



INSTITUTO DE GESTÃO E CIDADANIA - IGC

NORMA DE CONDUTA ÉTICA E PREVENÇÃO AO ASSÉDIO

Fundamentos para um Ambiente de Trabalho Decente, Justo e Respeitoso

DIRETORIA: Presidência

ÁREA: Gestão de Nível de Serviço

DEPARTAMENTO: Serviço de Atendimento às Partes Interessadas

	Norma	Código: PRESI.SAPI.NOR.001
		Versão: 01
	CONDUTA ÉTICA E PREVENÇÃO AO ASSÉDIO	Aprovação: 17/09/2025
		Próxima revisão: 17/09/2029
		Página 1 de 21

SUMÁRIO

1. OBJETIVO.....	3
2. ABRANGÊNCIA DA NORMA.....	3
3. DEFINIÇÃO/SIGLAS.....	3
4. DESCRIÇÃO.....	4
4.1 Princípios Éticos Fundamentais.....	4
4.1.1 Dignidade da Pessoa Humana.....	4
4.1.2 Respeito Mútuo.....	5
4.1.3 Transparência, Imparcialidade e Equidade.....	5
4.2 Responsabilidade Institucional e Individual.....	5
4.2.1 Responsabilidade Institucional.....	5
4.2.2 Responsabilidade Individual.....	5
4.3 Tipos de Assédio no Trabalho.....	6
4.3.1 Assédio Moral.....	6
4.3.2 Assédio Sexual.....	6
4.4 Condutas Vedadas.....	7
4.4.1 Condutas Discriminatórias, desrespeitosas, invasivas ou coercitivas.....	8
4.4.2 Violação de Sigilo e Segurança de Dados.....	8
4.5 Condutas Éticas Esperadas.....	9
4.5.1 Comunicação Respeitosa.....	9
4.5.2 Promoção da Inclusão e da Diversidade.....	9
4.5.3 Respeito à Privacidade e aos Limites Pessoais.....	10
4.5.4 Atitudes Colaborativas e Empáticas.....	10
4.5.5 Conduta Profissional Íntegra.....	11
4.5.6 Responsabilidade Coletiva na Prevenção ao Assédio.....	11
4.6 Prevenção de Assédio e Promoção de Ambiente Saudável.....	11
4.6.1 Ações Educativas.....	12
4.6.2 Avaliação de Riscos Psicossociais.....	12
4.6.3 Fortalecimento da Cultura Organizacional Ética.....	12
4.7 Canais de Denúncia e Acolhimento.....	12
4.7.1 Onde e Como Denunciar.....	13
4.7.2 Garantia de Sigilo e Não Retaliação.....	13
4.7.3 Papel das Instâncias Institucionais.....	14

Elaboração: 10/09/2025 Etna Rocha	Revisão: 15/09/2025 Eliani Arrais	Verificação: 17/09/2025 Lucas Sousa	Aprovação: 17/09/2025 Herbert Lobo
--------------------------------------	--------------------------------------	--	---------------------------------------

 INSTITUTO DE GESTÃO E CIDADANIA	Norma	Código: PRESI.SAPI.NOR.001
		Versão: 01
	CONDUTA ÉTICA E PREVENÇÃO AO ASSÉDIO	Aprovação: 17/09/2025
		Próxima revisão: 17/09/2029
		Página 2 de 21

4.7.4 Monitoramento e Prestação de Contas	14
4.7.5 Procedimentos e Apuração	15
4.8 Fluxo de Tratamento das Denúncias	15
4.8.1 Registro da Denúncia.....	15
4.8.2 Recebimento e Análise Inicial	15
4.8.3 Análise pelo Comitê de Ética e Conduta	15
4.8.4 Apuração e Garantia de Defesa.....	16
4.8.5 Conclusão da Apuração	16
4.8.6 Decisão Institucional	16
4.8.7 Desdobramentos e Registro	16
4.9 Garantia do Contraditório e Ampla Defesa.....	16
4.10 Medidas Disciplinares e Restaurativas.....	16
4.11 Penalidades.....	17
4.11.1 Tipos de Penalidades.....	17
4.11.2 Regras de Reincidência e Descumprimento	17
4.11.3 Vinculação Jurídica das Penalidades.....	18
4.12 Responsabilidades Institucionais	18
4.12.1 Compromissos da Gestão.....	18
4.12.2 Monitoramento e Revisão Periódica	18
4.12.3 Integração com Políticas de Gestão de Pessoas e SST.....	19
4.13 Adesão e Compromisso	19
4.13.1 Declaração de Ciência e Concordância	19
4.13.2 Inclusão em Contratos e Treinamentos	20
5. REFERÊNCIAS	20

Elaboração: 10/09/2025 Etna Rocha	Revisão: 15/09/2025 Eliani Arrais	Verificação: 17/09/2025 Lucas Sousa	Aprovação: 17/09/2025 Herbert Lobo
---	---	---	--

	Norma	Código: PRESI.SAPI.NOR.001
		Versão: 01
	CONDUTA ÉTICA E PREVENÇÃO AO ASSÉDIO	Aprovação: 17/09/2025
		Próxima revisão: 17/09/2029
		Página 3 de 21

1. OBJETIVO

Esta norma integra a Política de Compliance, Ética e Conduta da instituição e tem como propósito consolidar o compromisso institucional com a ética, o respeito, a integridade e a dignidade no trabalho.

Ela estabelece princípios, regras e orientações para a construção de um ambiente organizacional saudável, inclusivo e livre de assédio, fortalecendo a cultura de responsabilidade individual e coletiva.

Ao adotar esta norma, a organização reafirma que a prevenção ao assédio e a promoção da conduta ética não são apenas exigências legais ou regulatórias, mas elementos essenciais para a confiança, a sustentabilidade e a credibilidade institucional.

2. ABRANGÊNCIA DA NORMA

As disposições desta norma aplicam-se a todos os agentes vinculados à organização, incluindo:

- Colaboradores diretos;
- Terceirizados, estagiários, voluntários e prestadores de serviço;
- Parceiros institucionais, fornecedores e prestadores de serviço sempre que atuarem em nome ou a serviço da organização;
- Visitantes, quando em interação com os ambientes de trabalho sob responsabilidade institucional.

A aplicação é válida tanto para os ambientes físicos (unidades, escritórios, espaços de atendimento) quanto para os ambientes virtuais (plataformas digitais, aplicativos, e-mails corporativos, redes sociais institucionais e outros meios de interação eletrônica).

Essa abrangência assegura que todos os espaços e relações da organização estejam protegidos contra condutas abusivas e orientados pelos valores de integridade e respeito mútuo.

3. DEFINIÇÃO/SIGLAS

COLABORADORES DIRETOS – São as pessoas contratadas pela organização sob regime celetista ou estatutário, que exercem atividades permanentes e respondem diretamente à gestão institucional.

TERCEIRIZADOS – São trabalhadores vinculados a empresas contratadas para prestação de serviços à organização, atuando em atividades-meio ou de apoio, conforme previsto em contrato.

ESTAGIÁRIOS – São estudantes admitidos por meio de contrato de estágio, regulamentado pela Lei nº 11.788/2008, que desenvolvem atividades práticas supervisionadas no âmbito da organização.

VOLUNTÁRIOS – São pessoas físicas que prestam serviços não remunerados à organização, por adesão espontânea, em atividades de interesse social e institucional, nos termos da Lei nº 9.608/1998.

Elaboração: 10/09/2025 Etna Rocha	Revisão: 15/09/2025 Eliani Arrais	Verificação: 17/09/2025 Lucas Sousa	Aprovação: 17/09/2025 Herbert Lobo
---	---	---	--

 INSTITUTO DE GESTÃO E CIDADANIA	Norma	Código: PRESI.SAPI.NOR.001
		Versão: 01
	CONDUTA ÉTICA E PREVENÇÃO AO ASSÉDIO	Aprovação: 17/09/2025
		Próxima revisão: 17/09/2029
		Página 4 de 21

PRESTADORES DE SERVIÇO – São profissionais autônomos ou pessoas jurídicas contratadas para execução de serviços específicos e temporários, sem vínculo empregatício direto.

PARCEIROS INSTITUCIONAIS – São entidades públicas ou privadas que mantêm cooperação formalizada com a organização, por meio de convênios, termos de colaboração, parcerias ou acordos de cooperação.

FORNECEDORES – São empresas ou indivíduos responsáveis pelo fornecimento de bens, insumos ou serviços à organização, nos termos da legislação aplicável e dos contratos celebrados.

VISITANTES – São todas as pessoas externas que, de forma eventual ou temporária, tenham acesso às dependências físicas ou ambientes virtuais da organização, em razão de compromissos, reuniões, eventos ou visitas institucionais.

AGENTES PÚBLICOS – São todos aqueles que, mesmo transitoriamente ou sem remuneração, exerçam cargo, emprego ou função pública em nome da organização, incluindo servidores efetivos, comissionados, temporários ou quaisquer que atuem no exercício de atribuições institucionais.

AMBIENTES FÍSICOS – Compreendem todas as unidades, escritórios, setores, hospitais, centros de atendimento, áreas administrativas, instalações técnicas e demais espaços sob responsabilidade direta ou indireta da organização.

AMBIENTES VIRTUAIS – Incluem plataformas digitais, aplicativos corporativos, sistemas de informação, e-mails institucionais, redes sociais oficiais, videoconferências, grupos de mensagens e quaisquer outros meios de interação eletrônica vinculados à organização.

TRABALHO DECENTE - Condição de trabalho que respeita os direitos fundamentais, promove oportunidades justas, proteção social, segurança e dignidade.

4. DESCRIÇÃO

4.1 Princípios Éticos Fundamentais

Esta Norma de Conduta e Prevenção de Assédio orienta a conduta de todos os agentes públicos, colaboradores, prestadores e parceiros, assegurando um ambiente de trabalho saudável, seguro, respeitoso e alinhado ao conceito de trabalho decente. Os princípios aqui descritos são baseados nas melhores práticas de governança corporativa e nos referenciais nacionais de prevenção ao assédio moral e sexual.

Esses princípios devem ser compreendidos não apenas como normas administrativas, mas como fundamentos éticos indispensáveis para promover relações de trabalho baseadas na confiança, na equidade e no compromisso coletivo.

4.1.1 Dignidade da Pessoa Humana

A dignidade é o valor central que orienta todas as relações no ambiente de trabalho. Cada pessoa deve ser tratada com respeito, consideração e humanidade, independentemente de função, origem, identidade, gênero, condição social ou qualquer outra característica.

Elaboração: 10/09/2025 Etna Rocha	Revisão: 15/09/2025 Eliani Arrais	Verificação: 17/09/2025 Lucas Sousa	Aprovação: 17/09/2025 Herbert Lobo
---	---	---	--

 INSTITUTO DE GESTÃO E CIDADANIA	Norma	Código: PRESI.SAPI.NOR.001
		Versão: 01
	CONDUTA ÉTICA E PREVENÇÃO AO ASSÉDIO	Aprovação: 17/09/2025
		Próxima revisão: 17/09/2029
		Página 5 de 21

Esse princípio implica o dever de vedar qualquer prática de assédio ou discriminação e, ao mesmo tempo, adotar medidas ativas de promoção da saúde, da segurança e do bem-estar dos trabalhadores. Reconhecer o valor intrínseco de cada indivíduo significa garantir que nenhuma conduta institucional ou interpessoal viole sua integridade física, psicológica ou moral.

4.1.2 Respeito Mútuo

O respeito mútuo constitui a base das relações saudáveis e colaborativas. Ele se traduz em escuta ativa, cordialidade, empatia e valorização da diversidade.

No ambiente institucional, isso se manifesta na recusa a comportamentos como isolamento, humilhação, intimidação, violência verbal ou física. O respeito deve ser cultivado em todos os níveis hierárquicos, prevenindo situações que deteriore as condições de trabalho e promovendo um clima organizacional de cooperação e confiança.

4.1.3 Transparência, Imparcialidade e Equidade

A transparência possibilita que as decisões e práticas sejam claras, acessíveis e justificáveis. A imparcialidade protege contra favorecimentos ou perseguições indevidas. A equidade garante tratamento justo e isonômico a todas as pessoas, dentro e fora da organização.

Esses valores reforçam a confiança institucional, fortalecem a legitimidade das decisões e reduzem espaços para práticas discriminatórias ou abusivas. A aplicação prática desses princípios norteia que todas as políticas, critérios de avaliação, distribuição de tarefas e oportunidades sejam objetivos e fundamentados.

4.2 Responsabilidade Institucional e Individual

A responsabilidade é compartilhada em dois níveis:

4.2.1 Responsabilidade Institucional

O comitê de Integridade deve prover estruturas, políticas e canais de denúncia acessíveis, adotar protocolos claros de apuração, proteger vítimas e testemunhas, e promover treinamentos contínuos sobre ética e prevenção do assédio.

4.2.2 Responsabilidade Individual

Cada colaborador deve agir com integridade, cumprir as normas estabelecidas e relatar condutas incompatíveis com os valores éticos. O silêncio diante de práticas abusivas perpetua o assédio e compromete a segurança institucional.

A responsabilidade institucional e individual, quando exercidas em conjunto, possibilitam uma cultura de integridade, prestação de contas e governança ética.

Elaboração: 10/09/2025 Etna Rocha	Revisão: 15/09/2025 Eliani Arrais	Verificação: 17/09/2025 Lucas Sousa	Aprovação: 17/09/2025 Herbert Lobo
---	---	---	--

 INSTITUTO DE GESTÃO E CIDADANIA	Norma	Código: PRESI.SAPI.NOR.001
		Versão: 01
	CONDUTA ÉTICA E PREVENÇÃO AO ASSÉDIO	Aprovação: 17/09/2025
		Próxima revisão: 17/09/2029
		Página 6 de 21

4.3 Tipos de Assédio no Trabalho

O assédio no ambiente de trabalho é uma forma de violência que ameaça a dignidade humana, compromete a saúde física e psicológica das pessoas e prejudica o desempenho institucional.

Para assegurar um ambiente seguro e respeitoso, esta Norma apresenta as principais modalidades de assédio reconhecidas pela legislação brasileira (CLT, Código Penal e NR-05 do MTE) e por organismos internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT, Convenção nº 190 sobre Violência e Assédio) e a Organização Mundial da Saúde (OMS), que consideram o assédio uma forma de violência no trabalho.

4.3.1 Assédio Moral

O assédio moral consiste em condutas abusivas, repetitivas e sistemáticas que atentam contra a dignidade, a integridade psíquica ou física do trabalhador, degradando o ambiente de trabalho e criando um clima de hostilidade.

Ele pode ocorrer de diferentes formas, conforme a posição hierárquica dos envolvidos:

Vertical Descendente: praticado por superiores contra subordinados, por meio de desrespeito, isolamento ou ameaças.

Vertical Ascendente: praticado por subordinados contra superiores, por meio de sabotagens, desrespeito, desqualificação ou resistência organizada para minar a autoridade.

Horizontal: praticado entre colegas do mesmo nível hierárquico, envolvendo boatos, exclusão deliberada, competição desleal ou hostilidade velada.

Misto ou Coletivo: quando o assédio é praticado simultaneamente por superiores e colegas, configurando uma perseguição institucionalizada.

O assédio moral fere diretamente os princípios de dignidade, respeito mútuo, equidade e responsabilidade institucional, sendo reconhecido como forma de violência laboral que deve ser formalmente prevenida e punida.

4.3.2 Assédio Sexual

O assédio sexual consiste em condutas de natureza sexual não consentidas, capazes de causar constrangimento, intimidação ou humilhação à vítima. Essa forma de assédio pode se manifestar de duas formas principais:

Por Intimidação: quando há provocações, comentários ou insinuações sexuais indesejadas que criam um ambiente hostil ou ofensivo, mesmo sem promessa de vantagem.

Por Chantagem: quando o agressor exige favores sexuais em troca de benefícios profissionais ou para evitar prejuízos, geralmente explorando relações de poder hierárquico.

Elaboração: 10/09/2025 Etna Rocha	Revisão: 15/09/2025 Eliani Arrais	Verificação: 17/09/2025 Lucas Sousa	Aprovação: 17/09/2025 Herbert Lobo
---	---	---	--

 INSTITUTO DE GESTÃO E CIDADANIA	Norma	Código: PRESI.SAPI.NOR.001
		Versão: 01
	CONDUTA ÉTICA E PREVENÇÃO AO ASSÉDIO	Aprovação: 17/09/2025
		Próxima revisão: 17/09/2029
		Página 7 de 21

O assédio sexual viola os princípios da dignidade, da privacidade, do respeito mútuo e da responsabilidade individual, além de ser tipificado como crime pela legislação brasileira. Além disso, é tipificado como crime pelo art. 216-A do Código Penal Brasileiro.

No âmbito trabalhista, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seus arts. 223-B a 223-G, estabelece a responsabilização por danos extrapatrimoniais (morais e existenciais) decorrentes da prática de assédio, assegurando indenização proporcional à gravidade da conduta e à extensão do dano.

4.4 Condutas Vedadas

São comportamentos inaceitáveis no ambiente de trabalho. O rol exemplificativo a seguir contempla práticas expressamente vedadas, por configurarem assédio ou por criarem condições que o favorecem. Sua ocorrência deve ser rigorosamente coibida e tratada como infração ética, disciplinar e em determinadas situações apuradas como crime:

1. Isolar deliberadamente colegas, impedindo sua participação em reuniões, decisões ou atividades coletivas.
2. Realizar críticas injustas, exageradas ou humilhantes, especialmente em público, com a intenção de expor ou desqualificar.
3. Atribuir tarefas incompatíveis com a função ou impor prazos impossíveis de cumprir, gerando constrangimento ou desgaste emocional.
4. Retirar atividades relevantes ou, ao contrário, sobrecarregar de forma proposital, visando desestabilizar o trabalhador.
5. Espalhar boatos, manter fofocas ou atribuir apelidos depreciativos que comprometam a imagem ou a autoestima da pessoa.
6. Usar olhares, gestos, piadas ou comentários de cunho sexual, mesmo que sutis, disfarçados de elogio ou apresentados como “brincadeira”.
7. Insistir em convites para encontros pessoais, sobretudo quando existe relação de poder hierárquico.
8. Realizar toques físicos não consentidos, aproximações invasivas ou condutas que afrontem a integridade corporal.
9. Enviar mensagens, imagens ou vídeos de conteúdo sexual ou sugestivo por meios institucionais ou pessoais.
10. Ameaçar prejuízos profissionais, como perda de função, transferência ou avaliação negativa, em caso de recusa a favores sexuais.

Elaboração: 10/09/2025 Etna Rocha	Revisão: 15/09/2025 Eliani Arrais	Verificação: 17/09/2025 Lucas Sousa	Aprovação: 17/09/2025 Herbert Lobo
---	---	---	--

 INSTITUTO DE GESTÃO E CIDADANIA	Norma	Código: PRESI.SAPI.NOR.001
		Versão: 01
	CONDUTA ÉTICA E PREVENÇÃO AO ASSÉDIO	Aprovação: 17/09/2025
		Próxima revisão: 17/09/2029
		Página 8 de 21

Essas condutas, quando praticadas de forma repetida ou sistemática, configuram assédio e devem ser consideradas violações graves, sujeitas a medidas disciplinares e legais.

4.4.1 Condutas Discriminatórias, desrespeitosas, invasivas ou coercitivas

1. Discriminar colegas por motivo de raça, gênero, orientação sexual, idade, religião, deficiência ou qualquer outra condição pessoal ou social.
2. Desconsiderar, ironizar ou ridicularizar opiniões, ideias ou sentimentos, diminuindo a participação de alguém.
3. Exigir silêncio, submissão ou conivência diante de situações abusivas, inibindo denúncias ou manifestações legítimas.
4. Invadir a privacidade por meio de monitoramento excessivo, escuta de conversas, interceptação de mensagens ou divulgação de informações pessoais.
5. Utilizar posição hierárquica ou influência para coagir, intimidar, retaliar ou manipular decisões e comportamentos.
6. Impondo regras personalizadas, condições desiguais de trabalho ou restrições com a finalidade de punir, excluir ou constranger.

4.4.2 Violação de Sigilo e Segurança de Dados

É vedado os colaboradores, prestadores de serviço, estagiários, voluntários e parceiros da instituição qualquer uso, divulgação, compartilhamento ou exposição de informações pessoais ou clínicas de pacientes sem autorização expressa, formal e adequada, bem como o acesso, a reprodução, a divulgação ou a publicação de prontuários, exames, imagens, vídeos, gravações, fotografias, relatórios, mensagens ou quaisquer outros documentos que contenham dados de natureza pessoal ou sensível.

Constituem, exemplificativamente, condutas vedadas:

1. Fotografar ou filmar pacientes, documentos clínicos ou exames e compartilhar tais imagens em aplicativos de mensagem, redes sociais ou ambientes não autorizados.
2. Enviar ou compartilhar prontuários, resultados de exames, anotações clínicas ou quaisquer registros identificáveis por meios pessoais (WhatsApp pessoal, redes sociais, e-mail não institucional) sem autorização.
3. Comentar, divulgar ou expor dados ou situações clínicas a terceiros (familiares, amigos, conhecidos) sem necessidade profissional e autorização do paciente.

Elaboração: 10/09/2025 Etna Rocha	Revisão: 15/09/2025 Eliani Arrais	Verificação: 17/09/2025 Lucas Sousa	Aprovação: 17/09/2025 Herbert Lobo
---	---	---	--

 INSTITUTO DE GESTÃO E CIDADANIA	Norma	Código: PRESI.SAPI.NOR.001
		Versão: 01
	CONDUTA ÉTICA E PREVENÇÃO AO ASSÉDIO	Aprovação: 17/09/2025
		Próxima revisão: 17/09/2029
		Página 9 de 21

- Acessar ou consultar prontuários e sistemas de informação sem vínculo funcional, justificativa profissional ou autorização.
- Divulgar informações de pacientes em ambientes de trabalho (corredores, refeitórios, grupos de convivência) que possibilitem a identificação do paciente.

A violação do sigilo, da segurança das informações de pacientes ou qualquer conduta que envolva o tratamento inadequado de dados pessoais ou sensíveis será tratada como conduta grave, sujeita a apuração e às penalidades previstas nesta Norma, sem prejuízo das responsabilidades civil, administrativa e penal cabíveis, bem como das disposições da Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais), a Lei nº 12.965/2014 (Marco Civil da Internet), o Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078/1990) e a Constituição Federal (art. 5º, incisos X e XII), que asseguram o direito à intimidade, à vida privada e à proteção das comunicações.

4.5 Condutas Éticas Esperadas

As condutas éticas esperadas no ambiente de trabalho são manifestações práticas dos princípios de dignidade, respeito mútuo, transparência, equidade e responsabilidade. Elas constituem o conjunto de comportamentos que orientam o dia a dia de todos os colaboradores e agentes públicos, criando uma cultura organizacional saudável, inclusiva, segura e de alta integridade.

Essas condutas não devem ser entendidas apenas como recomendações, mas como obrigações éticas e institucionais, que fortalecem a confiança, previnem conflitos, reduzem riscos de assédio e asseguram a qualidade das relações interpessoais e profissionais.

4.5.1 Comunicação Respeitosa

- Manter interações claras, cordiais e livres de agressividade, sarcasmo ou insinuações ofensivas.
- Utilizar linguagem inclusiva, evitando expressões que possam reforçar preconceitos ou estigmas.
- Ouvir com atenção, evitar interrupções desnecessárias e manter tom adequado nas conversas.
- Respeitar os canais formais de comunicação, garantindo que informações institucionais circulem de forma transparente e acessível.
- Reconhecer que a comunicação respeitosa fortalece a confiança e é essencial para a equidade nas relações de trabalho.

4.5.2 Promoção da Inclusão e da Diversidade

- Valorizar a pluralidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual, idade, deficiência, crença ou qualquer outra característica pessoal.

Elaboração: 10/09/2025 Etna Rocha	Revisão: 15/09/2025 Eliani Arrais	Verificação: 17/09/2025 Lucas Sousa	Aprovação: 17/09/2025 Herbert Lobo
---	---	---	--

 INSTITUTO DE GESTÃO E CIDADANIA	Norma	Código: PRESI.SAPI.NOR.001
		Versão: 01
	CONDUTA ÉTICA E PREVENÇÃO AO ASSÉDIO	Aprovação: 17/09/2025
		Próxima revisão: 17/09/2029
		Página 10 de 21

2. Apoiar e participar de iniciativas institucionais voltadas à inclusão, à igualdade de oportunidades e ao combate à discriminação.
3. Reconhecer que a diversidade enriquece a organização, trazendo múltiplas perspectivas que favorecem inovação e justiça social.
4. Tratar todos de forma isonômica, assegurando que decisões relacionadas a tarefas, promoções, treinamentos e oportunidades sigam critérios objetivos e justos.
5. Adotar atitudes que reforcem a acessibilidade e o direito de todos ao pleno exercício de suas funções.

4.5.3 Respeito à Privacidade e aos Limites Pessoais

1. Preservar a intimidade dos colegas, evitando perguntas ou comentários sobre vida pessoal sem consentimento.
2. Respeitar o tempo, o espaço e as escolhas individuais, incluindo preferências religiosas, culturais e de estilo de vida.
3. Abster-se de monitoramento ou vigilância excessiva, exceto quando previsto em norma ou necessidade legal.
4. Garantir sigilo sobre informações pessoais obtidas no exercício da função, utilizando-as apenas para finalidades legítimas e institucionais.
5. Reconhecer que a privacidade é condição indispensável para a integridade emocional e a prevenção do assédio, especialmente de natureza sexual.
6. Observar estritamente as regras de confidencialidade e proteção de dados pessoais e sensíveis dos pacientes, garantindo que o acesso, o tratamento, a circulação e a divulgação de informações ocorram apenas nos casos previstos em norma.

O respeito à privacidade e à proteção de dados deve observar rigorosamente os princípios estabelecidos na LGPD, incluindo finalidade, necessidade, transparência e segurança, bem como os direitos assegurados no Marco Civil da Internet e na Constituição Federal.

4.5.4 Atitudes Colaborativas e Empáticas

1. Demonstrar disposição para ajudar, compartilhar conhecimento e atuar em equipe.
2. Contribuir ativamente para o bem comum, priorizando resultados coletivos sobre interesses individuais.

Elaboração: 10/09/2025 Etna Rocha	Revisão: 15/09/2025 Eliani Arrais	Verificação: 17/09/2025 Lucas Sousa	Aprovação: 17/09/2025 Herbert Lobo
---	---	---	--

 INSTITUTO DE GESTÃO E CIDADANIA	Norma	Código: PRESI.SAPI.NOR.001
		Versão: 01
	CONDUTA ÉTICA E PREVENÇÃO AO ASSÉDIO	Aprovação: 17/09/2025
		Próxima revisão: 17/09/2029
		Página 11 de 21

3. Acolher dificuldades ou fragilidades de colegas, oferecendo apoio ou encaminhando para os canais adequados.
4. Estimular a cooperação entre áreas e equipes, evitando rivalidades desnecessárias.
5. Reconhecer que a empatia é um instrumento de solidariedade organizacional e reduz significativamente o risco de conflitos.

4.5.5 Conduta Profissional Íntegra

1. Cumprir com zelo as atribuições institucionais, respeitando prazos, normas e procedimentos.
2. Utilizar os recursos da organização de forma responsável, evitando desperdício ou uso inadequado.
3. Manter sigilo profissional sobre informações estratégicas, salvo quando a transparência for exigida por lei ou norma.
4. Adotar postura ética em situações de conflito de interesses, comunicando à instituição quando houver risco de comprometimento da imparcialidade.
5. Rejeitar práticas de favorecimento, manipulação ou omissão que possam comprometer a confiança da sociedade na instituição.

4.5.6 Responsabilidade Coletiva na Prevenção ao Assédio

1. Denunciar condutas abusivas ou suspeitas de assédio aos canais institucionais, sem conivência ou silêncio, contendo sempre que possível informações complementares que possam contribuir para apuração. Contudo, a ausência de detalhe não inviabiliza a análise, cabendo as instancias competentes a investigação justa.
2. Acolher colegas que se sintam vítimas de assédio, orientando-os a buscar apoio institucional.
3. Respeitar os procedimentos de apuração, colaborando com a verdade dos fatos e protegendo a confidencialidade das partes envolvidas.
4. Reconhecer que a prevenção ao assédio é responsabilidade de todos: instituição, líderes, colaboradores e prestadores de serviço.
5. Agir como exemplo positivo, influenciando colegas a adotar práticas saudáveis e respeitosas.

4.6 Prevenção de Assédio e Promoção de Ambiente Saudável

Essas iniciativas farão parte do calendário institucional, promovendo um ambiente de trabalho decente, com periodicidade definida, conteúdos atualizados e indicadores de acompanhamento.

Elaboração: 10/09/2025 Etna Rocha	Revisão: 15/09/2025 Eliani Arrais	Verificação: 17/09/2025 Lucas Sousa	Aprovação: 17/09/2025 Herbert Lobo
---	---	---	--

 INSTITUTO DE GESTÃO E CIDADANIA	Norma	Código: PRESI.SAPI.NOR.001
		Versão: 01
	CONDUTA ÉTICA E PREVENÇÃO AO ASSÉDIO	Aprovação: 17/09/2025
		Próxima revisão: 17/09/2029
		Página 12 de 21

4.6.1 Ações Educativas

1. Realizar palestras, oficinas e rodas de conversa sobre ética, diversidade, respeito e prevenção ao assédio.
2. Promover campanhas de sensibilização periódicas, com materiais informativos, recursos digitais e ações interativas de engajamento.
3. Desenvolver treinamentos regulares, especialmente voltados a gestores, sobre condutas éticas, comunicação não violenta, escuta ativa, mediação e gestão de conflitos.
4. Integrar os novos colaboradores apresentando, de forma clara e obrigatória, as normas de conduta, os canais de denúncia e os procedimentos de apuração.
5. Avaliar a efetividade das ações educativas, medindo impacto na percepção dos colaboradores e no clima organizacional.

4.6.2 Avaliação de Riscos Psicossociais

Realização de avaliações periódicas dos riscos psicossociais, em conformidade com as normas regulamentadoras.

Os resultados dessas avaliações devem subsidiar planos de ação preventivos e corretivos, assegurando a saúde integral dos colaboradores e a sustentabilidade institucional.

4.6.3 Fortalecimento da Cultura Organizacional Ética

1. Assegurar liderança pelo exemplo, com gestores e dirigentes que expressem em suas atitudes os princípios de respeito, integridade e equidade.
2. Promover e consolidar a diversidade e a inclusão como valores estruturantes, combatendo práticas discriminatórias e garantindo acessibilidade.
3. Reconhecer e valorizar comportamentos éticos, criando práticas de incentivo e feedback positivo que reforcem atitudes responsáveis.
4. Integrar a ética à estratégia institucional, alinhando discurso e prática, de modo que as políticas, metas e decisões reflitam os valores da organização.
5. Estimular a participação ativa dos colaboradores na construção de soluções coletivas, assegurando que todos se reconheçam como parte do esforço de prevenção.

4.7 Canais de Denúncia e Acolhimento

A existência de canais acessíveis, confiáveis e protegidos é condição indispensável para a efetividade da política de Compliance, Ética e Conduta. Esses canais devem assegurar acolhimento adequado às vítimas,

Elaboração: 10/09/2025 Etna Rocha	Revisão: 15/09/2025 Eliani Arrais	Verificação: 17/09/2025 Lucas Sousa	Aprovação: 17/09/2025 Herbert Lobo
---	---	---	--

 INSTITUTO DE GESTÃO E CIDADANIA	Norma	Código: PRESI.SAPI.NOR.001
		Versão: 01
	CONDUTA ÉTICA E PREVENÇÃO AO ASSÉDIO	Aprovação: 17/09/2025
		Próxima revisão: 17/09/2029
		Página 13 de 21

apuração justa dos fatos e responsabilização dos infratores, respeitando os princípios de dignidade, transparência, proteção integral e não retaliação.

4.7.1 Onde e Como Denunciar

Qualquer pessoa que se sinta vítima ou testemunha de condutas abusivas, discriminatórias ou assediadoras pode realizar denúncia. Os canais disponíveis incluem:

1. Canal de Acolhimento no site institucional, com formulário digital protegido, que permite relatos anônimos ou identificados.
2. Serviço de Atendimento as Partes Interessadas, responsável por receber, analisar e conduzir os encaminhamentos formais e integridade do processo.
3. Comitê de Integridade, como instâncias de acolhimento, tratativas e encaminhamentos.
4. Gestão de Pessoas, em casos que envolvam apuração de infrações funcionais ou disciplinares.

A denúncia deve conter, sempre que possível, informações sobre fatos, datas, locais, envolvidos, testemunhas e documentos que possam contribuir para a apuração. Contudo, a ausência de detalhes não inviabiliza a análise, cabendo às instâncias competentes garantirem investigação justa.

4.7.2 Garantia de Sigilo e Não Retaliação

A instituição deve assegurar que:

1. O conteúdo da denúncia seja tratado em sigilo absoluto, restrito às pessoas diretamente responsáveis pela apuração.
2. Vítimas e testemunhas estejam protegidas contra qualquer forma de retaliação, direta ou indireta.
3. Denunciantes não sejam expostos, penalizados ou discriminados pelo exercício do direito de manifestação.
4. Medidas cautelares possam ser adotadas, como afastamento provisório do denunciado, quando necessário para preservar a integridade da apuração e proteger os envolvidos.
5. Como mecanismos adicionais de proteção, o Instituto poderá oferecer:
 - **Apoio psicológico**, por meio de atendimento especializado ou encaminhamento à rede de saúde;
 - **Orientação jurídica**, para esclarecimentos sobre direitos trabalhistas, cíveis e penais;
 - **Acompanhamento administrativo**, assegurando que não haja prejuízos profissionais decorrentes da denúncia;

Elaboração: 10/09/2025 Etna Rocha	Revisão: 15/09/2025 Eliani Arrais	Verificação: 17/09/2025 Lucas Sousa	Aprovação: 17/09/2025 Herbert Lobo
---	---	---	--

 INSTITUTO DE GESTÃO E CIDADANIA	Norma	Código: PRESI.SAPI.NOR.001
		Versão: 01
	CONDUTA ÉTICA E PREVENÇÃO AO ASSÉDIO	Aprovação: 17/09/2025
		Próxima revisão: 17/09/2029
		Página 14 de 21

- **Adoção de medidas organizacionais provisórias**, como mudança de setor ou afastamento do agressor, sempre preservando os direitos da vítima.

- Essas garantias são fundamentais para proteger as pessoas e preservar a confiança institucional, reforçando o compromisso da organização com a integridade, a segurança e o bem-estar de seus colaboradores.
- Medidas técnicas e administrativas para proteção dos dados pessoais dos pacientes e das partes envolvidas, incluindo controle de acessos aos sistemas, registros de logs, restrição de consulta por necessidade de função e procedimentos para retirada imediata de conteúdo indevidamente divulgado.

A proteção de dados pessoais e sensíveis das partes envolvidas deve seguir o princípio da minimização de dados, ou seja, a coleta e utilização estritamente necessárias à apuração, em conformidade com a LGPD. É vedada a utilização ou divulgação dessas informações para qualquer outra finalidade, sob pena de responsabilidade administrativa, civil e penal.

4.7.3 Papel das Instâncias Institucionais

Cada instância da organização possui responsabilidades específicas no acolhimento e tratamento das denúncias:

Comitê de Integridade: instância central responsável por receber e conduzir as tratativas formais, zelando pela apuração justa, sigilosa e imparcial. Promover ações educativas voltadas na prevenção ao assédio.

Comissões Institucionais: orienta trabalhadores na busca aos canais competentes.

Gestão de Pessoas: conduz apurações disciplinares quando envolvem infrações funcionais.

A articulação entre essas instâncias deve ser clara, eficiente e orientada pelos princípios da ética, da proteção das pessoas e da responsabilização justa.

4.7.4 Monitoramento e Prestação de Contas

A Gestão de Nível de Serviço deve acompanhar a efetividade dos canais de acolhimento e denúncia por meio de:

- Indicadores de utilização, tempo de resposta, procedência e qualidade do atendimento.
- Relatórios periódicos de conformidade e prestação de contas aos órgãos de governança interna.
- Verificação periódica da assinatura dos termos de ciência e concordância.

Elaboração: 10/09/2025 Etna Rocha	Revisão: 15/09/2025 Eliani Arrais	Verificação: 17/09/2025 Lucas Sousa	Aprovação: 17/09/2025 Herbert Lobo
---	---	---	--

 INSTITUTO DE GESTÃO E CIDADANIA	Norma	Código: PRESI.SAPI.NOR.001
		Versão: 01
	CONDUTA ÉTICA E PREVENÇÃO AO ASSÉDIO	Aprovação: 17/09/2025
		Próxima revisão: 17/09/2029
		Página 15 de 21

4. Verificação do controle da participação em treinamentos obrigatórios de ética, prevenção ao assédio e conformidade.
5. Esse monitoramento garante transparência, fortalece a confiança institucional e assegura que os canais permaneçam como instrumentos legítimos de proteção e justiça.

4.7.5 Procedimentos e Apuração

A apuração de denúncias relacionadas a assédio moral, sexual ou a qualquer outra conduta incompatível com esta norma deve seguir um fluxo claro, transparente e imparcial, garantindo os direitos fundamentais de todas as partes envolvidas. Esse processo deve ser conduzido com responsabilidade institucional, respeito à dignidade da pessoa humana e compromisso com a integridade organizacional.

4.8 Fluxo de Tratamento das Denúncias

O fluxo de tratamento das denúncias estabelece as etapas formais de acolhimento, análise e decisão, garantindo que todas as manifestações sejam tratadas com imparcialidade, transparência e respeito à dignidade das partes envolvidas. Seu objetivo é assegurar a devida apuração dos fatos, proteger denunciante e denunciado contra julgamentos precipitados e promover medidas corretivas quando identificadas infrações éticas ou condutas assediadoras.

4.8.1 Registro da Denúncia

Toda denúncia deverá ser registrada pelo denunciante no canal oficial disponível no site institucional (SAPI). Esse registro inicial constitui a porta de entrada formal para qualquer manifestação, assegurando rastreabilidade e proteção das informações.

4.8.2 Recebimento e Análise Inicial

O Serviço de Atendimento às Partes Interessadas (SAPI) recebe a denúncia no sistema operacional, realiza a análise preliminar e define se a manifestação é admissível ou não.

- **Improcedente:** é registrada a justificativa no sistema e realizada a devolutiva ao denunciante.
- **Procedente:** a denúncia é registrada no formulário de apuração e encaminhada ao Comitê de Ética e Conduta.

4.8.3 Análise pelo Comitê de Ética e Conduta

O Comitê recebe a denúncia, procede à análise e delibera sobre a sua admissibilidade:

- **Improcedente:** ocorre o encerramento e arquivamento da denúncia, com devolutiva formal ao SAPI.
- **Procedente:** é nomeada uma equipe imparcial para conduzir a apuração

Elaboração: 10/09/2025 Etna Rocha	Revisão: 15/09/2025 Eliani Arrais	Verificação: 17/09/2025 Lucas Sousa	Aprovação: 17/09/2025 Herbert Lobo
---	---	---	--

 INSTITUTO DE GESTÃO E CIDADANIA	Norma	Código: PRESI.SAPI.NOR.001
		Versão: 01
	CONDUTA ÉTICA E PREVENÇÃO AO ASSÉDIO	Aprovação: 17/09/2025
		Próxima revisão: 17/09/2029
		Página 16 de 21

4.8.4 Apuração e Garantia de Defesa

A equipe designada realiza a coleta de provas, depoimentos e documentos, notificando o denunciado e assegurando-lhe direito de defesa. Após a coleta, é elaborado um conjunto probatório, com análise das evidências e fundamentação conclusiva.

4.8.5 Conclusão da Apuração

Com base nas provas, o Comitê define se a infração foi confirmada ou não:

- **Infração não confirmada:** é elaborado relatório final de arquivamento e realizada devolutiva ao SAPI.
- **Infração confirmada:** é elaborado relatório conclusivo com recomendações e encaminhado à Presidência.

4.8.6 Decisão Institucional

A Presidência analisa o relatório do Comitê, define as medidas cabíveis, formaliza a decisão final e comunica oficialmente ao SAPI.

4.8.7 Desdobramentos e Registro

O SAPI solicita o desdobramento das medidas junto às áreas envolvidas (Gestão de Pessoas, jurídico ou Gestão da Unidade/Departamento), registra no sistema operacional e acompanha a execução.

Esse fluxo garante que todas as denúncias sejam tratadas de forma ética, justa e responsável, preservando os direitos das partes e fortalecendo a integridade institucional.

4.9 Garantia do Contraditório e Ampla Defesa

Durante todo o procedimento, o denunciado terá assegurado o direito a:

1. Notificação formal, com descrição clara dos fatos e das normas supostamente infringidas.
2. Apresentação de defesa, por escrito e, quando cabível, em sustentação oral.
3. Produção de provas, com possibilidade de apresentar documentos, testemunhas e esclarecimentos.
4. Acompanhamento do processo, com acesso às informações pertinentes, respeitado o sigilo legal.

4.10 Medidas Disciplinares e Restaurativas

A depender da gravidade da conduta e dos impactos identificados, poderão ser aplicadas:

Elaboração: 10/09/2025 Etna Rocha	Revisão: 15/09/2025 Eliani Arrais	Verificação: 17/09/2025 Lucas Sousa	Aprovação: 17/09/2025 Herbert Lobo
---	---	---	--

	Norma	Código: PRESI.SAPI.NOR.001
		Versão: 01
	CONDUTA ÉTICA E PREVENÇÃO AO ASSÉDIO	Aprovação: 17/09/2025
		Próxima revisão: 17/09/2029
		Página 17 de 21

Advertência, suspensão, desligamento, reparação institucional, afastamento quando necessário para preservar a integridade do processo ou de ambas as partes, ou outras previstas em regulamentos internos e legislação aplicável.

4.11 Penalidades

A aplicação de penalidades é uma medida necessária para assegurar a integridade das normas de conduta ética e a efetividade da política de prevenção ao assédio. As sanções previstas têm caráter educativo, corretivo e disciplinar, devendo ser aplicadas de acordo com a gravidade da conduta, a reincidência e o impacto causado à vítima, ao ambiente de trabalho e à organização.

O objetivo da aplicação de penalidades não é apenas punir, mas também restaurar a confiança coletiva, prevenir a reincidência e reforçar a cultura ética e de respeito.

4.11.1 Tipos de Penalidades

Advertência escrita: indicada em infrações leves ou de primeira ocorrência. Tem caráter orientador, alertando o infrator sobre a inadequação da conduta e prevenindo reincidências.

Suspensão de atividades institucionais: aplicada em casos de infrações moderadas ou reincidentes. Pode envolver afastamento temporário de funções, de participação em eventos, comissões ou representações institucionais, assegurando tempo para a correção das falhas.

Exclusão ou desligamento: destinada a infrações graves, especialmente quando houver reincidência, descumprimento de medidas corretivas ou condutas que comprometam a imagem institucional, a segurança das pessoas ou a legalidade das ações.

4.11.2 Regras de Reincidência e Descumprimento

A reincidência em condutas vedadas ou o descumprimento de medidas aplicadas podem incluir:

1. Agravação da penalidade anterior, com ampliação do período de suspensão ou aplicação de medida mais rigorosa.
2. Impedimento de participação em atividades institucionais, mesmo que não estejam diretamente relacionadas à infração cometida.
3. Encaminhamento do caso a instâncias superiores ou externas, como sindicatos, corregedorias, comissões de ética, Ministério Público ou órgãos de controle, quando cabível.
4. Todas as penalidades devem ser aplicadas com base em processo regular, garantindo o direito à ampla defesa, ao contraditório e à análise imparcial dos fatos.

A decisão final será registrada formalmente, comunicada ao infrator e acompanhada dos devidos encaminhamentos institucionais, assegurando transparência, rastreabilidade e legitimidade do processo.

Elaboração: 10/09/2025 Etna Rocha	Revisão: 15/09/2025 Eliani Arrais	Verificação: 17/09/2025 Lucas Sousa	Aprovação: 17/09/2025 Herbert Lobo
---	---	---	--

 INSTITUTO DE GESTÃO E CIDADANIA	Norma	Código: PRESI.SAPI.NOR.001
		Versão: 01
	CONDUTA ÉTICA E PREVENÇÃO AO ASSÉDIO	Aprovação: 17/09/2025
		Próxima revisão: 17/09/2029
		Página 18 de 21

4.11.3 Vinculação Jurídica das Penalidades

As penalidades aplicáveis observarão as normas jurídicas específicas que regem cada tipo de vínculo, respeitando as particularidades dos contratos de trabalho celetistas, estatutários, de estágio, voluntariado, prestação de serviços ou outras formas de contratação. A aplicação seguirá os diplomas normativos correspondentes, garantindo segurança jurídica, proporcionalidade e efetividade das sanções.

4.12 Responsabilidades Institucionais

A efetividade desta Norma de Conduta e Prevenção ao Assédio depende do compromisso permanente da gestão e da integração das áreas estratégicas da organização. Cabe às instâncias de governança assegurarem que os princípios, diretrizes e procedimentos aqui estabelecidos sejam aplicados de forma contínua e alinhada às demais políticas institucionais, reforçando o compromisso com o trabalho decente.

4.12.1 Compromissos da Gestão

1. Garantir a implementação desta norma em todos os ambientes e processos institucionais.
2. Assegurar recursos humanos, técnicos e financeiros para execução das ações de educação, prevenção, apuração e reparação de condutas abusivas.
3. Promover o exemplo ético da liderança, demonstrando, por atitudes concretas, a intolerância a práticas de assédio.
4. Integrar esta norma aos instrumentos de planejamento estratégico, governança e compliance da instituição.
5. Assegurar mecanismos e recursos necessários para a proteção de dados pessoais e sensíveis no âmbito assistencial e administrativo, em conformidade com a LGPD, o Marco Civil da Internet e demais legislações aplicáveis, adotando medidas técnicas e organizacionais que garantam segurança e confidencialidade.

4.12.2 Monitoramento e Revisão Periódica

Realizar monitoramento contínuo da efetividade da norma, com indicadores de conformidade, adesão e resultados práticos no período vigente.

Avaliar periodicamente os registros de denúncias, investigações e medidas adotadas, identificando oportunidades de melhoria.

Revisar o texto da norma em prazos regulares ou sempre que houver atualização legal, normativa ou necessidade institucional.

Elaboração: 10/09/2025 Etna Rocha	Revisão: 15/09/2025 Eliani Arrais	Verificação: 17/09/2025 Lucas Sousa	Aprovação: 17/09/2025 Herbert Lobo
---	---	---	--

 INSTITUTO DE GESTÃO E CIDADANIA	Norma	Código: PRESI.SAPI.NOR.001
		Versão: 01
	CONDUTA ÉTICA E PREVENÇÃO AO ASSÉDIO	Aprovação: 17/09/2025
		Próxima revisão: 17/09/2029
		Página 19 de 21

Submeter a revisão e aprovação às instâncias de governança competentes, garantindo legitimidade e transparência.

4.12.3 Integração com Políticas de Gestão de Pessoas e SST

Incorporar os princípios desta norma às práticas de gestão de pessoas, incluindo recrutamento, seleção, avaliação de desempenho, promoção e capacitação.

Integrar a norma às políticas de Saúde e Segurança do Trabalho (SST), em especial às diretrizes da NR-01, NR-05 e NR-17, fortalecendo a prevenção de riscos psicossociais.

Alinhar a aplicação desta norma às demais políticas de ética, compliance, diversidade, equidade e inclusão, evitando contradições e sobreposições.

Garantir que as ações de prevenção ao assédio sejam parte do sistema de gestão integrada da instituição, favorecendo coerência e eficiência.

4.13 Adesão e Compromisso

A adesão às normas de conduta ética e à política de prevenção ao assédio é um ato formal, consciente e obrigatório, que reforça o compromisso individual e institucional com a integridade, o respeito e a responsabilidade. Esse compromisso assegura que todos os agentes públicos, colaboradores, prestadores de serviços e parceiros estejam alinhados aos valores desta organização e contribuam para a construção de um ambiente de trabalho saudável e seguro.

4.13.1 Declaração de Ciência e Concordância

Todos os colaboradores, servidores, prestadores de serviço e demais pessoas vinculadas à organização devem declarar, por escrito, sua ciência e concordância com os termos desta norma. Essa declaração deve:

1. Ser realizada no momento da contratação ou início de vínculo institucional.
2. Ser renovada periodicamente, especialmente quando houver atualização da norma ou revisão de diretrizes.
3. Estar vinculada ao compromisso de observância das condutas éticas e de prevenção ao assédio.
4. Ser registrada e arquivada em sistema institucional, compondo o histórico funcional de cada pessoa.
5. A assinatura da declaração representa o reconhecimento expresso dos princípios éticos da organização e a disposição de agir em conformidade com seus valores.

Elaboração: 10/09/2025 Etna Rocha	Revisão: 15/09/2025 Eliani Arrais	Verificação: 17/09/2025 Lucas Sousa	Aprovação: 17/09/2025 Herbert Lobo
---	---	---	--

	Norma	Código: PRESI.SAPI.NOR.001
		Versão: 01
	CONDUTA ÉTICA E PREVENÇÃO AO ASSÉDIO	Aprovação: 17/09/2025
		Próxima revisão: 17/09/2029
		Página 20 de 21

4.13.2 Inclusão em Contratos e Treinamentos

Para garantir a efetividade da adesão, esta norma deve ser incorporada aos principais instrumentos de vínculo e desenvolvimento profissional:

1. Contratos de trabalho, prestação de serviços e convênios: inclusão de cláusula obrigatória sobre conduta ética e prevenção ao assédio.
2. Treinamentos de integração e capacitação: apresentação prática e contextualizada dos deveres éticos, com destaque para canais de denúncia, procedimentos de apuração e penalidades.
3. Disponibilização acessível: versão física e digital da norma deve estar disponível para consulta permanente por todos os colaboradores.
4. Essa integração assegura que a adesão não seja apenas declaratória, mas efetivamente incorporada ao cotidiano institucional.

5. REFERÊNCIAS

Cartilha de Conscientização e Combate ao Assédio Moral e Sexual nos Tribunais de Contas. Instituto Rui Barbosa (IRB), Comitê Técnico das Corregedorias, Ouvidorias e Controle Social.

Código de Conduta Ética dos Servidores – Versão Resumida. Tribunal de Contas da União (TCU).

Cartilha de Combate ao Assédio Moral e Assédio Sexual. Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual no Tribunal e no Foro de 1º Grau.

Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho. Secretaria da Administração Penitenciária do Estado de São Paulo (SAP).

Portaria-TCU nº 41, de 08 de março de 2024. Estabelece a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual e a Todas as Formas de Violência e Discriminação no âmbito do TCU.

Código de Conduta do IBGC. Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), 2016.

NR-05 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA). Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), atualizada pela Portaria MTP nº 4.219/2022.

NR-01 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), versão 2024.

NR-01 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), versão 2025.

Política de Governança e Gestão. Instituto de Gestão e Cidadania (IGC), 2024.

Elaboração: 10/09/2025 Etna Rocha	Revisão: 15/09/2025 Eliani Arrais	Verificação: 17/09/2025 Lucas Sousa	Aprovação: 17/09/2025 Herbert Lobo
---	---	---	--

 INSTITUTO DE GESTÃO E CIDADANIA	Norma	Código: PRESI.SAPI.NOR.001
		Versão: 01
	CONDUTA ÉTICA E PREVENÇÃO AO ASSÉDIO	Aprovação: 17/09/2025
		Próxima revisão: 17/09/2029
		Página 21 de 21

Política de Compliance, Ética e Conduta. Instituto de Gestão e Cidadania (IGC), 2024.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). Convenção nº 190 sobre Violência e Assédio. Genebra, 2019.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e o conceito de Trabalho Decente. Genebra, 1999/2008.

Constituição Federal de 1988, art. 5º, incisos X e XII.

Lei nº 8.078/1990 – Código de Defesa do Consumidor (CDC).

Lei nº 12.965/2014 – Marco Civil da Internet.

Lei nº 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

Elaboração: 10/09/2025 Etna Rocha	Revisão: 15/09/2025 Eliani Arrais	Verificação: 17/09/2025 Lucas Sousa	Aprovação: 17/09/2025 Herbert Lobo
---	---	---	--