

OFÍCIO n° 263/2026

De: Vereador de Sapucaia do Sul – Ricardo Valim
Para: FUNDAÇÃO HOSPITALAR GETÚLIO VARGAS – FHGV
À Direção-Geral / Ouvidoria / Diretoria de Gestão de Pessoas
Assunto: Pedido de informações sobre denúncia apresentada por servidores do setor de Segurança Noturna

Senhor Diretor,

Cumprimentando-o, venho, na condição de Vereador deste Município e no exercício da função fiscalizatória do Poder Legislativo, solicitar informações acerca das providências adotadas pela Fundação Hospitalar Getúlio Vargas – FHGV em relação à denúncia encaminhada à Ouvidoria da instituição por servidores do setor de Segurança Noturna, datada de 28 de setembro de 2026.

Conforme documento encaminhado, foram relatadas situações envolvendo possível alteração unilateral de escalas, descumprimento de normas previstas em Acordo Coletivo de Trabalho, restrições relacionadas ao uso de banheiro e intervalos, condições de alimentação, além de alegações de abuso de autoridade e assédio moral.

Diante disso, REQUEIRO que sejam prestadas as seguintes informações:

1. A denúncia foi oficialmente recebida pela FHGV? Em caso positivo, informar a data e o número de protocolo/processo;
2. Quais providências foram adotadas pela Ouvidoria, Diretoria de Gestão de Pessoas e Direção da FHGV após o recebimento da denúncia?
3. Foi instaurada sindicância, procedimento administrativo ou Processo Administrativo Disciplinar (PAD) para apuração dos fatos? Em caso positivo, informar o número e a situação atual;
4. O gestor mencionado na denúncia foi notificado para apresentar esclarecimentos ou defesa? Em caso positivo, informar a data da notificação e se houve manifestação;
5. A FHGV realizou alguma apuração sobre as alegações referentes às escalas de trabalho, intervalos, alimentação e restrições ao uso dos banheiros?
6. Houve alteração ou revisão das escalas e dos procedimentos questionados pelos servidores? Em caso positivo, informar quais medidas foram adotadas;
7. Quais medidas foram tomadas para garantir que os servidores que apresentaram a denúncia não sofram qualquer tipo de retaliação ou prejuízo funcional em razão da manifestação?
8. Por fim, encaminhar cópia dos documentos e das manifestações administrativas que comprovem as providências adotadas pela instituição em relação à denúncia.

Ressalto que o presente pedido tem por finalidade obter informações acerca de uma manifestação apresentada por trabalhadores e verificar se as providências administrativas cabíveis foram efetivamente adotadas.

Solicito, portanto, que as informações sejam encaminhadas a este Gabinete dentro do prazo legal.

Atenciosamente,

RICARDO VALIM

Vereador – Câmara Municipal de Sapucaia do Sul
Gabinete do Vereador Ricardo Valim

Sapucaia do Sul, 07 de outubro de 2026.

DENÚNCIA À OUVIDORIA DA FHGV

Assunto: Manifestação/Denúncia – Assédio Moral Organizacional, Abuso de Autoridade, Restrição de Necessidades Fisiológicas, Descumprimento de Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) e Violação de Direitos Fundamentais pelo Gestor **William da Silva Santos** (Matrícula nº 72029).

À Ouvidoria Geral e Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP) da FHGV,

Registra-se denúncia formal contra os atos ilegais e abusivos do gestor **William da Silva Santos**, matrícula nº 72029, chefe do setor de Auxiliares de Segurança (Turno da Noite) de Sapucaia do Sul. Esta peça fundamenta-se estritamente nos princípios constitucionais que regem a Administração Pública, nas garantias do Direito Coletivo do Trabalho e nas normas imperativas de proteção à saúde e à segurança do trabalhador.

O referido gestor vem descumprindo frontalmente o ordenamento jurídico vigente por meio de condutas impositivas, arbitrárias e de caráter nitidamente persecutório, conforme detalhado a seguir:

1. DESCUMPRIMENTO DE ACORDO COLETIVO, VIOLAÇÃO DOS PRINCÍPIOS ADMINISTRATIVOS E TRATAMENTO DESIGUAL

- **Alteração Unilateral de Folgas e Descumprimento do ACT:** O gestor alterou unilateralmente a sistemática de escolha das duas folgas mensais noturnas, vigente e eficiente há mais de 8 anos por ordem de matrícula. **Este direito está expressamente garantido em Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) firmado com o SindSaúde-RS**, possuindo validade institucional para todo o hospital e inclusive para a Unidade de Pronto Atendimento (UPA). Pelo **Artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal**, as convenções e acordos coletivos possuem força de lei e são de observância obrigatória. A quebra unilateral dessa regra pelo gestor configura ato ilícito e conduta antissindical, violando diretamente o **Princípio da Legalidade** e o **Princípio da Isonomia** (Artigo 37, *caput*, da CF), uma vez que a proibição foi imposta exclusivamente aos Auxiliares de Segurança.
- **Ameaça de Remoção como Sanção (Abuso de Autoridade):** Ao ser questionado sobre a motivação técnica das mudanças, o gestor afirmou textualmente que 'ele decidiu assim' e passou a proferir ameaças de transferência punitiva para o turno do dia. A jurisprudência administrativa e o **Artigo 2º da Lei nº 4.717/65** são claros: a remoção ou transferência de servidores como forma de castigo ou retaliação configura **Desvio de Finalidade do Ato Administrativo**, o que enseja a nulidade absoluta do ato e caracteriza abuso de autoridade por violação ao **Princípio da Impessoalidade e da Moralidade**.

2. INVIABILIDADE LOGÍSTICA DA REFEIÇÃO, DESFALQUE ALIMENTAR E RISCO À SAÚDE

O gestor impôs uma dinâmica de janta severamente prejudicial para o contingente de 12 funcionários, estipulando o período total de 1 hora, dividida em duas janelas de 30 minutos (a primeira para funcionários e a segunda para acompanhantes). Contudo, determinou de forma arbitrária que apenas 2 funcionários de 'apoio' podem fazer as trocas e render os colegas. Esta imposição torna matematicamente impossível o revezamento de 12 pessoas em apenas 30 minutos. Como agravante, na segunda metade do horário, frequentemente falta comida no refeitório, submetendo os profissionais da segurança à privação alimentar e à fome.

Fundamentação Jurídica: Tal conduta viola frontalmente a **Norma Regulamentadora nº 24 (NR-24)** do Ministério do Trabalho e Emprego, que exige condições estritas de conforto, higiene e garantia de tempo hábil para alimentação dos trabalhadores. Descumpre também o **Artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal** (redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança) e o **Artigo 132 do Código Penal**, ao expor a vida ou a saúde de outrem a perigo direto e iminente pela submissão a

condições degradantes de trabalho.

3. RESTRIÇÃO ABUSIVA DE NECESSIDADES FISIOLÓGICAS (USO DO BANHEIRO) E INTERVALOS

De forma desumana e ilegal, o gestor estipulou que as saídas para uso do banheiro e o intervalo de 15 minutos para lanche fiquem condicionados estritamente à liberação pelos mesmos 2 funcionários de apoio. Devido à alta carga de demandas e sobrecarga natural do hospital, os servidores enfrentam situações humilhantes de urgência fisiológica por longos períodos sem conseguir ir ao banheiro. Sob as chefias anteriores, os postos de Fluxo, Saúde Mental, Observação Pediátrica e Porta Interna realizavam rendições mútuas e flexíveis, garantindo a dignidade e a saúde de todos sem qualquer prejuízo à segurança da instituição. A proibição atual ocorre por pura perseguição pessoal e intransigência.

Fundamentação Jurídica: A jurisprudência amplamente consolidada do **Tribunal Superior do Trabalho (TST)** estabelece que a restrição do uso de banheiros por parte do empregador ou gestor extrapola os limites do poder diretivo, configurando afronta direta ao **Princípio da Dignidade da Pessoa Humana (Artigo 1º, inciso III, da CF)**. Essa prática configura **Assédio Moral Organizacional** e gera o dever de indenizar por danos morais com fulcro nos **Artigos 186 e 927 do Código Civil**, além de constituir falta grave passível de responsabilização administrativa do gestor público.

4. DO ACERVO PROBATÓRIO (MENSAGENS DE WHATSAPP)

Informa-se a esta Ouvidoria que todas as ordens abusivas e ilegais descritas nesta peça — incluindo as restrições de rendição para banheiros/intervalos, o descumprimento do ACT e as escalas inviáveis de janta — foram expressamente determinadas e registradas pelo gestor denunciado através de mensagens de texto e áudio no aplicativo WhatsApp. Esses registros digitais estão devidamente preservados, com autenticidade resguardada, e encontram-se à inteira disposição da Diretoria Executiva e da DGP para subsidiar a imediata abertura de **Processo Administrativo Disciplinar (PAD)**.

PEDIDOS E REQUERIMENTOS

1. A notificação imediata do gestor **William da Silva Santos** para que preste esclarecimentos formais perante esta Ouvidoria e a DGP no prazo legal;
2. O **estrito cumprimento do Acordo Coletivo de Trabalho firmado com o SindSaúde-RS**, restabelecendo-se imediatamente os critérios históricos, isonômicos e pactuados de escolha de folgas por parte dos funcionários (por ordem de matrícula) e do padrão de revezamento de intervalos;
3. A **autorização expressa para rendições mútuas** entre os setores que suportam ausências momentâneas (Fluxo, Saúde Mental, Observação Pediátrica e Porta Interna), fazendo cessar imediatamente a restrição ilegal ao uso do banheiro e ao intervalo de 15 minutos;
4. A **readequação e fiscalização imediata da escala de janta** junto ao refeitório, assegurando tempo hábil, logística viável e garantia integral de alimentação para todos os 12 auxiliares de segurança do turno;
5. A emissão de uma **garantia formal de não retaliação**, protegendo os servidores denunciante de transferências punitivas, perseguições disfarçadas ou quaisquer sanções administrativas decorrentes do exercício do direito de representação.

Nestes termos, pede-se deferimento e providências urgentes.

Sapucaia do Sul, 28 de setembro de 2026.

Comissão de Servidores do Setor de Segurança Noturna – FHGV

This is for informational purposes only. For medical advice or diagnosis, consult a professional. AI responses may include mistakes