

SISTEMA DE INTEGRIDADE E COMPLIANCE

Programa Permanente de Prevenção ao Assédio Sexual e Moral

Instituto Vida e Saúde — INVISA - Unidades do Estado do Maranhão

Versão 1 | Elaboração e execução: Equipe de Conformidade e Compliance (3Comply | INVISA)

1. Apresentação e Fundamentação

O Instituto Vida e Saúde (INVISA), organização social de saúde e assistência social com mais de 20 anos de atuação em diversos estados brasileiros, institui o presente Programa Permanente de Prevenção ao Assédio Sexual e Moral como instrumento estruturante do seu Sistema de Integridade e Compliance.

Mais do que um conjunto de ações pontuais, este Programa representa a consolidação de uma política institucional contínua, que integra prevenção, capacitação, acolhimento e apuração em um único sistema coerente, com governança definida, responsáveis nomeados e mecanismos de monitoramento permanente. Ele nasce do reconhecimento de que a prevenção ao assédio não se esgota em uma campanha isolada ou em um treinamento anual: exige estrutura, continuidade e responsabilização clara em todos os níveis da organização.

O Programa vincula-se organicamente ao Código de Ética e Conduta INVISA e ao Regulamento de Investigações vigente, e dialoga diretamente com os demais instrumentos do Sistema de Integridade e Compliance. Não se trata, portanto, de uma iniciativa isolada, mas de um módulo permanente que passa a integrar, de forma estável, o conjunto de políticas que orientam a conduta ética na instituição.

A Declaração de Princípios que fundamenta este Programa é formalizada em documento próprio, reforçando o compromisso institucional com um ambiente de trabalho livre de qualquer forma de assédio, abuso de poder ou violência no ambiente laboral, tolerância zero que se aplica a todas as unidades, estados e níveis hierárquicos da organização, sem exceção.

2. Governança do Programa

A governança do Programa foi desenhada em três níveis complementares, de modo a garantir ao mesmo tempo unidade de diretrizes e capilaridade de execução, um desafio real para uma organização que opera dezenas de unidades assistenciais e administrativas espalhadas por diferentes estados e municípios.

2.1. Nível 0 — Comitê de Ética e Conduta (CEC)

O CEC exerce a supervisão geral do Programa. Cabe ao Comitê validar as diretrizes propostas pela Comissão do Programa, acompanhar os indicadores consolidados de implementação e,

especialmente, atuar como instância de aplicação direta nas unidades e áreas administrativas que ainda não dispõem de Núcleo de Educação Permanente (NEP) constituído, garantindo que nenhuma unidade fique descoberta enquanto aguarda a formação de uma estrutura educativa própria.

2.2. Nível 1 — Comissão do Programa

A Comissão é o órgão executivo central do Programa, responsável por estabelecer as diretrizes institucionais de prevenção (conteúdo mínimo das campanhas, periodicidade, protocolos-padrão), validar os instrumentos e materiais utilizados (diagnóstico, protocolos de acolhimento, cartilhas), e monitorar a implementação em todas as unidades da rede. A composição da Comissão reúne representantes de áreas estratégicas, enfermagem, segurança do trabalho, CIPA, recursos humanos (matriz e regional), suporte administrativo e apoio técnico psicológico, de modo a assegurar que as diretrizes do Programa sejam tecnicamente sólidas e operacionalmente viáveis em diferentes contextos assistenciais. A composição nominal completa consta no Anexo I.

2.3. Nível 2 — Execução Local

A execução cotidiana do Programa ocorre por dois caminhos complementares, conforme a estrutura já existente em cada unidade:

Unidades com Núcleo de Educação Permanente (NEP) constituído replicam localmente as diretrizes definidas pela Comissão, incorporando o tema "prevenção ao assédio sexual e moral" ao Plano Anual de Educação Permanente de cada NEP, conforme já previsto no Regimento Interno padrão do Núcleo (Art. 4º, III e IV; Art. 12º), que estabelece a competência dos NEP's para planejar, executar e registrar ações educativas, incluindo campanhas de conscientização. Isso significa que o Programa não cria uma estrutura nova e paralela: ele se apoia em uma instância técnico-educacional já formalizada.

Unidades e áreas administrativas sem NEP constituído — incluindo a Sede Administrativa Regional do Maranhão e um conjunto de unidades de menor porte, como as Residências Terapêuticas — recebem a aplicação direta do Programa pela equipe de Conformidade e Compliance e/ou representantes designado pelo Comitê de Ética e Compliance - CEC, assegurando cobertura integral da rede independentemente do estágio de amadurecimento estrutural de cada unidade. A composição completa da rede de execução — por NEP e por aplicação direta — consta no Anexo II.

3. Diagnóstico do Ambiente Psicossocial

Um dos pilares técnicos do Programa é o diagnóstico dedicado do ambiente psicossocial de trabalho, com foco específico em exposição a assédio sexual e moral. Este diagnóstico é conduzido por psicóloga externa e integra-se ao escopo do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR/NR-1) já em vigor na instituição.

Essa integração não é incidental: a NR-1 atualizada exige o mapeamento de riscos psicossociais no PGR, e o assédio sexual e moral constitui fator de risco psicossocial expressamente reconhecido nessa categoria.

O diagnóstico combina questionário estruturado, entrevistas amostrais com colaboradores e lideranças, permitindo identificar, unidade por unidade, o nível de exposição e priorizar intervenções aonde forem mais necessárias.

4. Revisão do Código de Ética e Conduta — Capítulo 9

A nova versão do Código de Ética e Conduta INVISA (2026), no Capítulo 9, traz base legal explícita, tipificação das condutas vedadas e exemplos práticos que ajudam o colaborador a reconhecer a conduta no dia a dia. Isso importa porque o Código de Ética e Conduta é o documento normativo central da instituição, é ele que todo colaborador, prestador e parceiro assina termo de adesão para cumprir, e é a referência que o CEC usa para fundamentar qualquer apuração.

Com essa atualização, o Código passa a tratar o assédio moral e sexual com o mesmo rigor técnico dado a outros temas sensíveis, deixando de ser apenas um documento de princípios para se tornar um instrumento efetivamente aplicável em uma apuração real.

5. Política Interna de Prevenção ao Assédio Sexual e Moral

Complementarmente à revisão do Código, o Programa institui uma Política Interna de Prevenção dedicada — instrumento normativo mais operacional, que detalha diretrizes de prevenção, papéis institucionais (Comissão, NEPs, Compliance), canais de acolhimento e denúncia disponíveis, medidas de proteção à vítima e testemunhas durante o processo de apuração, e vedação expressa a qualquer forma de retaliação.

6. Fluxo de Averiguação Interna — Trilha Prioritária

O Programa incorpora ao regulamento de investigações internas uma seção específica de rito prioritário para denúncias de assédio sexual e moral, preservando a estrutura geral do fluxo já consolidado no Canal de Conduta Ética (relato → triagem → análise inicial pelo CEC → apuração → deliberação colegiada → resposta e encerramento), mas com prazos reduzidos e proteções adicionais em cada etapa, dada a natureza sensível do bem jurídico protegido — dignidade, integridade física e psíquica — e o risco de dano continuado em caso de demora.

Etapa	Rito geral	Rito prioritário — assédio sexual/moral
Relato recebido	Triagem conforme fluxo normal	Até 24h úteis, com sinalização automática de prioridade ao CEC
Análise inicial	Prazo padrão de deliberação	Até 3 dias úteis, com possibilidade de medidas cautelares de proteção imediatas, sem prejulgamento
Apuração	Prazo padrão de instrução	Instrução abreviada, prioridade de pauta, resguardo à vítima nas oitivas

Deliberação colegiada	Reunião ordinária do CEC	Pauta extraordinária quando necessário
Resposta e encerramento	Comunicação + medidas corretivas	+ acompanhamento pós-caso (verificação de ausência de retaliação)

7. Revisão e Divulgação das Cartilhas de Prevenção

As duas Cartilhas de Prevenção já existentes: Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Cartilha de Prevenção ao Assédio e Importunação Sexual, originalmente elaboradas em agosto de 2025, foram revisadas e atualizadas no âmbito deste Programa.

As atualizações incluíram: ampliação dos canais de denúncia divulgados (site institucional, e-mail denuncia@invisa.org.br, e ponto focal do NEP de cada unidade); inclusão de parágrafo específico sobre o rito de tratamento prioritário; e, na cartilha de assédio sexual, inclusão da referência à Lei nº 14.457/2022, que estabelece medidas específicas de prevenção e combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho.

As cartilhas seguem sendo o principal material de apoio divulgado durante as campanhas educativas realizadas pelos NEPs e pela equipe de Conformidade Compliance em todas as unidades da rede.

8. Protocolo de Acolhimento — Intervenção Precoce

O Programa institui pontos focais de acolhimento em cada unidade, vinculados ao NEP local, ou, nas unidades sem núcleo constituído, à equipe de Recursos Humanos, capacitados para oferecer orientação inicial e encaminhamento seguro diante de relatos informais, antes mesmo do acionamento formal do Canal de Denúncias. Essa camada intermediária de acolhimento é integrada ao fluxo institucional já existente e conta com capacitação específica de gestores para identificação precoce de sinais de assédio, permitindo atuação preventiva junto às equipes antes que situações se agravem.

9. Campanhas Educativas Permanentes

O Programa estabelece a realização de, campanhas educativas anuais em cada uma das 21 unidades da regional Maranhão, incluindo a Sede Administrativa da Regional do Maranhão. As campanhas combinam formato presencial (palestras, oficinas) e formato EAD, aproveitando o ciclo nacional de capacitação já estruturado no programa de integridade e compliance institucional.

10. Formação CIPA

O Programa inclui a inserção de módulo específico sobre assédio sexual e moral no curso de formação da CIPA, com material didático próprio desenvolvido em conjunto com o SESMT.

11. Publicação e Identificação do Canal

O Programa determina a divulgação permanente, em todas as 21 unidades, de informações sobre o Canal de Conduta Ética e a identificação formal da Comissão do Programa, por meio de mural físico, intranet, e-mail institucional e comunicado interno, assegurando que colaboradores de qualquer unidade, inclusive administrativa, saibam onde e como buscar apoio.

12. Avaliação Global Bial

A cada dois anos, o CEC, em conjunto com a Comissão do Programa, realizará avaliação global de sua efetividade, consolidando indicadores de todos os NEPs e da aplicação direta nas unidades sem núcleo constituído, número de campanhas realizadas, número de colaboradores capacitados, ocorrências registradas no Canal, resultado comparativo dos diagnósticos psicossociais entre ciclos, subsidiando o replanejamento e a atualização contínua das medidas preventivas.

Elaboração

KARLLA
HANAYANE
PEREIRA:05761452
979

Assinado de forma digital
por KARLLA HANAYANE
PEREIRA:05761452979
Dados: 2026.09.21
15:31:18 -03'00'

Dra. Karlla Hanayane Pereira
Secretária do Comitê de Ética e Conduta (CEC)
Consultora Externa de Conformidade e Compliance do INVISA

Aprovação

BRUNO SOARES
RIPARDO:11069
598763

Assinado de forma
digital por BRUNO
SOARES
RIPARDO:11069598763

Bruno Soares Ripardo
Diretor-Geral — INVISA