

INSTITUTO MEMORIAL DO AGRESTE

Política de Combate ao Assédio

Programa de Integridade · Edição 2026
Versão 01 — Política Institucional

DOCUMENTO

Política de Combate ao Assédio
Código HMP.POL.009

UNIDADE HOSPITALAR

Hospital Memorial de Pernambuco - HMP
IMA - Instituto Memorial do Agreste - CNPJ 24.262.537/0001-98

CARUARU - PERNAMBUCO

Edição Institucional · 2026

POLÍTICA DE COMBATE AO ASSÉDIO
HOSPITAL MEMORIAL DE PERNAMBUCO – HMP

Objeto

Esta Política estabelece diretrizes, responsabilidades e controles para prevenir, comunicar, apurar e tratar situações de assédio moral, assédio sexual, discriminação, intimidação, abuso de poder, violência psicológica e retaliação no âmbito do Hospital Memorial de Pernambuco – HMP.

O documento integra o Programa de Integridade do HMP e busca assegurar um ambiente institucional respeitoso, seguro, acolhedor, compatível com a dignidade das pessoas e com a qualidade da assistência prestada.

Ficha Técnica

Documento	Política de Combate ao Assédio
Código	HMP.POL.009
Versão	01
Edição	2026
Classificação	Pública
Mantenedora	IMA – Instituto Memorial do Agreste · CNPJ 24.262.537/0001-98
Unidade	Hospital Memorial de Pernambuco – HMP · CNES 4222466
Abrangência	Todas as unidades, colaboradores, corpo clínico, terceiros, fornecedores, prestadores de serviço, representantes e parceiros
Base legal	Constituição Federal; CLT; Lei nº 14.457/2022; Lei nº 13.709/2018; Código Penal; normas profissionais, sanitárias e de saúde e segurança do trabalho
Vigência / Revisão	Bienal, ou antes, diante de alteração normativa, institucional ou identificação de risco relevante

Elaborador	Aline Melissa Santos Oliveira	Resp. Área de Integridade	26/08/2026
Revisor	Flaviano Neves de Andrade	Diretor Administrativo	26/08/2026
Aprovador	Sidney Souza Araújo Ribeiro	Diretor Presidente	28/09/2026

Sumário

1. Propósito e aplicação
2. Público abrangido
3. Bases legais e documentos complementares
4. Definições operacionais
5. Condutas incompatíveis com o ambiente institucional
6. Prevenção, cultura de respeito e atuação das lideranças
7. Canais de manifestação, acolhimento e proteção contra retaliação
8. Apuração, evidências e confidencialidade
9. Consequências e medidas de apoio
10. Capacitação, acompanhamento e revisão

1. Propósito e aplicação

Esta Política define parâmetros para prevenção, comunicação e tratamento de situações de assédio, discriminação, intimidação, violência psicológica, abuso de poder ou qualquer comportamento que afete a dignidade das pessoas no Hospital Memorial de Pernambuco – HMP.

O documento compõe o Programa de Integridade do HMP e busca assegurar que o ambiente institucional seja orientado por respeito, segurança, escuta responsável, humanização, proteção das equipes e compromisso com a qualidade da assistência.

As diretrizes aqui previstas devem apoiar a atuação das lideranças, orientar colaboradores e terceiros, fortalecer canais de manifestação, proteger pessoas que relatem situações de boa-fé e definir critérios para apuração e resposta institucional.

2. Público abrangido

Esta Política se aplica à Alta Administração, conselhos, diretoria, gestores, lideranças, corpo clínico, colaboradores, residentes, estagiários, aprendizes, voluntários, fornecedores, prestadores de serviço, consultores, representantes, parceiros e demais pessoas que atuem para o HMP ou em suas dependências.

O cumprimento das regras independe do tipo de vínculo mantido com o hospital. Qualquer pessoa que lidere, coordene, preste serviço, represente, participe de reuniões, integre equipes, acesse ambientes físicos ou virtuais do HMP deverá observar estas orientações.

As regras também alcançam comunicações eletrônicas, aplicativos de mensagens, redes sociais, eventos institucionais, treinamentos, deslocamentos a serviço, contatos com pacientes e familiares e demais situações relacionadas à imagem ou às atividades do HMP.

3. Bases legais e documentos complementares

Esta Política deve ser aplicada em conjunto com o Código de Ética e Conduta, a Política de Canal de Denúncias, Apuração e Não Retaliação, a Política de Governança

Corporativa, a Política de Gestão de Riscos, normas de Recursos Humanos, regras de saúde e segurança do trabalho e demais documentos internos do HMP.

São referências para sua interpretação a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho, a Lei nº 14.457/2022, a Lei nº 13.709/2018, o Código Penal, normas profissionais, diretrizes de segurança do paciente e demais regras aplicáveis à proteção da dignidade humana e do ambiente de trabalho.

Nenhuma meta, urgência assistencial, pressão operacional, hierarquia, costume interno ou relação de confiança poderá justificar conduta ofensiva, abusiva, discriminatória ou humilhante.

4. Definições operacionais

Assédio moral corresponde a condutas abusivas, repetidas ou de gravidade relevante, que exponham pessoa a constrangimento, humilhação, ameaça, isolamento, desqualificação ou pressão indevida, com potencial de comprometer sua dignidade, saúde ou atuação profissional.

Assédio sexual envolve comportamento de conotação sexual não consentido, por palavras, gestos, mensagens, imagens, toques, convites insistentes, chantagem, promessa de vantagem, intimidação ou uso de posição hierárquica para constranger pessoa.

Discriminação é o tratamento desigual, ofensivo ou excludente baseado em origem, raça, cor, sexo, idade, deficiência, religião, orientação sexual, identidade de gênero, condição de saúde, maternidade, aparência, opinião, condição social ou qualquer outro fator pessoal.

Retaliação é qualquer reação negativa contra pessoa que comunique dúvida, relate fato de boa-fé, colabore com apuração, recuse prática inadequada ou busque proteção institucional.

5. Condutas incompatíveis com o ambiente institucional

São vedados gritos, insultos, ameaças, apelidos depreciativos, exposição pública de erros com finalidade de humilhar, cobrança agressiva, isolamento deliberado, perseguição, boatos, ridicularização, sabotagem, sobrecarga punitiva ou retirada injustificada de atribuições.

Também são incompatíveis com esta Política comentários ofensivos sobre corpo, aparência, religião, raça, gênero, sexualidade ou condição de saúde; piadas discriminatórias; mensagens de teor sexual; toques não consentidos; convites insistentes; promessa de benefício; chantagem; intimidação ou constrangimento.

O HMP não admite que cargo, função, tempo de serviço, autoridade técnica, dependência contratual, relação hierárquica ou prestígio profissional sejam utilizados para impor medo, silenciar relatos ou dificultar o acesso aos canais institucionais.

6. Prevenção, cultura de respeito e atuação das lideranças

A prevenção ao assédio depende de ambiente de trabalho organizado, comunicação respeitosa, critérios claros de gestão, distribuição adequada de responsabilidades e postura institucional firme contra práticas abusivas.

Lideranças devem orientar suas equipes, intervir em situações de risco, evitar exposição desnecessária, corrigir condutas inadequadas de forma responsável, acolher preocupações e comunicar fatos relevantes às áreas competentes.

O HMP poderá realizar campanhas, treinamentos, comunicados, orientações para gestores, integração de profissionais e ações educativas para fortalecer a cultura de respeito, segurança psicológica e responsabilidade compartilhada.

7. Canais de manifestação, acolhimento e proteção contra retaliação

Dúvidas, relatos ou denúncias poderão ser encaminhados pelos canais institucionais disponibilizados pelo HMP, incluindo liderança, Recursos Humanos, Ouvidoria, canal de integridade ou outro meio formal definido pela instituição.

Os relatos devem ser recebidos de forma acolhedora, confidencial e responsável, sem julgamento prévio, preservando a identidade das pessoas envolvidas na medida possível e de acordo com as necessidades da apuração.

É proibida qualquer forma de retaliação contra pessoa que, de boa-fé, relate assédio, discriminação, ameaça, violência, constrangimento ou outra violação desta Política, ainda que os fatos não sejam integralmente confirmados ao final da análise.

8. Apuração, evidências e confidencialidade

A apuração deverá ser conduzida com imparcialidade, discrição, registro adequado, respeito às partes, análise de evidências e observância do direito de manifestação das pessoas envolvidas.

Conforme a natureza do relato, poderão ser analisados documentos, mensagens, escalas, registros internos, imagens, e-mails, históricos funcionais, relatos de testemunhas e demais elementos necessários à compreensão dos fatos.

Informações sobre relatos e apurações deverão ser compartilhadas apenas com pessoas que necessitem conhecê-las em razão de suas atribuições, evitando exposição indevida, comentários paralelos ou prejulgamento.

9. Consequências e medidas de apoio

Quando identificada violação, o HMP poderá adotar medidas educativas, corretivas, disciplinares, contratuais, administrativas ou protetivas, proporcionais à gravidade do fato, ao dano causado, à reincidência, ao vínculo da pessoa envolvida e às circunstâncias do caso.

As medidas podem incluir orientação, treinamento, advertência, suspensão, desligamento, rescisão contratual, substituição de profissional terceirizado, restrição de acesso, comunicação a conselho profissional ou autoridade competente, além de outras providências cabíveis.

Sempre que necessário, a instituição poderá avaliar medidas de proteção, ajustes de rotina, orientação às equipes, acompanhamento das áreas competentes e ações de prevenção para reduzir riscos de repetição ou agravamento da situação.

10. Capacitação, acompanhamento e revisão

Esta Política deverá ser divulgada aos públicos abrangidos e poderá ser utilizada em treinamentos, integração de colaboradores, reuniões com lideranças, contratos, campanhas internas, materiais de comunicação e ações do Programa de Integridade.

A área de Integridade, em articulação com Recursos Humanos, Jurídico, Ouvidoria, Segurança do Paciente, lideranças e demais áreas responsáveis, poderá acompanhar relatos, indicadores, fragilidades, recorrências e oportunidades de melhoria.

A revisão será bienal, ou antecipada quando houver alteração normativa, mudança institucional, recomendação da Alta Administração, identificação de risco relevante ou necessidade de aperfeiçoamento dos controles e orientações.