

POLÍTICA INSTITUCIONAL

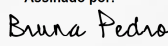
DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL, ASSÉDIO SEXUAL, DISCRIMINAÇÃO E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO AMBIENTE INSTITUCIONAL

Elaborado por:

Assinado por:

C472741BBF81423...
Gestão de Pessoas corporativo

Validado por:

Assinado por:

D732659AD60340D...
Jurídico corporativo

Autorizador por:

DocuSigned by:

57E957ABAD84412...
Diretoria Executiva

Assinado por:

7C552F1F87D94B8...
Conselho de Administração



Identidade Organizacional | Nossos Princípios

Missão:

Promover o cuidado integral às pessoas, especialmente enfermos, idosos e menos favorecidos, garantindo a expansão de causas humanitárias.

Visão:

Ser reconhecida pela excelência dos serviços prestados com responsabilidade

Valores:

Moral Cristã

Humanização

Firmeza de Propósito

Responsabilidade Socioambiental

Ética Profissional

Valorização das Pessoas

Permanente atualização científica e tecnológica

Sustentabilidade



Sumário

1. OBJETIVO	4
2. ABRANGÊNCIA	5
3. CONCEITOS E DEFINIÇÕES	5
3.1 Assédio Moral	5
3.2 Assédio Sexual.....	6
3.3 Discriminação.....	6
3.4 Outras Condutas Inadequadas	7
3.5 Retaliação.....	7
4. RESPONSABILIDADES.....	7
4.1 Alta Administração.....	7
4.2 Gestores e Lideranças	7
4.3 Colaboradores e Demais Vinculados	7
4.4 Canal de Denúncias (Operacionalização Terceirizada)	8
4.5 Comissão Corporativa de Apuração.....	8
4.6 Autoridade Deliberativa.....	8
5. PROCEDIMENTO DE APURAÇÃO.....	8
5.1 Recebimento e Análise Preliminar	8
5.2 Instauração da Apuração	9
5.3 Condução da Investigação	9
5.4 Prazos	9
5.5 Relatório Conclusivo	9
5.6 Decisão.....	10
6. MEDIDAS CAUTELARES	10
7. PROTEÇÃO CONTRA RETALIAÇÃO	10
8. SANÇÕES E MEDIDAS DISCIPLINARES	11
9. MEDIDAS PREVENTIVAS.....	12
9.1 Capacitação e Treinamento	12
9.2 Comunicação Institucional.....	12
9.3 Monitoramento do Ambiente Organizacional.....	12
9.4 Compromisso da Liderança.....	12
10. CONFIDENCIALIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS.....	13
11. BASE LEGAL E NORMATIVA	13
12. DISPOSIÇÕES FINAIS	14
13. FLUXOGRAMA DE TRATAMENTO DA DENÚNCIA.....	15

Tipo de documento	POLITICA INSTITUCIONAL	Número: POL.IPMMI.ADM.008
		Emissão: 18/03/2026
Título do documento	DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL, ASSÉDIO SEXUAL, DISCRIMINAÇÃO E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO AMBIENTE INSTITUCIONAL	Versão: 01
		Revisão: 00
		Página: < 4 > de < 15 >

1. OBJETIVO

A presente Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Assédio Sexual, Discriminação e Outras Formas de Violência no Ambiente Institucional tem como objetivo estabelecer diretrizes claras e uniformes para prevenir, identificar, apurar e tratar condutas que violem a dignidade da pessoa humana no âmbito da Rede Madre e de todas as suas unidades hospitalares e administrativas.

Esta política visa:

- I – Promover um ambiente seguro, ético, respeitoso e saudável para todos os colaboradores, prestadores de serviços, voluntários, estagiários, corpo clínico, pacientes e demais pessoas que mantenham vínculo com a instituição;
- II – Estabelecer conceitos, responsabilidades e procedimentos padronizados para o tratamento de situações de assédio, discriminação e outras condutas inadequadas;
- III – Garantir mecanismos seguros e confidenciais para o recebimento de denúncias;
- IV – Assegurar a apuração imparcial, célere e fundamentada dos fatos, respeitando o contraditório e a ampla defesa;
- V – Proteger as pessoas envolvidas contra qualquer forma de retaliação;
- VI – Reforçar o compromisso institucional com os princípios éticos, legais e de integridade corporativa.



2. ABRANGÊNCIA

Esta Política aplica-se a todas as unidades hospitalares, administrativas e demais estruturas que compõem a Rede Madre, incluindo sua matriz e filiais.

Estão sujeitos às disposições desta Política:

- I – Colaboradores contratados sob regime celetista ou outro vínculo empregatício;
- II – Gestores e membros da alta administração;
- III – Corpo clínico, independentemente do tipo de vínculo contratual;
- IV – Prestadores de serviços, terceiros, fornecedores e parceiros institucionais;
- V – Estagiários, aprendizes, voluntários e residentes;
- VI – Pacientes, acompanhantes e quaisquer pessoas que mantenham relação institucional com a Rede Madre, no que couber.

A Política aplica-se às condutas praticadas:

- a) No ambiente físico das unidades hospitalares e administrativas;
- b) Em atividades externas relacionadas ao trabalho;
- c) Em meios digitais, incluindo e-mails corporativos, aplicativos de mensagens, plataformas institucionais e redes sociais quando houver vínculo com o ambiente de trabalho.

3. CONCEITOS E DEFINIÇÕES

Para os fins desta Política, considera-se:

3.1 Assédio Moral

Conduta abusiva, praticada de forma reiterada ou sistemática, por meio de palavras, atos, gestos, comportamentos ou omissões, que exponha a pessoa a situações humilhantes, constrangedoras ou degradantes no ambiente de trabalho, afetando sua dignidade, integridade psíquica ou condições profissionais.



O assédio moral pode ocorrer:

- I – De forma vertical descendente (superior hierárquico em relação ao subordinado);
- II – De forma vertical ascendente (subordinado em relação ao superior);
- III – De forma horizontal (entre colegas de mesmo nível hierárquico);
- IV – De forma organizacional, quando decorre de práticas institucionais abusivas ou metas impostas de maneira desproporcional e humilhante.

Não se caracteriza como assédio moral o exercício regular do poder diretivo, como cobrança de metas, avaliação de desempenho ou aplicação de medidas disciplinares, desde que realizadas de forma respeitosa e proporcional.

3.2 Assédio Sexual

Conduta de natureza sexual, manifestada por palavras, gestos, propostas, insinuações ou contato físico, praticada contra a vontade da pessoa, causando constrangimento e violando sua liberdade sexual.

O assédio sexual pode ocorrer, por exemplo:

- I – Por chantagem, quando há exigência de favorecimento sexual em troca de benefícios ou para evitar prejuízos profissionais;
- II – Por intimidação ou ambiente hostil, quando a conduta cria clima ofensivo, constrangedor ou humilhante.

A prática pode ocorrer independentemente do gênero das pessoas envolvidas e pode se dar tanto presencialmente quanto por meios digitais.

3.3 Discriminação

Qualquer distinção, exclusão ou preferência baseada em raça, cor, etnia, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, religião, deficiência, idade, condição social, estado civil, convicção política ou qualquer outra característica pessoal, que tenha por efeito prejudicar ou anular o reconhecimento ou exercício de direitos no ambiente institucional.

3.4 Outras Condutas Inadequadas

Comportamentos que, embora não configurem formalmente assédio ou discriminação, violem padrões éticos de convivência profissional, gerem constrangimento indevido ou comprometam o ambiente de trabalho.

3.5 Retaliação

Qualquer ato praticado com o objetivo de punir, intimidar, prejudicar ou constranger pessoa que tenha realizado denúncia, testemunhado ou colaborado com procedimento de apuração.

4. RESPONSABILIDADES

A efetividade desta Política depende do comprometimento de todos os níveis da organização, cabendo:

4.1 Alta Administração

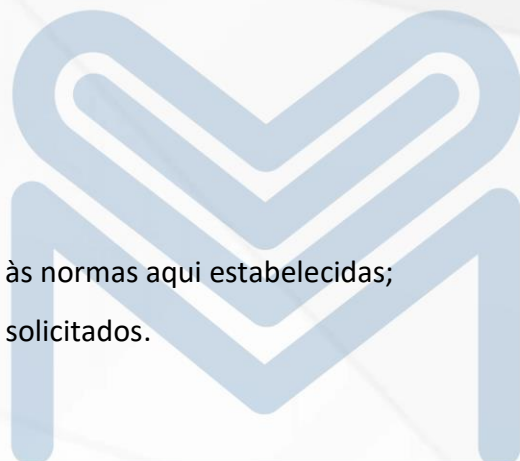
- I – Garantir a implementação e a divulgação desta Política em todas as unidades da Rede Madre;
- II – Assegurar recursos necessários para sua aplicação;
- III – Promover cultura institucional de respeito, ética e integridade.

4.2 Gestores e Lideranças

- I – Atuar como exemplo de conduta ética e respeitosa;
- II – Prevenir situações de assédio e discriminação em suas equipes;
- III – Comunicar imediatamente ao setor responsável qualquer situação de que tenham conhecimento;
- IV – Cooperar integralmente com eventuais procedimentos de apuração.

4.3 Colaboradores e Demais Vinculados

- I – Respeitar as disposições desta Política;
- II – Manter conduta profissional adequada;
- III – Comunicar situações que possam configurar violação às normas aqui estabelecidas;
- IV – Colaborar com procedimentos investigativos quando solicitados.



4.4 Canal de Denúncias (Gestão Terceirizada)

- I – Receber denúncias por meio de e-mail institucional operacionalizado;
- II – Garantir confidencialidade e possibilidade de anonimato;
- III – Registrar formalmente as manifestações e encaminhá-las à instância corporativa responsável;
- IV – Preservar a integridade das informações recebidas.

4.5 Comissão Corporativa de Apuração

A apuração das denúncias será conduzida por Comissão Corporativa de Apuração, vinculada à Gestão de Pessoas Corporativo da Rede Madre, composta por representantes designados, incluindo membros indicados pelas unidades hospitalares.

Compete à Comissão:

- I – Realizar análise preliminar da denúncia;
- II – Conduzir investigação com imparcialidade e confidencialidade;
- III – Garantir o contraditório e a ampla defesa;
- IV – Solicitar documentos, informações e oitivas quando necessário;
- V – Propor medidas cautelares quando houver risco à integridade das partes;
- VI – Elaborar relatório conclusivo com recomendação fundamentada à autoridade competente.

4.6 Autoridade Deliberativa

A decisão final quanto à aplicação de medidas disciplinares caberá à autoridade administrativa competente, conforme estrutura organizacional da Rede Madre.

5. PROCEDIMENTO DE APURAÇÃO

As denúncias recebidas por meio do Canal de Denúncias serão encaminhadas à Comissão Corporativa de Apuração para análise e tratamento conforme as etapas abaixo:

5.1 Recebimento e Análise Preliminar

- I – As denúncias poderão ser realizadas de forma identificada ou anônima, por meio do Canal de Denúncias;

II – As denúncias anônimas serão admitidas e submetidas à análise preliminar para verificação de plausibilidade e existência de indícios mínimos que justifiquem a abertura de procedimento de apuração;

III – Nenhuma medida disciplinar será aplicada exclusivamente com base em denúncia anônima, sem a devida apuração e comprovação dos fatos;

IV – Quando necessário e possível, poderão ser solicitadas informações complementares por meio da própria plataforma de denúncias, preservado o anonimato.

5.2 Instauração da Apuração

Constatados indícios suficientes, será formalmente instaurado procedimento de apuração interna.

5.3 Condução da Investigação

A Comissão poderá:

I – Realizar oitivas das partes envolvidas e testemunhas;

II – Solicitar documentos, registros e evidências;

III – Analisar comunicações eletrônicas institucionais, quando aplicável;

IV – Recomendar medidas cautelares, quando necessário.

A investigação será conduzida com confidencialidade, imparcialidade e respeito ao contraditório e à ampla defesa.

5.4 Prazos

A apuração deverá ser concluída preferencialmente no prazo de até 15 (quinze) dias úteis, podendo ser prorrogada mediante justificativa formal.

5.5 Relatório Conclusivo

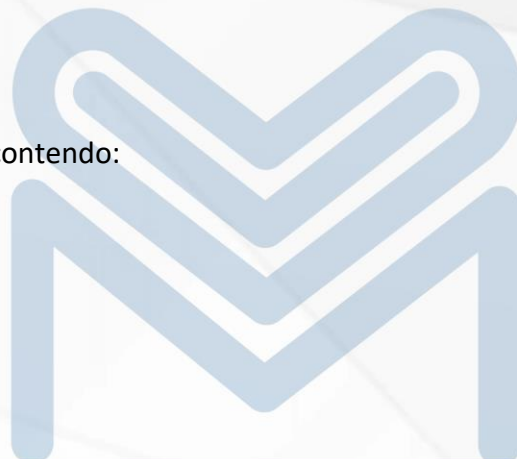
Ao final, a Comissão elaborará relatório circunstanciado contendo:

I – Descrição dos fatos apurados;

II – Análise das evidências;

III – Conclusão fundamentada;

IV – Recomendação de medidas cabíveis.



5.6 Decisão

O relatório será encaminhado à autoridade competente para deliberação final e aplicação das medidas disciplinares, quando cabíveis.

6. MEDIDAS CAUTELARES

Sempre que houver indícios de risco à integridade física, psicológica ou profissional das partes envolvidas, ou risco à regularidade da apuração, a Comissão Corporativa poderá recomendar a adoção de medidas cautelares à autoridade competente.

As medidas cautelares têm caráter preventivo e não constituem antecipação de penalidade.

Poderão ser adotadas, dentre outras:

- I – Afastamento temporário de uma das partes do ambiente de trabalho;
- II – Alteração provisória de setor, turno ou local de trabalho;
- III – Restrição de contato entre as partes envolvidas;
- IV – Redistribuição de atividades;
- V – Outras providências necessárias à preservação da integridade das pessoas e da regularidade da apuração.

As medidas deverão observar os princípios da proporcionalidade, razoabilidade e preservação da dignidade das partes envolvidas.

7. PROTEÇÃO CONTRA RETALIAÇÃO

A Rede Madre não tolera qualquer forma de retaliação contra pessoa que, de boa-fé:

- I – Realize denúncia;
- II – For citada em denúncia;
- III – Atue como testemunha;
- IV – Colabore com procedimento de apuração.



Considera-se retaliação qualquer ato que implique prejuízo, intimidação, constrangimento, ameaça, tratamento diferenciado injustificado, alteração prejudicial de funções ou condições de trabalho, ou qualquer outra conduta que tenha por objetivo punir ou desencorajar a participação no processo de apuração.

Eventuais práticas de retaliação serão apuradas de forma independente e poderão ensejar aplicação de medidas disciplinares cabíveis.

A proteção contra retaliação aplica-se inclusive às denúncias que, ao final da apuração, não sejam confirmadas, desde que tenham sido realizadas de boa-fé.

8. SANÇÕES E MEDIDAS DISCIPLINARES

A confirmação da prática de assédio, discriminação, retaliação ou outras condutas inadequadas poderá ensejar a aplicação de medidas disciplinares, observados os princípios da proporcionalidade, razoabilidade e gravidade da conduta.

As medidas disciplinares poderão incluir, dentre outras previstas na legislação trabalhista e normativos internos:

- I – Advertência verbal ou escrita;
- II – Suspensão disciplinar;
- III – Rescisão do contrato de trabalho por justa causa, quando aplicável;
- IV – Rescisão contratual de prestadores de serviço ou parceiros;
- V – Outras medidas administrativas cabíveis.

A definição da medida aplicável considerará:

- a) A gravidade dos fatos;
- b) A existência de dolo ou culpa;
- c) A reincidência;
- d) O impacto institucional e assistencial da conduta;
- e) As circunstâncias do caso concreto.



Nos casos que possam configurar ilícito penal, a instituição poderá comunicar os fatos às autoridades competentes.

9. MEDIDAS PREVENTIVAS

A Rede Madre adotará medidas permanentes de prevenção ao assédio, à discriminação e a outras formas de violência no ambiente de trabalho, incluindo:

9.1 Capacitação e Treinamento

- I – Realização de treinamentos periódicos, com periodicidade mínima anual, para todos os níveis hierárquicos, abordando temas de prevenção ao assédio, discriminação e violência
- II – Programas específicos de formação para lideranças, com foco na gestão respeitosa de equipes;
- III – Inclusão do tema nos programas de integração de novos colaboradores.
- IV – Realização de treinamentos específico, com a Comissão Interna de Prevenção a Acidentes – CIPA, visando a atuação na disseminação da cultura de respeito e integridade junto aos colaboradores de suas respectivas unidades.

9.2 Comunicação Institucional

- I – Divulgação ampla desta Política em todas as unidades da Rede;
- II – Campanhas educativas periódicas sobre respeito, ética e prevenção ao assédio;
- III – Divulgação clara dos canais de denúncia disponíveis.

9.3 Monitoramento do Ambiente Organizacional

- I – Avaliação periódica do clima organizacional;
- II – Análise de indicadores relacionados a rotatividade, absenteísmo e afastamentos por adoecimento emocional;
- III – Adoção de ações corretivas quando identificados fatores de risco.

9.4 Compromisso da Liderança

A liderança institucional deverá atuar de forma proativa na promoção de ambiente seguro, ético e colaborativo, intervindo preventivamente diante de situações de risco ou conflito.

10. CONFIDENCIALIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS

A Rede Madre assegurará o tratamento confidencial das denúncias e das informações relacionadas aos procedimentos de apuração, restringindo o acesso aos dados às pessoas estritamente necessárias à condução do processo.

As informações coletadas serão tratadas em conformidade com a legislação vigente de proteção de dados pessoais, especialmente a Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD).

Serão adotadas medidas técnicas e administrativas adequadas para proteger os dados pessoais contra acessos não autorizados, vazamentos, perda ou qualquer forma de tratamento inadequado.

O dever de confidencialidade aplica-se a todos os envolvidos no processo de apuração, inclusive membros da Comissão, gestores e eventuais testemunhas.

A confidencialidade não impedirá o compartilhamento de informações com autoridades competentes quando houver obrigação legal ou necessidade de resguardar direitos da instituição ou das partes envolvidas.

11. BASE LEGAL E NORMATIVA

A presente Política está fundamentada na legislação vigente aplicável às relações de trabalho e à proteção da dignidade da pessoa humana, especialmente:

- I – Constituição Federal, em especial os princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade e do valor social do trabalho;
- II – Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);
- III – Lei nº 14.457/2022, que dispõe sobre medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho;
- IV – Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD), no que se refere ao tratamento de dados pessoais;
- V – Código Civil e demais normas relativas à responsabilidade civil;

VI – Código Penal, nos casos em que a conduta possa configurar ilícito penal;

VII – Código de Conduta e demais normativos internos da Rede Madre;

As diretrizes desta Política integram o Código de Conduta e Ética da Rede Madre, devendo ser observadas por todos os colaboradores e demais vinculados.

A interpretação e aplicação desta Política deverão observar a legislação vigente e os princípios institucionais da Rede Madre, bem como eventuais atualizações normativas supervenientes.

12. DISPOSIÇÕES FINAIS

Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação pela Alta Administração da Rede Madre e aplica-se a todas as unidades hospitalares e administrativas da instituição.

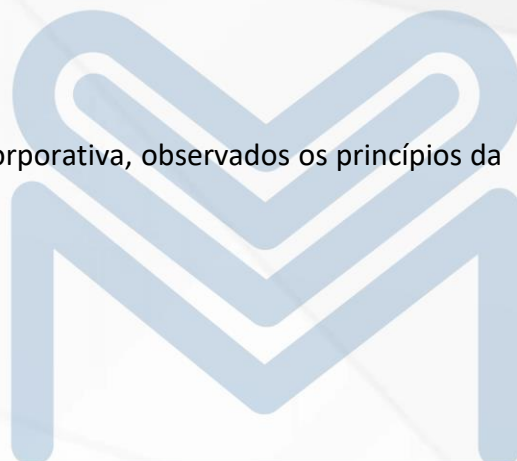
Todos os colaboradores e demais vinculados deverão tomar ciência desta Política, comprometendo-se a cumprir suas disposições.

O descumprimento das normas aqui estabelecidas poderá ensejar a adoção das medidas disciplinares cabíveis, nos termos da legislação vigente e dos normativos internos.

A presente Política poderá ser revisada a qualquer tempo, sempre que necessário para adequação à legislação, aprimoramento de seus procedimentos ou atualização das diretrizes institucionais.

Esta Política deverá ser revisada periodicamente, preferencialmente a cada 12 meses ou sempre que houver alterações legislativas relevantes.

Os casos omissos serão analisados pela Administração Corporativa, observados os princípios da legalidade, razoabilidade e interesse institucional.



13. FLUXOGRAMA – TRATAMENTO DE DENÚNCIA

