ebserh, ouvida a área técnica pertinente, sempre que necessário.

Art. 14 As determinações contidas nesta Política restringem-se à esfera administrativa, devendo-se avaliar, em cada situação, a necessidade de encaminhamento do caso à esfera penal.

Art. 15 Esta Política entra em vigor na data de sua publicação.



Documento assinado eletronicamente por **Daniel Beltrammi, Presidente, em Exercício**, em 16/12/2024, às 16:28, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ebserh.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **45241721** e o código CRC **2B5683F9**.

Referência: Processo nº 23477.009364/2024-30 SEI nº 45241721