

RESOLUÇÃO CREFITO-7 Nº 26, DE 18 DE SETEMBRO DE 2024.

Institui a Política de Boas Práticas para a Prevenção e o Enfrentamento de Assédio Moral, de Assédio Sexual e de Discriminação no âmbito do Conselho de Fisioterapia e Terapia Ocupacional da 7ª Região e dá outras providências.

O PLENÁRIO DO CONSELHO REGIONAL DE FISIOTERAPIA E TERAPIA OCUPACIONAL DA 7ª REGIÃO – CREFITO-7, no exercício das atribuições que lhe confere a Lei nº 6.316/75 e tendo em vista o preconizado pelas Resoluções COFFITO nº 182/1997 e demais dispositivos atinentes à espécie, cumprindo deliberação ocorrida durante sua 242ª Reunião Ordinária, realizada de forma remota, por meio do aplicativo Microsoft Teams, no dia 18 de setembro de 2024;

CONSIDERANDO o teor do disposto no artigo 7º, incisos VI, XIV e XV, da Lei nº 6.316, de 17 de dezembro de 1975, que criou os Conselhos Regionais de Fisioterapia e Terapia Ocupacional;

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 que a atenção aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, conforme preceitua o Artigo 37 da Constituição Federal;

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;

RESOLVE:

Art. 1º Instituir a Política de Boas Práticas para a Prevenção e o Enfrentamento de Assédio Moral, de Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Conselho Regional de Fisioterapia e Terapia Ocupacional da 7ª Região - **CREFITO-7**.

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 CREFITO-7, praticadas por qualquer meio, inclusive aquelas contra estagiários(as), aprendizes, colaboradores(as), terceirizados(as) e quaisquer outros prestadores(as) de serviços, independentemente do vínculo jurídico mantido com o **CREFITO-7**.



CREFITO7

Conselho Regional de Fisioterapia e
Terapia Ocupacional da 7ª Região

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

I - ASSÉDIO MORAL: 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, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de causar sofrimento, dano físico ou psicológico.

II - ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL: processo contínuo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo 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 – 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;

VII – 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

VIII – 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.

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

- I – Respeito e 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 – Reconhecimento do valor social do trabalho;
- V – Valorização da subjetividade, da vivência, da autonomia e das competências do trabalhador;
- VI – Primazia da abordagem preventiva;
- VII – Responsabilidade e proatividade institucional;
- VIII – Sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações;
- IX – Proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas;
- X – Resguardo da ética profissional; e
- XI – Construção de uma cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no ambiente de trabalho.

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

- I - 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 - O CREFITO-7 promoverá 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 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;
- V - O atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio e discriminação serão



CREFITO7

Conselho Regional de Fisioterapia e
Terapia Ocupacional da 7ª Região

orientados por abordagem sistêmica e fluxos de trabalho integrados entre as unidades e especialidades profissionais, de modo especial entre as áreas de gestão de pessoas e saúde.

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 intergração entre empregados(as), assessores(as), gestores(as), conselheiros(as) e colaboradores(as), o compartilhamento da experiência e a deliberação coletiva;
- 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, gestões e atitudes que favoreçam o assédio moral, sexual e a discriminação;
- IV - Promover a comunicação horizontal, 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 do CREFITO-7;
- VI - Aplicar as políticas institucionais vigentes de gestão de pessoas, saúde, inclusão e acessibilidade ao CREFITO-7;
- 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.

Parágrafo único. A prevenção baseada em princípios restaurativos poderá adotar as sugestões de medidas preventivas.



CREFITO7

Conselho Regional de Fisioterapia e
Terapia Ocupacional da 7ª Região

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.

§1º Os gestores buscarão o desenvolvimento permanente de suas competências relacionais e de gestão de pessoas, levando em conta especialmente a experiência e o aprendizado propiciados pelas interações no contexto de trabalho, bem como ações específicas de capacitação gerencial.

§2º Os gestores solicitarão suporte da área competente sempre que necessitarem de apoio para tratar de gestão de pessoas, resolução de conflitos, enfrentamento ao assédio e à discriminação, saúde mental no trabalho e outros temas afins.

Art. 7º O CREFITO-7 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.

§1º Ao registrar a informação, as Comissões devem observar o Protocolo de Acolhimento em situações de assédio e/ou discriminação.

§2º O acompanhamento poderá ser individual ou coletivo, inclusive de equipes, a fim de promover o suporte psicossocial e, também, orientar a busca de soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e discriminação 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.

Art. 9º A escuta e o acompanhamento, observados métodos e técnicas profissionais, propiciarão atenção humanizada e centrada na necessidade da pessoa, respeitando seu tempo de reflexão e decisão e fortalecendo sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha.

Parágrafo único: O acompanhamento propiciará informação acerca das possibilidades de encaminhamento previstas nesta Política e das alternativas de suporte e orientação disponíveis, respeitadas as escolhas quanto ao modo de enfrentar a situação de assédio ou discriminação.

Art. 10 A área responsável pelo acolhimento atuará em rede com os demais profissionais de saúde, na perspectiva inter e transdisciplinar, a fim de assegurar cuidado integral às pessoas afetadas por situação de assédio ou discriminação.



CREFITO7

Conselho Regional de Fisioterapia e
Terapia Ocupacional da 7ª Região

Art. 11 Frente aos riscos psicossociais relevantes, os profissionais da área de coordenação e gestão poderão prescrever ações imediatas com o objetivo de preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, inclusive, se for o caso, sugerir à Presidência do CREFITO-7 ou à autoridade competente, a realocação dos empregados(as) envolvidos(as), com sua anuência, em outro setor.

Art. 12 Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser noticiada por:

- I - qualquer pessoa que se perceba alvo de assédio ou discriminação no trabalho;
- II - qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho.

Art. 13 A notícia de assédio ou discriminação poderá ser acolhida em diferentes setores no CREFITO-7, observadas suas atribuições específicas:

- I – Coordenação Geral;
- II – Assessorias;
- III – Comissão de Prevenção e Enfrentamento de Assédio Moral, de Assédio Sexual e da Discriminação;
- IV – Comissão de Direitos Humanos;
- V – Ouvidoria Geral

§ 1º O encaminhamento da notícia a uma das instâncias institucionais não impede a atuação concomitante das áreas de acompanhamento e não inibe as práticas restaurativas para a resolução de conflitos e promoção de ambiente de trabalho saudável.

§ 2º A instância que receber notícia de assédio ou de discriminação informará à Coordenação Geral e/ou Diretoria para acolhimento, suporte, orientação e auxílio na modificação das situações noticiadas sempre que o(a) noticiante assim o desejar.

§ 3º Quando julgar conveniente, o(a) noticiante poderá buscar orientação e suporte externo de entidades representativas, serviços de apoio, organizações da sociedade civil ou pessoas de sua confiança, sem nenhum prejuízo do encaminhamento da notícia ou do pedido de acompanhamento às instâncias institucionais.

§ 4º Se o(a) noticiante considerar inviável a resolução do conflito, poderá solicitar, a qualquer tempo, o encaminhamento da notícia à autoridade competente para providências cabíveis, inclusive, conforme o caso, apuração por meio de sindicância ou processo administrativo disciplinar.



CREFITO7

Conselho Regional de Fisioterapia e
Terapia Ocupacional da 7ª Região

§ 5º O encaminhamento da notícia à autoridade competente para providências cabíveis, inclusive, conforme o caso, apuração por meio de sindicância ou processo administrativo disciplinar, deverá sempre respeitar o desejo do(a) noticiante.

§ 6º O exercício do direito de não representar do(a) denunciante concretiza a garantia fundamental de proteção à intimidade e, assim, não pode gerar, por si só e sem outros elementos de prova, consequências penais, cíveis ou administrativas.

Art. 14 Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento da notícia de assédio ou discriminação, sendo vedado o anonimato.

§ 1º A confidencialidade é requisito ético e condição necessária para o acolhimento seguro da notícia de assédio ou discriminação, a fim de proteger o direito à intimidade e a integridade psíquica da pessoa noticiante, sendo exigido o seu consentimento expresso para qualquer registro ou encaminhamento formal do relato.

§ 2º O setor interno do CREFITO-7 que realizar o acolhimento da notícia (art. 13) somente fará registro do relato mediante autorização da pessoa atendida ou nos termos do § 4º deste artigo, e naquele caso, resguardado o sigilo adequado conforme a autorização conferida, e no limite do necessário para o eventual encaminhamento.

§ 3º No caso de não haver autorização para o registro, a pessoa será cientificada verbalmente de que não será dado encaminhamento ao relato, ficando restrita a atuação da(s) instância(s) ao acolhimento.

§ 4º Para fins estatísticos internos da Comissão e de construção de políticas públicas, será feito exclusivamente o registro do número de acolhimentos, sem a identificação dos dados nominais e detalhes do caso.

Art. 15 Será instituída em âmbito do CREFITO-7, no prazo máximo de 45 (quarenta e cinco) dias, em caráter permanente, pelo menos uma Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, revestida de caráter autônomo e independente com participação plúrima de Conselheiros(as); empregados(as) efetivos(as) e assessores(as), os quais se reunirão, ao menos, semestralmente.000

§1º Na composição das Comissões mencionadas neste artigo, deverá ser considerado o critério de representação da diversidade existente na Instituição, tendo que haver, para tanto, dentre os membros, obrigatoriamente:

- I – empregado(a) indicado(a) por votação direta entre os seus pares;
- II – assessor(a) indicado(a) por votação direta entre os seus pares;
- III – empregado(a) com deficiência ou pertencente a grupo vulnerabilizado



CREFITO7

Conselho Regional de Fisioterapia e
Terapia Ocupacional da 7ª Região

indicado(a) pela Comissão de Direitos Humanos;

IV - diversidade de gênero, devendo, caso necessário, a Presidência, ao realizar as indicações a seu encargo, privilegiar mulheres ou pessoas da população LGBTQIA+.

§2º O CREFITO-7 poderá expedir normatizações complementares sobre as indicações para as comissões.

Art. 16 A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação terá as seguintes atribuições:

I - monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção dessa Política;

II - contribuir para o desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de assédio moral, sexual e da discriminação;

III - solicitar relatórios, estudos e pareceres aos setores competentes, resguardados o sigilo e o compromisso ético-profissional das áreas técnicas envolvidas;

IV - sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio moral, sexual e da discriminação no trabalho;

V - representar aos órgãos disciplinares a ocorrência de quaisquer formas de retaliação àquele(a) que, de boa-fé, busque os canais próprios para relatar eventuais práticas de assédio moral, sexual e da discriminação;

VI - alertar sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio moral, assédio sexual e à discriminação; e

VII - fazer recomendações e solicitar providências aos gestores do CREFITO-7 e aos profissionais da rede de apoio, tais como:

- a) apuração de notícias de assédio e da discriminação;
- b) proteção das pessoas envolvidas;
- c) preservação das provas;
- d) garantia da lisura e do sigilo das apurações;
- e) promoção de alterações funcionais temporárias até o desfecho da situação;
- f) mudanças de métodos e processos na organização do trabalho;
- g) melhorias das condições de trabalho;
- h) aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas;
- i) ações de capacitação e acompanhamento de gestores(as) e servidores(as);
- j) realização de campanha institucional de informação e orientação;
- k) revisão de estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais



CREFITO7

Conselho Regional de Fisioterapia e
Terapia Ocupacional da 7ª Região

que possam configurar assédio moral organizacional ou qualquer forma de discriminação institucional;

l) celebração de termos de cooperação técnico-científica para estudo, prevenção e enfrentamento do assédio moral, sexual e da discriminação.

m) articular-se com entidades públicas ou privadas que tenham objetivos semelhantes aos da Comissão.

Art. 17 O assédio e a discriminação definidos nesta Resolução serão processados pelas instâncias competentes para conhecer da responsabilidade disciplinar, quando constituírem violações a deveres previstos na Constituição Federal, no Código Civil, no Código Penal, na legislação estadual e distrital ou nas demais leis e atos normativos vigentes.

§1º A apuração de situação de assédio ou discriminação, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, será instaurada pela autoridade competente em razão de denúncia fundamentada, observados o devido processo legal e a ampla defesa.

§2º A prática do assédio sexual é considerada infração disciplinar de natureza grave.

Art. 18 O CREFITO-7 deverá alinhar seus respectivos planos estratégicos à Política de Boas Práticas para a Prevenção e o Enfrentamento de Assédio Moral, de 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.

Art. 19 Fica instituída a Semana de Combate ao Assédio e à Discriminação, que será realizada no CREFITO-7 na primeira semana de maio de cada ano.

Parágrafo único. As ações preventivas e formativas deverão ser realizadas durante toda a semana, contemplando conselheiros(as); empregados(as); assessores(as), estagiários(as); e terceirizados(as) e quaisquer outros prestadores(as) de serviços, independentemente do vínculo jurídico mantido.

Art. 20 A Política de Boas Práticas para a Prevenção e o Enfrentamento de Assédio Moral, de Assédio Sexual e da Discriminação integrará todos os contratos de estágio e de prestação de serviços firmados pelo CREFITO-7.

Art. 21 Será dado amplo conhecimento desta Política aos conselheiros(as), empregados(as), assessores(as), colaboradores(as), e estagiários(as), e todos que atuam no âmbito das relações



CREFITO7

Conselho Regional de Fisioterapia e
Terapia Ocupacional da 7ª Região

socioprofissionais e da organização do trabalho no CREFITO-7, bem como dos instrumentos e canais disponíveis para garantir sua efetividade.

Art. 22 Nos casos de retaliação a funcionários(as) de empresas prestadoras de serviços que tenham noticiado fatos relacionados a esta Resolução, mesmo após eventual rescisão do contrato administrativo ou rescisão do contrato de trabalho do(a) funcionário(a) com a empresa prestadora de serviços, as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação deverão analisar a possibilidade de representação aos órgãos próprios da instituição, ao Ministério Público do Trabalho, ao órgão do Governo Federal responsável pelo Trabalho e Emprego, à Defensoria Pública e a outros órgãos de assistência judiciária gratuita, para as responsabilizações cabíveis.

Art. 23 Esta Resolução entra em vigor 30 dias após a data de sua assinatura.

]

RODRIGO MEDINA VASCONCELOS LAGO

Presidente do Conselho

NILDO MANOEL DA SILVA RIBEIRO

Diretor-Secretário