



Dispõe sobre o Manual de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual e a Outras Formas de Violência no Ambiente de Trabalho, estabelece procedimentos para o recebimento de denúncias pela Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio – CIPA, e dispõe sobre medidas de proteção às mulheres e de promoção de ambiente de trabalho seguro, saudável e respeitoso.

O Presidente da FUNDAÇÃO REGIONAL EDUCACIONAL DE AVARÉ - FREA, no uso de suas atribuições legais e institucionais, e

CONSIDERANDO a necessidade de promover ambiente de trabalho pautado no respeito, na dignidade da pessoa humana, na ética, na igualdade e na valorização das pessoas;

CONSIDERANDO o disposto na Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, especialmente quanto às medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no ambiente de trabalho;

CONSIDERANDO a importância da adoção de medidas de proteção às mulheres e de promoção da igualdade de tratamento e de oportunidades no ambiente de trabalho;

CONSIDERANDO a necessidade de estabelecer diretrizes institucionais para a prevenção, orientação, recebimento e tratamento de denúncias relacionadas ao assédio e a outras formas de violência no âmbito da Fundação;

RESOLVE:

Art. 1º Fica instituído, no âmbito da Fundação Regional Educacional de Avaré – FREA, o Manual de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual e a Outras Formas de Violência no Ambiente de Trabalho, na forma do Anexo I desta Portaria, que dela passa a fazer parte integrante.



Art. 2º O Manual de que trata o art. 1º estabelece diretrizes, orientações e procedimentos destinados à prevenção e ao combate ao assédio moral, ao assédio sexual e a outras formas de violência no ambiente de trabalho, bem como à promoção de um ambiente laboral pautado pelo respeito, pela dignidade, pela igualdade, pela diversidade e pela integridade dos trabalhadores, com especial atenção à proteção das mulheres e à promoção da igualdade de tratamento e de oportunidades no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. As disposições do Manual aplicam-se aos empregados e empregadas da FREA e, no que couber, às demais pessoas que desenvolvam atividades profissionais ou de trabalho no âmbito da Fundação, incluindo estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, terceirizados e outros colaboradores, independentemente da natureza do vínculo, observadas as normas legais e regulamentares aplicáveis a cada caso.

Art. 3º A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio – CIPA da Fundação Regional Educacional de Avaré – FREA receberá denúncias e comunicações relacionadas a situações de assédio moral, assédio sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho, observadas as disposições constantes do Manual instituído por esta Portaria.

§ 1º As denúncias e comunicações serão encaminhadas por meio de canal eletrônico acessível mediante QR Code, disponibilizado pela FREA e afixado em locais seguros, discretos e de fácil acesso nas dependências da Fundação, de modo a preservar a privacidade e a confidencialidade dos usuários.

§ 2º O canal de denúncias assegurará o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo da possibilidade de apresentação de denúncia identificada, observadas as condições técnicas do sistema utilizado e as disposições legais aplicáveis.

§ 3º As denúncias serão recebidas e encaminhadas pela CIPA com observância dos princípios da confidencialidade, da imparcialidade, do respeito à dignidade das pessoas envolvidas e da proteção contra eventuais atos de retaliação, na forma estabelecida no Manual constante do Anexo I.

Art. 4º As denúncias recebidas pela CIPA serão encaminhadas ao Presidente da FREA, para conhecimento e adoção das providências cabíveis, observadas a legislação e a regulamentação interna aplicáveis.



Parágrafo único. Sem prejuízo do encaminhamento previsto no caput, a CIPA poderá, no âmbito de suas atribuições, considerar as situações relatadas para fins de identificação de riscos relacionados ao ambiente e à organização do trabalho e propor à FREA medidas de prevenção e de promoção de ambiente laboral seguro, saudável e respeitoso, sem prejuízo das competências das autoridades responsáveis pela apuração dos fatos e pela adoção de medidas disciplinares, quando cabíveis.

Art. 5º A utilização do canal de denúncias deverá ocorrer de forma responsável, sendo vedada a apresentação deliberada de denúncias falsas, de acusações sabidamente inverídicas ou de informações prestadas com o intuito de prejudicar, constranger, difamar ou causar danos a terceiros.

Parágrafo único. A apresentação deliberada de denúncia falsa ou de informação sabidamente inverídica poderá ensejar a responsabilização funcional e administrativa do empregado ou da empregada, bem como o encaminhamento da questão aos órgãos competentes para apuração de eventual responsabilidade civil e criminal.

Art. 6º Nas atividades e práticas da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio – CIPA deverão ser incluídos temas relacionados à prevenção e ao combate ao assédio moral e sexual e a outras formas de violência no ambiente de trabalho, visando à conscientização, orientação e promoção de ambiente laboral seguro, saudável, respeitoso e livre de discriminação.

Art. 7º Fica determinada a realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, orientação e sensibilização dos empregados e empregadas de todos os níveis hierárquicos da Fundação sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho.

Parágrafo único. A CIPA deverá participar das ações previstas neste artigo e incorporar os respectivos temas às suas atividades e práticas, observado o disposto na legislação aplicável.

Art. 8º A FREA promoverá, no âmbito de suas políticas e práticas institucionais, medidas destinadas à proteção das mulheres no ambiente de trabalho, especialmente quanto à prevenção e ao combate ao assédio sexual, assédio moral, discriminação, violência física ou psicológica e demais formas de violação de seus direitos.

Parágrafo único. As medidas previstas neste artigo serão desenvolvidas em articulação com as ações de prevenção, orientação e capacitação previstas nesta Portaria e no Manual constante do Anexo I.



FUNDAÇÃO REGIONAL EDUCACIONAL DE AVARÉ

Art. 9º O Manual de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual e a Outras Formas de Violência no Ambiente de Trabalho integra esta Portaria para todos os fins.

Art. 10 Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Avaré/SP, 02 de setembro de 2026.



Edson Gabriel da Silva

Presidente da Fundação Regional Educacional

ANEXO I da PORTARIA nº 29/2026 - FREA, de 02 de setembro de 2026

MANUAL DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL E A OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO



SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.	2
1. DOS PRINCÍPIOS.	3
2. O QUE É ASSÉDIO MORAL.	4
3. O QUE É ASSÉDIO SEXUAL.	5
4. OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO.	6
5. DA PROTEÇÃO DAS MULHERES NO AMBIENTE DE TRABALHO.	8
6. CONDUTAS ESPERADAS DOS COLABORADORES.	10
7. DAS MEDIDAS DE PREVENÇÃO, ORIENTAÇÃO E CAPACITAÇÃO.	11
8. CONSEQUÊNCIAS DAS CONDUTAS ILÍCITAS.	13
8.1. Esfera Trabalhista.	14
8.2. Esfera Cível.	14
8.3. Esfera Penal.	14
9. DO CANAL DE DENÚNCIAS.	15
10. DO RECEBIMENTO E TRATAMENTO DAS DENÚNCIAS PELA CIPA.	16
11. DA PROTEÇÃO CONTRA RETALIAÇÕES.	17
12. DO COMPROMISSO DA FUNDAÇÃO.	18



APRESENTAÇÃO

A Fundação Regional Educacional de Avaré – FREA tem como princípio fundamental promover e preservar um ambiente de trabalho pautado no respeito, na ética, na dignidade da pessoa humana, na igualdade de oportunidades e na valorização de todos os seus colaboradores e colaboradoras.

Nesse contexto, a instituição reconhece que a construção de relações profissionais saudáveis depende da adoção de padrões de conduta que assegurem o respeito mútuo, a integridade física, psicológica e moral das pessoas e a manutenção de um ambiente profissional seguro, respeitoso e livre de qualquer forma de violência ou discriminação.

Este Manual foi elaborado em conformidade com a Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, que instituiu medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho, reforçando o compromisso institucional da FREA com a prevenção, a orientação, a conscientização e o enfrentamento dessas práticas. Suas disposições destinam-se a orientar as relações profissionais e a estabelecer parâmetros de conduta aplicáveis no ambiente de trabalho, contribuindo para a promoção de uma cultura organizacional baseada na dignidade, na igualdade, na diversidade e no respeito às pessoas.

Todos os colaboradores e todas as colaboradoras, independentemente do cargo, função ou vínculo, têm o dever de agir com urbanidade, respeito e profissionalismo, contribuindo para relações de trabalho harmoniosas e para a preservação da integridade e da dignidade de todas as pessoas. Da mesma forma, todos devem colaborar para a prevenção de situações de assédio, violência e discriminação, comunicando, pelos meios institucionais disponíveis, fatos ou situações incompatíveis com os princípios estabelecidos neste Manual.

DOS PRINCÍPIOS

No âmbito das relações de trabalho, a Fundação Regional Educacional de Avaré – FREA adota como princípios fundamentais o respeito à dignidade da pessoa humana, a ética nas relações profissionais, a igualdade de tratamento, o respeito às diferenças, a cordialidade, a cooperação, a prevenção e o combate ao assédio e à violência, a proteção da integridade física, psicológica e moral e a valorização da diversidade.

Esses princípios devem orientar a conduta de todos aqueles que integram ou se relacionam com a Fundação no exercício de suas atividades, de modo a assegurar que o ambiente de trabalho seja pautado pelo respeito, pela colaboração e pela valorização das pessoas. Toda pessoa deve ser tratada com respeito e consideração, independentemente de sexo, identidade de gênero, orientação sexual, idade, raça, cor, religião, origem, deficiência, estado civil, condição social, opinião ou qualquer outra característica pessoal.

A FREA não tolera condutas que atentem contra esses princípios ou que contribuam para a criação de ambiente hostil, intimidatório, discriminatório ou degradante, comprometendo-se a adotar medidas de prevenção e enfrentamento sempre que identificadas situações incompatíveis com os valores institucionais



O QUE É ASSÉDIO MORAL?

Assédio moral é toda conduta abusiva, repetitiva ou sistemática, praticada durante o exercício das atividades profissionais, que tenha por objetivo ou efeito humilhar, constranger, desqualificar, intimidar ou degradar as condições de trabalho de outra pessoa.

O assédio moral pode ocorrer entre pessoas em posições hierárquicas distintas, entre colegas de trabalho ou, ainda, entre pessoas subordinadas e suas respectivas chefias. A caracterização da conduta deverá considerar as circunstâncias concretas em que os fatos ocorreram, sua frequência, contexto e eventuais efeitos sobre a pessoa envolvida.

Podem caracterizar assédio moral, entre outras condutas:

- ❖ humilhar ou ridicularizar um colaborador ou uma colaboradora perante outras pessoas;
- ❖ gritar, ofender ou utilizar linguagem ofensiva de forma reiterada;
- ❖ espalhar boatos ou informações falsas sobre colegas;
- ❖ excluir deliberadamente um trabalhador ou uma trabalhadora das atividades da equipe;
- ❖ isolar o colaborador ou a colaboradora sem justificativa;
- ❖ impor metas impossíveis ou incompatíveis com a função;
- ❖ retirar atribuições com o objetivo de desqualificar profissionalmente alguém;
- ❖ sobrecarregar ou esvaziar injustificadamente as atividades de determinado empregado ou determinada empregada;
- ❖ ameaçar constantemente com demissão ou punições sem fundamento;
- ❖ desconsiderar sistematicamente opiniões, manifestações ou contribuições profissionais.

A identificação de eventual situação de assédio moral deverá considerar o conjunto das circunstâncias, não se confundindo com o exercício regular do poder de direção ou com a adoção de medidas administrativas justificadas, desde que praticadas de forma respeitosa e compatível com as normas aplicáveis.

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

Assédio sexual consiste em comportamento de natureza sexual, verbal, não verbal ou física, realizado sem consentimento da outra pessoa, que cause constrangimento, intimidação, humilhação ou viole sua liberdade e dignidade.

O assédio sexual pode ocorrer independentemente do gênero da vítima ou da pessoa agressora e pode ser praticado por pessoa em posição de superioridade hierárquica, colega de trabalho, pessoa prestadora de serviço, pessoa fornecedora ou qualquer outra pessoa presente no ambiente laboral. A FREA não admite que as relações profissionais sejam utilizadas para constranger ou submeter qualquer pessoa a investidas ou comportamentos de natureza sexual indesejados.

São exemplos de assédio sexual:

- ❖ convites insistentes para encontros após manifestação de recusa;
- ❖ insinuações ou propostas de caráter sexual;
- ❖ comentários sobre o corpo, aparência ou vida íntima de colegas;
- ❖ envio de mensagens, fotografias, vídeos ou conteúdos de natureza sexual sem consentimento;
- ❖ piadas, brincadeiras ou gestos de conotação sexual;
- ❖ contato físico indesejado;
- ❖ promessas de vantagens profissionais em troca de favores sexuais;
- ❖ ameaças ou prejuízos profissionais em razão da recusa a investidas de natureza sexual.

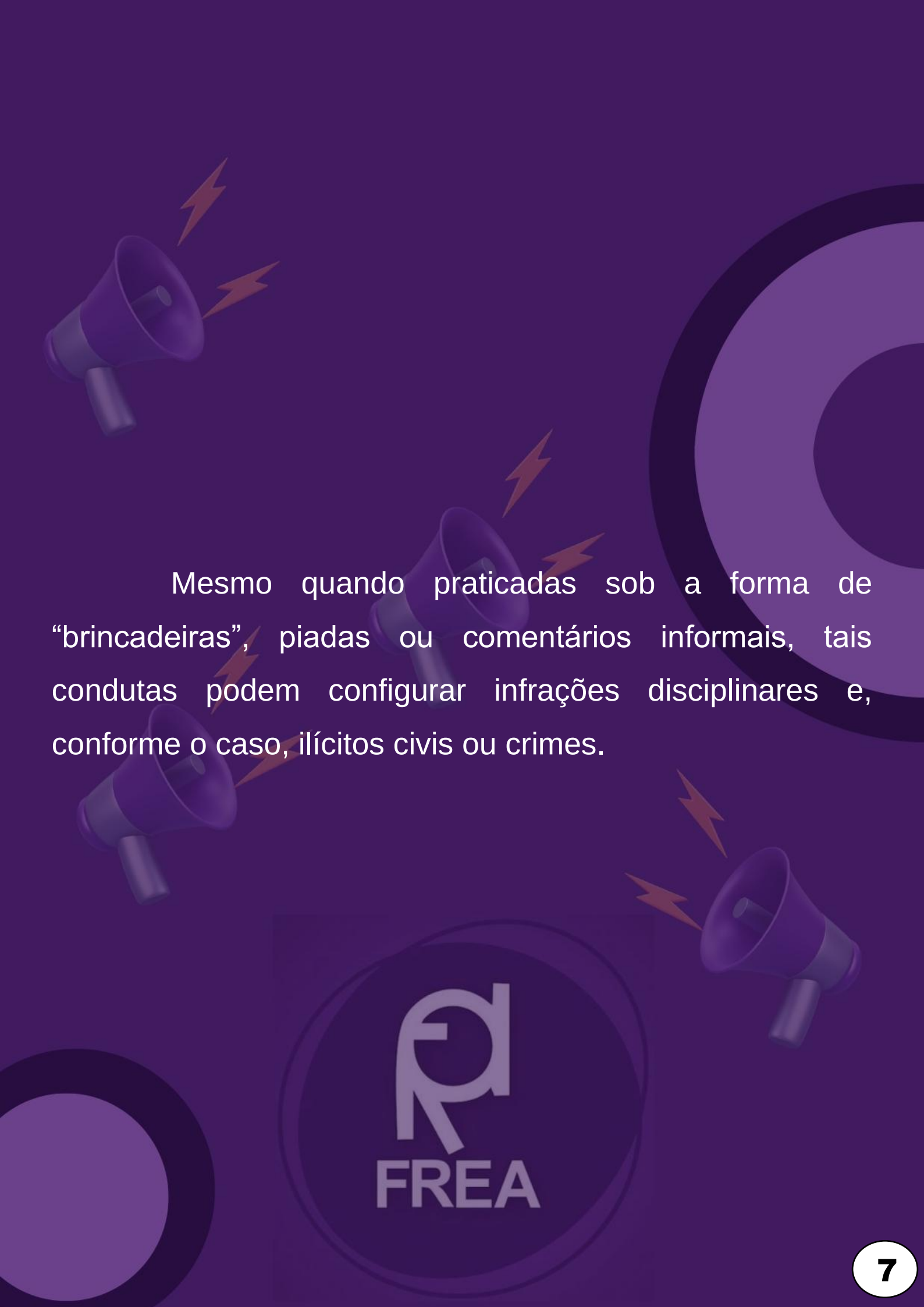
O recebimento de denúncias pela CIPA não substitui eventual procedimento penal cabível quando os fatos possam caracterizar crime, nos termos da legislação vigente.

OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Também são incompatíveis com os valores institucionais quaisquer outras formas de violência, discriminação, intimidação ou abuso que possam atingir a dignidade, a honra, a integridade ou a saúde física ou emocional dos trabalhadores.

Entre elas destacam-se:

- ❖ discriminação por raça, cor, etnia ou origem;
- ❖ discriminação por religião ou crença;
- ❖ discriminação em razão de deficiência;
- ❖ discriminação por idade;
- ❖ discriminação por orientação sexual ou identidade de gênero;
- ❖ capacitismo;
- ❖ racismo;
- ❖ misoginia;
- ❖ homofobia;
- ❖ transfobia;
- ❖ xenofobia;
- ❖ violência psicológica;
- ❖ violência verbal;
- ❖ intimidação;
- ❖ perseguição;
- ❖ bullying;
- ❖ exposição vexatória;
- ❖ ameaças;
- ❖ agressões físicas;
- ❖ qualquer conduta que afete a dignidade, a honra, a integridade ou a saúde física ou emocional do trabalhador ou da trabalhadora;



Mesmo quando praticadas sob a forma de “brincadeiras”, piadas ou comentários informais, tais condutas podem configurar infrações disciplinares e, conforme o caso, ilícitos civis ou crimes.

DA PROTEÇÃO DAS MULHERES NO AMBIENTE DE TRABALHO

A Fundação Regional Educacional de Avaré reconhece a importância da promoção de condições de trabalho que favoreçam a inserção, a permanência, a valorização e o desenvolvimento profissional das mulheres, assegurando-lhes tratamento digno, respeitoso e livre de discriminação.

São objetivos institucionais:

- ❖ promover ambiente de trabalho seguro, saudável, respeitoso e livre de violência contra as mulheres;
- ❖ prevenir e combater o assédio sexual e o assédio moral;
- ❖ combater práticas discriminatórias relacionadas ao gênero;
- ❖ promover igualdade de tratamento e de oportunidades;
- ❖ respeitar a dignidade, a integridade física, psicológica e moral das mulheres;
- ❖ assegurar proteção contra retaliações decorrentes de denúncias;
- ❖ promover ações de orientação e conscientização sobre violência, assédio, igualdade e diversidade;
- ❖ apoiar as trabalhadoras que estejam em situação de violência ou que tenham seus direitos violados no ambiente de trabalho;
- ❖ assegurar o respeito às normas de proteção à maternidade e à amamentação;
- ❖ promover, sempre que cabível e observada a legislação aplicável, condições que favoreçam a conciliação entre trabalho, maternidade e responsabilidades familiares.

FREA

A FREA adotará medidas de prevenção e enfrentamento de situações que possam comprometer a dignidade, a segurança ou a permanência das mulheres no ambiente de trabalho. As trabalhadoras poderão utilizar o canal institucional de denúncias sempre que presenciarem ou forem vítimas de assédio, violência, discriminação ou outras condutas incompatíveis com este Manual.

Nenhuma mulher poderá sofrer retaliação, prejuízo funcional, constrangimento ou tratamento desfavorável em razão da realização de denúncia ou comunicação de situação de assédio, violência ou violação de direitos. A FREA buscará assegurar, ainda, o respeito às normas legais relacionadas à maternidade e à amamentação.



CONDUTAS ESPERADAS DOS COLABORADORES

Todos os colaboradores e todas as colaboradoras possuem responsabilidade pela construção e manutenção de um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e seguro. No exercício de suas funções, devem tratar colegas, estudantes, pessoas que utilizam os serviços da Fundação e demais pessoas com respeito e cordialidade, manter postura ética e profissional, respeitar os limites pessoais e profissionais e colaborar para a prevenção de situações de assédio, violência e discriminação.

Também constitui dever dos colaboradores e das colaboradoras comunicar situações de assédio ou violência das quais tenham conhecimento, utilizar os canais institucionais disponíveis e preservar a confidencialidade das informações relacionadas às denúncias e aos procedimentos de apuração. Todos devem respeitar as diferenças e a diversidade e abster-se de comportamentos que possam constranger, intimidar, humilhar ou discriminar outras pessoas.

Não serão toleradas retaliações contra pessoas que realizem denúncias de ou que participem de procedimentos de apuração.



DAS MEDIDAS DE PREVENÇÃO, ORIENTAÇÃO E CAPACITAÇÃO

A FREA promoverá ações periódicas de prevenção, orientação, conscientização e sensibilização destinadas aos seus empregados e empregadas, buscando fortalecer uma cultura institucional de respeito, igualdade, diversidade e valorização das pessoas.

Será realizada, no mínimo a cada 12 (doze) meses, capacitação sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no ambiente de trabalho, abrangendo empregados e empregadas de todos os níveis hierárquicos.

As ações poderão contemplar, entre outros temas:

- ❖ assédio moral;
- ❖ assédio sexual;
- ❖ outras formas de violência;
- ❖ discriminação;
- ❖ igualdade entre mulheres e homens;
- ❖ diversidade;
- ❖ respeito no ambiente de trabalho;
- ❖ prevenção de conflitos;
- ❖ procedimentos para realização de denúncias;
- ❖ proteção contra retaliação;
- ❖ acolhimento e encaminhamento de situações de violência;
- ❖ proteção das mulheres e dos direitos relacionados à maternidade.

FREA

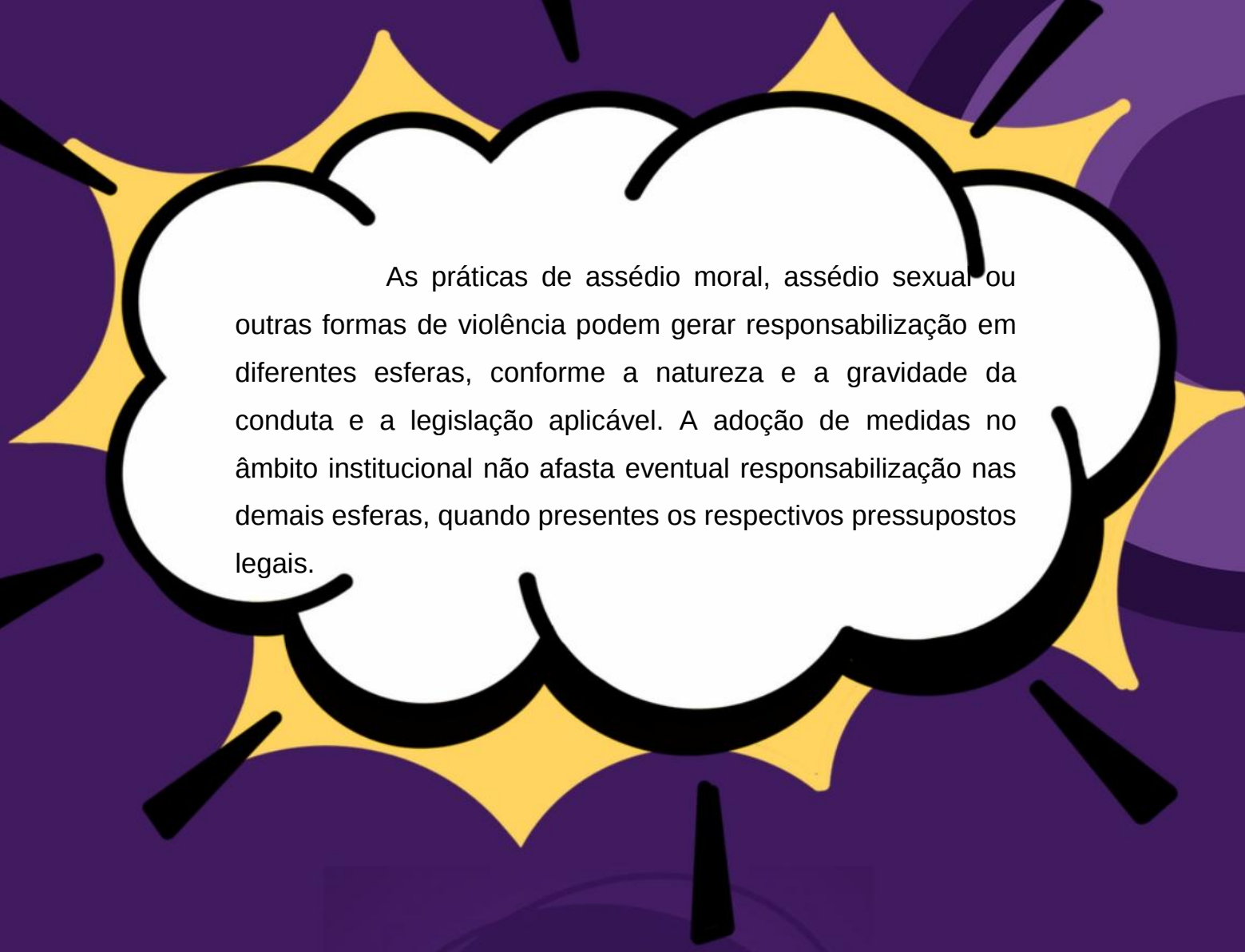
IMPORTANTE!

A CIPA deverá participar dessas ações e incluir, em suas atividades e práticas, temas referentes à **prevenção e ao combate** ao assédio sexual e às demais formas de violência no ambiente de trabalho. As ações serão realizadas em formatos **acessíveis e apropriados**, que apresentem **máxima efetividade**, conforme a natureza do público e das atividades desenvolvidas.





CONSEQUÊNCIAS DAS CONDUTAS ILÍCITAS



As práticas de assédio moral, assédio sexual ou outras formas de violência podem gerar responsabilização em diferentes esferas, conforme a natureza e a gravidade da conduta e a legislação aplicável. A adoção de medidas no âmbito institucional não afasta eventual responsabilização nas demais esferas, quando presentes os respectivos pressupostos legais.

Esfera Trabalhista

A pessoa responsável pela conduta poderá estar sujeita, conforme a gravidade dos fatos, às medidas disciplinares cabíveis, incluindo:

- ❖ advertência;
- ❖ suspensão;
- ❖ demissão por justa causa, quando presentes os requisitos legais;
- ❖ demais providências administrativas.

Esfera Cível

A pessoa responsável poderá responder por indenização pelos danos morais e materiais causados à vítima, além de outras reparações previstas na legislação civil.

Esfera Penal

Dependendo da conduta praticada, poderão ser configurados crimes previstos na legislação brasileira, inclusive:

- ❖ assédio sexual;
- ❖ lesão corporal;
- ❖ ameaça;
- ❖ constrangimento ilegal;
- ❖ perseguição;
- ❖ racismo;
- ❖ injúria;
- ❖ importunação sexual;
- ❖ difamação;
- ❖ outros previstos em lei;
- ❖ calúnia;



A responsabilização penal ocorrerá na forma da legislação vigente, mediante a atuação das autoridades competentes.



DO CANAL DE DENÚNCIAS

A Fundação Regional Educacional de Avaré disponibiliza canal específico para o recebimento de denúncias relacionadas ao assédio moral, ao assédio sexual e a outras formas de violência no ambiente de trabalho. O acesso ao canal será realizado por meio de QR Code disponibilizado e afixado em locais de fácil acesso e visualização nas dependências da Fundação.

O canal foi instituído para proporcionar meio seguro, acessível e confidencial de comunicação, assegurando ao denunciante ou à denunciante, nos termos das disposições aplicáveis e das condições técnicas do sistema utilizado, o direito ao anonimato, sem prejuízo da possibilidade de apresentação de denúncia identificada.

É assegurado à pessoa denunciante:

- ❖ o direito ao anonimato;
- ❖ a possibilidade de apresentação de denúncia identificada;
- ❖ o tratamento sigiloso das informações;
- ❖ a confidencialidade durante o procedimento de apuração;
- ❖ a proteção contra qualquer forma de retaliação em razão da apresentação de denúncia;

Toda denúncia será recebida com seriedade, imparcialidade e respeito, observando-se, quando cabíveis, os princípios do contraditório, da ampla defesa e da presunção de inocência. O recebimento e o acompanhamento das denúncias observarão os procedimentos estabelecidos pela CIPA e pela regulamentação institucional aplicável.

A utilização do canal não impede a pessoa interessada de buscar diretamente os órgãos públicos competentes ou adotar as medidas judiciais ou administrativas cabíveis.

FREA

DO RECEBIMENTO E TRATAMENTO DAS DENÚNCIAS PELA CIPA

Compete à CIPA receber e acompanhar as denúncias encaminhadas por meio do canal institucional, observando os princípios da confidencialidade, imparcialidade, dignidade, proteção contra retaliações e respeito às pessoas envolvidas.

As denúncias serão analisadas de forma responsável, evitando-se exposição desnecessária das pessoas envolvidas. A atuação da CIPA terá natureza preventiva e institucional, sem prejuízo das competências legais de outros órgãos ou autoridades.

Quando os fatos narrados puderem caracterizar infração disciplinar, ilícito civil ou crime, poderão ser adotados os encaminhamentos administrativos ou jurídicos cabíveis. A denúncia não será considerada comprovada apenas pela sua apresentação, devendo eventual apuração observar os procedimentos pertinentes e, quando cabíveis, o contraditório e a ampla defesa.



DA PROTEÇÃO CONTRA RETALIAÇÕES

A proteção contra retaliações busca assegurar que qualquer pessoa possa comunicar situações de assédio ou violência e colaborar com procedimentos de apuração sem receio de sofrer consequências indevidas em razão de sua participação.

Nesse contexto, é vedada qualquer forma de retaliação contra pessoa que:

- ❖ apresente denúncia;
- ❖ comunique situação de assédio ou violência;
- ❖ forneça informações durante procedimento de apuração;
- ❖ atue como testemunha;
- ❖ colabore com medidas de prevenção e enfrentamento do assédio ou da violência;

Consideram-se, entre outras, possíveis formas de retaliação as **ameaças, perseguições, constrangimentos, prejuízos funcionais injustificados, isolamento deliberado ou qualquer tratamento desfavorável** motivado pela participação em procedimento de denúncia ou apuração. A ocorrência de eventual retaliação poderá ser objeto de nova denúncia e de apuração própria.

A proteção assegurada ao(à) denunciante, contudo, não impede a responsabilização por eventual utilização deliberada e de má-fé do canal de denúncias, especialmente quando a comunicação for realizada com o propósito de prejudicar, constranger, difamar ou causar danos a terceiros, mediante apresentação de fatos sabidamente inverídicos ou acusações manifestamente falsas. Nesses casos, sem prejuízo da observância do contraditório e da ampla defesa, poderão ser adotadas as medidas funcionais e administrativas cabíveis, bem como, quando presentes os respectivos pressupostos legais, realizados os encaminhamentos aos órgãos competentes para apuração de eventual responsabilidade civil e criminal.

DO COMPROMISSO DA FUNDAÇÃO

A Fundação Regional Educacional de Avaré reafirma seu compromisso permanente com a prevenção do assédio e de todas as formas de violência no ambiente de trabalho, reconhecendo que a construção de um espaço profissional saudável, seguro e respeitoso depende da participação e da responsabilidade de todas as pessoas.

Cada colaborador e cada colaboradora possui papel essencial na construção de um ambiente profissional baseado na confiança, no respeito mútuo, na cooperação e na valorização das pessoas. Promover um ambiente de trabalho saudável é responsabilidade de todas as pessoas, sendo o respeito um dever coletivo e um valor inegociável.

A FREA buscará continuamente aperfeiçoar suas práticas institucionais de prevenção, orientação, acolhimento e enfrentamento do assédio, da violência e da discriminação, em conformidade com a legislação aplicável e com os princípios estabelecidos neste Manual.

E, para que chegue ao conhecimento de todos os colaboradores e todas as colaboradoras da Fundação Regional Educacional de Avaré – FREA, dá-se publicidade ao presente Manual, que deverá ser observado no âmbito das relações de trabalho da Fundação.





Avaré/SP, 02 de setembro de 2026

Fundação Regional Educacional de Avaré - FREA