

**POLÍTICA DE PREVENÇÃO E
ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E À
DISCRIMINAÇÃO**

CLUBE DR. ANTONIO AUGUSTO REIS NEVES

THERMAS DOS LARANJAIS



SUMÁRIO

1. Introdução.....	3
2. Compromisso da Diretoria	3
3. Visão e Missão	3
4. Valores.....	3
5. Objetivos.....	4
6. Pacto Global, Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e Movimentos.....	4
7. Destinatários	6
8. Disposições de enfrentamento ao assédio e discriminação.....	6
8.1. Da definição de assédio e discriminação.....	7
8.2. Da proteção jurídica contra o assédio e a discriminação.....	7
8.3. Do assédio sexual.....	9
8.3.1. Definição.....	9
8.3.2. Da proteção penal da dignidade e da liberdade sexuais.....	9
8.3.3. Da proteção penal da liberdade individual.....	10
8.3.4. Características do assédio sexual.....	11
8.3.5. Pontos relevantes.....	12
8.4. Do assédio moral.....	12
8.4.1. Definição de assédio moral.....	12
8.4.2. Das modalidades de assédio moral.....	13
8.4.3. Situações que podem configurar assédio moral (TST).....	14
8.4.4. Consequências do assédio moral para a vítima (TST).....	15
8.4.5. Consequências do assédio moral para a organização (TST).....	15
8.4.5. Pontos relevantes.....	16
9. Da prevenção: Informação	19
10. Da Comunicação.....	20
11. Medidas Disciplinares e Sanções	20
12. Monitoramento	21
13. Referências.....	22

1. INTRODUÇÃO

A Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação do Clube se destina a todos os integrantes da associação e tem como objetivo informar, orientar, esclarecer e divulgar as diversas formas de assédio e discriminação, bem como estabelecer mecanismos de prevenção, acolhimento e tratamento, visando a efetivação de um ambiente inclusivo, diverso e íntegro, em que os colaboradores possam executar suas funções com dignidade, segurança, saúde e respeito, contribuindo para o desenvolvimento profissional, familiar e comunitário.

2. COMPROMISSO DA DIRETORIA

A Diretoria Executiva do Clube, através de seu Presidente e Vice-presidentes, reafirma seu permanente compromisso de adotar medidas de conscientização e prevenção a qualquer forma de assédio e discriminação, informando adequadamente seus colaboradores e demais partes relacionadas.

A presente Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação concretiza mais um compromisso da administração do Clube, na adoção dos valores e princípios de boa gestão, mediante diretrizes para a adequada proteção contra qualquer violência.

3. VISÃO E MISSÃO

O Clube tem como visão tornar-se o maior parque aquático do mundo em extensão e em qualidade de serviço.

O Clube tem como missão oferecer à nossa comunidade um ambiente de inovação, segurança, qualidade das atrações e serviços; contribuindo, assim, para o crescimento econômico, social e sustentável de Olímpia.

4. VALORES

Os valores pregados pelo Clube e defendidos na presente política são:

(i) **SEGURANÇA:** Proporcionar um ambiente seguro e tranquilo para que a comunidade possa sentir-se confiante e alegre no período em que está no Parque Aquático;

(si) **INTEGRIDADE:** Agir com integridade e transparência, priorizando a honestidade e a verdade nas interações pessoais e profissionais;

(iii) **SUSTENTABILIDADE:** Promover o desenvolvimento sustentável das nossas atividades;

(iv) **CORDIALIDADE:** Interagir com atenção e gentileza com a comunidade;

(v) **EMPATIA:** Perceber sentimentos e emoções da comunidade, interagindo de forma positiva para surpreendê-los sempre com qualidade e excelência;

(vi) **DIVERSIDADE:** Conviver com harmonia e respeitar a todos; e

(vii) **EMPREENDEDORISMO:** Criar as mais diversas estratégias orientadas para potencializar resultados, garantindo sua eficiência e sua continuidade nos curtos, médios e longos prazos.

5. OBJETIVOS

Através desta política, o Clube busca:

- (i) Conscientizar os seus Colaboradores e demais partes relacionadas quanto às diversas formas de assédio e discriminação;
- (ii) Prevenir e enfrentar qualquer modalidade de violência;
- (iii) Permitir a pronta identificação de eventuais desvios comportamentais, protegendo eventuais vítimas e possibilitando a adoção tempestiva de medidas de remediação.

6. PACTO GLOBAL, OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL, MOVIMENTOS SALÁRIO DIGNO E MENTE EM FOCO

Diante dos compromissos assumidos na adesão ao Pacto Global da Organização das Nações Unidas, o Clube visa, através da presente política, atender e fomentar os seguintes princípios do referido pacto:

- (i) Apoio e respeito à proteção de direitos humanos, reconhecidos internacionalmente (princípio nº 01 do Pacto Global);
- (ii) Não participação em violação de direitos humanos (princípio nº 02 do Pacto Global);

(iii) Eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório (princípio nº 04 do Pacto Global);

(iv) Abolição efetiva do trabalho infantil (princípio nº 05 do Pacto Global);

(v) Eliminação a discriminação no emprego (princípio nº 06 do Pacto Global).

Da mesma forma, o Clube busca atender e fomentar os seguintes objetivos de desenvolvimento sustentável:



(i) ODS 05: Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas;

(ii) ODS 03: Assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todas as pessoas em todas as idades;

(iii) ODS 08: Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos;

(iv) ODS 10: Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles;

(v) ODS 16: Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis

O Clube também é aderente dos Movimentos “Salário Digno” e “Mente em Foco”, da Rede Brasil, reafirmando seus compromissos de i) garantir remuneração digna a seus colaboradores, propiciando a estes a efetivação de direitos fundamentais (alimentação, saúde, moradia, transporte e lazer); ii) criar mecanismos de promoção da saúde mental como estratégia central para o bem-estar de seus colaboradores, através de campanhas, orientações e atendimentos.

7. DESTINATÁRIOS

Esta Política aplica-se a todos os Colaboradores do Clube, incluindo aqueles que:

- (i) Integram o Conselho Deliberativo, o Conselho Fiscal e a Diretoria Executiva;
- (ii) São colaboradores do Clube;
- (iii) Trabalham em parceria com o Clube, independentemente da modalidade de relação comercial; e
- (iv) Prestam serviços ou fornecem mercadorias para o Clube.

8. DAS DISPOSIÇÕES DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

8.1. DA DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO E DE DISCRIMINAÇÃO

Para fins desta política considera-se:

- (i) “Assédio” a conduta insistente, inconveniente, persistente e duradoura em relação a alguém, perseguindo, abordando ou cercando essa pessoa;
- (ii) “Discriminação”: toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais; nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável (CNJ, Res. 351/20);

8.2. DA PROTEÇÃO JURÍDICA CONTRA O ASSÉDIO E A DISCRIMINAÇÃO

(i) A Declaração Universal dos Direitos Humanos prevê: Art. 1º: Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.

(ii) A Constituição da República Federativa do Brasil estabelece:

Artigo 1º: A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I - a soberania; II - a cidadania; III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V - o pluralismo político.

Artigo 3º: Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I - construir uma sociedade livre, justa e solidária; II - garantir o desenvolvimento nacional; III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Artigo 5º: Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei; III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante; X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer; XLI - a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais; XLII - a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

(iii) Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (1966):

Art. 25 “Todo cidadão terá o direito e a possibilidade, sem qualquer das formas de discriminação mencionadas no artigo 2 e sem restrições infundadas: a) de participar da condução dos assuntos públicos, diretamente ou por meio de representantes livremente escolhidos; b) de votar e de ser eleito em eleições periódicas, autênticas, realizadas por sufrágio universal e igualitário e por voto secreto, que garantam a manifestação da vontade dos eleitores; c) de ter acesso, em condições gerais de igualdade, às funções públicas de seu país.”

Art. 26 “Todas as pessoas são iguais perante a lei e têm direito, sem discriminação alguma, a igual proteção da Lei. A este respeito, a lei deverá proibir qualquer forma de discriminação e garantir a todas as pessoas proteção igual e eficaz contra qualquer discriminação por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer outra situação.”

(iv) Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica - 1969):

Art. 1º, 1º “Os Estados-Partes nesta Convenção comprometem-se a respeitar os direitos e liberdades nela reconhecidos e a garantir seu livre e pleno exercício a toda pessoa que esteja sujeita à sua jurisdição, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social.

(v) Convenção nº 190 da OIT (2019): define a violência e o assédio no mundo do trabalho como “um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico”.

(iii) o Código Penal Brasileiro (Decreto Lei 2848/20) protege os bens jurídicos essenciais (vida, liberdade, dignidade, patrimônio, etc), prevendo condutas criminalmente censuradas através da cominação legal de penas (privação da liberdade, restrição de direitos e multa). No campo do assédio e da discriminação, os crimes são especificados abaixo.

(iv) a Consolidação da Leis do Trabalho (Decreto Lei 5452/43) prevê:

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física;

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir; II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível; III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades

de ascensão profissional; IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; c) correr perigo manifesto de mal considerável; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

(v) A **Lei nº 11.340/2006 (Lei Maria da Penha)** cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher.

(vi) A **Lei nº 7.716/89** define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor.

8.3 DO ASSÉDIO SEXUAL

8.3.1 Definição:

Para fins desta política, considera-se “assédio sexual” a conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador (CNJ, Res. 351/20)

8.3.2 Da proteção penal da dignidade e liberdade sexuais

O Código Penal Brasileiro (Decreto Lei n. 2848/40) prevê as seguintes condutas e penas:

(i) **Assédio Sexual.** Art. 216-A: Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou

ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. § 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

(ii) Estupro. Art. 213: Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a ter conjunção carnal ou a praticar ou permitir que com ele se pratique outro ato libidinoso: Pena - reclusão, de 6 (seis) a 10 (dez) anos. § 1º Se da conduta resulta lesão corporal de natureza grave ou se a vítima é menor de 18 (dezoito) ou maior de 14 (catorze) anos: Pena - reclusão, de 8 (oito) a 12 (doze) anos. § 2º Se da conduta resulta morte: Pena - reclusão, de 12 (doze) a 30 (trinta) anos

(iii) Violação sexual mediante fraude. Art. 215: Ter conjunção carnal ou praticar outro ato libidinoso com alguém, mediante fraude ou outro meio que impeça ou dificulte a livre manifestação de vontade da vítima: Pena - reclusão, de 2 (dois) a 6 (seis) anos. Parágrafo único. Se o crime é cometido com o fim de obter vantagem econômica, aplica-se também multa.

(iv) Importunação sexual. Art. 215-A: Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro: Pena - reclusão, de 1 (um) a 5 (cinco) anos, se o ato não constitui crime mais grave.

(v) Registro não autorizado da intimidade sexual. Art. 216-B. Produzir, fotografar, filmar ou registrar, por qualquer meio, conteúdo com cena de nudez ou ato sexual ou libidinoso de caráter íntimo e privado sem autorização dos participantes: Pena - detenção, de 6 (seis) meses a 1 (um) ano, e multa. Parágrafo único. Na mesma pena incorre quem realiza montagem em fotografia, vídeo, áudio ou qualquer outro registro com o fim de incluir pessoa em cena de nudez ou ato sexual ou libidinoso de caráter íntimo.

(vi) Divulgação de cena de estupro ou de cena de estupro de vulnerável, de cena de sexo ou de pornografia Art. 218-C: Oferecer, trocar, disponibilizar, transmitir, vender ou expor à venda, distribuir, publicar ou divulgar, por qualquer meio - inclusive por meio de comunicação de massa ou sistema de informática ou telemática -, fotografia, vídeo ou outro registro audiovisual que contenha cena de estupro ou de estupro de vulnerável ou que faça apologia ou induza a sua prática, ou, sem o consentimento da vítima, cena de sexo, nudez ou pornografia: Pena - reclusão, de 1 (um) a 5 (cinco) anos, se o fato não constitui crime mais grave. § 1º A pena é aumentada de 1/3 (um terço) a 2/3 (dois terços) se o crime é praticado por agente que mantém ou tenha mantido relação íntima de afeto com a vítima ou com o fim de vingança ou humilhação.

8.3.3. Da proteção penal da liberdade individual

O Código Penal Brasileiro (Decreto Lei n. 2848/40) prevê as seguintes condutas e penas:

(i) Constrangimento ilegal. Art. 146 - Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda: Pena - detenção, de três meses a um ano, ou multa.

(ii) Intimidação sistemática (bullying). Art. 146-A. Intimidar sistematicamente, individualmente ou em grupo, mediante violência física ou psicológica, uma ou mais pessoas, de modo intencional e repetitivo, sem motivação evidente, por meio de atos de intimidação, de humilhação ou de discriminação ou de ações verbais, morais, sexuais, sociais, psicológicas, físicas, materiais ou virtuais: Pena - multa, se a conduta não constituir crime mais grave.

(iii) Intimidação sistemática virtual (cyberbullying). Art. 146-A. Parágrafo único. Se a conduta é realizada por meio da rede de computadores, de rede social, de aplicativos, de jogos **on-line** ou por qualquer outro meio ou ambiente digital, ou transmitida em tempo real: Pena - reclusão, de 2 (dois) anos a 4 (quatro) anos, e multa, se a conduta não constituir crime mais grave.

(vi) Ameaça. Art. 147 - Ameaçar alguém, por palavra, escrito ou gesto, ou qualquer outro meio simbólico, de causar-lhe mal injusto e grave: Pena - detenção, de um a seis meses, ou multa

(v) Perseguição. Art. 147-A. Perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade. Pena – reclusão, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e multa § 1º A pena é aumentada de metade se o crime é cometido I – contra criança, adolescente ou idoso; II – contra mulher por razões da condição de sexo feminino, nos termos do § 2º-A do art. 121 deste Código; III – mediante concurso de 2 (duas) ou mais pessoas ou com o emprego de arma.

(vii) Violência psicológica contra a mulher. Art. 147-B. Causar dano emocional à mulher que a prejudique e perturbe seu pleno desenvolvimento ou que vise a degradar ou a controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, chantagem, ridicularização, limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que cause prejuízo à sua saúde psicológica e autodeterminação: Pena - reclusão, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e multa, se a conduta não constitui crime mais grave.

8.3.4. Características do assédio sexual

De acordo com o Ministério do Trabalho e do Emprego, o assédio sexual possui as seguintes características: (i) Propostas e insinuações sexuais não desejadas; (ii) Contato físico inadequado; (iii) comentários ou piadas de cunho sexual; (iv) Exposição a materiais pornográficos; (v) condicionamento de vantagens profissionais a favores sexuais.

O MTE ainda apresenta os seguintes exemplos: (i) Fazer comentários explícitos sobre o corpo de alguém; (ii) tocar uma pessoa de maneira inadequada ; (iii) Enviar mensagens ou e-mails com conteúdo sexual.

Da mesma forma, a Tribunal Superior do Trabalho, órgão de cúpula da Justiça do Trabalho Brasileira, exemplifica:

- (i) Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- (ii) Gestos e palavras ofensivas, de duplo sentido, grosseiras, humilhantes ou embaraçosas;
- (iii) Conversas indesejáveis sobre sexo;
- (iv) Narração de piadas, uso de expressões de conteúdo sexual ou exibição de material pornográfico;
- (v) Contato físico indesejado, como tapinhas, beliscões, cócegas, carícias, abraços, beijos ou qualquer outro tipo de toque indevido;
- (vi) Envio de conteúdos inapropriados por meios eletrônicos e redes sociais;
- (vii) Convites impertinentes;
- (viii) Comentários sobre o corpo ou atributos físicos da pessoa;
- (ix) Comentários ofensivos ou piadas sobre a identidade de gênero ou orientação sexual da pessoa;
- (x) Perguntas indiscretas sobre a vida pessoal;
- (xi) Insinuações sexuais;
- (xii) Pedidos de favores sexuais, relações íntimas ou outro tipo de conduta sexual; e
- (xiii) Agressão sexual, estupro, exposição indecente, perseguição ou comunicação obscena.

8.3.5. Pontos relevantes

(i) Hierarquia: O assédio sexual **não está restrito às relações de subordinação hierárquica**, sendo extensivo a qualquer um do ambiente de trabalho.

(ii) Assediador e assediado: Qualquer pessoa pode ser autor ou vítima de assédio sexual, **independentemente da orientação socioafetiva.**

(iii) Comportamento da vítima: o **silêncio da vítima não descaracteriza**, por si só, eventual conduta de assédio.

(iv) Local do assédio: O assédio sexual também pode ocorrer **fora das dependências do trabalho** (percurso para o trabalho ou retorno para casa, por exemplo) ou **até mesmo eletronicamente** (mensagens por aplicativos e redes sociais, e-mails, ligações telefônicas, etc).

8.4 DO ASSÉDIO MORAL

8.4.1. Da definição de assédio moral

Para fins desta política, considera-se assédio moral a violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, independentemente de intencionalidade, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, podendo se caracterizar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de causar sofrimento, dano físico ou psicológico (CNJ, Res. 351/20).

8.4.2. Das modalidades de assédio moral

(i) Critério abrangência: a) interpessoal: ocorre de maneira direta e pessoal.

b) organizacional: organização cria ou tolera cultura de assédio

(ii) Critério hierárquico: a) descendente: praticado pelo superior contra o subordinado;

b) ascendente: praticado pelo subordinado contra o superior.

8.4.2. Situações que podem configurar assédio moral (TST): Vale destacar que **a situação, por si só, não configura o assédio, cabendo a análise das circunstâncias do caso concreto**, bem como que a lista apresentada não é exaustiva.

- i. Espalhar rumores sobre a pessoa;-
- ii. Acusá-la de erros que não cometeu;-

- iii. Pôr em dúvida sua capacidade profissional, como no caso de pessoas

- com deficiência, que enfrentam estruturalmente este tipo de preconceito;-
- iv. Dirigir-se à pessoa por meio de apelidos depreciativos;
 - v. Fazer insinuações para criar mal-entendidos;
 - vi. Impor novas tarefas com o objetivo de atrapalhar seu desempenho;
 - vii. Prescrever tarefas inferiores às competências da pessoa;
 - viii. Impor punições vexatórias (“dancinhas”, “prendas”, “castigos”); e
 - ix. Fazer piadas e comentários jocosos sobre características individuais, ainda que não se referindo diretamente a elas.
 - x. Privar a pessoa assediada de possibilidades de comunicação;
 - xi. Ignorar sua presença;
 - xii. Excluí-la de eventos;
 - xiii. Deixar de comparecer a eventos organizados pela pessoa assediada;
 - xiv. Agir de forma a colocar os outros colegas contra ela;
 - xv. Impedi-la de trabalhar junto com outros colegas;
 - xvi. Posicionar seu posto de trabalho distante dos outros;
 - xvii. Dar instruções para que os colegas de trabalho parem de conversar, trabalhar ou socializar com a pessoa assediada;
 - xviii. Ignorar a necessidade de oferecer formas alternativas de comunicação para pessoas com deficiência.
 - xix. Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas pela via eletrônica, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;
 - xx. Sonegar informações necessárias à realização das atividades da pessoa.
 - xxi. Controlar com rigor excessivo a jornada de trabalho; -
 - xxii. Retirar da pessoa tarefas e demandas que ela costumava executar ou repassá-las a outros, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência; -
 - xxiii. Retirar cargos e funções sem motivo justo, ainda que não haja prejuízo financeiro direto;-
 - xxiv. Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
 - xxv. Tratar com ironia ou com gestos de desprezo; -
 - xxvi. Atribuir resultados positivos obtidos pela pessoa a outro colega;-
 - xxvii. Apontar supostos problemas psicológicos da vítima; -
 - xxviii. Impedir a ascensão profissional da pessoa; -
 - xxix. Criticar o trabalho da pessoa (em público ou em particular), mesmo quando atenda às demandas de forma satisfatória; -
 - xxx. Zombar de características pessoais; -
 - xxxi. Criticar negativamente aspectos da vida pessoal; -
 - xxxii. Jogar objetos na pessoa; -
 - xxxiii. Agredir por meio de palavras;-

- xxxiv. Não levar em conta os problemas pessoais; -
- xxxv. Ignorar recomendações de ordem médica prescritas à pessoa;-
- xxxvi. Impor metas inatingíveis;-
- xxxvii. Convocar reuniões surpresa, sem nenhum resultado adicional a não ser humilhações e repreensões;-
- xxxviii. Agir de forma arbitrária em benefício próprio, em detrimento dos objetivos legítimos da instituição e do respeito a colegas de trabalho, independentemente de relação hierárquica;-
- xxxix. Retirar a autonomia ou desrespeitar as decisões e visão de mundo da vítima; -
- xl. Sobrecarregar a pessoa com novas tarefas injustificadamente; -
- xli. Limitar o número de idas ao banheiro e monitorar o tempo de permanência; -
- xlii. Impor a alguém condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais; e-
- xliii. Instigar o controle de uma pessoa por outra, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e reduzir a solidariedade entre colegas.

8.4.3. Situações não configuram assédio moral (Ministério do Trabalho e Emprego): (i) exigências profissionais: eficiência e metas; (ii) aumento do volume de trabalho; (iii) uso de mecanismos tecnológicos de controle.

8.4.4. Consequências do assédio moral para a vítima (TST):

- i. Tensão;-
- ii. Estresse;-
- iii. Ansiedade;-
- iv. Irritabilidade;-
- v. Crises de choro;-
- vi. Dores generalizadas e palpitações;-
- vii. Dores de cabeça;-
- viii. Hipertensão arterial (pressão alta);-
- ix. Redução da autoestima;-
- x. Diminuição da produtividade;-
- xi. Problemas familiares;-
- xii. Distúrbios digestivos;-
- xiii. Distúrbios do sono;-
- xiv. Esgotamento físico e emocional;-
- xv. Afastamento por doenças;-
- xvi. Perda do sentido do trabalho; -
- xvii. Sensação de alienação e não-pertencimento;-
- xviii. Isolamento social e abandono de relações pessoais;-
- xix. Depressão;-
- xx. Síndrome do pânico; -

- xxi. Transtornos de adaptação;-
- xxii. Transtorno de Estresse Pós-traumático;-
- xxiii. Transtorno de Ansiedade Generalizada;-
- xxiv. Suicídio.

8.4.5. Consequências do assédio moral para a organização (TST):

- i. Ambiente altamente tóxico;
- ii. Redução da produtividade;-
- iii. Alta rotatividade da força de trabalho;-
- iv. Alta taxa de absenteísmo (falta de pontualidade e assiduidade no cumprimento de uma atividade);-
- v. Presenteísmo;-
- vi. Aumento de acidentes de trabalho;-
- vii. Desgaste da imagem institucional;-
- viii. Possibilidade de responsabilização pelos atos de seus prepostos (assediadores) e/ou por omissão, tanto na esfera civil como administrativa e criminal; e-
- ix. Enfraquecimento da diversidade no trabalho, com perda da contribuição de pessoas diversas, que deixam o ambiente de trabalho hostil e opressor.

8.3.6. Pontos relevantes

(i) Hierarquia: O assédio moral **não está restrito às relações de subordinação hierárquica**, sendo extensivo a qualquer um do ambiente de trabalho.

(ii) Assediador e assediado: qualquer pessoa pode ser autor ou vítima de assédio moral, independentemente do cargo.

(iii) Local do assédio: o assédio moral também pode ocorrer **fora das dependências do trabalho** (percurso para o trabalho ou retorno para casa, por exemplo) ou **até mesmo eletronicamente** (mensagens por aplicativos e redes sociais, e-mails, ligações telefônicas, etc).

9. DA PREVENÇÃO: INFORMAÇÃO

O Clube repudia todas as formas de assédio e discriminação e busca adotar diversas medidas preventivas em relação ao tema.

A principal forma de prevenção é a **INFORMAÇÃO!**

Sem prejuízo, o Clube deseja:

- i. Incentivar a participação dos colaboradores na vida da empresa;
- ii. Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto;
- iii. Incentivar boas relações no ambiente de trabalho com tolerância à diversidade de perfis de profissionais e de ritmo de trabalho;
- iv. Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio moral;
- v. Oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral;
- vi. Estabelecer canais de recebimento de protocolos de encaminhamento de denúncias.

10. DA COMUNICAÇÃO

Todos os Colaboradores são responsáveis por zelar pelos valores do Clube e manter o alto nível de ética e integridade de suas atividades. Por esse motivo, além de seguir as regras desta Política, todos os Colaboradores são orientados a reportar eventuais casos que possam configurar assédio.

Há diversas formas de reportar suspeitas e todas são igualmente bem-vindas. Os colaboradores do Clube podem reportar diretamente para (i) seus superiores imediatos, caso não estejam envolvidos; (ii) diretamente ao Departamento de Integridade, e/ou (iii) o Canal de Integridade do Clube, de forma anônima ou não.

Terceiros que atuam em nome do Clube também podem reportar suspeitas diretamente para Colaboradores do Clube, para o Departamento de Integridade ou para o Canal de Integridade.

Não é necessário identificar-se para a utilização do Canal de Integridade. No entanto, caso o/a denunciante tenha escolhido se identificar, o Clube tomará todas as providências possíveis para manter a identidade do indivíduo em sigilo.

O Clube não admite retaliações ou punições contra pessoas que realizem denúncias em boa-fé.

CANAL DE INTEGRIDADE: E-mail: integridade@termas.com.br

Além dos canais internos, a vítima poderá buscar apoio perante órgãos públicos como MPT e MTE.

11. MEDIDAS DISCIPLINARES E SANÇÕES

O Clube possui o compromisso de tomar medidas adequadas contra Colaboradores que não cumprirem com esta Política. Essas medidas podem incluir ações disciplinares, incluindo demissão, rescisão de relação comercial e pedidos de reparação de danos.

A violação de lei também poderá implicar em denúncia criminal, caso a conduta também configure infração penal.

12. MONITORAMENTO

A presente política integra o conjunto de procedimentos que compõe o programa de integridade do Clube, permanecendo sob constante atualização e reavaliação pelo Departamento de Integridade.

O treinamento e disponibilização da presente política perante os colaboradores será realizada pelo Departamento de Integridade com o apoio da Direção do Clube.

13. REFERÊNCIAS

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Resolução n. 351 de 28.10.202. Disponível em: <http://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557>.

BRASIL. Justiça do Trabalho. Guia Prático Por um Ambiente de Trabalho + Positivo Prevenção e Enfrentamento das Violências, dos Assédios e das Discriminações. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.tst.jus.br/documents/32953863/0/Guia+Lideran%C3%A7a+respons%C3%A1vel.pdf/f666b2a5-f70c-23f8-70e3-287b0c7fca81?t=1715118849815>

BRASIL. Governo Federal. Ministério do Trabalho e Emprego. “Guia de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual”. Disponível em: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/guia-de-prevencao-ao-assedio-moral-e-sexual/cartilha-discriminacao-e-assedio-mte.pdf](https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/guia-de-prevencao-ao-assedio-moral-e-sexual/cartilha-discriminacao-e-assedio-mte.pdf)

Título: POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO		
Grupo: Políticas	Emissão: MARÇO/26	Revisão:



17 3279.3500

Av. do Folclore, 1543 | Jd Santa Efigênia | Olímpia - São Paulo



www.termas.com.br



[thermasdoslaranjaisoficial](#)