



Norma de Procedimento	GOV-CORP-NP-004
Título: Norma de prevenção e combate ao assédio e à discriminação no ambiente de trabalho	Data Implantação: 25/05/2026
Setor: VICE-PRESI	Versão: 01
Responsável: Gabriela Carvalho	Alterada: 05/2026

Nos termos do art. 4º, caput, inciso VIII, §8º, e dos artigos 9º e 21º do Regimento Interno, por este ato fica instituída a Norma de Prevenção e Combate ao Assédio e à Discriminação no Ambiente de Trabalho da Saúde Link nos termos que seguem

1- Do objeto, abrangência e princípios:

1.1. Esta Norma tem por objeto prevenir, identificar e combater o assédio moral, o assédio sexual, a discriminação, a violência e quaisquer condutas que atentem contra a dignidade das pessoas no ambiente de trabalho da Saúde Link.

1.2. As diretrizes desta Norma aplicam-se a todas as pessoas que mantenham qualquer relação de trabalho, prestação de serviços ou representação com a Cia., independentemente do vínculo jurídico, do nível hierárquico, do local ou da modalidade de atuação, incluindo:

I – Empregados diretos (CLT) de todos os níveis, incluindo a alta liderança;

II – Médicos contratados, autônomos, plantonistas, residentes, preceptores e profissionais com vínculo de Pessoa Jurídica;

III - Estagiários e aprendizes;

IV - Trabalhadores terceirizados, temporários e prestadores de serviços que atuem nas dependências da Cia. ou em seu nome;

V - Fornecedores e parceiros de negócio durante interações relacionadas à Cia.

1.3. A abrangência desta Norma alcança condutas praticadas: nas dependências da Cia.; em deslocamentos e atividades profissionais externas; em eventos corporativos presenciais ou virtuais; por meio de canais digitais e redes sociais, quando relacionadas às relações de trabalho; e em qualquer interação com pacientes, acompanhantes e terceiros.

1.4. Esta Norma orienta-se pelos seguintes princípios, de observância obrigatória por todas as pessoas sob sua abrangência:

I – Dignidade da pessoa humana como valor central de todas as relações de trabalho;

II – Tolerância zero a qualquer forma de assédio, discriminação, violência ou retaliação;

III - Igualdade de tratamento e de oportunidades, com respeito à diversidade em todas as suas dimensões;

IV - Confidencialidade no tratamento das denúncias e das informações pessoais envolvidas;

V - Proteção integral ao denunciante de boa-fé contra qualquer forma de represália;

VI - Devido processo, contraditório e ampla defesa em todas as apurações;

Elaborado por: Gabriela Carvalho	Aprovado por: <i>João Otávio Goulart</i>
Revisado por: Fernanda Yunes	
Data da última revisão: 25/05/2026	Próxima revisão: 25/05/2027



Norma de Procedimento	GOV-CORP-NP-004
Título: Norma de prevenção e combate ao assédio e à discriminação no ambiente de trabalho	Data Implantação: 25/05/2026
Setor: VICE-PRESI	Versão: 01
Responsável: Gabriela Carvalho	Alterada: 05/2026

VII - Proporcionalidade e razoabilidade na aplicação das medidas disciplinares;

VIII - Transparência sobre as regras, os canais e os resultados agregados desta Norma;

IX - Responsabilidade reforçada das lideranças como agentes de prevenção e exemplo;

X - Melhoria contínua dos processos e práticas institucionais, mediante revisão periódica desta Norma.

2- Das definições:

2.1. Para os fins desta Norma, e em alinhamento com a Resolução do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) nº 351/2020 e com a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), adotam-se as seguintes definições:

I – Assédio moral: processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atentem contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador, mediante degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho;

II – Assédio moral organizacional: processo contínuo de condutas abusivas amparado por estratégias organizacionais ou métodos gerenciais que visem obter engajamento intensivo ou excluir profissionais, mediante desrespeito a direitos fundamentais;

III - Assédio sexual: conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, com o efeito de perturbar, constranger ou criar ambiente intimidativo, hostil, degradante ou desestabilizador, podendo configurar crime previsto no art. 216-A do Código Penal;

IV - Importunação sexual: prática de ato libidinoso contra alguém sem sua anuência, com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro, nos termos do art. 215-A do Código Penal;

V - Discriminação: toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada em raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, estado civil, condição de saúde ou qualquer outra característica que atente contra o reconhecimento ou exercício de direitos e liberdades fundamentais em condições de igualdade;

VI - Violência no trabalho: toda forma de comportamento, conduta, prática ou ameaça inaceitável com o propósito de causar, ou capaz de causar, danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, incluindo a violência baseada em gênero (Convenção 190 da OIT);

VII - Bullying: ato de hostilização que ameaça, humilha ou intimida uma pessoa ou grupo, ou interfere indevidamente no seu trabalho, podendo manifestar-se por condutas verbais, físicas, visuais ou virtuais;

Elaborado por: Gabriela Carvalho	Aprovado por: <i>João Otávio Goulart</i>
Revisado por: Fernanda Yunes	
Data da última revisão: 25/05/2026	Próxima revisão: 25/05/2027



Norma de Procedimento	GOV-CORP-NP-004
Título: Norma de prevenção e combate ao assédio e à discriminação no ambiente de trabalho	Data Implantação: 25/05/2026
Setor: VICE-PRESI	Versão: 01
Responsável: Gabriela Carvalho	Alterada: 05/2026

VIII - Retaliação: qualquer ato adverso, ostensivo ou velado, praticado contra pessoa que, de boa-fé, tenha registrado denúncia, prestado depoimento, colaborado com investigação ou se oposto a condutas vedadas por esta Norma;

IX - Denunciante de boa-fé: pessoa que comunica fato que razoavelmente acredita configurar violação a esta Norma, ainda que a apuração conclua pela improcedência; a boa-fé é presumida;

X - Pessoa afetada: quem alega ter sofrido a conduta vedada, podendo ser ou não o denunciante;

XI – Pessoa apontada: quem é indicado como autor da conduta vedada, a quem se asseguram o contraditório e a ampla defesa.

3- Das condutas vedadas:

3.1. São expressamente proibidas, sem prejuízo de outras condutas que se enquadrem nas definições do item 2.6 desta Norma, as práticas descritas neste Capítulo.

3.2. Constituem hipóteses de assédio moral, entre outras:

I – A humilhação pública ou reservada, incluindo gritos, xingamentos e comentários depreciativos sobre a pessoa ou seu trabalho;

II – A imposição de metas inatingíveis com a finalidade de provocar erro, fracasso ou demissão;

III - A sobrecarga deliberada e injustificável de trabalho, ou, inversamente, o esvaziamento de função;

IV - O isolamento social e a exclusão de reuniões, comunicações ou decisões pertinentes ao trabalho da pessoa;

V - O controle abusivo do tempo, inclusive para necessidades fisiológicas, refeições e cuidados de saúde;

VI - Críticas pessoais persistentes que extrapolem a avaliação técnica legítima do desempenho;

VII - A propagação de boatos, comentários maliciosos ou informações falsas sobre a pessoa;

VIII - O ridículo de características pessoais, sotaques, opiniões, vestuário ou aparência;

IX - A deliberada ignorância da presença da pessoa ou o tratamento com indiferença ostensiva.

3.3. Constituem hipóteses de assédio sexual e importunação, entre outras:

I – Investidas, propostas ou insinuações sexuais não desejadas, ainda que sutis;

II – Toques, abraços, beijos ou aproximações físicas sem consentimento;

Elaborado por: Gabriela Carvalho	Aprovado por: <i>João Otávio Goulart</i>
Revisado por: Fernanda Yunes	
Data da última revisão: 25/05/2026	Próxima revisão: 25/05/2027



Norma de Procedimento	GOV-CORP-NP-004
Título: Norma de prevenção e combate ao assédio e à discriminação no ambiente de trabalho	Data Implantação: 25/05/2026
Setor: VICE-PRESI	Versão: 01
Responsável: Gabriela Carvalho	Alterada: 05/2026

III - Comentários, piadas, mensagens, fotos ou vídeos de conteúdo sexual;

IV - Olhares insistentes ou gestos de conotação sexual;

V - Chantagem ou promessa de vantagem profissional em troca de favor sexual;

VI - Ameaças de represálias profissionais por recusa de propostas sexuais;

VII - O compartilhamento de imagens íntimas sem consentimento;

VIII - Perguntas invasivas sobre vida sexual, preferências ou orientação.

3.4. Constituem hipóteses de discriminação, entre outras:

I – O tratamento desigual em qualquer decisão de recrutamento, contratação, promoção, treinamento, remuneração, transferência, disciplina ou desligamento, fundado em característica pessoal protegida;

II – Comentários, piadas, gestos ou imagens preconceituosas ou estereotipadas;

III - A exigência de exame ou informação relativa à gravidez, sorologia para HIV, orientação sexual ou identidade de gênero como condição de acesso ou permanência no trabalho;

IV - A recusa de adaptação razoável a pessoas com deficiência;

V - A segregação ou o tratamento diferenciado de pessoas em razão de origem regional, condição social ou nível hierárquico, fora de critérios legítimos de organização do trabalho.

3.5. Constituem hipóteses de violência e bullying, entre outras:

I – Agressões físicas, ameaças, intimidações ou condutas violentas de qualquer natureza;

II – Cyberbullying e perseguição digital, inclusive em grupos de mensageria utilizados para fins de trabalho;

III - A divulgação não autorizada de dados, imagens ou conversas pessoais.

3.6. Constituem hipóteses de retaliação, entre outras:

I - Realizarão uma ou mais Atividades de Adesão a Boas Práticas, cujo conteúdo abrangerá o disposto nesta Norma sem o prejuízo de outras Normas relacionados;

II - A hostilização velada, a exclusão social, a sobrecarga punitiva ou a divulgação indevida de informações sobre a denúncia;

III - A retaliação praticada por terceiros a pedido ou com a conivência da pessoa apontada.

3.7. Para fins desta Norma, não configuram, por si só, assédio moral:

Elaborado por: Gabriela Carvalho	Aprovado por: <i>João Otávio Goulart</i>
Revisado por: Fernanda Yunes	
Data da última revisão: 25/05/2026	Próxima revisão: 25/05/2027

Todos os direitos reservados à Saúde Link SS LTDA, conforme Lei 9.610 de 19/02/1998. Proibida reprodução, adaptação, modificação ou utilização total ou parcial deste conteúdo.



Norma de Procedimento	GOV-CORP-NP-004
Título: Norma de prevenção e combate ao assédio e à discriminação no ambiente de trabalho	Data Implantação: 25/05/2026
Setor: VICE-PRESI	Versão: 01
Responsável: Gabriela Carvalho	Alterada: 05/2026

I – A avaliação técnica e fundamentada do desempenho profissional, ainda que crítica, desde que conduzida com respeito e de acordo com os processos institucionais;

II – A delegação de tarefas e a cobrança proporcional e justificada de prazos, qualidade e resultados;

III - A aplicação de medidas disciplinares legítimas, observado o devido processo;

IV - As decisões organizacionais legítimas, como reestruturações, mudanças de função e revisões de processo, conduzidas de forma transparente, respeitosa e isonômica;

V - Os conflitos eventuais e as divergências profissionais pontuais resolvidas pelos canais regulares de gestão

3.8. A distinção entre conduta de gestão legítima e assédio observa três elementos: (i) a frequência e a duração da conduta; (ii) o caráter abusivo, humilhante ou desproporcional; e (iii) os efeitos sobre a dignidade e a saúde psíquica da pessoa.

4- Das especificidades do setor de saúde:

4.1. Considerando a natureza assistencial das atividades da Cia. e os riscos específicos do ambiente hospitalar e clínico, a Cia. dispensará atenção reforçada às seguintes situações.

4.2. Nas relações hierárquicas assistenciais, incluindo as relações entre médicos preceptores e residentes, entre profissionais seniores e juniores, entre médicos e equipes de enfermagem e entre lideranças e demais profissionais, aplicar-se-á o dever de respeito recíproco.

4.3. A condução pedagógica e a supervisão técnica não autorizam humilhação, desqualificação pública, gritos ou tratamento depreciativo.

4.4. Os profissionais da Cia. não submeterão pacientes ou acompanhantes a qualquer forma de discriminação, constrangimento, ridicularização ou conduta de conotação sexual.

4.5. As condutas inadequadas de pacientes ou acompanhantes contra profissionais não serão toleradas, podendo ser encaminhadas aos órgãos competentes quando configurarem ilícito.

4.6. Comentários sobre dados clínicos, vida pessoal, condição social ou sorologia de pacientes ou profissionais, para fins não estritamente assistenciais, configurarão quebra de sigilo, podendo também caracterizar discriminação nos termos desta Norma.

4.7. A atribuição punitiva de escalas, plantões ou rotinas com finalidade de constranger, isolar ou prejudicar pessoa específica configurará assédio moral.

4.8. A definição de escalas observará critérios técnicos, operacionais e isonômicos.

Elaborado por: Gabriela Carvalho	Aprovado por:
Revisado por: Fernanda Yunes	<i>João Otávio Goulart</i>
Data da última revisão: 25/05/2026	Próxima revisão: 25/05/2027



Norma de Procedimento	GOV-CORP-NP-004
Título: Norma de prevenção e combate ao assédio e à discriminação no ambiente de trabalho	Data Implantação: 25/05/2026
Setor: VICE-PRESI	Versão: 01
Responsável: Gabriela Carvalho	Alterada: 05/2026

4.9. Os médicos e demais profissionais sem vínculo CLT estão igualmente sujeitos às regras desta Norma.

4.10. Em caso de descumprimento, a Cia. poderá adotar medidas que incluem advertência formal, suspensão ou encerramento de credenciamento e comunicação ao respectivo conselho profissional.

5- Dos canais de denúncia:

5.1. Em cumprimento ao art. 23 da Lei nº 14.457/2022, a Cia. disponibilizará canais permanentes, seguros e confidenciais para registro de denúncias, garantindo à pessoa denunciante a opção de se identificar ou permanecer anônima.

5.2. O canal externo independente, operado por empresa terceirizada especializada, funcionará de forma ininterrupta, em múltiplos formatos, e garantirá o anonimato técnico e a confidencialidade do conteúdo.

5.3. As denúncias recebidas pelo canal externo serão anonimizadas quando solicitado e encaminhadas exclusivamente ao Comitê de Ética e Conduta.

5.4. São canais internos de denúncia:

I – O Comitê de Ética e Conduta, por meio de endereço de e-mail dedicado e de reuniões presenciais agendadas;

II – A liderança imediata e a Diretoria Administrativa Financeira (DIAF), quando o caso não envolver tais pessoas como parte denunciada.

5.5. A existência dos canais internos não substitui nem impede o acesso aos canais externos legais, incluindo o Ministério Público do Trabalho (MPT), a Superintendência Regional do Trabalho, a Polícia Civil, a Delegacia da Mulher, a Defensoria Pública, os sindicatos e os conselhos profissionais.

5.6. Para facilitar a apuração, recomenda-se que a denúncia contenha, sempre que possível:

I – Descrição dos fatos, datas e locais;

II – Identificação da pessoa apontada e de eventuais testemunhas;

III – Indicação de provas disponíveis, incluindo mensagens, e-mails, áudios, vídeos e documentos;

IV – Dados de contato, opcionais no caso de denúncia anônima.

5.7. As denúncias anônimas serão processadas sempre que houver elementos mínimos de plausibilidade.

5.8. Toda denúncia recebida será tratada com seriedade, imparcialidade, sigilo e respeito ao devido processo, observando-se as seguintes etapas:

I – Recebimento: registro imediato via canal externo independente, e-mail seguro ou canais seguros disponibilizados pela Cia.;

Elaborado por: Gabriela Carvalho	Aprovado por:
Revisado por: Fernanda Yunes	<i>João Otávio Goulart</i>
Data da última revisão: 25/05/2026	Próxima revisão: 25/05/2027



Norma de Procedimento	GOV-CORP-NP-004
Título: Norma de prevenção e combate ao assédio e à discriminação no ambiente de trabalho	Data Implantação: 25/05/2026
Setor: VICE-PRESI	Versão: 01
Responsável: Gabriela Carvalho	Alterada: 05/2026

II – Triagem: análise preliminar de admissibilidade pelo Comitê de Ética e Conduta, no prazo de até 5 (cinco) dias úteis, com adoção de medidas cautelares quando necessárias;

III - Apuração: investigação formal pelo Comitê de Apuração, com colheita de provas, oitiva do denunciante, da pessoa apontada e de testemunhas, garantindo contraditório e ampla defesa, no prazo de até 30 (trinta) dias úteis, prorrogáveis por igual período mediante justificativa;

IV - Deliberação: análise do relatório conclusivo e decisão fundamentada pelo Comitê de Ética e Conduta;

V - Comunicação: devolutiva ao denunciante e à pessoa apontada sobre a conclusão;

VI - Monitoramento: acompanhamento da pessoa afetada e verificação de não-retaliação pelo período mínimo de 6 (seis) meses.

5.9. Quando houver risco à integridade física ou psicológica da pessoa afetada, à preservação de provas ou à regular tramitação da apuração, poderão ser adotadas, motivadamente, medidas cautelares, incluindo:

I - Afastamento preventivo remunerado da pessoa apontada;

II - Separação física entre as partes;

III - Suspensão de acesso a sistemas;

IV - Transferência temporária de função ou alteração de escala.

5.10. As medidas cautelares não têm caráter punitivo.

5.11. São asseguradas às partes as seguintes garantias processuais:

I - Direito ao contraditório e à ampla defesa da pessoa apontada;

II - Direito de acompanhamento e devolutiva pela pessoa afetada;

III - Direito de fazer-se acompanhar por pessoa de confiança nas oitivas, sem prejuízo da privacidade do procedimento;

IV - Vedação ao uso de provas obtidas por meios ilícitos;

V - Registro documental completo do procedimento, com guarda segura.

6- Das medidas disciplinares:

6.1. Comprovada a violação a esta Norma, as pessoas com vínculo CLT estarão sujeitas às medidas disciplinares proporcionais à gravidade da conduta, aos antecedentes da pessoa apontada, ao impacto e às circunstâncias atenuantes ou agravantes, conforme a gradação abaixo:

I - Leve: advertência verbal documentada e/ou treinamento corretivo obrigatório, para conduta inadequada isolada, sem dolo evidente, de primeira ocorrência;

Elaborado por: Gabriela Carvalho	Aprovado por: <i>João Otávio Goulart</i>
Revisado por: Fernanda Yunes	
Data da última revisão: 25/05/2026	Próxima revisão: 25/05/2027



Norma de Procedimento	GOV-CORP-NP-004
Título: Norma de prevenção e combate ao assédio e à discriminação no ambiente de trabalho	Data Implantação: 25/05/2026
Setor: VICE-PRESI	Versão: 01
Responsável: Gabriela Carvalho	Alterada: 05/2026

II - Média: advertência escrita e plano de monitoramento de conduta, para conduta reiterada após advertência verbal ou comentários ofensivos sem agressão direta;

III - Grave: suspensão disciplinar de 1 a 30 dias e afastamento das funções de liderança, quando aplicável, para assédio moral configurado, discriminação reiterada ou retaliação contra denunciante;

IV - Gravíssima: demissão por justa causa, nos termos do art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e comunicação aos órgãos competentes quando configurado ilícito penal, para assédio sexual, agressão física, ameaça, discriminação grave ou assédio.

6.2. Constituirão circunstâncias agravantes:

I - A conduta praticada por pessoa em posição de liderança ou com poder hierárquico sobre a pessoa afetada;

II - A reiteração da conduta após advertência anterior;

III - A conduta praticada contra pessoa em situação de vulnerabilidade, incluindo estagiários, aprendizes, pacientes, pessoas com deficiência, gestantes e pessoas em situação de vulnerabilidade social;

IV - A existência de retaliação;

V - A conduta envolvendo grupo de pessoas ou de caráter sistemático.

6.3. Para profissionais sem vínculo CLT, aplicar-se-ão, conforme o vínculo, a rescisão de contrato de prestação de serviços, o descredenciamento, o desligamento de cooperativa, o encerramento de contrato com fornecedor, a comunicação ao conselho profissional respectivo e as demais providências previstas em instrumento contratual.

6.4. Quando a conduta configurar ilícito penal, a Cia. orientará e apoiará a pessoa afetada e, observada a sua autonomia, comunicará os fatos às autoridades competentes.

7- Da proteção ao denunciante e às testemunhas:

7.1. A Cia. adotará tolerância zero a qualquer forma de retaliação contra denunciante de boa-fé, testemunhas ou pessoas que tenham colaborado com a apuração, assegurando:

I - A vedação a qualquer decisão profissional desfavorável motivada, direta ou indiretamente, pela denúncia;

II - O monitoramento ativo da situação da pessoa afetada e das testemunhas por, no mínimo, 6 (seis) meses após a conclusão do caso;

III - A possibilidade de adoção de medidas de proteção, como alteração de escala, reorganização de equipe, transferência consensual e apoio psicológico;

IV - A investigação autônoma de qualquer relato de retaliação, com tratamento disciplinar destacado.

Elaborado por: Gabriela Carvalho	Aprovado por: <i>João Otávio Goulart</i>
Revisado por: Fernanda Yunes	
Data da última revisão: 25/05/2026	Próxima revisão: 25/05/2027



Norma de Procedimento	GOV-CORP-NP-004
Título: Norma de prevenção e combate ao assédio e à discriminação no ambiente de trabalho	Data Implantação: 25/05/2026
Setor: VICE-PRESI	Versão: 01
Responsável: Gabriela Carvalho	Alterada: 05/2026

7.2. A boa-fé do denunciante é presumida.

7.3. Apenas a comprovação inequívoca de denúncia falsa, dolosa e com intuito de prejudicar terceiro poderá ensejar consequências ao denunciante, observado o mesmo devido processo previsto nesta Norma.:

8- Da confidencialidade e proteção de dados:

8.1. Todas as informações relativas a denúncias, apurações, depoimentos e relatórios serão tratadas como confidenciais, restritas exclusivamente aos profissionais com necessidade legítima de acesso para a condução do caso.

8.2. O tratamento de dados pessoais no âmbito desta Norma observará as seguintes diretrizes:

I - As bases legais para tratamento de dados pessoais nas apurações incluem o cumprimento de obrigação legal (Lei nº 14.457/2022) e o exercício regular de direitos (Lei nº 13.709/2018 – LGPD, art. 7º, II e VI; art. 11, II, 'a');

II - Os dados pessoais sensíveis serão tratados com nível elevado de proteção, conforme o art. 11 da LGPD;

III - O acesso aos registros será restrito ao Comitê de Ética e Conduta, aos membros designados para a apuração e a profissionais cuja atuação seja indispensável;

IV - Os registros serão armazenados em ambiente seguro pelo período necessário ao cumprimento das finalidades, observados os prazos legais de prescrição trabalhista, civil e penal;

V - Os titulares de dados envolvidos poderão exercer os direitos previstos no art. 18 da LGPD, observadas as limitações decorrentes da preservação da apuração e dos direitos de terceiros.

9- Das responsabilidades:

9.1. São responsabilidades da departamento de Recursos Humanos e DIAF.

I - Aprovar, patrocinar e revisar periodicamente esta Norma;

II - Assegurar os recursos humanos, financeiros e tecnológicos necessários para a sua plena implementação;

III - Receber relatórios periódicos sobre indicadores e casos.

9.2. São responsabilidades do Comitê de Ética e Conduta:

I - Atuar como instância máxima de governança desta Norma;

II - Aprovar a abertura e o encerramento de apurações;

Elaborado por: Gabriela Carvalho	Aprovado por: <i>João Otávio Goulart</i>
Revisado por: Fernanda Yunes	
Data da última revisão: 25/05/2026	Próxima revisão: 25/05/2027



Norma de Procedimento	GOV-CORP-NP-004
Título: Norma de prevenção e combate ao assédio e à discriminação no ambiente de trabalho	Data Implantação: 25/05/2026
Setor: VICE-PRESI	Versão: 01
Responsável: Gabriela Carvalho	Alterada: 05/2026

III - Deliberar sobre medidas disciplinares e cautelares;

IV - Monitorar indicadores, identificar padrões e recomendar ações de prevenção.

9.3. São responsabilidades do departamento de Recursos Humanos (DIAF):

I - Operacionalizar esta Norma, manter os canais ativos;

II - Coordenar treinamentos, campanhas e comunicação;

III - Implementar as medidas disciplinares e administrativas decididas pelo Comitê.

9.4. São responsabilidades das lideranças:

I - Atuar como exemplo de conduta e cultura de respeito;

II - Garantir ambiente seguro nas suas equipes, observando sinais de assédio, discriminação ou retaliação;

III - Encaminhar imediatamente ao canal apropriado qualquer relato recebido, sem julgar previamente o mérito;

IV - Não retaliar e impedir retaliações contra denunciantes e testemunhas.

9.5. São responsabilidades da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA/CIPAA):

I - Incluir os temas de prevenção e combate ao assédio e à violência em suas atividades, conforme o art. 23, III, da Lei nº 14.457/2022;

II - Promover, em conjunto com a DIAF, as ações anuais de capacitação;

III - Colaborar com a difusão desta Norma e dos canais de denúncia.

9.6. São responsabilidades de todas as pessoas abrangidas por esta Norma:

I - Conhecer e cumprir esta Norma;

II - Abster-se de praticar, induzir, encobrir ou tolerar quaisquer das condutas vedadas;

III - Comunicar, por meio dos canais disponíveis, qualquer fato que possa configurar violação;

IV - Colaborar de boa-fé com as apurações.

10- Da capacitação, comunicação e prevenção:

10.1. Em cumprimento ao art. 23, IV, da Lei nº 14.457/2022, a Cia. adotará programa contínuo de capacitação e comunicação, que incluirá:

I - Treinamento obrigatório de integração para todos os ingressantes, abrangendo definições, condutas vedadas, canais de denúncia e procedimentos;

Elaborado por: Gabriela Carvalho	Aprovado por:
Revisado por: Fernanda Yunes	<i>João Otávio Goulart</i>
Data da última revisão: 25/05/2026	Próxima revisão: 25/05/2027



Norma de Procedimento	GOV-CORP-NP-004
Título: Norma de prevenção e combate ao assédio e à discriminação no ambiente de trabalho	Data Implantação: 25/05/2026
Setor: VICE-PRESI	Versão: 01
Responsável: Gabriela Carvalho	Alterada: 05/2026

II - Reciclagem anual obrigatória de todos os profissionais, em formatos acessíveis;

III - Treinamento específico e aprofundado para lideranças, com foco em prevenção, sinais de alerta, escuta qualificada e responsabilidade hierárquica;

IV - Campanhas periódicas de comunicação interna, em datas relevantes;

V - Divulgação ativa dos canais de denúncia em locais de circulação, intranet e materiais de integração.

11- Dos indicadores e monitoramento:

11.1. O Comitê de Ética e Conduta acompanhará, no mínimo semestralmente, os seguintes indicadores:

I - Número de denúncias recebidas por canal, tipo de conduta e área;

II - Tempo médio de tramitação das apurações;

III - Taxa de procedência das denúncias;

IV - Medidas disciplinares aplicadas, por gravidade;

V - Casos de retaliação identificados e tratados;

VI - Cobertura e avaliação dos treinamentos realizados.

12- Das disposições gerais:

12.1. Esta Norma observará, ainda, as demais normas da Cia. e das demais Diretorias.

12.2. Esta Norma será revisada, no mínimo, a cada 24 (vinte e quatro) meses, ou antes, sempre que houver alteração legislativa relevante, mudança estrutural na Cia. ou aprendizado decorrente de casos concretos.

12.3. Os casos omissos serão dirimidos pelo Comitê de Ética e Conduta, observados os princípios desta Norma e a legislação aplicável.

12.4. Esta Norma prevalece sobre quaisquer normas internas anteriores que com ela conflitem.

12.5. Esta Norma entra em vigor na data de sua publicação interna

São Paulo, 25 de maio de 2026.

Elaborado por: Gabriela Carvalho	Aprovado por:
Revisado por: Fernanda Yunes	<i>João Otávio Goulart</i>
Data da última revisão: 25/05/2026	Próxima revisão: 25/05/2027

Todos os direitos reservados à Saúde Link SS LTDA, conforme Lei 9.610 de 19/02/1998. Proibida reprodução, adaptação, modificação ou utilização total ou parcial deste conteúdo.

GOV-CORP-NP-004 -Norma de prevenção e combate ao assédio e à discriminação no ambiente de trabalho.docx

Documento número #a52d1096-dd82-4c19-b4f0-912d7f8c1dfa

Hash do documento original (SHA256): 8e8d6d070a2e2f4937b567f0e60d2b22281ee6e1c90305ce93c0e7eb74770b56

Assinaturas

✓ **João Otávio Goulart**

CPF: 398.203.578-37

Assinou em 26 mai 2026 às 10:44:43



João Otávio Goulart

Log

- 26 mai 2026, 10:26:55 Operador com email planejamento@saudelink.org na Conta 3b207a1a-d77f-406d-984f-971c3bdc1c1a criou este documento número a52d1096-dd82-4c19-b4f0-912d7f8c1dfa. Data limite para assinatura do documento: 25 de junho de 2026 (10:26). Finalização automática após a última assinatura: habilitada. Idioma: Português brasileiro.
- 26 mai 2026, 10:27:55 Operador com email planejamento@saudelink.org na Conta 3b207a1a-d77f-406d-984f-971c3bdc1c1a alterou o processo de assinatura. Data limite para assinatura do documento: 29 de julho de 2026 (16:37).
- 26 mai 2026, 10:27:55 Operador com email planejamento@saudelink.org na Conta 3b207a1a-d77f-406d-984f-971c3bdc1c1a adicionou à Lista de Assinatura: joao.goulart@saudelink.org para assinar, via E-mail.
- Pontos de autenticação: Token via E-mail; Nome Completo; CPF; Assinatura manuscrita. Dados informados pelo Operador para validação do signatário: nome completo João Otávio Goulart e CPF 398.203.578-37.
- 26 mai 2026, 10:44:43 João Otávio Goulart assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail joao.goulart@saudelink.org. CPF informado: 398.203.578-37. Assinatura manuscrita com hash SHA256 prefixo 1cbcd9(...), vide anexo manuscript_26 mai 2026, 10-44-01.png. IP: 201.47.143.98. Componente de assinatura versão 1.1448.0 disponibilizado em https://app.clicksign.com.
- 26 mai 2026, 10:44:48 Processo de assinatura finalizado automaticamente. Motivo: finalização automática após a última assinatura habilitada. Processo de assinatura concluído para o documento número a52d1096-dd82-4c19-b4f0-912d7f8c1dfa.



Documento assinado com validade jurídica.

Para conferir a validade, acesse <https://www.clicksign.com/validador> e utilize a senha gerada pelos signatários ou envie este arquivo em PDF.

As assinaturas digitais e eletrônicas têm validade jurídica prevista na Medida Provisória nº. 2200-2 / 2001

Este Log é exclusivo e deve ser considerado parte do documento nº a52d1096-dd82-4c19-b4f0-912d7f8c1dfa, com os efeitos prescritos nos Termos de Uso da Clicksign, disponível em www.clicksign.com.

Anexos

João Otávio Goulart

Assinou o documento em 26 mai 2026 às 10:44:43

ASSINATURA MANUSCRITA

Assinatura manuscrita com hash SHA256 prefixo 1cbed9(...)



João Otávio Goulart
manuscript_26 mai 2026, 10-44-01.png