



MODELO EDITÁVEL

Modelo de Política de Prevenção ao Assédio e à Violência no Trabalho

Texto-base editável, fluxo de apuração e integração com o GRO/PGR

Assédio e violência são fatores de risco psicossocial com impacto direto na saúde do trabalhador e devem ser tratados dentro da gestão de riscos. Este modelo traz um texto-base para adaptação, além do fluxo de recebimento e apuração de relatos. Submeta a versão final à revisão jurídica da sua empresa.

1. Estrutura sugerida da política

- Objetivo e abrangência (empregados, estagiários, terceiros, fornecedores e visitantes).
- Definições: assédio moral, assédio sexual, discriminação, violência física e verbal.
- Princípios: tolerância zero, sigilo, imparcialidade, proteção contra retaliação.
- Canais de relato e formas de acesso.
- Fluxo de apuração, prazos e responsáveis.
- Medidas disciplinares e de apoio à pessoa afetada.
- Comunicação, treinamento e periodicidade de revisão.

2. Texto-base (adapte)

"A [EMPRESA] não tolera qualquer forma de assédio, discriminação ou violência em suas dependências, em atividades externas relacionadas ao trabalho ou em meios digitais corporativos. Toda pessoa que presenciar ou sofrer conduta desse tipo pode relatar pelos canais previstos nesta política, com garantia de sigilo e de não retaliação. Os relatos serão apurados por comissão designada, com prazo definido, direito de manifestação das partes e registro documentado das conclusões."

Inclua referência às normas internas e à legislação aplicável ao seu setor, com revisão jurídica.

3. Fluxo de apuração

1. Recebimento do relato pelo canal (identificado ou anônimo) e registro com protocolo.
2. Triagem inicial em até 5 dias úteis: classificação e medidas cautelares se houver risco imediato.
3. Apuração por comissão com no mínimo duas pessoas, sem vínculo direto com os envolvidos.
4. Oitiva das partes e testemunhas, com registro assinado.
5. Conclusão fundamentada e decisão sobre medidas.
6. Comunicação do desfecho ao relator, preservando dados de terceiros.
7. Registro de aprendizado: o que muda no processo para evitar recorrência.

4. Integração com o GRO/PGR

Entrada	Uso na gestão de riscos
Volume e natureza dos relatos por área	Indicador de risco psicossocial por setor
Reincidência sob a mesma liderança	Perigo de relação de trabalho — ação sobre gestão

Entrada	Uso na gestão de riscos
Casos envolvendo clientes/usuários	Perigo de violência de terceiros — medida organizacional
Afastamentos correlatos	Severidade do risco e prioridade no plano de ação

5. Treinamento mínimo

- Todos os trabalhadores: o que é assédio, como relatar, garantias de sigilo.
- Lideranças: como acolher um relato, o que não fazer, responsabilidade do gestor.
- Comissão de apuração: técnica de entrevista, imparcialidade e documentação.
- Registre lista de presença, conteúdo e carga horária como evidência.

6. Checklist de implantação

- ☐ Política aprovada pela direção e publicada em local acessível?
- ☐ Canal de relato ativo, com alternativa anônima?
- ☐ Comissão designada formalmente?
- ☐ Prazos de apuração definidos por escrito?
- ☐ Treinamento realizado nos últimos 12 meses?
- ☐ Indicadores de relatos acompanhados periodicamente?
- ☐ Resultados considerados na revisão do PGR?

Uma política que ninguém conhece não protege ninguém: comunicação e apuração consistente é o que dá eficácia ao texto.

Quer aplicar isso na sua empresa? Faça o diagnóstico do portal em portalnr1.com.br/diagnostico ou fale com um especialista em portalnr1.com.br/contato.

Este material tem caráter informativo e não substitui a leitura da redação vigente das Normas Regulamentadoras nem a avaliação de um profissional legalmente habilitado. Confirme sempre os textos e prazos oficiais publicados pelo Ministério do Trabalho e Emprego.