



ASSOCIAÇÃO PIAUIENSE DE HABILITAÇÃO, REABILITAÇÃO E READAPTAÇÃO

## **POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO ÂMBITO DE TRABALHO DA ASSOCIAÇÃO REABILITAR**



Qualificada como Organização Social – Decreto Estadual nº 12.286/2006  
Qualificada como Organização Social – Lei Municipal nº 4.614/2014  
Entidade de Utilidade Pública e Interesse Social – Lei Estadual nº 5.851/2009  
Entidade de Utilidade Pública e Interesse Social – Lei Municipal nº 3.777/2008

Av. Hígino Cunha, nº 1515, Bairro Ilhotas  
CEP: 64.014-220 | Teresina-PI  
Fones: (86) 3198-1500/ (86) 3232-0353  
CNPJ: 07.995.466/0001-13

## SUMÁRIO

**CAPÍTULO I – DISPOSIÇÕES GERAIS**

**CAPÍTULO II - CONCEITO DE ASSÉDIO E SUAS ESPÉCIES**

**CAPÍTULO III – INCIDÊNCIA DA POLÍTICA**

**CAPÍTULO IV – COMITÊ INTERNO DE COMBATE AO ASSÉDIO DA ASSOCIAÇÃO REABILITAR**

**CAPÍTULO V – FUNDAMENTOS E DIRETRIZES DA POLÍTICA**

**CAPÍTULO VI – IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA NO ÂMBITO DO TRABALHO**

**CAPÍTULO VII – FORMAS DE ENCAMINHAMENTO E TRATAMENTO DAS DENÚNCIAS**

**CAPÍTULO VIII – DISPOSIÇÕES FINAIS**

<b>Tipo de Documento</b>	Política Institucional	Codificação: POL 003	Páginas: 11
<b>Título do Documento</b>	Política de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual e Outras Formas de Violência no Âmbito de Trabalho da Associação Reabilitar		Emissão: 02/2023
<b>Controle de Cópia</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Cópia Não Controlada		
<b>Classificação da Informação</b>	Público		

## CAPÍTULO I – DISPOSIÇÕES GERAIS

**Art. 1º.** A Política de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual e Outras Formas de Violência no Âmbito de Trabalho tem por objetivo coibir condutas que configurem assédio sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho, bem como estabelecer na Associação Reabilitar políticas voltadas à prevenção e ao combate ao assédio, além de quaisquer outras práticas que caracterizem atos discriminatórios ou de violência nas relações empregatícias institucionais.

## CAPÍTULO II – CONCEITO DE ASSÉDIO E SUAS ESPÉCIES

**Art.2º.** Assédio é a conduta ilegal e abusiva, reiterada, mas, a depender das circunstâncias, caracterizada por um ato único, espelhada por meio de comportamentos, atos, palavras, escritos, gestos etc., capazes, por si só, de trazer danos à personalidade, à dignidade humana, à integridade física da vítima, cujas espécies podem ser assim identificadas:

**I – Assédio sexual:** conduta de natureza sexual praticada sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, propostas ou impostas às pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual.

**II – Assédio moral:** toda e qualquer conduta que caracteriza comportamento abusivo, frequente e intencional, por meio de atitudes, gestos, palavras ou escritos que possam ferir a integridade física ou psíquica de uma pessoa, vindo a pôr em risco o seu emprego ou degradando o seu ambiente de trabalho.

## ASSOCIAÇÃO PIAUIENSE DE HABILITAÇÃO, REABILITAÇÃO E READAPTAÇÃO

**III - Assédio moral organizacional:** processo no qual a violência está inserida nos aparatos, nas estruturas e nas políticas organizacionais ou gerenciais.

**IV – Bullying:** é a prática de atos violentos de qualquer natureza, intencionais e repetidos contra uma pessoa, capazes de causar danos físicos ou psicológicos às vítimas;

**V – Stalking:** é a perseguição reiterada de uma pessoa por outra, com ameaças à integridade física ou psicológica, seja no ambiente físico ou ambiente virtual;

**VI – Quaisquer outras práticas** que caracterizem atos discriminatórios na Associação Reabilitar.

### CAPÍTULO III – INCIDÊNCIA DA POLÍTICA

**Art. 3º.** Esta Política se aplica aos ambientes físicos e virtuais da Associação Reabilitar, à qual se submetem a Diretoria, Conselho Fiscal, Conselho de Administração, aprendizes, estagiários, prestadores de serviço, voluntários, visitantes e demais colaboradores da Entidade.

**Art. 4º.** Caberá aos agentes elencados no artigo 3º, respeitar as obrigações e deveres emanados desta política, como forma de contribuir na consolidação da eticidade, diversidade e pluralidade ideológica, nos espaços pertencentes à Associação Reabilitar, em acordo com o disposto no Código de Ética e Conduta, bem como demais regulamentos que norteiam a Entidade.

**§ 1.º** Além das pessoas mencionadas no caput deste artigo, submeter-se-á ao presente regulamento qualquer pessoa que acesse os ambientes físicos e virtuais da Associação Reabilitar, independente se com esta última exista ou não vínculo jurídico.

**§ 2.º** Para fins de incidência desta política, compreende-se:

**I – Ambiente físico:** o espaço físico onde as relações humanas podem ser mantidas por interações materiais, sensações e percepções recíprocas, incluindo a sede da Associação Reabilitar e suas unidades gerenciadas;

**II – Ambiente virtual:** os espaços imateriais prospectores de ligação humana por meio do uso de tecnologias, tais como, sem se limitar: celular, smartphones, internet, fóruns de debate, redes tecnológicas internas, além de outras tecnologias similares.

### CAPÍTULO IV – COMITÊ INTERNO DE COMBATE AO ASSÉDIO DA ASSOCIAÇÃO REABILITAR

## ASSOCIAÇÃO PIAUIENSE DE HABILITAÇÃO, REABILITAÇÃO E READAPTAÇÃO

**Art. 5º.** Fica instituído o COMITÊ INTERNO DE COMBATE AO ASSÉDIO DA ASSOCIAÇÃO REABILITAR, que possui a finalidade de:

**I** – Articular propostas para o enfrentamento do assédio, discriminação e outros tipos de violência e encaminhá-las à Comissão do Processo Administrativo Disciplinar - PAD, de modo que esse providencie as medidas necessárias que concretizem as políticas voltadas à proteção das pessoas;

**II** – Promover debates no âmbito institucional, conscientizando a comunidade interna da Associação Reabilitar, por meio de um diálogo humanizado, acerca da relevância das iniciativas que visem eliminar assédio, discriminação e atos de violência;

**III** – Ser órgão consultivo e, ao tomar conhecimento de infração à presente política, recomendar a adoção das medidas necessárias e cabíveis à espécie, para apuração dos fatos e da autoria;

**IV** – Auxiliar no fornecimento de materiais educativos e informativos com exemplos de condutas que possam ser consideradas assédio no ambiente institucional;

**V** – Auxiliar nas investigações ou processos instaurados com o objetivo de apurar ocorrências de assédio ou demais atos de violência;

**VI** – Atuar, em auxílio à Ouvidoria da Associação Reabilitar no tratamento de denúncias de assédio, sempre que solicitado;

**VII** – Pautar suas atividades e atos pelos princípios da transparência e legalidade, observado o princípio da confidencialidade na apuração dos fatos e atos que malogram o ambiente de trabalho;

**VIII** – Colaborar com a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, a fim de salvaguardar os deveres legais impostos pelo art. 23 da Lei 14.457/2022;

**IXXC** – Contribuir com a CIPA na realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de conscientização, capacitação, orientação e sensibilização dirigidas aos colaboradores acerca da temática do assédio.

**X** - Garantir a proteção da identidade do denunciante assegurando o sigilo e o anonimato;

**XI** - Certificar que os integrantes do Comitê não tenham sofrido punição, não estejam respondendo a Processo Administrativo Disciplinar ou cometido qualquer delito relacionado ao que rege este instrumento;

## ASSOCIAÇÃO PIAUIENSE DE HABILITAÇÃO, REABILITAÇÃO E READAPTAÇÃO

**XII** - Promover mecanismos para identificar e avaliar as causas dos possíveis casos de assédio que cheguem ao conhecimento deste Comitê.

**XIII** - Compartilhar com a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio - CIPA a cada 90 (noventa) dias, relatórios com temáticas relevantes a serem trabalhadas pela Comissão tendo como base os casos recebidos pela Ouvidoria.

### CAPÍTULO V – FUNDAMENTOS E DIRETRIZES DA POLÍTICA

**Art. 6º.** São fundamentos que norteiam a Política de Combate ao Assédio Sexual e Outras Formas de Violência no Âmbito de Trabalho:

- a) Acessibilidade:** assegurar que os processos sejam acessíveis a todos;
- b) Confidencialidade:** garantir que os dados sejam mantidos em segredo ou privados. Para conseguir isso, o acesso às informações deve ser controlado para evitar o compartilhamento não autorizado de dados, seja intencional ou acidental;
- c) Contraditório e ampla defesa:** certificar aos envolvidos o direito de informação, de manifestação e de terem suas razões consideradas durante a apuração dos processos de assédio moral e sexual;
- d) Imparcialidade:** avaliar todas as medidas com neutralidade e justiça;
- e) Proteção ao denunciante:** assegurar ao denunciante ou testemunha a proteção contra represálias, bem como processos administrativos disciplinares, exceto em caso de comprovada a má fé;
- f) Agilidade:** garantir que os procedimentos sejam cumpridos de forma ágil, sem se estender no tempo;
- g) Respeito:** tratar os envolvidos com atenção e consideração;
- h) Independência:** ter autonomia na apuração e tratativa dos fatos.
- i) Conflito de interesses:** informar aos demais integrantes do Comitê Interno de Combate ao Assédio da Associação Reabilitar, eventuais conflitos de interesse, efetivos ou potenciais, que possam surgir em função do exercício das atividades dos membros deste órgão consultivo.

**Art. 7º.** São diretrizes da Política de Combate ao Assédio Sexual e Outras Formas de Violência no Âmbito de Trabalho:

**I** – Promover uma cultura organizacional com ênfase no respeito mútuo, ambiente de trabalho saudável e sem discriminação;

## ASSOCIAÇÃO PIAUIENSE DE HABILITAÇÃO, REABILITAÇÃO E READAPTAÇÃO

- II – Elaborar campanhas educativas de orientação pautadas nos conceitos, características e consequências do assédio sexual e outras formas de violência no âmbito de trabalho;
- III – Capacitar os colaboradores, líderes e terceiros visando a prevenção de assédio moral e/ou sexual;
- IV – Avaliar de forma periódica o clima institucional abordando o tema do assédio moral e/ou sexual;
- V – Planejar ações de acordo com a pesquisa de clima para prevenir um ambiente de trabalho hostil;
- VI - Incentivar comunicação assertiva e resolução de problemas de forma pacificadora;
- VII - Realizar o acolhimento do denunciante preservando sua identidade bem como o sigilo das informações, sempre que demandado pelo mesmo;

### CAPÍTULO VI – IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA NO ÂMBITO DO TRABALHO

**Art. 8º.** A implementação desta política será executada e monitorada por meio do Comitê de Combate ao Assédio Sexual e Outras Formas de Violência no Âmbito de Trabalho.

**Art. 9º.** O Comitê será composto por representantes dos setores: Assessoria Jurídica, Desenvolvimento Humano, Departamento Pessoal, Diretoria Técnica e Ouvidoria, mediante designação por portaria.

**Art. 10º** O Comitê deverá, no prazo máximo de 90 (noventa) dias após a publicação desta Política, elaborar e divulgar cartilha contendo:

- I – Informações sobre os conceitos, como é caracterizado e as possíveis consequências do assédio sexual e outras formas de violência;
- II – O canal de denúncias e quais encaminhamentos a serem realizados;
- III – Como será realizado o tratamento e acompanhamento das demandas recebidas.

**Parágrafo único.** A cartilha deverá ser disponibilizada nos canais de comunicação da Associação Reabilitar.

### CAPÍTULO VII – FORMAS DE ENCAMINHAMENTO E TRATAMENTO DAS DENÚNCIAS

**Art. 11º.** Qualquer colaborador, aprendiz, estagiário, prestador de serviço, voluntário e visitante da Associação Reabilitar, que se sinta vítima ou testemunha de situações que se configurem assédio sexual e outras formas no ambiente laboral, poderá fazer o registro da

## ASSOCIAÇÃO PIAUIENSE DE HABILITAÇÃO, REABILITAÇÃO E READAPTAÇÃO

denúncia na Ouvidoria mediante os meios disponibilizados (site institucional <[www.reabilitar.org.br](http://www.reabilitar.org.br)> ou e-mail <[ouvidoria@reabilitar.org.br](mailto:ouvidoria@reabilitar.org.br)>).

**Art. 12º.** São requisitos para a verificação da materialidade dos fatos objeto da denúncia:

- I – Nome e qualificação do ofendido, ressalvada a possibilidade de anonimato;
- II – Nome e qualificação do denunciante, ressalvada a possibilidade de anonimato;
- III – Nome do indicado como autor do fato;
- IV – Descrição circunstanciada dos fatos;
- V – Apresentação de provas, quando possível.

**Art. 13º.** Após a verificação dos requisitos enumerados no Art. 12º, a Ouvidoria encaminhará a denúncia ao Comitê Interno Contra Assédio da Associação Reabilitar, que iniciará o saneamento.

**§1º.** Nos casos em que o Comitê, após investigação, considerar que a denúncia configurou-se assédio, ele deverá encaminhar à Comissão do Processo Administrativo Disciplinar - PAD, para que esse execute as providências cabíveis;

**§2º.** O Comitê informará acerca da denúncia à Superintendência, caso haja envolvimento desta, deverá ser encaminhada ao superior imediato, respeitando a hierarquia estabelecida no Estatuto da Associação Reabilitar.

**§3º.** Este Comitê assegura a proteção da identidade e dos elementos que permitam a identificação do denunciante;

**§4º.** Todos os agentes elencados do Art. 11º. desta Política que precisarem de atendimento especializado deverão procurar suporte no setor de Desenvolvimento Humano - DH.

## CAPÍTULO VIII - PROTOCOLO VISA

**Art. 14º.** O VISA – Voz Integrada em Situações de Assédio, é um protocolo focado na organização e continuidade de um ambiente de trabalho seguro e respeitoso, características que são prioridades na Associação Reabilitar. Possui como base a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual e Outras Formas de Violência. É o canal disposto no site da Entidade que contém as principais informações sobre a pauta.

## CAPÍTULO IX – DISPOSIÇÕES FINAIS

**Art. 15º.** A Ouvidoria da Associação Reabilitar deverá manter registros estatísticos de denúncias que envolvam assédio sexual e outros no ambiente de trabalho.

**Art. 16º.** Os dados estatísticos deverão ser encaminhados ao Comitê Interno Contra Assédio da Associação Reabilitar, a fim de subsidiar as ações institucionais para prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de violência, previstas nesta Política.

**Art. 17º.** O Comitê reunir-se-á ordinariamente ao menos 1 (uma) vez por mês, para análise dos dados encaminhados pela Ouvidoria.

**Art. 18º.** Esta Política integrará os documentos de *compliance* da Associação Reabilitar, ficando disponível a todos no site da Entidade, garantindo o princípio da publicidade.

**Art. 19º.** Fica instituída a primeira semana do mês de maio como a Semana de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual e Outras Formas de Violência no Âmbito de Trabalho, a ser organizada pela Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio - CIPA.

**Art. 20º.** Os casos omissos, controversos e as dúvidas surgidas na aplicação desta Política, dentre outros assuntos, serão solucionados pela Superintendência e/ou por deliberação da Diretoria, em qualquer de suas reuniões, por maioria dos membros presentes, e por submissão de *ad referendum* da primeira Assembleia Geral subsequente.

**Art. 21º.** Esta Política deve ser aprovada pela Diretoria Executiva, pelo Conselho de Administração e pelo Conselho Fiscal em Assembléia Geral Ordinária ou Extraordinária, por voto de maioria simples dos presentes, ficando sujeita a atualização anual.

## REFERÊNCIAS

- CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Assédio moral e sexual – Previna-se (Cartilha)**. Brasília - DF. Disponível em <<https://www.cnmp.mp.br/portal/publicacoes/245-cartilhas-e-manuais/9982-assedio-moral-e-sexual-previna-se>> Acesso em 09 de fevereiro de 2023.
- INATEL. **Política de Prevenção e Combate ao Assédio e Outras Formas de Violência da Fundação Instituto Nacional de Telecomunicações**. Disponível em <<https://inatel.br/home/joomlatools-files/normas-e-regulamentos/2023-Politica-de-Prevencao-e-Combate-ao-Assedio-e-Outras-formas-de-Violencia.pdf>> Acesso em 14 de março de 2023.
- PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, v. 2, n. 2, p. 105-120, maio 2013.
- CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Assédio moral e sexual – Previna-se (Cartilha)**. Brasília - DF. Disponível em <<https://www.cnmp.mp.br/portal/publicacoes/245-cartilhas-e-manuais/9982-assedio-moral-e-sexual-previna-se>> Acesso em 09 de fevereiro de 2023.

**ASSOCIAÇÃO PIAUIENSE DE HABILITAÇÃO, REABILITAÇÃO E READAPTAÇÃO**

<b>VERSÃO 01</b>	<b>NOME</b>	<b>SETOR</b>
<b>Elaboração</b>	Francisca Bruna P. Lustosa Mazullo Rayssa Jordanne Lopes de Sousa	Gestão da Qualidade e Ouvidoria
	Jefferson Thiago Pegado Barbosa Maricele Salviano Pires	Assessoria Jurídica
<b>Validação</b>	Ester Portela e Silva Francisca Bruna P. Lustosa Mazullo Getânia Cardoso Neri Jefferson Thiago Pegado Barbosa Jorge Maurício Cury Nunes Liceana Barbosa de Pádua Alves Karina Raquel Sampaio Maria Clara Costa Flores Maricele Salviano Pires Rayssa Jordanne Lopes de Sousa	Comitê Interno Contra Assédio Comitê Interno de <i>Compliance</i>
	Aderson Luz Carvalho Walter de Sousa Oliveira	Superintendência
<b>Aprovação</b>	Membros da Diretoria e Conselheiros	Assembleia Geral
	Benjamim Pessoa Vale	Diretor Presidente
<b>Data de Publicação</b>	21/03/2023	