



**RESOLUÇÃO SENAC AR/DF 1560/2024**

# **POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO**



**PROGRAMA DE  
INTEGRIDADE  
SENAC-DF**



**Fecomércio  
Sesc**

# RESOLUÇÃO SENAC AR/DF 1560/2024

Aprovar e instituir, no âmbito do Senac AR/DF, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

O Conselho Regional do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial no Distrito Federal - Senac AR/DF, Administração Regional do Distrito Federal, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO que o aprimoramento da gestão de pessoas é um dos desafios do Senac AR/DF, o que compreende a melhoria do ambiente organizacional e da qualidade de vida dos seus integrantes;

CONSIDERANDO o princípio da dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a proibição de todas as formas de discriminação e o direito à saúde e à segurança no trabalho (artigos 1º, inc. III e IV; 3º, IV; 6º; 7º, inc. XXII; 37 e 39, § 3º; 170, caput, da Constituição Federal);

CONSIDERANDO a Convenção Interamericana sobre Toda Forma de Discriminação e Intolerância; a Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância; a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher; a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, a Convenção no 111 da OIT e os Princípios de Yogyakarta;

CONSIDERANDO que o assédio e a discriminação podem configurar violação à Lei no 8.112/90 e à Lei no 8.429/92;

CONSIDERANDO que o assédio sexual viola o direito à liberdade sexual, à intimidade, à vida privada, à igualdade de tratamento e ao meio ambiente de trabalho saudável e seguro, atentando contra a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho;

CONSIDERANDO que as práticas de assédio e discriminação são formas de violência psicológica que afetam a vida do trabalhador, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, podendo ocasionar graves danos à saúde física e mental, inclusive a morte, constituindo risco psicossocial concreto e relevante na organização do trabalho;

CONSIDERANDO o processo SEI nº 2024.000002709-25;

CONSIDERANDO o Parecer do Relator e o deliberado em plenário;

## **RESOLVE:**

Art. 1º Aprovar a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do Senac AR/DF, Anexo I desta Resolução.

Art. 2º Esta Resolução entra em vigor na data de sua assinatura.

Brasília/DF, 28 de maio de 2024.

**JOSÉ APARECIDO DA COSTA FREIRE**

Presidente do Conselho Regional  
Senac AR/DF

# ANEXO I

## **RESOLUÇÃO SENAC-AR/DF 1560/2024**

**Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.**

### **CAPÍTULO I**

#### **Da finalidade**

**Art. 1º.** Instituir a Política de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação, a fim de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito do Senac AR DF.

**Parágrafo único.** Esta Resolução aplica-se a todas as condutas de assédio e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no Senac AR DF, praticadas presencialmente ou por meios virtuais, inclusive aquelas contra estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, voluntários e outros colaboradores.

### **CAPÍTULO II**

#### **Das definições**

**Art. 2º.** Para os fins desta Resolução considera-se:

I – Assédio moral: processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atente contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico;

II – Assédio moral organizacional: processo contínuo de condutas abusivas amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo dos funcionários ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais;

III – Assédio sexual: 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;

IV – Discriminação: compreende 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;

V – Saúde no trabalho: dinâmica de construção contínua, em que estejam assegurados os meios e condições para a construção de uma trajetória em direção ao bem-estar físico, mental e social, considerada em sua relação específica e relevante com o trabalho;

VI – Gestor: magistrado ou servidor que exerce atividades com poder de decisão, liderança de indivíduos e de equipes e, por meio de gestão de pessoas, de recursos, das condições organizacionais e de processos de trabalho, viabilizando o alcance dos resultados institucionais;

VII – Cooperação: mobilização, pelas pessoas, de seus recursos subjetivos para juntas, superarem coletivamente as deficiências e contradições que surgem da organização prescrita do trabalho e da concordância entre singularidades, por meio da construção dialogal de regras formais e informais, técnicas, e consciência ética, que orientam o trabalho real;

VIII – Cooperação horizontal, vertical e transversal: respectivamente, a cooperação entre os pares e os membros de equipes de trabalho; entre os ocupantes de diferentes níveis da linha hierárquica sempre no duplo sentido ascendente-descendente; entre trabalhadores da organização e usuários, beneficiários, auxiliares e advogados, assim como com integrantes de outras instituições correlatas;

IX – Gestão participativa: modo de gestão que promove a valorização e o compartilhamento da experiência de trabalho; a cooperação e a deliberação coletiva e a participação integrada de magistrados e servidores em pesquisas, consultas, grupos gestores, com o objetivo de identificar problemas e propor melhorias no ambiente de trabalho e institucionais;

X – Organização do trabalho: conjunto de normas, instruções, práticas e processos que modulam as relações hierárquicas e competências, os mecanismos de deliberação, a divisão e o conteúdo dos tempos de trabalho, o conteúdo das tarefas, os modos operatórios, os critérios de qualidade e de desempenho;

XI – Risco: toda condição ou situação de trabalho que tem o potencial de comprometer o equilíbrio físico, psicológico e social dos indivíduos, causar acidente, doença do trabalho e/ou profissional; e

XII – Transversalidade: integração dos conhecimentos e diretrizes sobre assédio e discriminação ao conjunto das políticas e estratégias de ação institucionais, de modo a garantir sua implementação em todas as dimensões da organização.

## **CAPÍTULO III**

### **Dos princípios**

**Art. 3º.** A Política de que trata esta Resolução orienta-se pelos seguintes princípios:

- I – Respeito à dignidade da pessoa humana;
- II – Não discriminação e respeito à diversidade;
- III – Saúde, segurança e sustentabilidade como pressupostos fundamentais da organização laboral e dos métodos de gestão;
- IV – Gestão participativa, com fomento à cooperação vertical, horizontal e transversal;
- V – Reconhecimento do valor social do trabalho;
- VI – Valorização da subjetividade, da vivência, da autonomia e das competências do trabalhador;
- VII – Primazia da abordagem preventiva;
- VIII – Transversalidade e integração das ações;
- IX – Responsabilidade e proatividade institucional;
- X – Sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações;
- XI – Proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas;
- XII – Resguardo da ética profissional; e
- XIII – Construção de uma cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no trabalho.

## **CAPÍTULO IV**

### **Das diretrizes gerais**

**Art. 4º** Essa Política rege-se pelas seguintes diretrizes gerais:

- I – A abordagem das situações de assédio e discriminação deverá levar em conta sua relação com a organização e gestão do trabalho e suas dimensões sociocultural, institucional e individual;
- II – A sede administrativa e suas unidades promoverão ambiente organizacional de respeito à diferença e não-discriminação, políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis e orientações periódicas claras a respeito das determinações estabelecidas nesta Resolução;
- III – As estratégias institucionais de prevenção e combate ao assédio e à discriminação priorizarão:
  - a) o desenvolvimento e a difusão de experiências e métodos de gestão e organização laboral que promovam saúde, sustentabilidade e segurança no trabalho;



b) a promoção de política institucional de escuta, acolhimento e acompanhamento de pessoas;

c) o incentivo às abordagens de práticas restaurativas para resolução de conflitos;

IV – A sede e suas unidades, nos respectivos programas de aperfeiçoamento e capacitação, inclusive os de desenvolvimento gerencial, deverão prever em seus currículos e itinerários formativos o tema da prevenção e enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho, bem como do respeito à diversidade e outros conteúdos correlatos, relacionando-os com os processos de promoção à saúde no trabalho;

V – Os gestores deverão promover ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana e adotar métodos de gestão participativa e organização laboral que fomentem a saúde física e mental no trabalho;

VI – A prevenção e o enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho serão pautados por abordagem transversal, cabendo a cada unidade organizacional e agente institucional contribuir para a efetividade desta Política de acordo com suas atribuições e responsabilidades.

## **CAPÍTULO V**

### **Da gestão e organização do trabalho**

**Art. 5º** A prevenção e o enfrentamento às práticas de assédio e discriminação terão sua base na gestão e organização do trabalho, observadas as seguintes diretrizes:

I – Fomentar a gestão participativa, a integração entre servidores, gestores e magistrados, o compartilhamento da experiência, a deliberação coletiva e a cooperação vertical, horizontal e transversal;

II – Promover a melhoria contínua e sustentável no ambiente de trabalho, contemplando as dimensões física, social, psicológica e organizacional;

III – Assegurar o respeito à diversidade, coibir toda e qualquer forma de discriminação nas relações de trabalho e impedir mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam o assédio moral e sexual;

IV – Promover a comunicação, o diálogo, o feedback e canais de escuta e discussão com o objetivo de identificar problemas e propor ações de melhoria no ambiente e nas relações de trabalho;

V – Desenvolver a cultura da autoridade cooperativa, da confiança, da valorização da experiência de trabalho, da discussão e deliberação coletiva e do compromisso com a qualidade e a efetividade dos serviços;

VI – Aplicar as políticas institucionais vigentes de gestão de pessoas;

VII – Promover visibilidade e reconhecimento das pessoas e do seu trabalho, de modo a fomentar a cooperação e o desempenho coletivo e individual; e

VIII – Estimular, de forma integrada e contínua, a adoção de ações de promoção da saúde e da satisfação em relação ao trabalho, redução de riscos e prevenção de acidentes e doenças, inclusive com a melhoria das condições de trabalho, do conteúdo e organização das tarefas e processos de trabalho.

**Art. 6º** Os gestores são responsáveis pela análise crítica dos métodos de gestão e organização do trabalho adotados na sua unidade e corresponsáveis pela promoção de relações de respeito à diversidade, cooperação e resolução de conflitos em sua equipe.

## **CAPÍTULO VI**

### **Do acolhimento, suporte e acompanhamento**

**Art. 7º** O Senac AR DF manterá canal permanente de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação a todas as pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação no âmbito institucional, resguardado pelo sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho.

**Art. 8º** As ações de acolhimento e acompanhamento serão pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais da organização de trabalho e, portanto, terão caráter distinto e autônomo em relação a procedimentos formais de natureza disciplinar.

## **CAPÍTULO VII**

### **Do alinhamento com o planejamento estratégico**

**Art. 9º.** O Senac AR DF promoverá o alinhamento de seu respectivo plano estratégico à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação de que trata a presente Resolução.

**Parágrafo único.** Deverão ser instituídas e observadas políticas estratégicas institucionais adicionais acerca do tema para promover a igualdade, com respeito às diversidades e combate a qualquer tipo de assédio ou discriminação.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Desdobramento da Política**

**Art. 10.** A implementação desta Política será viabilizada por meio do Programa de Integridade do Senac AR/DF, com ações periódicas de treinamento e comunicação.

**§1º** Esta política faz parte do conjunto de normas de compliance do Senac AR/DF, disponível no sítio eletrônico: <https://www.df.senac.br/>

**§2º** Os casos omissos e as exceções a esta política serão deliberadas pela Diretoria Regional.



## **CAPÍTULO IX**

### **Reporte de Denúncias**

**Art. 11.** Os gestores são responsáveis pelos controles internos voltados à prevenção e combate à fraude, à corrupção e a conformidade organizacional, pela sua disseminação e promoção da participação em treinamentos dos colaboradores vinculados às suas áreas, além de alertar para os indícios de irregularidades no âmbito de atuação.

**Art. 12.** Todos os colaboradores, independentemente do nível hierárquico, têm o dever de relatar suas próprias suspeitas ou informações a eles fornecidas sobre a possibilidade de atividades ilícitas envolvendo as atividades e operações do Senac AR/DF.

**Parágrafo único:** as denúncias ao Senac AR/DF devem ser encaminhadas via Canal de Denúncias, disponível no site do Senac AR/DF.

## **CAPÍTULO X**

### **Sanções**

**Art. 13.** Esta Política deverá ser rigorosamente observada e as violações serão tratadas com ações corretivas e disciplinares, conforme as normas em vigor, incluindo, mas não se limitando, a advertências verbais ou por escrito, notificações, suspensões temporárias e rescisão do vínculo, dependendo da gravidade da violação.

**Art. 14.** Em caso de violações consideradas criminosas cometidas pelas partes relacionadas, as autoridades competentes serão notificadas, sem prejuízo das demais ações, descritas acima, para o caso de colaboradores do Senac AR/DF.

## **CAPÍTULO XI**

### **Das disposições gerais e finais**

**Art. 15.** A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação integrará todos os contratos de trabalho, estágio, menor aprendiz e de prestação de serviços firmados pelo Senac AR DF, de forma a assegurar o alinhamento entre os colaboradores.

**Art. 16.** Será dado amplo conhecimento desta Política a todos os colaboradores que atuam no Senac AR DF, bem como dos instrumentos e canais disponíveis para garantir sua efetividade.

**Art. 17.** Os casos omissos serão objeto de deliberação ou regulamentação pela Diretoria Regional.

**JOSÉ APARECIDO DA COSTA FREIRE**

Presidente do Conselho Regional

Senac AR/DF