



POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO À
VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E ABUSO

COMITÊ BRASILEIRO DO ESPORTE MASTER

1. OBJETIVOS

Esta política tem o objetivo estabelecer as diretrizes gerais a serem seguidas pela entidade e seus agentes no meio ambiente de trabalho, nas ações e nas missões nas quais couber ao CBEM a representação nacional ou na organização do evento desportivo, tendo em vista proporcionar mecanismos de prevenção, orientação, acolhimento, e tratamento nos temas atinentes ao assédio e abuso. A iniciativa busca implementar ferramentas de enfrentamento e encaminhamento adequado quando confrontados pela temática, na busca por um ambiente seguro e positivo para o melhor desenvolvimento físico, emocional e social das pessoas envolvidas nas ações desenvolvidas pela entidade, além de contribuir para uma entidade que valorize a ética, a integridade e a dignidade humana nas relações e na gestão corporativa.

2. ÁREAS APLICÁVEIS

- I - pessoas físicas que compõem os poderes do CBEM e a Comissão de Atletas do CBEM;
- II - atletas, conselheiros, diretores, empregados, estagiários, aprendizes e demais pessoas físicas que mantenham qualquer vínculo com o CBEM, seja como preposto, voluntário, autorizado e prestador de serviço;
- III - patrocinadores, apoiadores e parceiros ou quaisquer pessoas jurídicas que se associam contratualmente ao CBEM;
- IV - fornecedores e todas as pessoas físicas ou jurídicas contratadas pelo CBEM para fornecimento de bens ou serviços;
- V - qualquer pessoa jurídica ou física que direta ou indiretamente participe de ações desenvolvidas pelo CBEM.

Nas hipóteses não abrangidas por esta política, caberá ao CBEM o acolhimento e encaminhamento adequado à organização responsável.



3. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

- Código de Conduta e Ética do CBEM;
- Código Penal;
- Constituição Federal;
- Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher;
- Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher;
- Convenção sobre os Direitos da Criança;
- Declaração Universal dos Direitos Humanos;
- Estatuto da Criança e do Adolescente - Lei 8.069/1990, com alterações da Lei 11.829/2008;
- Estatuto Social do CBEM;
- Lei Federal nº 13.431/2017;
- Resolução nº 20/2005 do Conselho Econômico e Social das Nações Unidas;
- *Safeguarding athletes from harassment and abuse in sport – IOC Toolkit for IFs and NOCs;*

4. GLOSSÁRIO/TERMINOLOGIA

- **CBEM:** Comitê Brasileiro do Esporte Master
- **Agente:** entendendo-se por agente o voluntário, colaborador, funcionário, prestador de serviços, atletas ou quem exerça função técnico-esportiva e os membros dos poderes do CBEM, nos termos do Estatuto Social do CBEM, ou aquele que se enquadrar na esfera de abrangência.
- **Ambiente de trabalho:** entende-se por sedes administrativas, centros e espaços de treinamento, eventos e missões.
- **Violência psicológica:** é uma conduta que causa dano emocional e diminuição da autoestima ou prejudica e perturba o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, intimidação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação.
- **Assédio moral:** é uma conduta abusiva, frequente e repetitiva que se manifesta por meio de palavras, atos, gestos, comportamentos ou de forma escrita, que humilha, constrange e desqualifica a pessoa ou um grupo, atingindo sua dignidade e saúde física e mental, ameaçando sua posição profissional ou desmoralizando o clima organizacional do trabalho, e até mesmo afetando sua vida profissional e pessoal, geralmente realizada por alguém que



- tenha poder de tomada de decisão ou aquela pessoa que obtenha poder hierárquico sobre o subordinado ou poder de ingerência no ambiente organizacional.
- **Violência física:** qualquer ato deliberado e indesejável que caracterize ofensa à integridade física ou à saúde da vítima como, por exemplo, perfurar, bater, chutar ou queimar, entre outros. Tal ato também pode consistir de atividade forçada, tais quais o consumo de álcool ou algumas práticas de dopagem.
- **Violência de gênero:** é a conduta violenta, seja física ou psicológica, exercida contra qualquer pessoa ou grupo de pessoas sobre a base de seu sexo ou gênero que impacta de maneira negativa em sua identidade e bem-estar social, físico ou psicológico.
- **Negligência ou omissão:** uma omissão por parte de quem compartilha o ambiente de trabalho ou, no ambiente esportivo, qualquer pessoa com o dever de cuidado para com outrem e que em função de referida omissão permite que algum dano seja causado ou propicia um perigo de dano iminente.
- **Assédio sexual:** toda a tentativa visando à obtenção de favores sexuais através de condutas reprováveis, indesejáveis e rejeitáveis, como forma de ameaçar e, por vezes, como condição para continuidade no ambiente esportivo e de trabalho. Também se caracteriza por quaisquer outras manifestações agressivas de índole sexual com objetivo de prejudicar a atividade por parte de qualquer pessoa que integre a delegação ou a organização, independentemente do uso do poder hierárquico. O assédio sexual pode assumir a forma de abuso sexual.
- **Abuso sexual:** atividade sexual não desejada, onde o agressor usa a força, faz ameaças ou se aproveita de vítimas que não pode dar seu consentimento. O termo abuso sexual pode ter definição distinta de país a país e o próprio Código Penal não o trata expressamente – mas sim em tipos penais específicos, como estupro, violação sexual mediante fraude e corrupção de menores.
- **Violência patrimonial:** qualquer conduta que configure retenção, subtração, destruição parcial ou total de seus objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos, incluindo os destinados a satisfazer as necessidades de terceiros.



5. DIRETRIZES / DESCRIÇÃO DO PROCESSO

5.1 DIRETRIZES GERAIS

Com base na legislação aplicável e nas diretrizes existentes definidas pelas autoridades máximas do Desporto, esta política concentra-se na salvaguarda no âmbito do ambiente de trabalho da organização, nos ambientes específicos de missões, na representação de delegação naquilo que couber ao CBEM, ou quando este assumir a condição de organizador de eventos e ações específicas.

O conjunto de ferramentas a ser estabelecidos pelo CBEM norteados por esta política, visará garantir a todos os colaboradores, prestadores de serviços, voluntários, membros dos poderes da entidade e, especialmente os atletas, acolhimento, orientação, maior proteção e prevenção de possíveis práticas de assédio e abuso durante as ações desenvolvidas pelo CBEM, explicitando o seu compromisso institucional.

A conscientização de atletas, colaboradores, prestadores de serviços e membros dos poderes do CBEM quantos aos temas relacionados é uma prática que deve ser incorporada pela entidade. Contudo, a comunicação deve ser realizada em total conformidade com as diretrizes desta política.

A política é reforçada pelas recentes iniciativas da *Prevention of Harassment and Abuse in Sport (PHAS)*, que foram estabelecidas por quatro Comissões do Comitê Olímpico Internacional (Atletas, Comitativa de Atletas, Médica e Científica e de Mulheres no Esporte), em colaboração com Comitês Olímpicos Nacionais, Federações Internacionais e parceiros externos como a ONU Mulheres, principal apoiadora na confecção deste documento.

5.2 O AGENTE DEVERÁ:

- i. Manter-se atento aos indícios de assédio moral, violência de qualquer natureza, assédio sexual, omissão ou negligência em seu ambiente de trabalho e/ou onde desempenha suas atividades, bem como disseminar os termos desta política;
- ii. Conhecer seus direitos e responsabilidades;
- iii. Agir com a devida diligência no cumprimento de suas obrigações com o mais alto grau de



- iv. integridade, profissionalismo e, principalmente, impessoalidade e imparcialidade em relação às suas atividades;
- v. Atuar e encorajar os demais agentes do CBEM a agirem de maneira ética observando esta Política e Legislação vigente, e em caso de incidentes orientar quanto a necessidade de informar os canais de denúncias oficiais do CBEM, de modo a assegurar a credibilidade da instituição, fortalecendo a imagem do esporte olímpico brasileiro;
- vi. Reportar aos canais de denúncia do CBEM qualquer ação que tenha participado, testemunhado ou tenha tido conhecimento, relacionados a violências de qualquer natureza, assédio e abuso moral ou sexual, negligência ou omissão. Em caso de dúvidas observar o inciso XI;
- vii. Manter a confidencialidade sobre qualquer ato de infração, acolhimento, averiguação e encaminhamento de que tem conhecimento, bem como sobre as informações ainda não tornadas públicas pelo CBEM e restringir-se a discutir e divulgar os fatos sobre o incidente que vier a ter conhecimento entre as pessoas que justificadamente precisarem o conhecimento destas informações;
- viii. Cooperar com o processo de investigação e apuração, ainda que não formalizado, e fornecer informações e documentos quando solicitado pela pessoa competente para apuração;
- ix. Respeitar o direito do próximo e se comportar de maneira cortês e educada independentemente da posição e cargo que ocupada;
- x. Fomentar um ambiente de trabalho harmonioso e abster-se de realizar qualquer ato ou conduta que possa ser considerada inapropriada ou ofensiva;
- xi. No caso de dúvidas, entrar em contato com a área responsável por *Compliance* ou submeter questionamentos por meio do Canal de Ouvidoria do CBEM.

É estritamente vedado ao agente:

- i. Violar quaisquer dos termos desta política, bem como impedir a violação das referidas recomendações;
- ii. Se manifestar em nome do CBEM sobre qualquer assunto acerca desta política e de qualquer ação desenvolvida em um caso concreto, salvo com autorização expressa de quem tenha competência para se manifestar em nome da entidade;
- iii. Utilizar-se da sua função para intimidar outros colaboradores com a finalidade de obter favores pessoais ou profissionais e permitir que preferências ou interesses de ordem pessoal



- iv. interfiram no trato com os outros agentes e o público em geral;
- v. Manipular ou se valer de informações sobre as atividades do CBEM que possam influenciar decisões em proveito pessoal, ou gerar benefício ou prejuízo a terceiros, sob pena de responsabilidade civil e criminal, nos termos da legislação nacional;
- vi. Divulgar registros pessoais dos demais agentes, divulgação a qual só poderá ser realizada com autorização dos mesmos ou em caso de exigência legal ou decisão judicial.

5.3 AO CBEM DEVERÁ

- i. Tomar as medidas necessárias e providências a fim de criar e manter um ambiente seguro e positivo para o melhor desenvolvimento físico, emocional e social dos envolvidos, instituindo os mecanismos de acolhimento, prevenção e enfrentamento dos casos conexos;
- ii. Garantir a plena implementação desta política, bem como monitorar o fiel cumprimento de suas obrigações e de todos os agentes;
- iii. Informar o público alvo sobre esta política e possibilitar o acesso desta a todos que iniciarem ou estiverem em atividades exercidas na estrutura de governança ou sob jurisdição do CBEM;
- iv. Garantir o sigilo de todas as alegações apresentadas, e seus respectivos enfrentamento e encaminhamento, bem como tomar as medidas para investigá-las e resolvê-las;
- v. Impor medidas disciplinares e ou administrativas, de acordo com as disposições do Estatuto Social e do Código de Conduta e Ética da entidade e outras necessárias ao reestabelecimento do ambiente seguro e positivo no desempenho do seu objetivo social;
- vi. Garantir a proteção à vítima e ao denunciante de boa-fé, ou seja, aqueles que relatarem tais informações receberão proteção contra retaliação, perseguição ou tratamento discriminatório;
- vii. Elaborar campanhas e ações institucionais visando a prevenção das condutas ora tratadas;
- viii. Criar canais de comunicação eficazes e com regras claras de funcionamento, informando ao público alvo os meios disponíveis para acolhimento das demandas;
- ix. Estabelecer regras de conduta atinentes à matéria desta política nos regulamentos técnico-esportivos do CBEM e nos termos de assunção de compromissos junto aos entes que mantem relacionamento;
- x. Promover treinamentos, palestras e cursos de capacitação para seus voluntários, colaboradores, funcionários, prestadores de serviços, atletas, quem exerça função técnico-esportiva e os membros dos poderes do CBEM.



6. RESPONSABILIDADES

6.1 AGENTE

Nas dependências administrativas do CBEM, durante as missões do CBEM e durante as demais ações executadas diretamente pela CBEM, reportar o que tem conhecimento ao Canal de Ouvidoria do CBEM, o qual irá direcionar as ações a serem tomadas.

6.2 ÁREA RESPONSÁVEL PELO *COMPLIANCE*

Elaborar, orientar e recomendar a reforma desta política;

Receber e dar o tratamento adequado às informações recebidas;

Reportar-se ao Conselho de Ética conforme suas atribuições funcionais;

Acompanhar todas as ações referentes ao tema;

Avaliar a conformidade do processo de apuração de demandas relacionadas à esta política.

6.3 DIRETORIA JURÍDICA

Assessorar as áreas funcionais nos aspectos jurídico-legais atinentes ao tema;

6.4 ESCRITÓRIO DE PROJETOS

Elaborar, em conjunto com a área responsável pelo *Compliance*, esta política.

6.5 DIRETORIA DE COMUNICAÇÃO E MARKETING

Elaborar estratégia de comunicação e disseminar as ações referentes a esta política;

Ser informado acerca das ações e zelar pela confidencialidade das informações e minimização dos riscos quando da sua exposição.



7. CANAL DE OUVIDORIA

A Comitê Brasileiro do Esporte Master disponibiliza seu Canal de Denúncia para receber denúncias de práticas de atos lesivos, conforme exposto nesta Política e demais normativos e legislações aplicáveis.

Rio de Janeiro, 18 de outubro de 2022.