



	<b>Tipo:</b> Política Corporativa	<b>Código:</b> POL-COMPL-005
	<b>Área:</b> Compliance	<b>Publicação:</b> 30/06/2025
	<b>Grau de Confidencialidade:</b> Público	<b>Data de Vencimento:</b> 30/06/2029
	<b>Vigência:</b> 4 anos	<b>Versão:</b> 00
<b>POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO, ABUSO E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIAS NO AMBIENTE DE TRABALHO</b>		

## SUMÁRIO

1. OBJETIVO .....	3
2. ABRANGÊNCIA .....	3
3. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA.....	4
4. GLOSSÁRIO.....	4
4. DIRETRIZES.....	5
5. PREMISSAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	6
6. RESPONSABILIDADES.....	6
7. ORIENTAÇÕES PARA DENÚNCIAS.....	7
8. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	8

	<b>Tipo:</b> Política Corporativa	<b>Código:</b> POL-COMPL-005
	<b>Área:</b> Compliance	<b>Publicação:</b> 30/06/2025
	<b>Grau de Confidencialidade:</b> Público	<b>Data de Vencimento:</b> 30/06/2029
	<b>Vigência:</b> 4 anos	<b>Versão:</b> 00
<b>POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO, ABUSO E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIAS NO AMBIENTE DE TRABALHO</b>		

## 1. OBJETIVO

A presente Política tem por finalidade reforçar o compromisso do Comitê Olímpico do Brasil (COB) com a promoção de um ambiente laboral seguro, saudável e respeitoso para todas as pessoas.

O COB adota postura de tolerância zero a qualquer forma de assédio, abuso, discriminação e/ou outras formas de violência em suas relações de trabalho, instituindo diretrizes claras de combate, prevenção, acolhimento, apuração e responsabilização.

A cultura de respeito, ética e integridade é essencial para o pleno desenvolvimento das atividades do COB, sendo dever de todas as pessoas colaboradoras, lideranças e parceiros zelar pela manutenção de um ambiente livre de práticas abusivas, assegurando condições igualitárias, humanas e dignas.

Esta Política estabelece os princípios, diretrizes e procedimentos voltados à prevenção do tema, alinhada ao Programa CIPAA+, às atualizações da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), conforme a Portaria MTE nº 1.419/2024, à Lei 14.457/2022, à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), à Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), bem como aos artigos 216-A (Assédio Sexual) e 215-A (Importunação Sexual) do Código Penal Brasileiro.

## 2. ABRANGÊNCIA

Esta Política se aplica a: (i) Membros dos poderes do COB, pessoas físicas ou jurídicas; (ii) Atletas, conselheiros, diretores, funcionários, estagiários, aprendizes, voluntários, prepostos e prestadores de serviços com vínculo direto ou indireto com o COB; (iii) Patrocinadores, apoiadores, parceiros e quaisquer pessoas jurídicas com vínculo contratual com o COB; (iv) Fornecedores e terceiros contratados para fornecimento de bens ou serviços, bem como quaisquer envolvidos em ações promovidas pelo COB.

	<b>Tipo:</b> Política Corporativa	<b>Código:</b> POL-COMPL-005
	<b>Área:</b> Compliance	<b>Publicação:</b> 30/06/2025
	<b>Grau de Confidencialidade:</b> Público	<b>Data de Vencimento:</b> 30/06/2029
	<b>Vigência:</b> 4 anos	<b>Versão:</b> 00
<b>POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO, ABUSO E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIAS NO AMBIENTE DE TRABALHO</b>		

### 3. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

- Código de Conduta Ética do COB;
- Lei 14.457/2022 – Programa Emprega + Mulheres;
- Portaria MTE nº 1.419/2024;
- Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral do TST;
- Lei nº 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD);
- Convenção nº 190 da OIT – Sobre Violência e Assédio no Mundo do Trabalho;
- Código Penal Brasileiro – Art. 216-A (Assédio Sexual) e Art. 215-A (Importunação Sexual);
- POL-TI-001 Política de Segurança da Informação do COB;
- POL-DG-005 Política de Privacidade de Dados;
- Planejamento Estratégico do COB.

### 4. GLOSSÁRIO

- **Ambiente de Trabalho Saudável:** Local onde trabalhadores e gestores colaboram para proteger e promover saúde, bem-estar, segurança e sustentabilidade.
- **Acolhimento:** Escuta qualificada sem julgamento, com registro dos fatos e encaminhamentos adequados, respeitando sigilo e intimidade.
- **Assédio Moral:** é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho." fonte: Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral - TST.
- **Assédio Sexual:** Ato sexual, verbal ou físico com conotação sexual, não consentido, com objetivo de obter favorecimento ou causar constrangimento, cometido por superior

	<b>Tipo:</b> Política Corporativa	<b>Código:</b> POL-COMPL-005
	<b>Área:</b> Compliance	<b>Publicação:</b> 30/06/2025
	<b>Grau de Confidencialidade:</b> Público	<b>Data de Vencimento:</b> 30/06/2029
	<b>Vigência:</b> 4 anos	<b>Versão:</b> 00
<b>POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO, ABUSO E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIAS NO AMBIENTE DE TRABALHO</b>		

hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função, conforme tipificado no art. 216-A do Código Penal.

- **Assédio Moral Interpessoal:** Ato direto, pessoal e individual para prejudicar ou eliminar outro profissional na relação com a equipe.
- **Assédio Moral Institucional:** Quando a organização tolera ou incentiva práticas abusivas.
- **Assédio Moral Vertical:** Entre níveis hierárquicos distintos, podendo ser descendente ou ascendente.
- **Assédio Moral Horizontal:** Entre colegas de mesmo nível hierárquico.
- **Abuso de Autoridade:** Uso inadequado da função para impor práticas coercitivas ou discriminatórias.
- **Importunação Sexual:** Condutas de conotação sexual indesejadas, verbais, não verbais ou físicas, sem necessidade de contato físico, conforme art. 215-A do Código Penal.
- **Discriminação:** Ato de excluir ou restringir com base em características pessoais ou sociais.
- **Denunciante:** Pessoa que apresenta a denúncia.
- **Vítima:** Pessoa diretamente impactada pela conduta alegada.
- **Violência no Trabalho:** Comportamento que cause dano ou sofrimento no ambiente profissional.
- **Riscos Psicossociais:** Fatores organizacionais e relacionais que podem afetar a saúde mental e bem-estar.

#### 4. DIRETRIZES

O COB adota como diretrizes:

- 5.1 Tolerância zero a qualquer forma de assédio, violência ou discriminação;
- 5.2 Promoção de ações educativas e de conscientização;
- 5.3 Estímulo à escuta qualificada e ao acolhimento;

	<b>Tipo:</b> Política Corporativa	<b>Código:</b> POL-COMPL-005
	<b>Área:</b> Compliance	<b>Publicação:</b> 30/06/2025
	<b>Grau de Confidencialidade:</b> Público	<b>Data de Vencimento:</b> 30/06/2029
	<b>Vigência:</b> 4 anos	<b>Versão:</b> 00
<b>POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO, ABUSO E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIAS NO AMBIENTE DE TRABALHO</b>		

- 5.4 Proteção à vítima e garantia da não retaliação;
- 5.5 Identificação e avaliação de riscos psicossociais;
- 5.6 Implementação de medidas preventivas e de controle;
- 5.7 Participação ativa das pessoas no gerenciamento de riscos;
- 5.8 Tratamento sigiloso, célere e imparcial das denúncias;
- 5.9 Aplicação de medidas disciplinares proporcionais às condutas confirmadas.

## 5. PREMISSAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

As relações de trabalho no COB se baseiam em:

- 6.1 Respeito à dignidade humana e à diversidade;
- 6.2 Proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem;
- 6.3 Sigilo de dados pessoais das partes envolvidas, em conformidade com a LGPD;
- 6.4 Gestão participativa e cooperação entre todos os níveis hierárquicos.

## 6. RESPONSABILIDADES

7.1 Todas as pessoas vinculadas ao COB devem:

- Cumprir integralmente esta Política;
- Adotar condutas éticas e respeitosas;
- Participar das capacitações promovidas;
- Utilizar os canais de denúncia com boa-fé;
- Respeitar o sigilo e colaborar em eventuais investigações.

7.2 Lideranças devem:

- Promover ambiente seguro e de respeito à diversidade;

	<b>Tipo:</b> Política Corporativa	<b>Código:</b> POL-COMPL-005
	<b>Área:</b> Compliance	<b>Publicação:</b> 30/06/2025
	<b>Grau de Confidencialidade:</b> Público	<b>Data de Vencimento:</b> 30/06/2029
	<b>Vigência:</b> 4 anos	<b>Versão:</b> 00
<b>POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO, ABUSO E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIAS NO AMBIENTE DE TRABALHO</b>		

- Orientar suas equipes quanto às diretrizes desta Política;
- Ser exemplo de conduta ética;
- Prevenir e detectar assédio, discriminação e/ou outras formas de violência;
- Corrigir e/ou comunicar condutas inadequadas;
- Atuar contra retaliações.

### 7.3 Áreas de Compliance, RH e Segurança do Trabalho (CIPAA+):

- Gerenciar esta Política e elaborar procedimentos específicos;
- Promover ações educativas e éticas;
- Monitorar riscos nas relações de trabalho;
- Apoiar a execução dos planos de ação quando aplicável.

## 7. ORIENTAÇÕES PARA DENÚNCIAS

As denúncias devem ser registradas no Canal de Ouvidoria e Ética ou Canal da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPAA. Caso o denunciante prefira, poderá relatar o fato pessoalmente às áreas de Compliance ou RH, que registrarão formalmente a denúncia no Canal.

As denúncias devem conter descrição dos fatos, identificação do suposto autor (se conhecido) e eventuais provas.

A área de Compliance realizará o acolhimento do denunciante e/ou vítima e conduzirá processo de apuração com base na confidencialidade, sigilo e imparcialidade.

	<b>Tipo:</b> Política Corporativa	<b>Código:</b> POL-COMPL-005
	<b>Área:</b> Compliance	<b>Publicação:</b> 30/06/2025
	<b>Grau de Confidencialidade:</b> Público	<b>Data de Vencimento:</b> 30/06/2029
	<b>Vigência:</b> 4 anos	<b>Versão:</b> 00
<b>POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO, ABUSO E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIAS NO AMBIENTE DE TRABALHO</b>		

### 8.1 Canal de Ouvidoria e Ética do COB:

Website: <https://canal.ouvidordigital.com.br/cob>  
 Telefone: 0800 591 5446  
 WhatsApp: +55 31 98947-7889 (código: COB)  
 Atendimento 24h/dia, 7 dias/semana, 365 dias/ano  
 Confidencialidade, anonimato e proteção contra retaliação

Ao realizar a denúncia sempre anote o número de protocolo. As interações iniciais ocorrerão através deste canal.

### 8.2 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

As denúncias podem ser direcionadas também para [cipa@cob.org.br](mailto:cipa@cob.org.br)

## 8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao final do processo de apuração, a área de Compliance elaborará relatório contendo os riscos identificados e recomendações, o qual será encaminhado à Alta Administração do COB.

Esta Política entra em vigor na data de sua publicação e deverá ser revisada periodicamente ou sempre que houver alterações legais ou institucionais relevantes.

Aprovado por:

\_\_\_\_\_  
Diretor da Área

\_\_\_\_\_  
*Compliance*

\_\_\_\_\_  
Conselho Diretor

\_\_\_\_\_  
Conselho de Administração