



CONDERG - CONSÓRCIO DE DESENVOLVIMENTO DA REGIÃO DE
GOVERNO DE SÃO JOÃO DA BOA VISTA
CONDERG HOSPITAL REGIONAL

**CONSÓRCIO DE DESENVOLVIMENTO DA REGIÃO DE
GOVERNO DE SÃO JOÃO DA BOA VISTA- SP**

**POLÍTICA ANTIASSÉDIO
NO AMBIENTE DE TRABALHO**



APRESENTAÇÃO

O Consórcio de Desenvolvimento da Região Governo de São João da Boa Vista - CONDERG, consciente de sua responsabilidade pública e social, empenha-se continuamente em aprimorar sua cultura organizacional — ética, valores, princípios, hábitos, condutas, entre outros — visando garantir que todos os seus servidores se sintam seguros no ambiente de trabalho, acolhidos em suas dificuldades e valorizados por seus conhecimentos, técnicas, habilidades e competências, de modo a oferecer serviços de qualidade, em consonância com as funções e finalidades deste Consórcio.

Nesse sentido, o CONDERG apresenta a “Política Antiassédio no Ambiente de Trabalho”, que tem como objetivo principal prevenir a ocorrência de assédio e estabelece os procedimentos e fluxos necessários para a intervenção em eventuais denúncias.

O Consórcio de Desenvolvimento da Região Governo de São João da Boa Vista - CONDERG repudia qualquer forma de assédio no ambiente de trabalho e compromete-se, junto a seus servidores, a realizar um extenso trabalho de orientação para evitar tais condutas.

Estamos igualmente comprometidos em atuar de maneira imparcial em casos de assédio, assegurando que os servidores se sintam confiantes para denunciar essas condutas, confiando na integridade da investigação e nos procedimentos adequados para as devidas responsabilizações administrativas e encaminhamentos legais.

Nosso objetivo final é preservar a dignidade humana e os direitos fundamentais de nossos servidores, promovendo a construção de um ambiente de trabalho saudável e inclusivo

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	06
1- PRINCÍPIOS	08
2- DIRETRIZES	09
3- OBJETIVOS	09
4- O ASSÉDIO NO AMBIENTE DO TRABALHO	10
4.1- O Assédio: questões conceituais gerais	10
4.1.1- A tipificação do assédio no ambiente de trabalho	10
4.1.2- O ambiente de trabalho como contexto do assédio	10
4.1.3- Os envolvidos: o (a) assediador(a) e o(a) assediado(a)	11
4.1.3.1- O assediado-assediador individual	11
4.1.3.2- O assediado e/ou assediador coletivo	11
4.2- O assédio moral no ambiente de trabalho	11
4.2.1- Assédio moral: conceito	11
4.2.2- As formas de manifestações de assédio moral	11
4.2.3- A caracterização do assédio moral	11
4.2.3.1- A intencionalidade do assediador	12
4.2.3.2- A direcionalidade das condutas de assédio moral	12
4.2.3.3- A habitualidade do assediador	12
4.2.3.4- A temporalidade das condutas assediantes	12
4.2.3.5- A relação com o trabalho	12
4.2.4- As configurações relacionais nas quais podem ocorrer o assédio no trabalho	12
4.2.4.1- Vertical	12
4.2.4.2- Horizontal	13
4.2.4.3- Misto entre vertical e horizontal	13
4.2.5- O que não é considerado assédio moral	13
4.2.6- Ações do servidor diante do assédio moral no ambiente de trabalho	14

4.3- O Assédio sexual no ambiente de trabalho	15
4.3.1- Assédio Sexual: conceito	15
4.3.2- As formas de manifestações de assédio sexual	15
4.3.3- A caracterização do assédio sexual	15
4.3.3.1- A habitualidade do assédio sexual	16
4.3.4- As configurações relacionais nas quais podem ocorrer o assédio sexual no trabalho ...	16
4.3.4.1- Vertical	16
4.3.4.2- Horizontal	16
4.3.5- O que não é considerado assédio sexual no trabalho	16
4.3.6- Ações do servidor diante do assédio sexual no ambiente de trabalho	16
5- A PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO DO CONDERG.....	17
5.1 Divulgação da “Política Antiassédio no Ambiente de Trabalho”	17
5.1.1- Abrangência total dos servidores	17
5.1.2- Servidores em posição de chefia	17
5.1.3- Publicização pública permanente	18
5.2 Campanha Anual de Prevenção ao Assédio no Ambiente de Trabalho	18
5.3 Avaliação da “Política Antiassédio no Ambiente de Trabalho” do CONDERG	18
5.4 Monitoramento de denúncias de Assédio no Ambiente de Trabalho do CONDERG.....	18
6- DENÚNCIAS DE ASSÉDIO E AVERIGUAÇÃO DE PROCEDÊNCIA	19
6.1- Instrumentos para formulação e acolhimento da denúncia	19
6.1.1- O canal de denúncia de assédio no ambiente de trabalho	19
6.1.2- O acolhimento da denúncia pelo CONDERG.....	19
6.1.3- Competências da Banca Examinadora	19
6.1.3.1- Denúncias que se caracterizam como assédio no ambiente de trabalho	20
6.1.3.2- Denúncias que não se confirmam como assédio no ambiente de trabalho	
6.1.3.3- Denúncias que não se confirmam como assédio no ambiente de trabalho, mas são condutas impróprias.....	20 20
6.1.3.4- Monitoramento do processo da denúncia	21
6.1.3.5- Documentar os Atos da Banca Examinadora	

6.2- A formulação da denúncia de assédio no ambiente de trabalho	21
6.2.1- Servidor com dificuldade em registrar sua denúncia no canal oficial	21
6.2.2- As Provas da ocorrência de assédio no ambiente de trabalho	21
6.3- A apuração da denúncia de assédio	21
6.3.1- A instauração do Processo Administrativo Disciplinar- PAD.....	
7- APLICAÇÃO DA “POLÍTICA ANTIASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO” DO CONDERG.....	21
7.1- A abrangência	22
7.2- Validade e legitimidade da “Política Antiassédio no Ambiente de Trabalho” do CONDERG.....	22
	22

ANEXOS

ANEXO I – QR CODE para acesso ao e-mail de denúncia de assédio	23
---	-----------

INTRODUÇÃO

As relações de trabalho têm passado por significativas transformações nas últimas décadas. Práticas antes consideradas padrões, como o autoritarismo hierárquico, a submissão irrestrita, e as discriminações de gênero e etnia, não são mais aceitas pelas modernas práticas de gestão. Muitos desses comportamentos, que anteriormente eram normalizados, são agora identificados como assédio no ambiente de trabalho.

O assédio moral e sexual no trabalho reflete um contexto social mais amplo, abrangendo aspectos éticos, econômicos, culturais e organizacionais. As relações de produção, que moldam os ambientes de trabalho ao incentivar a individualidade, a competitividade e as desigualdades sociais, frequentemente resultam em interações que naturalizam discriminações, especialmente em relação a gênero, etnia e raça. Para combater essas práticas, é crucial implementar ações educativas que forneçam informações e orientações, além de criar mecanismos de proteção que garantam a segurança moral, física e psicológica dos trabalhadores. Essas medidas visam estabelecer padrões de conduta mais humanizados tanto nas relações hierárquicas quanto nas interações horizontais.

O assédio moral e sexual deteriora qualquer ambiente profissional e viola direitos humanos, civis, sociais e trabalhistas. Em resposta, há um movimento crescente de organizações internacionais de direitos humanos, legisladores, profissionais do direito, especialistas da área da saúde, administradores e gestores para criar mecanismos de identificação, prevenção e repressão ao assédio no trabalho.

Enfrentar condutas de assédio e discriminação requer uma maior humanização dos ambientes de trabalho, que deve ser considerada juntamente com os resultados desejados pelas organizações, como maior produtividade, melhor atendimento ao público, prestação de serviços de qualidade e uma imagem social positiva. Contudo, o foco principal deve ser a valorização do trabalhador, reconhecendo que a força de trabalho é exercida por pessoas e faz parte da evolução para um nível de civilidade que melhora a qualidade das relações humanas em geral.

Nas últimas décadas, o tema do assédio ganhou destaque na agenda social, guiado por princípios humanos e éticos que apontam para um novo modo de vida, onde as diferenças, sejam de qualquer natureza, não resultem em posições de inferioridade, subalternidade ou em

sofrimento moral e emocional.

A transição entre o que era habitual e o novo modo de pensar e agir em relação a atitudes de assédio envolve a conscientização e o aprendizado, especialmente para aqueles que possuem uma tendência mais conservadora devido a traços culturais, educacionais, familiares ou pessoais. Todos os esforços para avançar na construção desse novo padrão de relações são importantes, com destaque para ações educativas que possam modificar comportamentos discriminatórios enraizados na sociedade, que frequentemente levam ao assédio.

No âmbito da gestão, seja pública ou privada, esse novo padrão social deve ser incorporado. Uma organização com uma cultura ética e empática desenvolve mecanismos diversos para criar um ambiente de trabalho humanizado, onde a convivência entre diferentes níveis hierárquicos e entre colegas seja segura e respeitosa, permitindo que as diferenças sejam respeitadas e que as liberdades e responsabilidades individuais e coletivas não resultem em qualquer forma de violência, abuso ou discriminação, que possam ser caracterizados como assédio moral ou sexual.

Ao estabelecer diretrizes e normas que investem todos os membros da organização com princípios e conhecimentos que promovam comportamentos e atitudes éticas, as organizações contribuem para um novo e melhor modo de viver, que se estende além de seus próprios limites.

Além das questões relacionadas ao convívio e às relações de trabalho, é importante ressaltar que o assédio sexual é considerado crime pelo Código Penal, e o assédio moral pode acarretar responsabilidades legais para o assediador.

A "Política Antiassédio no Ambiente de Trabalho" do CONDERG segue essa linha de gestão, pautando-se em diretrizes claras que valorizam o trabalho e os servidores. Ela estabelece objetivos firmes para a prevenção do assédio, assim como meios e procedimentos para denúncias, apuração dos fatos e aplicação das medidas cabíveis em cada situação.

POLÍTICA ANTIASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO

A Política Antiassédio no Ambiente de Trabalho do Consórcio de Desenvolvimento da Região Governo de São João da Boa Vista – CONDERG, tem como propósito criar medidas preventivas contra o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, assim como definir normas e diretrizes para que os servidores possam denunciar esses casos e para que sejam realizadas as intervenções adequadas na investigação dos incidentes.

1- PRINCÍPIOS

A Política de Prevenção ao Assédio no Ambiente de Trabalho do CONDERG é orientada pelos seguintes princípios:

DIGNIDADE HUMANA: A dignidade é um princípio fundamental de toda sociedade democrática, que exige que todos os setores valorizem o ser humano como a base dos valores que perpetuam a humanidade. Cada pessoa tem o direito de viver com dignidade, e proteger essa dignidade é essencial para qualquer sociedade, independentemente da condição social ou localização. Todos os colaboradores do CONDERG têm o direito de ser tratados com dignidade por seus superiores e colegas de trabalho. Este princípio deve ser mantido e defendido em todas as situações de relacionamento laboral.

VALORIZAÇÃO DO TRABALHO: O trabalho humano é um pilar essencial da república e da criação de riqueza social, representando um bem social. A dignidade humana se reflete nas relações de trabalho e molda a justiça social. Valorizar o trabalho é assegurar proteção tanto ao trabalho quanto ao trabalhador, desde a esfera macroeconômica até a organização micro. A Política Antiassédio do CONDERG atua como um importante instrumento de proteção, defendendo a valorização do trabalho e de seus servidores.

VISIBILIDADE E IMPLEMENTAÇÃO DA CULTURA ORGANIZACIONAL: Toda organização deve promover constantemente sua cultura, adaptando-se às novas demandas, especialmente para proteger e aprimorar o ambiente de trabalho e preservar a dignidade de seus trabalhadores. O CONDERG, com sua Política Antiassédio, visa garantir um ambiente de trabalho ético e seguro para todos os servidores, prevenindo qualquer forma de assédio.

2. DIRETRIZES

As diretrizes da Política Antiassédio no Ambiente de Trabalho do CONDERG são:

REPÚDIO AO ASSÉDIO: O CONDERG se opõe firmemente a qualquer forma de assédio, seja em suas instalações ou em outros contextos relacionados ao trabalho, como eventos e treinamentos.

PREVENÇÃO E SEGURANÇA: A prevenção é uma prioridade do CONDERG, que se empenha em criar um ambiente de trabalho livre de assédio, promovendo segurança física, emocional e moral para todos os colaboradores.

INVESTIGAÇÃO E MEDIDAS: O CONDERG compromete-se a investigar de forma imparcial e justa qualquer denúncia de assédio, tomando todas as medidas necessárias conforme esta política e as regulamentações legais.

3. OBJETIVOS

A Política Antiassédio do CONDERG visa:

DESENVOLVER E APLICAR A POLÍTICA: Implementar a política como um meio eficaz de enfrentar o assédio no trabalho.

PROMOVER VISIBILIDADE: Garantir que a política seja amplamente divulgada entre os servidores, a comunidade local e os municípios consorciados, demonstrando o compromisso em combater práticas prejudiciais.

EDUCAÇÃO E PREVENÇÃO: Fomentar ações educativas que forneçam informações e orientações sobre prevenção e manejo de situações de assédio.

MONITORAMENTO E AÇÃO: Monitorar possíveis denúncias de assédio, planejando e executando ações para mitigar e prevenir novos casos.

CAMPANHAS E AVALIAÇÕES: Realizar campanhas anuais para prevenir assédio e avaliar as ações implementadas.

PARTICIPAÇÃO E AVALIAÇÃO: Ampliar a participação dos servidores na avaliação da política à medida que as ações educativas se expandem.

4. ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO

4.1- Conceito Geral de Assédio

Assédio refere-se a ações ou comportamentos direcionados a uma ou mais pessoas no ambiente de trabalho, que envolvem domínio, constrangimento, perseguição ou insistência. O assédio prejudica a qualidade do trabalho, degrada o ambiente e afeta a imagem da organização.

4.1.1- Tipos de Assédio

Existem dois tipos principais de assédio: moral e sexual. O assédio moral é mais amplo, enquanto o assédio sexual é específico e é considerado crime pelo Código Penal Brasileiro.

4.1.2- Contexto do Assédio

O ambiente de trabalho abrange as unidades onde o servidor desempenha suas funções e outros locais relacionados, como eventos e treinamentos. O assédio pode ocorrer em qualquer um desses contextos.

4.1.3- Envolvidos no Assédio

No assédio, há sempre o assediador e o assediado, podendo ser em relações individuais ou coletivas. O assédio pode ocorrer entre indivíduos ou grupos, e pode envolver diferentes dinâmicas de poder.

4.2 - Assédio Moral

4.2.1- Definição

O assédio moral consiste em ações repetidas e deliberadas que humilham ou constrangem alguém, prejudicando sua dignidade e integridade.

4.2.2- Manifestações

O assédio moral pode ocorrer de forma oral, escrita, por gestos ou comportamentos, e pode acontecer presencialmente ou através de redes sociais.

4.2.3- Características

Para que uma conduta seja considerada assédio moral, deve incluir intencionalidade, direcionalidade, habitualidade, temporalidade e um contexto relacionado ao trabalho.

4.2.4- Configurações Relacionais

O assédio pode ocorrer em diferentes configurações relacionais, como vertical (descendente e ascendente), horizontal e misto.

4.2.5- O que Não é Assédio Moral

Práticas administrativas e avaliações formais, assim como conflitos normais, não são consideradas assédio moral.

4.2.6- Medidas a Serem Tomadas

Se alguém enfrenta assédio moral, deve informar o assediador, reunir provas, denunciar, buscar apoio e manter a denúncia mesmo diante de pressões.

4.3- Assédio Sexual

4.3.1- Definição

O assédio sexual envolve palavras e atos que buscam favorecimento sexual e é definido como crime pelo Código Penal Brasileiro.

4.3.2- Manifestações

Pode incluir palavras, gestos ou atos com conotação sexual, como convites, chantagens, ou contato físico não autorizado.

4.3.3- Características

Para caracterizar assédio sexual, deve haver a intenção do assediador em obter vantagem sexual e a ausência de consentimento por parte do assediado.

4.3.4- Configurações Relacionais

O assédio sexual pode ocorrer de forma vertical (superior-subordinado) ou horizontal (entre colegas de mesma hierarquia).

4.3.5- O que Não é Assédio Sexual

Expressões de sentimentos sem conotação sexual ou elogios não são considerados assédio sexual.

4.3.6- Medidas a Serem Tomadas

Se alguém enfrenta assédio sexual, deve deixar claro que não aceita a conduta, buscar ajuda, reunir provas e fazer a denúncia

5. A PREVENÇÃO DO ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO DO CONDERG

Considerando os princípios, diretrizes e objetivos da “Política Antiassédio no Ambiente de Trabalho”, a prevenção é central para a cultura organizacional deste consórcio. Para alcançar essa meta, serão definidas diversas ações para esclarecer, informar e orientar os servidores, prevenindo qualquer forma de assédio.

5.1- Divulgação da “Política Antiassédio no Ambiente de Trabalho”

A “Política Antiassédio no Ambiente de Trabalho” será amplamente divulgada entre todos os colaboradores do consórcio, servindo como uma declaração de repúdio a essa conduta e um compromisso com o enfrentamento dessa questão. O objetivo é engajar os servidores na prevenção.

Destaca-se a importância de que todos os servidores conheçam o canal de denúncias e as medidas a serem tomadas em caso de assédio.

5.1.1- Abrangência total dos servidores

Será realizada uma palestra para todos os servidores do CONDERG durante a implantação da política, abordando conceitos, a importância da participação de todos na prevenção e instruções sobre como agir em caso de assédio. Novos funcionários participarão dessa palestra durante o processo de integração.

5.1.2- Servidores em posição de chefia

Uma palestra específica será oferecida para os cargos de chefia, enfocando o conhecimento da política, a prevenção, a supervisão do ambiente de trabalho e o apoio aos subordinados em caso de assédio.

5.1.3- Publicização permanente

A “Política Antiassédio no Ambiente de Trabalho” estará disponível no site do CONDERG para que todos os servidores e a comunidade local tenham acesso. Qualquer alteração futura na política será amplamente divulgada.

5.2- Campanha Anual de Prevenção ao Assédio no Ambiente de Trabalho

Com a implementação desta política, o CONDERG estabelecerá a “Campanha Anual de Prevenção ao Assédio no Ambiente de Trabalho”, que ocorrerá anualmente. O principal objetivo é manter a atenção dos servidores na prevenção do assédio e promover um ambiente livre de qualquer forma de assédio moral ou sexual.

A campanha anual utilizará materiais educativos e informativos sobre novas legislações, debates, fatos sociais e avanços científicos, além de fornecer orientações sobre assédio no trabalho. Esses materiais incluirão vídeos, podcasts, cartilhas, folders, posts, cartazes e outros recursos audiovisuais.

5.3- Avaliação da “Política Antiassédio no Ambiente de Trabalho” do CONDERG

O consórcio reconhece que a conscientização dos servidores é crucial no enfrentamento do assédio, tanto para evitar comportamentos assediadores quanto para reagir adequadamente em casos de assédio. Portanto, será implementada uma avaliação periódica da política, com a inclusão gradual de representações dos servidores. Essa avaliação visa aprimorar a política para que se ajuste melhor à realidade do CONDERG e apoiar campanhas que previnam e elimine o risco de assédio no ambiente de trabalho.

5.4- Monitoramento das denúncias de Assédio no Ambiente de Trabalho do CONDERG

Uma das ações na gestão da prevenção de assédio no ambiente de trabalho do CONDERG envolve o monitoramento das denúncias, sejam elas comprovadas ou não, além de analisar os indicadores de risco e a necessidade de intervenções específicas.

6 - DENÚNCIAS DE ASSÉDIO E AVERIGUAÇÃO DE PROCEDÊNCIA

Atos de assédio no ambiente de trabalho terão visibilidade e poderão ser tratados após a apresentação de uma denúncia fundamentada. Esta denúncia será recebida e investigada para verificar se se trata realmente de assédio, e não apenas de conflitos ou comportamentos inadequados. Confirmada a veracidade dos fatos, será iniciada a investigação do assédio, as medidas legais serão tomadas e as responsabilidades serão definidas no âmbito do CONDERG.

6.1 - Ferramentas para a formulação e recepção da denúncia

Com a aprovação da “Política Antiassédio no Ambiente de Trabalho”, foram instituídos dois importantes mecanismos para que o servidor possa relatar assédio com segurança, sigilo, acolhimento e respeito: o canal de denúncia e a formação da Banca Examinadora de Denúncias de Assédio no Ambiente de Trabalho.

6.1.1 - Canal de denúncia de assédio no ambiente de trabalho

O canal de denúncia é o endereço eletrônico ouvidoriaconderg@gmail.com, acessível por qualquer servidor, através do link no site do CONDERG ou por meio de QR CODE que direciona ao e-mail. Este canal será amplamente divulgado entre todos os colaboradores, inclusive durante as campanhas anuais de prevenção.

6.1.2 - Recepção da denúncia pelo CONDERG

As denúncias registradas no canal serão acessadas de forma sigilosa por uma banca, denominada “Banca Examinadora de Denúncias de Assédio no Ambiente de Trabalho” ou simplesmente Banca Examinadora. Esta banca tem a responsabilidade de acessar as denúncias com uma senha exclusiva, verificar a relevância e as provas associadas, e tomar as medidas apropriadas. Ela é composta pelos responsáveis dos setores de Recursos Humanos, Jurídico e Administração ou pelos servidores por eles designados, sempre em número ímpar.

6.1.3 - Funções da banca examinadora

A Banca Examinadora é responsável por acolher a denúncia, tomar as medidas necessárias e monitorar o processo até a decisão final. Com base na análise dos relatos e provas apresentadas, a banca deve determinar se a denúncia caracteriza assédio e tomar as ações adequadas em cada caso.

6.1.3.1 - Denúncias confirmadas como assédio

Caso a denúncia seja confirmada como assédio, a Banca Examinadora deve: a) Convocar o servidor assediado para informá-lo das medidas e decisões tomadas, formalizando a comunicação por escrito; b) Solicitar a abertura do “Processo Administrativo Disciplinar - PAD” e convocar a comissão processante; c) Tomar outras providências específicas conforme o caso.

6.1.3.2 - Denúncias não confirmadas como assédio

Se a denúncia não for confirmada como assédio ou não houver provas suficientes, a Banca Examinadora deve: a) Arquivar a denúncia; b) Informar o servidor denunciante sobre o arquivamento, por meio de um termo específico; c) Tomar outras providências necessárias.

6.1.3.3 - Condutas impróprias identificadas

Se a denúncia não for classificada como assédio, mas uma conduta imprópria for comprovada, a Banca Examinadora deve: a) Encaminhar o caso para abertura de um Processo Administrativo Disciplinar - PAD; b) Informar o servidor denunciante sobre a não configuração de assédio, mas a caracterização de conduta imprópria, e o encaminhamento à banca examinadora para abertura do PAD; c) Tomar outras medidas específicas necessárias.

6.1.3.4 - Monitoramento do processo

A Banca Examinadora também é responsável por registrar os dados na planilha de Monitoramento das Denúncias de Assédio no Ambiente de Trabalho, que servirá para campanhas de prevenção e ações específicas contra o assédio.

6.1.3.5 - Documentação dos atos da banca examinadora

Ao receber a denúncia, a Banca Examinadora deverá criar um “Registro de Averiguação de Denúncia de Assédio no Ambiente de Trabalho”, documentando todas as decisões e procedimentos relacionados.

6.2 - Como formular a denúncia

Todas as denúncias devem ser feitas através do endereço eletrônico exclusivo e devem incluir os seguintes dados: a) Identificação do assediado: nome completo, setor de trabalho e cargo; b) Identificação do assediador: nome, local de trabalho e cargo; c) Descrição da conduta de assédio: relato detalhado sobre o assédio, incluindo formas de manifestação, duração, testemunhas e provas.

6.2.1 - Dificuldades para registrar a denúncia

Se o servidor tiver dificuldades para registrar a denúncia no canal oficial, deve procurar o

setor de recursos humanos para ser ouvido diretamente pela Banca Examinadora, que registrará seu relato e as provas.

6.2.2 - Provas de assédio

Além da denúncia formal, o servidor deve apresentar provas sobre o assédio. Estas podem ser anexadas ao e-mail ou entregues pessoalmente à Banca Examinadora, que decidirá a forma de recebimento.

6.3 - Apuração da denúncia

O processo de apuração seguirá o rito do processo administrativo disciplinar, a “Política Antiassédio no Ambiente de Trabalho” e a legislação vigente.

6.3.1 - Abertura do Processo Administrativo Disciplinar – PAD

As principais etapas são: a) Formação da Comissão Processante; b) Análise da denúncia e das provas; c) Audição das partes e testemunhas; d) Realização das diligências necessárias; e) Elaboração do relatório conclusivo com recomendações de penalidades, como advertência, suspensão, demissão, entre outras; f) Encaminhamento do PAD e do relatório conclusivo a Superintendência do CONDERG para decisão final.

7 - IMPLEMENTAÇÃO DA “POLÍTICA ANTIASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO” DO CONDERG

7.1 – Abrangência

A “Política Antiassédio no Ambiente de Trabalho” aplica-se no CONDERG e inclui:

Todos os servidores em diferentes níveis e tipos de contrato;

Credenciados;

Estagiários;

7.2 - Validade e Legitimidade

A “Política Antiassédio no Ambiente de Trabalho” do CONDERG entra em vigor a partir da sua publicação.



CONDERG - CONSÓRCIO DE DESENVOLVIMENTO DA REGIÃO DE
GOVERNO DE SÃO JOÃO DA BOA VISTA
CONDERG HOSPITAL REGIONAL

Divinolândia, 13 de setembro de 2024

Cristiane de Paiva Trevisan
SUPERINTENDENTE

ANEXO I

QR CODE DE ACESSO AO E-MAIL DE DENÚNCIA DE ASSÉDIO NO TRABALHO DO
CONDERG



