



PROGRAMA DE INTEGRIDADE

POLÍTICA CONTRA O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO



Compliance
SISTEMAS DE INTEGRIDADE



►► RESIDENCIAL LIBERTAD



Compliance
SISTEMAS DE INTEGRIDADE

SUMÁRIO

1	PROGRAMA DE INTEGRIDADE	3
2	CONSIDERAÇÕES INICIAIS	4
3	A QUEM SE APLICA.....	5
4	REGULAMENTAÇÃO.....	5
5	DIRETRIZES	7
6	DISPOSIÇÃO FINAIS.....	12
7	VIGÊNCIA	13



1 PROGRAMA DE INTEGRIDADE

Os programas de integridade, de conformidade, ou, ainda, compliance, consistem no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a empresa e administração pública.

A existência de um efetivo Programa de Integridade é o caminho para a qualificar a governança corporativa. Os programas de integridade se estruturam a partir de cinco elementos fundamentais:

- a. **Desenvolvimento do ambiente de gestão do programa de integridade;**
- b. **Análise periódica de riscos;**
- c. **Estruturação e implantação das políticas e dos procedimentos;**
- d. **Comunicação e treinamento;**
- e. **Monitoramento do programa, medidas de remediação e aplicação de penalidades.**

Os programas de compliance ou de integridade não têm o condão de eliminar atos ilícitos, mas, sim, de mitigar riscos quanto à prática de ações da espécie. Isso porque, por meio deles, criam-se ferramentas para identificação célere da iminência ou ocorrência de ilícitos, facilitando a resolução dos problemas daí derivados.

Nesse sentido, a **RESIDENCIAL LIBERTAD**, por meio de seu Programa de Integridade, busca tornar-se referência de boas práticas de governança corporativa na área de saúde mental.

A criação da presente **POLÍTICA CONTRA O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO** faz parte do desenvolvimento, normatização e efetivação do Programa de Integridade da **RESIDENCIAL LIBERTAD**.

<u>Política contra Assédio Moral e Sexual no ambiente de trabalho</u>	RESIDENCIAL LIBERTAD
Consultoria Programa de Integridade	Versão 1.1



2 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O objetivo da **POLÍTICA CONTRA O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO** é criar regras e diretrizes para prevenir e sancionar práticas de assédio moral, sexual e todas as formas de discriminação.

A presente **POLÍTICA** tem por base as seguintes considerações:

Considerando o direito a um mundo do trabalho livre de violência e assédio, nos termos da Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho – OIT;

Considerando o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, de 22 de novembro de 1969, e o Decreto nº 678 de 06 de novembro de 1992;

Considerando a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, de 21 de dezembro de 1965, e o Decreto nº 65.810 de 8 de dezembro de 1969;

Considerando a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 18 de dezembro de 1979, e o Decreto nº 4.388 de 13 de dezembro de 2002;

Considerando os fundamentos da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, a proibição de todas as formas de assédio e de discriminação, bem como o direito à segurança, à saúde, ao trabalho e à honra, previstos nos arts. 1º, incisos III e IV; 3º, IV; 5º, incisos X; 6º; 7º, inciso XXII; 39, § 3º; e 170, caput, da Constituição da República Federativa do Brasil;

Considerando a Lei n. 13.718, de 24 de setembro de 2018, que inseriu no Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940 o art. 215-A, correspondente à importunação sexual;

Considerando a Lei n. 10.224, de 15 de maio de 2001, que inseriu no Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940 o art. 216-A, correspondente o crime de assédio sexual;

<u>Política contra Assédio Moral e Sexual no ambiente de trabalho</u>	RESIDENCIAL LIBERTAD
Consultoria Programa de Integridade	Versão 1.1



Considerando a Lei n. 14.132, de 31 de março de 2021, que inseriu no Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940 o art. 147-A, correspondente à perseguição ("stalking");

Considerando a Lei n. 14.532 de 11 de janeiro de 2023, que inseriu na Lei 7.716, de 05 de janeiro de 1989 o artigo 2º-A, correspondente à injúria racial;

RESOLVE-SE aprovar a presente **POLÍTICA CONTRA O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**, nos termos a seguir destacados.

3 A QUEM SE APLICA

A presente **POLÍTICA CONTRA O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO** se aplica aos diretores, gestores e demais colaboradores da empresa e a pessoas físicas, nacionais ou estrangeiras, que representam o **RESIDENCIAL LIBERTAD** dentro ou fora de suas bases.

A **POLÍTICA CONTRA O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO** se aplica a todas as condutas que possam ser caracterizadas como assédio moral, sexual e discriminação no âmbito da empresa, praticadas presencialmente ou por meios virtuais, contra qualquer pessoa, seja ela autoridade, empregado, diretor, sócio, terceirizado fornecedor ou prestador de serviço, estagiário ou visitante.

A aplicação abrange todos os estabelecimentos do **RESIDENCIAL LIBERTAD**.

4 REGULAMENTAÇÃO

A presente **POLÍTICA CONTRA O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO** tem como principais referenciais normativos:

<u>Política contra Assédio Moral e Sexual no ambiente de trabalho</u>	RESIDENCIAL LIBERTAD
Consultoria Programa de Integridade	Versão 1.1

- Lei Federal n. 12.846/2013 (**Lei Anticorrupção Brasileira**);
- Decreto Federal n. 11.129/2022 (**Decreto que regulamenta a Lei Anticorrupção Brasileira**);
- Código de Ética e Conduta do **RESIDENCIAL LIBERTAD**;
- Manual de Programa de Integridade: Diretrizes para Empresas Privadas, da **Corregedoria-Geral da União**;
- Programa de Integridade: Diretrizes para Empresas Privadas (Vol II), da **Controladoria-Geral da União**.
- Convenção n. 190 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, de 22 de novembro de 1969, e o Decreto n. 678 de 06 de novembro de 1992; Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, de 21 de dezembro de 1965, e o Decreto n. 65.810 de 8 de dezembro de 1969; Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 18 de dezembro de 1979, e o Decreto n. 4.388 de 13 de dezembro de 2002;
- Lei n. 13.718, de 24 de setembro de 2018, que inseriu no Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940 o art. 215-A, correspondente à importunação sexual;
- Lei n. 10.224, de 15 de maio de 2001, que inseriu no Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940 o art. 216-A, correspondente o crime de assédio sexual;
- Lei n. 14.132, de 31 de março de 2021, que inseriu no Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940 o art. 147-A, correspondente à perseguição ("stalking");
- Lei n. 14.532 de 11 de janeiro de 2023, que inseriu na Lei n. 7.716, de 5 de janeiro de 1989 o artigo 2º-A, correspondente à injúria racial.

<u>Política contra Assédio Moral e Sexual no ambiente de trabalho</u>	RESIDENCIAL LIBERTAD
Consultoria Programa de Integridade	Versão 1.1



5 DIRETRIZES

5.1 DIRETRIZES GERAIS

5.1.1 Para os fins desta Política, entende-se por:

5.1.1.1 ASSÉDIO MORAL: conjunto de ações e omissões abusivas, intencionais ou não, que violem a dignidade ou integridade física ou mental de outra pessoa, manifestando-se por meio de gestos, palavras orais ou escritas, comportamentos ou atitudes que exponham qualquer pessoa, individualmente ou em grupo, a situações humilhantes e constrangedoras, degradando o clima de trabalho e muitas vezes impactando a estabilidade emocional e física da vítima, caracterizado por, sem prejuízo de outras condutas:

- a) tomar para si o crédito de ideias de outros;
- b) ignorar ou excluir funcionário, dirigindo-se a ele por meio de terceiros;
- c) sonegar reiteradamente informações necessárias à elaboração de trabalhos;
- d) espalhar rumores maliciosos;
- e) segregar fisicamente, confinar em local inadequado, isolado ou insalubre;
- f) discriminar, humilhar, constranger, isolar, excluir, difamar;
- g) perseguir, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçar a integridade física ou psicológica de alguém, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade.

5.1.1.2 ASSÉDIO SEXUAL: comportamento de conotação sexual ou íntimo, praticado contra a vontade de alguém, que se manifesta por meio de palavras orais ou escritas, gestos, contatos físicos ou por meios virtuais, considerado desagradável, desconfortável, ofensivo e impertinente pela vítima, caracterizado por, sem prejuízo de outras condutas:

- a) insinuações, explícitas ou sutis, como comentários, imagens enviadas por mensagens eletrônicas, de caráter sexual;

<u>Política contra Assédio Moral e Sexual no ambiente de trabalho</u>	RESIDENCIAL LIBERTAD
Consultoria Programa de Integridade	Versão 1.1



- b) gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- c) solicitação de favores sexuais com promessas de tratamento diferenciado;
- d) chantagem para permanência ou promoção no cargo;
- e) ameaças explícitas de represálias, como a de perder o cargo;
- f) perturbação, ofensa;
- g) conversas indesejáveis sobre sexo;
- h) narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- i) perguntas indiscretas sobre a vida privada do trabalhador;
- j) elogios atrevidos;
- k) contato físico não desejado;
- l) convites impertinentes;
- m) pressão para participar de encontros e saídas;
- n) exibição de material pornográfico, incluindo o encaminhamento de mensagem eletrônica.

5.1.1.3 ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL: processo contínuo de condutas abusivas amparado por estratégias organizacionais ou métodos que visem a obter engajamento intensivo do corpo funcional de modo a excluir aquelas pessoas que a instituição não deseja **manter** em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais;

5.1.1.4 DISCRIMINAÇÃO: toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outro que tenha por efeito impedir ou impactar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

5.1.1.5 IMPORTUNAÇÃO SEXUAL: praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro;

<u>Política contra Assédio Moral e Sexual no ambiente de trabalho</u>	RESIDENCIAL LIBERTAD
Consultoria Programa de Integridade	Versão 1.1



5.1.1.6 VÍTIMA: pessoa diretamente impactada pela conduta alegada;

5.1.1.7 DENUNCIANTE: pessoa que apresenta a denúncia, podendo ser a vítima ou quem tenha conhecimento do fato;

5.1.1.8 ACOLHIMENTO: procedimento de escuta qualificada, sem emissão de julgamentos por parte dos profissionais que acolhem, com a efetivação de registro dos fatos e realização de encaminhamentos necessários, com respeito à intimidade, à vida privada e ao sigilo das informações recebidas.

5.1.2 A configuração de assédio moral independe:

5.1.2.1 da presença física entre assediador e assediado, podendo ocorrer por meio telefônico e eletrônico, independentemente do local de envio e recebimento da ligação ou mensagem, no local de trabalho, compreendendo as dependências da empresa, os locais externos em que os colaboradores devam permanecer em razão do trabalho, o percurso entre a residência e o trabalho, bem assim como em qualquer outro espaço, desde que exista conexão com o exercício da atividade funcional;

5.1.2.2 da existência de relação de hierarquia;

5.1.2.3 da espécie de vínculo da pessoa assediada com a empresa.

5.1.3 A configuração do assédio sexual independe:

5.1.3.1 da existência de relação de hierarquia;

5.1.3.2 de orientação sexual ou identidade de gênero da pessoa;

5.1.3.3 da espécie de vínculo da pessoa assediada com a empresa;

5.1.3.4 da reiteração ou habitualidade.

5.1.4 Esta Política orienta-se pelos seguintes princípios:

<u>Política contra Assédio Moral e Sexual no ambiente de trabalho</u>	RESIDENCIAL LIBERTAD
Consultoria Programa de Integridade	Versão 1.1



5.1.4.1 prevenção: compromisso com a realização de ações acautelatórias, por meio da comunicação e sensibilização em relação às situações caracterizadoras de assédios moral, sexual e todas as formas de discriminação, bem como às potenciais sanções por sua inobservância;

5.1.4.2 confidencialidade: as identidades de denunciantes e testemunhas devem ser resguardadas, garantindo a proteção de todas as pessoas envolvidas;

5.1.4.3 abordagem centrada na vítima: os mecanismos de enfrentamento ao assédio moral, sexual e discriminação devem privilegiar o apoio e o acolhimento da vítima;

5.1.4.4 resolutividade: os procedimentos para a denúncia de casos e suspeitas, bem como para a apuração, devem ser bem definidos e amplamente divulgados com vistas à celeridade, ao controle dos atos e à preservação da vítima;

5.1.4.5 não retaliação: é proibido qualquer tipo de represália contra as pessoas que denunciarem ou testemunharem casos de assédio moral, sexual e discriminação;

5.1.4.6 contraditório e ampla defesa;

5.1.4.7 consistência, proporcionalidade e adequação sancionatória, quando for o caso.

5.1.4.8 não discriminação.

5.1.5 Esta Política abrange ações de prevenção e combate ao assédio moral, sexual e discriminação, regendo-se pelas seguintes diretrizes:

5.1.5.1 compromisso institucional do **RESIDENCIAL LIBERTAD** com a prevenção e o enfrentamento das situações de assédio moral, sexual e discriminação, pelo que desenvolverá ações de natureza estratégica que sejam refletidas em todos os níveis da empresa;

<u>Política contra Assédio Moral e Sexual no ambiente de trabalho</u>	RESIDENCIAL LIBERTAD
Consultoria Programa de Integridade	Versão 1.1



- 5.1.5.2** comunicação expressa do compromisso institucional para correção de falhas, no sentido de não permitir que novos casos ocorram;
- 5.1.5.3** prática da escuta qualificada em denúncias, com orientações claras de elementos probatórios para encaminhamento da denúncia;
- 5.1.5.4** o desenvolvimento de mecanismos de apuração e investigação.

5.1.6 São objetivos da Política:

- 5.1.6.1** a promoção de ambiente de trabalho seguro, digno, saudável e livre de toda espécie de assédio e discriminação;
- 5.1.6.2** a conscientização, mudança de cultura e a adoção de mecanismos que possibilitem a prevenção à prática de condutas de ordem moral, sexual e discriminatória inapropriadas e inaceitáveis;
- 5.1.6.3** a responsabilização dos envolvidos, bem como a remediação e restauração do ambiente de trabalho afetado, nos casos em que se confirmar a ocorrência de situações de assédio moral, sexual e discriminação.

5.1.7 Nos termos do seu Regimento Interno, o Comitê de Ética do **RESIDENCIAL LIBERTAD** tem caráter normativo, consultivo e disciplinar.

5.1.8 A partir da entrada em vigor desta Política, as atribuições previstas no Regimento Interno, no que tange à apuração, instauração, arquivamento, julgamento das conclusões do procedimento de investigação preliminar, aplicação ou suspensão de penalidade e remessa de autos a autoridades competentes também serão exercidas diante dos casos denúncia de assédio moral, sexual e discriminação.

5.1.9 Na apuração dos fatos, será dada especial relevância à palavra da vítima, desde que sua narrativa seja verossímil à luz do conjunto probatório e não se encontrem nos autos indícios ou provas da intenção deliberada de prejudicar pessoa inocente.

<u>Política contra Assédio Moral e Sexual no ambiente de trabalho</u>	RESIDENCIAL LIBERTAD
Consultoria Programa de Integridade	Versão 1.1



6 DOS CANAIS DE DENÚNCIAS

6.1 Qualquer pessoa que tiver ciência da prática de condutas contrárias à presente Política por colaboradores do **RESIDENCIAL LIBERTAD** ou por terceiros poderá realizar denúncia por meio dos seguintes canais:

- Av. Eduardo Prado, n. 2092, Bairro Cavalhada, Porto Alegre/RS, CEP 91751-000, A/C Compliance Officer;
- Canal de denúncias online com registro direto para o Setor de Compliance: <https://www.residenciallibertad.com.br>;
- Encaminhamento por e-mail: compliance@residenciallibertad.com.br
- Correspondências endereçadas ao Setor de COMPLIANCE para a Av. Eduardo Prado, n. 2092, Bairro Cavalhada, Porto Alegre/RS, CEP 91751-000, A/C Compliance Officer.

6.2 Os canais de denúncia, acima mencionados, asseguram a proteção do/a denunciante de boa-fé, garantindo o anonimato e que não haverá retaliação por qualquer denúncia realizada, exceto em casos em que a denúncia seja sabidamente falsa.

7 DISPOSIÇÃO FINAIS

7.1 As dúvidas sobre a aplicação desta **POLÍTICA CONTRA ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO** serão dirimidas pelo Gestor (imediato ou mediato) e pelo Setor de Compliance do **RESIDENCIAL LIBERTAD**, através dos seguintes meios de comunicação:

- Av. Eduardo Prado, n. 2092, Bairro Cavalhada, Porto Alegre/RS, CEP 91751-000, A/C Compliance Officer;
- Canal de denúncias online com registro direto para o Setor de Compliance: <https://www.residenciallibertad.com.br>;
- Encaminhamento por e-mail: compliance@residenciallibertad.com.br

<u>Política contra Assédio Moral e Sexual no ambiente de trabalho</u>	RESIDENCIAL LIBERTAD	
Consultoria Programa de Integridade	Versão 1.1	2025



Compliance
SISTEMAS DE INTEGRIDADE

- Correspondências endereçadas ao Setor de COMPLIANCE para a Av. Eduardo Prado, n. 2092, Bairro Cavalhada, Porto Alegre/RS, CEP 91751-000, A/C Compliance Officer.

7.2 Qualquer alteração nesta Política deverá ser aprovada pela Diretoria do **RESIDENCIAL LIBERTAD**.

8 VIGÊNCIA

Esta **POLÍTICA CONTRA ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO** foi aprovada pela Diretoria do **RESIDENCIAL LIBERTAD**, passando a vigorar a partir da data de sua aprovação.



Esta Política entrou em vigor em: **07/10/2025**

<u>Política contra Assédio Moral e Sexual no ambiente de trabalho</u>	RESIDENCIAL LIBERTAD
Consultoria Programa de Integridade	Versão 1.1



Compliance
SISTEMAS DE INTEGRIDADE

APROVAÇÃO_POLÍTICA DE DUE DILIGENCE_RESIDENCIAL LIBERTAD PELA ALTA ADMINISTRAÇÃO	
FABIANE LIMA	<p>Assinado fabiane@clinicalibertad.com.br</p> <p> Fabiane Correa de lima</p> <p>D4Sign</p>
CARLA LIMA	<p>carla@clinicalibertad.com.br</p> <p>Assinado</p> <p> </p> <p>D4Sign</p>
RAFAEL LIMA	<p>rafael@residenciallibertad.com.br</p> <p>Assinado</p> <p> </p> <p>D4Sign</p>
CONSULTORES_COMPLIANCE_RESIDENCIAL LIBERTAD	
ALOÍSIO ZIMMER JUNIOR	
ANA PAULA MELLA VICARI	

Política contra o Assédio Moral e Sexual LIBERTAD versão1 1 pdf

Código do documento 5b90939b-1b33-4e30-b667-62d5cfe1a2c2



Assinaturas



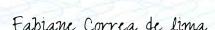
Carla Correa de Lima
carla@clinicalibertad.com.br
Assinou



Rafael Correa de Lima
rafael@residenciallibertad.com.br
Assinou



Fabiane Correa de lima
fabiane@clinicalibertad.com.br
Assinou



Fabiane Correa de lima

Eventos do documento

07 Oct 2025, 14:44:43

Documento 5b90939b-1b33-4e30-b667-62d5cfe1a2c2 criado por VIVIANE CITTA MELLA (1182ca96-818e-4ac9-bf4e-5ea11f2978c1). Email:viviane@aloisiozimmer.adv.br. - DATE_ATOM: 2025-10-07T14:44:43-03:00

07 Oct 2025, 14:46:41

Assinaturas iniciadas por VIVIANE CITTA MELLA (1182ca96-818e-4ac9-bf4e-5ea11f2978c1). Email: viviane@aloisiozimmer.adv.br. - DATE_ATOM: 2025-10-07T14:46:41-03:00

07 Oct 2025, 17:13:58

RAFAEL CORREA DE LIMA Assinou - Email: rafael@residenciallibertad.com.br - IP: 179.184.21.210 (179.184.21.210.static.gvt.net.br porta: 41544) - Geolocalização: -30.031776289714056 -51.20371039950272 - Documento de identificação informado: 941.809.700-15 - DATE_ATOM: 2025-10-07T17:13:58-03:00

10 Oct 2025, 09:16:35

FABIANE CORREA DE LIMA Assinou - Email: fabiane@clinicalibertad.com.br - IP: 201.14.198.99 (201-14-198-99.user3p.v-tal.net.br porta: 26694) - Geolocalização: -29.923806258876752 -51.17710187218581 - Documento de identificação informado: 786.333.970-72 - DATE_ATOM: 2025-10-10T09:16:35-03:00

10 Oct 2025, 09:43:54

CARLA CORREA DE LIMA Assinou - Email: carla@clinicalibertad.com.br - IP: 104.28.59.83 (104.28.59.83 porta: 10500) - Geolocalização: -30.011124916952156 -51.30520464089214 - Documento de identificação informado: 818.090.500-49 - DATE_ATOM: 2025-10-10T09:43:54-03:00

Hash do documento original

(SHA256):10f6a2d5ee5991553a8a5e317a6a5fcfc647b73162ff61cf3b8002a623915191
(SHA512):9a23a4cc7f58878e93d4d56e66f0ec7366b8220d0f7c0bb707fe7cdf91d2bf8c04a35078ea75ccf3022c862ea809da729eb79aae24b19026c82b17b45fcf674d

Esse log pertence **única e exclusivamente** aos documentos de HASH acima



Esse documento está assinado e certificado pela D4Sign

Integridade certificada no padrão ICP-BRASIL

Assinaturas eletrônicas e físicas têm igual validade legal, conforme **MP 2.200-2/2001** e **Lei 14.063/2020**.