



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