

**PORTARIA Nº 929 /2024 , DE 06 DE DEZEMBRO DE 2024** Dispõe sobre a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual, ao Assédio Eleitoral e a Discriminação no âmbito da Fundação Municipal de Saúde de Teresina. O PRESIDENTE DA FUNDAÇÃO MUNICIPAL DE SAÚDE – FMS, no uso das suas atribuições legais, CONSIDERANDO, que o enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual, do assédio eleitoral e da discriminação no âmbito da Fundação Municipal de Saúde de Teresina (FMS), além de ser um dever legal, consentâneo com a própria vocação institucional, visa a garantir uma cultura institucional fundada no respeito mútuo, com impacto direto em uma gestão de excelência; CONSIDERANDO que no moderno conceito de saúde, está incluído o ambiente de trabalho sadio e que no conceito de ambiente de trabalho sadio estão atreladas a saúde física e a saúde mental; CONSIDERANDO que práticas de assédio interferem na vida do trabalhador de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, podendo ocasionar graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo levar à morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho; CONSIDERANDO os princípios da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, bem como do direito à saúde, ao trabalho e à honra, previstos nos arts. 1º, incisos III e IV, 5º, inciso X, e 6º da Constituição Federal de 1988; CONSIDERANDO a implementação do Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal, por meio da Lei nº 14.540 de 3 de abril de 2023; CONSIDERANDO que o assédio e a discriminação podem configurar violação à Lei Complementar Municipal nº 2.138, de 21 de julho de 1992 (Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Teresina), e à Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992 (Lei de improbidade administrativa); CONSIDERANDO o disposto na Convenção nº 190 e na Recomendação nº 206 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trazem ações para o enfrentamento da Violência e do Assédio no trabalho, bem como a Convenção Interamericana sobre Toda Forma de Discriminação e Intolerância; a Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância; a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher; a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e a Convenção nº 111 da OIT sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão; CONSIDERANDO a necessidade de implementar mecanismos que proporcionem o fortalecimento dos vínculos sociais e profissionais entre as pessoas no meio ambiente de trabalho, com soluções dos problemas nele verificados; resolve: Art. 1º Esta Portaria institui a Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, o Assédio Sexual, ao Assédio Eleitoral e a Discriminação no âmbito da Fundação Municipal de Saúde (FMS), a qual tem por finalidade estabelecer princípios, diretrizes e ações para a prevenção e enfrentamento dessas situações no âmbito da Instituição.

**CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS** Art. 2º As diretrizes e medidas a serem adotadas pela FMS para combater o assédio sexual, moral, eleitoral e qualquer forma de discriminação no ambiente de trabalho obedecerão ao disposto nesta Portaria. Parágrafo único. Esta Portaria aplica-se a todas as condutas de assédio, violência e discriminação no âmbito da Fundação Municipal de Saúde, praticadas presencialmente ou por meios virtuais, contra qualquer pessoa, seja ela servidor (a), terceirizado (a), estagiário (a) ou visitante. Art. 3º O objetivo da Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual, ao Assédio Eleitoral e Discriminação no âmbito da FMS é a promoção de ambiente de trabalho seguro, digno, saudável, sustentável e livre de comportamentos inadequados, garantindo o respeito mútuo entre todas as pessoas. Art. 4º Para os fins desta Portaria, entende-se por: I - assédio moral: conjunto de ações e omissões abusivas, intencionais ou não, que violem a dignidade ou integridade física ou mental de outra pessoa, manifestando-se por meio de gestos, palavras orais ou escritas, comportamentos ou atitudes que exponham qualquer pessoa, individualmente ou em grupo, a situações humilhantes e constrangedoras, degradando o clima de trabalho e muitas vezes impactando a estabilidade emocional e física da vítima; II - assédio sexual: comportamento de conotação sexual ou íntimo, praticado contra a vontade de alguém, que se manifesta por meio de palavras orais ou escritas, gestos, contatos físicos ou por meios virtuais, considerado desagradável, desconfortável, ofensivo e impertinente pela vítima; III – assédio eleitoral: toda conduta de interferência, coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento, associada a determinado pleito eleitoral, no intuito de influenciar ou manipular o voto, apoio, orientação ou manifestação política, de quaisquer pessoas que lhe prestem serviços, como servidores, servidoras, terceirizados, estagiários, voluntários no local de trabalho ou em situações relacionadas ao trabalho; IV - discriminação: toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, característica pessoal, cargo ocupado, atividade que executa dentro da FMS, ou qualquer outra que atente contra a promoção da igualdade de condições e de oportunidades, o respeito às diferenças e à valorização da diversidade; V – violência psicológica: quaisquer condutas discriminatórias, desrespeitosas, intimidadoras, humilhantes, de coação ou represália, praticadas verbalmente ou por escrito, devendo todos serem tratados com respeito e urbanidade; VI – servidores: compreende todos os trabalhadores vinculados a qualquer título com a

administração pública, tais como efetivos, comissionados e temporários, de qualquer grau hierárquico, estando todos obrigados a se abster de praticar assédio moral ou qualquer tipo de violência psicológica. VII – autoridade superior: presidente da FMS, ou o seu substituto legal;

VIII – gestor(a): servidor(a) que gerencia, supervisiona ou coordena outras pessoas; IX - clima organizacional: percepção global dos(as) servidores(as) a respeito de seu ambiente de trabalho capaz de influenciar o comportamento profissional e de afetar o desempenho da organização; X – assédio vertical descendente: proveniente de pessoa hierarquicamente superior à vítima; XI – assédio vertical ascendente: proveniente de pessoa hierarquicamente inferior à vítima; XII - assédio horizontal: proveniente de pessoa de mesmo nível hierárquico da vítima. Art. 5º Os princípios que norteiam a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual, Eleitoral e a Discriminação no âmbito da FMS são: I - respeito à dignidade da pessoa humana; II- favorecimento de um ambiente organizacional saudável e respeitoso, de não discriminação e de respeito à diferença; III - estímulo às boas práticas administrativas; IV - construção de uma cultura organizacional pautada pelo respeito mútuo, igualdade de tratamento, comunicação não violenta e preservação da dignidade das pessoas; IV - primazia da abordagem preventiva: 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; V - capacitação permanente de servidores(as) e orientação de estagiários, aprendizes, terceirizados(as) e temporários, visando à gestão humanizada e à prevenção de conflitos, com incentivo à participação de gestores(as); VI - busca de soluções consensuais para os problemas de relacionamento verificados no meio ambiente de trabalho, com vistas a evitar o surgimento e o agravamento de situações de assédio e de discriminação; VII - monitoramento da gestão institucional, de modo a prevenir a degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho; VIII - proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas, por meio da preservação do sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações; IX - respeito à diversidade, coibindo toda e qualquer forma de discriminação nas relações de trabalho e impedindo mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam o assédio moral, sexual, eleitoral e a discriminação; X - estímulo ao reconhecimento das pessoas e do seu trabalho, de modo a fomentar a cooperação e o desempenho coletivo e individual; XI - estímulo ao diálogo, ao feedback e aos canais de escuta e discussão com o objetivo de identificar problemas e propor ações de melhoria no ambiente e nas relações de trabalho; XII - adoção de medidas administrativas, gerais e específicas, pelo(a) presidente da FMS, conforme parâmetros desta Portaria. CAPÍTULO II DA CRIAÇÃO DO COMITÊ TÉCNICO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL, DO ASSÉDIO ELEITORAL E DA DISCRIMINAÇÃO Art. 6º A Presidência da Fundação Municipal de Saúde (FMS) instituirá, o Comitê Técnico de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual, do Assédio Eleitoral e da Discriminação e o Núcleo de Acolhimento na FMS. § 1º O Comitê Técnico de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual, do Assédio Eleitoral e da Discriminação será composto por: I – 02 (dois) representantes da Assessoria do Gabinete da Presidência da FMS; II – 02 (dois) representantes da Assessoria Jurídica da FMS; III – 01 (um) representante da Gerência de Saúde Mental da FMS; IV -01 (um) representante do Núcleo de Saúde Ocupacional da FMS; V – 01 (um) representante do Núcleo de Qualificação Profissional da FMS; VI - 01 (um) representante da Ouvidoria da FMS; VII – 01 (um) representante da Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar da FMS; VIII – 01 (um) servidor(a) da FMS, ocupante do cargo de assistente social. § 2º A indicação dos membros do Comitê Técnico de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual, do Assédio Eleitoral e da Discriminação será realizada pela autoridade superior. § 3º O coordenador do Comitê Técnico de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual, do Assédio Eleitoral e da Discriminação será indicado pela autoridade superior. § 4º O Comitê Técnico de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual, do Assédio Eleitoral e da Discriminação não substitui a Comissão Permanente de Procedimento Administrativo (CPPAD) da FMS. Art. 7º O Comitê Técnico de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual, do Assédio Eleitoral e da Discriminação da FMS terá as seguintes atribuições: I - monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção da Política de que trata esta norma; II - contribuir para o desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de assédio moral e sexual e discriminação; III - solicitar relatórios, estudos e pareceres às unidades competentes, resguardados o sigilo e o compromisso ético-profissional das áreas técnicas envolvidas; IV - sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio moral e sexual e da discriminação no trabalho; V - representar à Comissão Permanente de Procedimento Administrativo (CPPAD) da FMS a ocorrência de quaisquer formas de retaliação àquele(a) que, de boa-fé, busque os canais próprios para relatar eventuais práticas de assédio moral, sexual, eleitoral ou discriminação; VI - dar conhecimento à autoridade superior sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio moral, assédio sexual, assédio eleitoral e discriminação; VII- fazer recomendações e solicitar providências aos diretores e gerentes das unidades organizacionais, tais como: a) apuração de manifestações de assédio; b) proteção das pessoas

envolvidas; c) preservação das provas; d) garantia da lisura e do sigilo das apurações; e) mudanças de métodos e processos na organização do trabalho; f) melhorias das condições de trabalho; g) aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas; h) ações de capacitação; i) realização de campanha institucional de informação e orientação; j) revisão de estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que possam configurar assédio moral organizacional; e k) celebração de termos de cooperação técnico-científica para estudo, prevenção e enfrentamento do assédio moral, sexual, eleitoral e da discriminação.

VII - articular-se com entidades públicas ou privadas que tenham objetivos similares aos do Comitê Técnico de Prevenção e Enfrentamento de Assédio Moral, do Assédio Sexual, do Assédio Eleitoral e da Discriminação.

VIII – promover, anualmente, através da Diretoria de Recursos Humanos, a realização de cursos, palestras ou eventos presenciais ou a distância, para a capacitação dos servidores da instituição, sobre a temática da prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual, Eleitoral e Discriminação, no âmbito da instituição.

**CAPÍTULO III DA CRIAÇÃO DO NÚCLEO DE ACOLHIMENTO NO ÂMBITO DA FMS** Art. 8º O Núcleo de Acolhimento será composto pelos indicados nos incisos de III, IV e VIII do §1º do art. 6º desta Portaria, e pelo coordenador do Comitê Técnico de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual, do Assédio Eleitoral e da Discriminação da FMS. § 1º O coordenador do Núcleo de Acolhimento será o coordenador do Comitê Técnico de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual, do Assédio Eleitoral e da Discriminação. § 2º Os membros do Núcleo de Acolhimento deverão ser substituídos, alternadamente, a cada dois anos, de modo a garantir a renovação periódica do grupo.

Art. 9º Caberá ao Núcleo de Acolhimento realizar o primeiro atendimento a qualquer pessoa que passar por alguma situação que possa ser caracterizada como possível assédio moral, sexual, eleitoral ou qualquer forma de discriminação, sendo vítima ou acusado. § 1º As ações de acolhimento serão pautadas pela lógica do cuidado com pessoas expostas a riscos psicossociais da organização de trabalho e, portanto, terão caráter distinto e autônomo em relação a procedimentos formais de natureza disciplinar. § 2º A escuta e o acolhimento devem visar a atenção humanizada e centrada na necessidade da pessoa, respeitando seu tempo de reflexão e decisão e fortalecendo sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha. § 3º O Núcleo de Acolhimento subsidiará com informações acerca das possibilidades de encaminhamento previstas na Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Assédio Eleitoral e Discriminação no âmbito da FMS e das alternativas de suporte e orientação disponíveis, respeitadas as escolhas da pessoa acolhida quanto ao modo de enfrentar a situação de assédio ou discriminação. § 4º Os membros do Núcleo de Acolhimento poderão propor ações imediatas para preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, inclusive, ofertar acompanhamento psicológico e sugerir à autoridade competente a realocação dos(as) colaboradores(as) envolvidos, sejam eles servidores(as), terceirizados(as) ou estagiários(as), com sua anuência, em outra unidade.

**CAPÍTULO IV DO RECEBIMENTO DA MANIFESTAÇÃO DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO** Art. 10 Toda conduta que possa configurar assédio, discriminação ou violência poderá ser noticiada: I -por qualquer pessoa que se perceba alvo de assédio, discriminação ou violência no trabalho; e II - por qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio, discriminação ou violência no trabalho.

Art. 11 A manifestação de assédio ou discriminação poderá ser recebida pelos seguintes canais institucionais, observadas suas atribuições específicas: I- Através do protocolo geral da instituição presencialmente, ou por meio do Sistema Eletrônico de Informações do Município de Teresina (SEI/PMT) à distância como usuário externo; II- Ouvidoria municipal nos canais existentes, ou por meio de e-mail específico; III- Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar – CPPAD; IV- E outros canais oficiais da instituição.

§ 1º As denúncias relativas a assédio moral, sexual, discriminação ou violência recebidas pela Ouvidoria, ou demais canais de comunicação, deverão ser encaminhadas para a CPPAD, para o seu devido processamento, bem como, devem ser direcionadas para a Núcleo de Acolhimento, mesmo nos casos de subjetividade ou dubiedade a respeito da caracterização do assédio, ainda que sem descrição circunstanciada dos fatos ou indicação de prova. § 2º O núcleo de acolhimento deverá ofertar acompanhamento psicológico a(o) denunciante, através da rede de atenção psicossocial da Fundação Municipal de Saúde (FMS)

Art. 12 Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento de manifestação de assédio ou discriminação.

**CAPÍTULO V DAS INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES** Art. 13 O assédio e a discriminação definidos nesta Portaria serão processados pelas instâncias competentes para fins de apuração disciplinar em observância aos deveres previstos na Constituição Federal, no Código Civil, no Código Penal, Lei Complementar Municipal nº 2.138, de 21 de julho de 1992 (Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Teresina), e/ou nas demais leis e atos normativos vigentes. Parágrafo único. A apuração de situação de assédio ou de discriminação, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, será instaurada pela autoridade competente em razão de denúncia fundamentada, observados o devido processo legal e a ampla defesa, e os procedimentos administrativos tramitarão em regime de prioridade, em relação aos demais.

**CAPÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS** Art. 14 A FMS promoverá ações educacionais regulares para todo o corpo funcional, visando à conscientização

sobre o assédio e a discriminação, seus impactos e formas de prevenção e combate. Parágrafo único. As ações educacionais também abordarão temas como diversidade, inclusão e respeito mútuo, para a promoção de cultura organizacional saudável. Art. 15. A FMS deverá produzir, no prazo máximo de 90 (noventa) dias, da publicação da presente portaria, cartilha contendo informações sobre a caracterização do assédio moral, do assédio sexual, do assédio eleitoral e da discriminação, com enfoque específico para a realidade institucional, a estrutura existente para o atendimento e tratamento da questão, as formas de encaminhamento das notícias daqueles atos, além de pontos que entenda pertinentes para o bom desenvolvimento desta política. Art. 16. A Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual, ao Assédio Eleitoral e Discriminação integrará todos os contratos de estágio e de prestação de serviços firmados pela FMS, de forma a assegurar o alinhamento entre os colaboradores. Art. 17. Será dado amplo conhecimento da referida Política às autoridades, aos(as) servidores(as), estagiários(as) e terceirizados(as) e temporários que atuam na FMS, bem como dos instrumentos e canais disponíveis para garantir sua efetividade. Art. 18. O disposto nesta Política aplica-se aos contratos e convênios administrativos firmados pela FMS, respeitada a legislação aplicável e os limites dos contratos administrativos. Parágrafo Único. As minutas-padrão de editais de licitação, contratos, convênios e demais ajustes administrativos a serem utilizados pela FMS conterão cláusula de observância às práticas de prevenção e apuração de denúncias de assédio moral, sexual e eleitoral, da discriminação e da violência de que trata a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual, ao Assédio Eleitoral e Discriminação. Art. 19. Esta Portaria entra em vigor na data da sua publicação. (Assinatura eletrônica) ÍTALO COSTA SALES Presidente da Fundação Municipal de Saúde.