



Compliance
SISTEMAS DE INTEGRIDADE

PROGRAMA DE INTEGRIDADE

POLÍTICA CONTRA O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO



RESIDENCIAL LIBERTAD

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

_Política contra Assédio Moral e Sexual no ambiente de trabalho		RESIDENCIAL LIBERTAD
Consultoria Programa de Integridade	Versão 1.1	2025

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**.

_Política contra Assédio Moral e Sexual no ambiente de trabalho		RESIDENCIAL LIBERTAD
Consultoria Programa de Integridade	Versão 1.1	2025

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;

_Política contra Assédio Moral e Sexual no ambiente de trabalho		RESIDENCIAL LIBERTAD
Consultoria Programa de Integridade	Versão 1.1	2025

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:

_Política contra Assédio Moral e Sexual no ambiente de trabalho		RESIDENCIAL LIBERTAD
Consultoria Programa de Integridade	Versão 1.1	2025

- 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.

_Política contra Assédio Moral e Sexual no ambiente de trabalho		RESIDENCIAL LIBERTAD
Consultoria Programa de Integridade	Versão 1.1	2025

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;

_Política contra Assédio Moral e Sexual no ambiente de trabalho		RESIDENCIAL LIBERTAD
Consultoria Programa de Integridade	Versão 1.1	2025

- 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;

_Política contra Assédio Moral e Sexual no ambiente de trabalho		RESIDENCIAL LIBERTAD
Consultoria Programa de Integridade	Versão 1.1	2025

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:

_Política contra Assédio Moral e Sexual no ambiente de trabalho		RESIDENCIAL LIBERTAD
Consultoria Programa de Integridade	Versão 1.1	2025

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;

_Política contra Assédio Moral e Sexual no ambiente de trabalho		RESIDENCIAL LIBERTAD
Consultoria Programa de Integridade	Versão 1.1	2025

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.

_Política contra Assédio Moral e Sexual no ambiente de trabalho		RESIDENCIAL LIBERTAD
Consultoria Programa de Integridade	Versão 1.1	2025

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 Cavallhada, 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 Cavallhada, 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 Cavallhada, 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

_Política contra Assédio Moral e Sexual no ambiente de trabalho		RESIDENCIAL LIBERTAD
Consultoria Programa de Integridade	Versão 1.1	2025

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

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



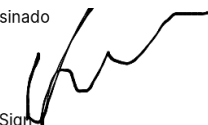


8 VIGÊNCIA



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**

_Política contra Assédio Moral e Sexual no ambiente de trabalho		RESIDENCIAL LIBERTAD
Consultoria Programa de Integridade	Versão 1.1	2025

APROVAÇÃO_POLÍTICA DE DUE DILIGENCE_RESIDENCIAL LIBERTAD PELA ALTA ADMINISTRAÇÃO	
FABIANE LIMA	<small>fabiane@clinicalibertad.com.br</small>  Assinado <i>Fabiane Correa de Lima</i> D4Sign
CARLA LIMA	<small>carla@clinicalibertad.com.br</small>  Assinado  D4Sign
RAFAEL LIMA	<small>rafael@residencialibertad.com.br</small>  Assinado  D4Sign

CONSULTORES_COMPLIANCE_RESIDENCIAL LIBERTAD	
ALOÍSIO ZIMMER JUNIOR	
ANA PAULA MELLA VICARI	

_Política contra Assédio Moral e Sexual no ambiente de trabalho		RESIDENCIAL LIBERTAD
Consultoria Programa de Integridade	Versão 1.1	2025

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@residencialibertad.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@residencialibertad.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**.