



EMPRESA BRASILEIRA DE SERVIÇOS HOSPITALARES  
SCS Quadra 9, Edifício Parque Cidade Corporate, Torre C, 1° ao 3° andares - Bairro Asa Sul  
Brasília-DF, CEP 70308-200  
(61) 3255-8900 - <http://www.ebserh.gov.br>

**Relatório - SEI nº 4/2023/SERET/CDP/DGP-EBSEH**

Brasília, 01 de dezembro de 2023.

**Assunto:** Relatório produzido pelo Grupo de Trabalho *“Aprimoramento dos mecanismos de combate a todas as formas de assédio”*.

## 1. INTRODUÇÃO

A Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – Ebserh, é uma empresa pública com personalidade jurídica de direito privado e patrimônio próprio, vinculada ao Ministério da Educação, conforme estabelecido na Lei 12.550, de 15 de dezembro de 2011, lei que criou a Ebserh. Ainda nessa lei, ficou estabelecido que o regime de pessoal permanente da empresa será o da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Neste sentido, por ser um regime celetista, a empresa celebra, a cada data-base, o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) com a participação das entidades sindicais que são representantes das (os) empregadas (os) e com representantes do empregador.

Deste modo, em busca da valorização do capital humano da empresa, durante a negociação do ACT 2023/2024, foram firmados alguns compromissos da empresa com as (os) empregadas (os). A fim de dar prosseguimento aos temas que não foram possíveis de serem tratados durante a negociação do ACT, foi proposta a abertura de Grupos de Trabalho (GTs) com temas relevantes para a vida funcional dos trabalhadores, oriundos das discussões.

Em seguida, publicou-se a Portaria - SEI 187, de 18 de maio de 2023 instituindo o GT para o *“Aprimoramento dos mecanismos de combate a todas as formas de assédio na Rede Ebserh”*. Posteriormente, foi publicada nova Portaria - SEI com a designação dos membros do Grupo de Trabalho (GT). Além disso, a composição do GT visou a participação democrática de representantes das entidades sindicais e representantes da empresa.

Cumprir destacar ainda que, o grupo de trabalho foi criado em resposta às demandas das representações sindicais a partir do aumento substancial de denúncias de assédio dentro da Rede Ebserh. A criação desse grupo reflete o comprometimento da gestão em atender às preocupações das (os) trabalhadoras (es) e fortalecer as práticas laborais, demonstrando uma abordagem proativa na promoção de um ambiente de trabalho justo e seguro.

## 2. OBJETIVO

Elaborar projeto com ações e estratégias que visem o aprimoramento da prevenção e combate ao assédio e todas as formas de discriminação em toda a Rede a fim de que seja melhorado o clima organizacional, os índices de retenção, motivação e satisfação no trabalho.

## 3. BREVE HISTÓRICO DO GRUPO DE TRABALHO

Inicialmente, foi marcada uma reunião de abertura com os representantes indicados para compor o GT, a qual contou com a presença da Diretora de Gestão de Pessoas – Dra. Luciana De Gouveia Viana. Neste momento, foi pactuado o calendário das reuniões, as regras para o bom andamento dos trabalhos e escuta de quais seriam as expectativas dos membros do grupo sobre o relatório do GT.

No encontro seguinte, foi realizada reunião com o Ouvidor-Geral, Diego Henrique De Souza Rezende, para apresentar o diagnóstico realizado pela Ouvidoria-Geral a fim de esclarecer os fluxos das denúncias na empresa.

Na sequência, o grupo contou com a presença do Dr. Marcos De Toledo, médico do trabalho lotado na Administração Central, que esclareceu sobre os afastamentos que tem correlação com o tema tratado pelo GT.

Além destes convidados, teve também a participação do Corregedor-Geral, Ricardo Carvalho Gomes, esclarecendo o papel da Corregedoria no combate ao assédio e as dificuldades atuais de toda rede. As reuniões que se seguiram tiveram como pautas discussões sobre possíveis ações que seriam propostas pelo grupo e o compromisso de todos os participantes trazerem contribuições.

#### 4. FUNDAMENTOS E PROPOSTAS DO GRUPO DE TRABALHO

Preliminarmente, é preciso destacar que o assédio é tema frequente de estudo e discussões em diversos países pelo mundo e no Brasil não é diferente. Neste sentido, é possível verificar diversas estratégias utilizadas por empresas privadas em busca de combate e de prevenir o assédio moral e sexual. No serviço público, em especial, também são identificadas dificuldades sobre a temática que atravessam o cotidiano do mundo trabalho e que demonstram a necessidade de investimentos na área.

Nesta direção, o Governo brasileiro anunciou este ano, no Dia Internacional da Mulher, diversas políticas públicas voltadas para a garantia de direitos para as mulheres. Destaca-se, dentre as ações, o combate à violência. Dentre as políticas públicas anunciadas, ocorreu a ratificação da Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), importante documento que trata sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, além de outras políticas que visem eliminar outras formas de discriminação, posição do governo que sinaliza a preocupação existente entorno do tema.

Diante deste cenário mundial e nacional, resumidamente descrito, somado à posição assumida pelo governo brasileiro, a discussão precisa ser conduzida em busca de cuidado, valorização e retenção do capital humano da empresa, em especial, o corpo funcional formado majoritariamente por mulheres na Rede Ebserh e que também são as mais afetadas pelos casos de assédio.

Desta maneira, toda a discussão até o momento sinaliza, principalmente pelo fato de a Ebserh estar suscetível às diversas demandas e mudanças do mundo do trabalho, a urgência em realizar atualizações no que se refere as ações de aprimoramento ao combate e prevenção ao assédio e todas as formas de discriminação.

Assim, a construção deste relatório foi fomentada a partir das discussões do Grupo de Trabalho (GT) “*Aprimoramento dos mecanismos de combate a todas as formas de assédio na Rede Ebserh*”, que utilizou alguns documentos para embasar as propostas de ações que constam neste registro. Dentre as fontes de pesquisa utilizadas, cita-se o “Guia Lilás”, da Controladoria-Geral da União (CGU), o qual possui orientações para a prevenção e o tratamento ao assédio moral e sexual assim como também a discriminação, no âmbito do Governo Federal. Serviu de apoio também a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre violência e assédio no mundo do trabalho. Além destes, foi utilizado como base para a escolha dos eixos, o modelo orientativo criado pelo Tribunal de Contas da União (TCU) para prevenção e combate ao assédio.

Deste modo, o documento do TCU, que tem caráter orientativo, foi utilizado por este GT para suprir lacunas sobre o tema. Por isso, o modelo ajudou no desenho dos eixos de atuação e nas possíveis ações.

Desta forma, o modelo proposto e utilizado como guia conseguiu abarcar e dar suporte para um produto que alcança os objetivos iniciais do GT. Logo, os eixos de intervenção foram baseados no modelo da citada corte. Assim, ficaram estabelecidos os seguintes eixos: *Institucionalização, Prevenção, Detecção e Correção*

O eixo **institucionalização** refere-se “à capacidade de uma organização em liderar, formalizar e manter um sistema de prevenção e combate ao assédio” (TCU, 2022). Neste eixo, a alta gestão comunica aos públicos interno e externo o compromisso assumido na prevenção e combate a todas as formas de assédio e discriminação.

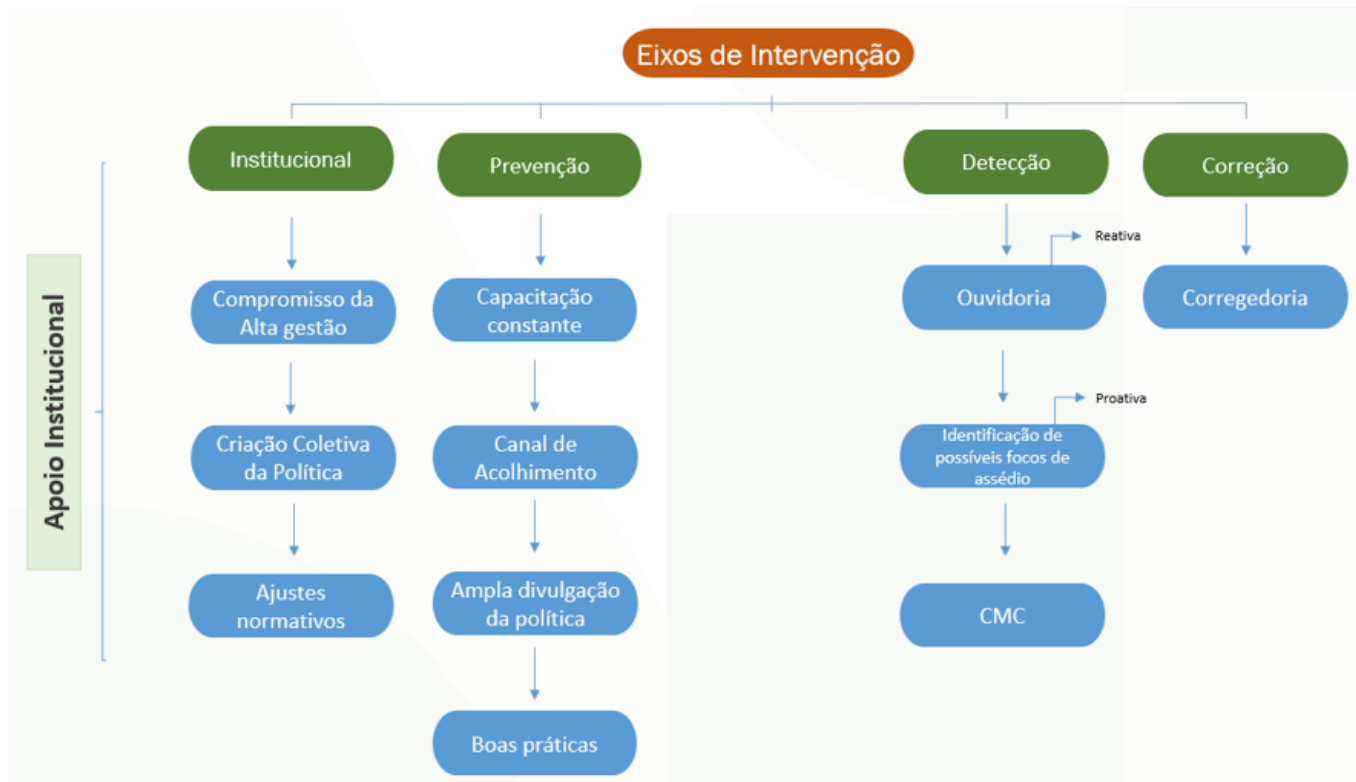
O eixo **prevenção** é uma importante ferramenta para a empresa em busca de orientar, conscientizar, divulgar, esclarecer e capacitar as empregadas e os empregados públicos, gestoras (es), terceirizadas (os), dentre outros, sobre o assédio e todas as formas de discriminação. A prevenção é considerada o mecanismo mais eficaz, seguro, barato e sustentável, segundo o modelo do TCU. Neste eixo, as ações voltadas para a capacitação têm destaque neste relatório.

No que se refere ao eixo **detecção**, destacam-se as práticas que visam monitorar as ocorrências de assédio, recebimento e tratamento inicial das denúncias. Neste eixo, o GT evidenciou a atuação da Ouvidoria como agente de detecção reativa e a busca de implementação de ações de detecção proativa.

O último eixo é a **correção**, a qual busca fortalecer, implementar e aperfeiçoar práticas de casos já confirmados. Neste eixo, destaca-se o papel desenvolvido pela Corregedoria em todo o mecanismo de combate ao assédio e a todas as formas de discriminação.

Diante deste cenário, foram desenhados os eixos de intervenção que serviram como base para a inserção das ações discutidas pelo GT. Segue o desenho e logo depois as ações referentes a cada eixo que foram adicionadas à medida que as discussões foram avançando.

#### 5. DESENHO



6. AÇÕES



6.1. INSTITUCIONAL

I - Compromisso da Alta Gestão

a) Divulgar, em toda rede, vídeos com representantes da alta gestão (Presidente, Vice-presidente e Diretores) reforçando o compromisso da empresa no combate a todas as formas de assédio e discriminação. Os vídeos podem ser disponibilizados via e-

mail institucional, também nas integrações de novos funcionários, em datas comemorativas como, por exemplo, calendário de ações afirmativas e demais meio de comunicação da empresa;

b) Criar um comitê gestor do programa, com representantes da governança institucional e das (os) trabalhadoras (es) contemplando na sua composição, todas as regiões do país; e

#### **Atribuições do comitê:**

- 1** – Elaborar a Política de combate ao assédio e a todas as formas de discriminação, considerando as orientações contidas neste relatório;
- 2** - Realizar visita de monitoramento e avaliação in loco ou, quando aplicável, em modo virtual;
- 3** - Gerenciar e avaliar a efetividade da política na Rede Ebserh;
- 4** – Sugerir, a partir de levantamento de dados, melhorias contínuas na política;
- 5**– Sintetizar os dados coletados em relatório de avaliação elaborado para tal finalidade;
- 6** – Divulgar o relatório de avaliação às lideranças e às (aos) empregadas (os) da Rede Ebserh;
- 7** – Prestar informações às (aos) gestoras (os) e demais profissionais sobre a efetividade da Política na Rede Ebserh.

c) Divulgar na intranet, na área de Gestão de Pessoas, no espaço do Serviço de Relações de Trabalho, as portaria dos membros da Comissão de Mediação e Conciliação (CMC), da Comissão de Relações de Trabalho (CRT) e do Comitê Gestor de combate ao assédio e outras formas de discriminação.

#### **II - Criação coletiva de uma política de combate ao assédio e todas as formas de discriminação**

a) Assegurar que seja criada, aplicada e amplamente divulgada, em toda a Rede Ebserh, uma Política de combate ao assédio e a todas as formas de discriminação, a ser coordenado por representantes do comitê gestor de combate a todas as formas de assédio na Rede Ebserh, utilizando o presente relatório como instrumento para a criação da política.

#### **III - Ajustes normativos**

a) Promover a revisão e identificação de possíveis ajustes normativos disciplinares, juntamente com as áreas envolvidas, a ser coordenado por representantes do comitê gestor de combate a todas as formas de assédio e discriminação na Rede Ebserh.

### **6.2. PREVENÇÃO**

#### **I - Capacitações constantes**

a) Capacitação obrigatória para gestores sobre assédio moral (organizacional, paritário, ascendente, misto) e assédio sexual;

**Justificativa:** Os gestores precisam ter conhecimento do tema assédio para serem agente de prevenção da equipe em busca de evitar adoecimento, além de serem exemplo para os demais.

**Operacionalização:** A capacitação será realizada em forma de trilha, disponível na plataforma 3EC da Ebserh. Os candidatos ao cargo de gestor devem apresentar certificados de capacitações obrigatórias em assédio moral e sexual para poderem participarem dos processos seletivos de função gratificada. O conteúdo da capacitação deverá contemplar os direitos e deveres do Regulamento de Pessoal, como fazer um feedback positivo e corretivo, como aplicar a Comunicação Não Violenta na gestão de pessoas, aspectos relacionados à diversidade e inclusão, além dos conceitos de assédio moral, sexual e formas de preconceito que devem ser evitadas no ambiente laboral.

Além disso, deverá ser incluída na programação dos encontros anuais de todas as áreas da empresa, temas sobre assédio moral, sexual e todas as formas de discriminação. Desta maneira, a capacitação deverá ser conduzida pela área técnica responsável pelo evento.

Faz-se necessário também reciclagem com temas relevantes para o cargo de gestão a cada dois anos.

b) Capacitação obrigatória para empregados e terceirizados;

**Justificativa:** Os empregados e terceirizados precisam aprimorar e ampliar o conhecimento do tema assédios e todas as formas de discriminação para assim reconhecer, prevenir e combater.

**Operacionalização:** A capacitação será realizada pela plataforma 3EC da Ebserh. E deverá ser realizada durante o período de experiência dos empregados, respeitando o calendário elaborado pela área técnica responsável em cada hospital, e na Administração Central, pela Diretoria de Gestão de Pessoas. Além disso, deverá ser realizado anualmente um encontro presencial. No que se refere ao conteúdo da capacitação, deverá conter esclarecimentos de quais são os comportamentos desejáveis no trabalho e quais são considerados indesejáveis e não aceitáveis.

A capacitação será estruturada em forma de trilha que englobe temas normativos e comportamentais de aprendizagem voltados para atuação dos empregados.

Faz-se necessário também reciclagem com temas relevantes a cada dois anos.

c) Elaborar Plano de Capacitação para as equipes da Ouvidorias contendo as seguintes temáticas: atendimento e tratamento de denúncias, falta de urbanidade, discriminação, preconceito, assédio, além da proteção ao denunciante e resolução de conflitos;

**Justificativa:** Aprimorar a competência dos ouvidores no exercício de sua função, elevando sua resolutividade e a confiança dos usuários em seu trabalho.

**Operacionalização:** Monitoramento do trabalho dos ouvidores e mapeamento periódico das competências existentes, identificando, assim, lacunas que necessitem ser preenchidas por meio de capacitação.

d) Semana (Re)pensando as Relações de Trabalho com temas que tenham correlação com assédios e todas as formas de discriminação e que visem a prevenção;

- Seleção de temas importantes que impactam nas relações e que podem refletir no combate ao assédio e todas as formas de discriminação para ser tratados no evento. Neste caso, os temas podem ser indicados também pelo comitê gestor.

e) Criar quiz: modelo lúdico de perguntas e respostas sobre assédios e todos os tipos de discriminação a ser amplamente divulgado na Rede Ebserh;

f) Reciclar anual os Membros da Comissão de Mediação e Conciliação, Membros da Comissão de Relações de Trabalho e Comitê Gestor da política;

g) Pílula do conhecimento com vídeos curtos, contando com a participação das (os) próprias (os) empregadas (os);

h) Divulgar anualmente calendário afirmativo com peças sobre os temas correlatos ao assédio e discriminação;

i) Divulgar as cartilhas e cursos existentes sobre a temática;

j) Revisar as cartilhas existentes, além disso, unificá-las com o modelo do Guia Lilás da CGU;

k) Realizar anualmente Seminário Nacional sobre o tema "assédio" para todos, independente do vínculo;

l) Campanha Nacional denominada "Tolerância Zero para assédio", para público interno e externo;

m) Capacitar periodicamente todos os profissionais de saúde que lidam diretamente com os pacientes. A capacitação seria direcionada para as boas práticas no que se refere ao contato físico durante o atendimento; e

n) Realizar campanhas periódicas com as (os) usuárias (os) sobre assédio sexual e importunação sexual.

Em todas as ações citadas, a divulgação na Rede Ebserh poderá acontecer através do e-mail e outros meios de comunicação institucional.

## II - Canal de Acolhimento

a) Expandir o Projeto Acolhe para os Hospitais Universitários Federais (HUFs) e ampliação da atuação.

**Operacionalização:** será necessário rever o quadro de psicólogos e assistentes sociais para atuarem nas equipes da USOST.

## III - Ampla divulgação da política

a) Realizar ações que potencializem a aplicação da política em toda a Rede Ebserh; e

b) Promover cerimônias de lançamento da política de combate a todas as formas de assédio e discriminação com a presença da alta gestão da Ebserh. Seriam realizadas em formato presencial contemplando as cinco regiões, quais sejam: Norte, Nordeste, Centro-Oeste, Sul e Sudeste.

## IV - Comissão de Relações de Trabalho

a) Fortalecer as comissões que têm como papel, dentre outras competências, dar suporte em ações com temáticas de relações de trabalho.

## V - Boas práticas

a) Elaborar relatório de diagnóstico dos Hospitais Universitários Federais (HUFs) com Boas Práticas, identificando nas fases de condução do rito de tratamento das denúncias, os aspectos normativos e relacionais utilizados;

- b) Disponibilizar questionário para os HUFs para identificar as boas práticas e posterior institucionalização do que for pertinente;
- c) Instar Corregedoria e Ouvidoria para identificação de boas práticas relacionadas aos seus processos de trabalho;
- d) Implementar boas práticas identificadas;
- e) Realizar pesquisa anual sobre o tema de assédio e todas as formas de discriminação com objetivo de mapear novas demandas sobre o tema; e
- f) Pesquisa de Clima Organizacional com fatores que contemplem o tema assédio.

### 6.3. DETECTAÇÃO

#### I - Ouvidoria

- a) Instar a Ouvidoria a aprimorar os fluxos, inclusive com a propositura de revisão dos normativos de forma que as denúncias de assédio sejam tratadas na Administração Central ou por um HUF distinto da origem da denúncia;
- b) Elaborar relatório de diagnóstico das principais queixas recebidas pela Ouvidoria, relacionadas aos processos de trabalho de toda Rede Ebserh, que deverá ser encaminhado ao comitê gestor da política; e
- c) Elencar sugestões de melhorias, no que se refere aos fluxos e ações da Ouvidoria, para serem encaminhadas ao comitê gestor da política.

#### II - Identificação proativa de possíveis focos de assédio

- a) Criar estratégias para lidar com conflitos, entre os profissionais de todos os níveis hierárquicos que atuam no hospital, que possam desencadear caso de assédio moral;

**Justificava:** Esta ação é necessária por serem identificados casos de denúncias na Ouvidoria, que são conflitos interpessoais e que não se enquadrem nas competências da CMC, porém, se não tratados, podem desencadear em assédio. Sugere a criação de um "Núcleo de facilitação de diálogo".

- b) Mapear nas unidades do HUF as maiores incidências de assédio moral e realizar ações de capacitação in loco com os empregados; e
- c) Adotar mecanismos de proteção dos denunciadores de assédio contra represálias.

#### III - Comissão de Mediação e Conciliação

- a) Alterar o Normativo da Comissão de Mediação e Conciliação para incluir 2 (dois) representantes indicados pela entidade sindical representativa das (os) trabalhadoras (es);

**Obs:** Fica acordado no GT que os indicados obrigatoriamente precisam estar em exercício e lotados no respectivo HUF da CMC.

- b) Aprimorar constantemente os fluxos de encaminhamento das denúncias às Comissões de Mediação e Conciliação; e
- c) Divulgar e fortalecer as Comissões de Mediação e Conciliação em toda a Rede Ebserh.

### 6.4. CORREÇÃO

#### I - Corregedoria

- a) Estruturar unidades correccionais locais/regionais na Rede Ebserh;
- b) Aprimorar os fluxos, inclusive com a propositura de que as denúncias de assédio sejam tratadas por HUFs distinto da origem da denúncia, considerando a natureza da denúncia, a proteção dos envolvidos e a gravidade do caso; e
- c) Sugerir melhorias no que se refere aos fluxos e ações da Corregedoria para o comitê gestor da política.

### 7. OBSERVAÇÕES FINAIS

Cumprido destacar ainda, que este documento não tem a pretensão de esgotar as diversas pautas referentes ao aprimoramento dos mecanismos de combate a todas as formas de assédio e discriminação. Por este motivo, faz-se necessário alertar que o GT avançou em diversos pontos que não serão contemplados neste relatório, mas que são temas relevantes e que impactam na temática de assédio aqui tratada. Dentre os temas discutidos, por exemplo, destaca-se a sobrecarga de trabalho devido ao subdimensionamento recorrente na Rede Ebserh. Na compreensão do GT, a sobrecarga de trabalho pode ser um dos fatores que desencadeia situações de assédio com repercussões na saúde mental e nas relações no ambiente de trabalho. Por este motivo, uma das propostas do GT é que exista um comitê gestor da política, que tenha uma atuação proativa, com representantes da governança institucional e das (os) trabalhadoras.

## 8. CONCLUSÃO

Por fim, diante das discussões realizadas ao longo de 17 reuniões, o Grupo de Trabalho “*Aprimoramento dos mecanismos de combate a todas as formas de assédio*” constituído com objetivo de discutir e propor intervenções voltadas para a temática, solicita a apreciação deste documento pela gestão da Ebserh para a implementação das ações aqui sugeridas.

Os membros do GT indicados pelas entidades sindicais solicitam que o presente relatório seja encaminhado para as referidas entidades, para que estas possam publicizar e apreciar junto as suas bases.

Os membros do GT consideram que a temática aqui discutida não se esgota com a finalização dos trabalhos deste GT, sendo necessário que o tema seja continuamente discutido.

## 9. SIGLAS

**I – ACT:** Acordo Coletivo de Trabalho;

**II - CGU:** Controladoria Geral da União;

**III – CMC:** Comissão de Mediação e Conciliação;

**IV – CRT:** Comissão de Relações de Trabalho;

**V – HUF:** Hospital Universitário Federal;

**VI – OIT:** Organização Internacional do Trabalho;

**VII - TCU:** Tribunal de Contas da União.

## 10. REFERÊNCIAS

CGU (2023) Guia Lilás: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Disponível em [https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/4/Guia\\_para\\_prevencao\\_assedio.pdf](https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/4/Guia_para_prevencao_assedio.pdf) Acesso em : 16, nov, 2023.

TCU (2022) Prevenção e combate ao assédio: práticas e modelos para implantação. Disponível em: [https://portal.tcu.gov.br/data/files/68/F7/3A/6A/531B18102DFE0FF7F18818A8/AC456\\_2022\\_prevencao\\_e\\_combate\\_ao\\_assedio.pdf](https://portal.tcu.gov.br/data/files/68/F7/3A/6A/531B18102DFE0FF7F18818A8/AC456_2022_prevencao_e_combate_ao_assedio.pdf) Acesso em: 16, nov, 2023.

C190 - Conversão sobre a eliminação da violência e ado assédio no mundo do trabalho. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_729459.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf)

Acesso em: 22, nov, 2023.

*(Assinado eletronicamente)*

Carlos Alberto Chácara Barbosa  
**Representante da CONDSEF/FENADSEF**

*(Assinado eletronicamente)*

Gislaine Fernandes Santana Da Silva Pereira  
**Representante da CONDSEF/FENADSEF**

*(Assinado eletronicamente)*

Gerusa Menezes De Carvalho  
**Representante da CNTS**

*(Assinado eletronicamente)*

Natália Maria De Lima  
**Representante da CNTS**

*(Assinado eletronicamente)*

Péricles Cristiano Batista Flores  
**Representante da FNE**

*(Assinado eletronicamente)*

Jordana Maria Neiva Barroso Queiroz  
**Representante da FNE**

*(Assinado eletronicamente)*

Geovanna Cunha Cardoso  
**Representante da FENAFAR**

*(Assinado eletronicamente)*

Daniela Santos Silva Ferreira De Almeida  
**Representante da FENAFAR**

*(Assinado eletronicamente)*

Lúcia Maria De Sousa Aguiar Dos Santos  
**Representante da FENAM**

*(Assinado eletronicamente)*

Flávia Lenzi  
**Representante da FMB**

*(Assinado eletronicamente)*

Lizziane Santos Lobo  
**Representante da Ebserh**

*(Assinado eletronicamente)*

Helena Brambila Bressan  
**Representante da Ebserh**

*(Assinado eletronicamente)*

Roberta Alves Carvalho  
**Representante da Conjur**

*(Assinado eletronicamente)*

Carlos Augusto Fabrini  
**Representante da Conjur**

*(Assinado eletronicamente)*

Emidia Carolina De Barcelos  
**Representante do SERET**

*(Assinado eletronicamente)*

Erick Rodrigues De Araujo  
**Representante do SERET**

*(Assinado eletronicamente)*

Pedro Henrique Dos Santos Galeno  
**Representante do SERET**



Documento assinado eletronicamente por **Lizziane Santos Lobo, Psicólogo(a)**, em 01/12/2023, às 15:58, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Emidia Carolina de Barcelos, Chefe de Serviço**, em 01/12/2023, às 15:59, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).





Documento assinado eletronicamente por **Pedro Henrique dos Santos Galeno, Analista Administrativo**, em 01/12/2023, às 16:18, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **CARLOS ALBERTO CHÁCARA BARBOSA, Usuário Externo**, em 01/12/2023, às 19:22, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Gerusa Menezes de Carvalho, Chefe de Unidade**, em 04/12/2023, às 11:53, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Erick Rodrigues de Araújo, Psicólogo(a)**, em 04/12/2023, às 14:32, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Gislaine Fernandes Santana da Silva Pereira, Usuário Externo**, em 04/12/2023, às 17:56, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Jordana Maria Neiva Barroso Queiroz, Usuário Externo**, em 05/12/2023, às 08:01, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Natalia Maria de Lima, Técnico(a) em Enfermagem**, em 11/12/2023, às 11:05, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Helena Brambila Bressan, Analista Administrativo**, em 11/12/2023, às 15:35, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Daniela Santos Silva Ferreira De Almeida, Farmacêutico(a)**, em 21/12/2023, às 11:11, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Roberta Alves Carvalho Santos, Advogado(a)**, em 21/12/2023, às 14:00, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Carlos Augusto Fabrini, Advogado(a)**, em 21/12/2023, às 16:46, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Flávia Lenzi, Usuário Externo**, em 21/12/2023, às 21:58, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.ebserh.gov.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.ebserh.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **34833289** e o código CRC **1D3E06FC**.

Referência: Processo nº 23477.014531/2023-83 SEI nº 34833289