

	<p><i>Tipo de Instrumento:</i> Política</p>				
	<p><i>Título:</i> Política De Combate E Prevenção Ao Assédio, Abuso E Outras Formas De Violência No Ambiente De Trabalho</p>				
Emitido por:	Diretoria Administrativa Financeira	Código Instrumento PL-ADM002	Revisão 00	Data de Emissão: 29/12/2025	Data da Próxima Revisão: 28/12/2029

Política De Combate E Prevenção Ao Assédio, Abuso E Outras Formas De Violência No Ambiente De Trabalho

1. OBJETIVO

A Confederação Brasileira de Cricket (CBCR) tem o compromisso de prevenir e combater qualquer forma de violência e assédio moral ou sexual no cricket brasileiro. Esta política estabelece diretrizes claras para garantir um ambiente seguro, respeitoso e inclusivo, alinhado aos princípios do Código de Conduta Ética, do Estatuto Social da CBCR e da Carta Olímpica.

Nosso objetivo é promover um ambiente seguro para o melhor desenvolvimento físico, emocional e social dos membros que fazem parte da CBCR, bem como, da comunidade do Cricket Brasileiro, além de contribuir para a valorização da ética, da integridade e da dignidade humana nas relações e na gestão da Confederação Brasileira de Cricket. A CBCR reforça a necessidade de vigilância contínua e ação ativa na promoção de um ambiente seguro e harmonioso, baseado no respeito e na dignidade de toda a Comunidade do Cricket.

2. ABRANGÊNCIA

Esta Política de Prevenção e Combate à Violência e ao Assédio Moral e Sexual aplica-se a todos os integrantes da Comunidade do Cricket Brasileiro, composta por:

- I – Pessoas físicas e jurídicas que integram os Poderes da CBCR ou das Entidades que lhe são filiadas;
- II – Ocupantes de cargo na Presidência, Vice-Presidência, Direção, Conselho de Administração (ou órgão colegiado análogo) ou Conselho Fiscal em uma entidade de prática da modalidade, bem como a própria entidade de prática;
- III – Atletas federados de cricket no Brasil, inclusive aqueles que integrem as seleções nacionais;
- IV – Integrantes das equipes de arbitragem, pelos membros das comissões técnicas, pelos dirigentes e por quaisquer terceiros (pessoas físicas ou jurídicas), brasileiros ou a serviço de equipes brasileiras, envolvidos em competições ou eventos de cricket (realizados no Brasil ou realizados em território estrangeiro com participação de representantes do Brasil) organizados

	<p><i>Tipo de Instrumento:</i> Política</p>				
	<p><i>Título:</i> Política De Combate E Prevenção Ao Assédio, Abuso E Outras Formas De Violência No Ambiente De Trabalho</p>				
<i>Emitido por:</i>	Diretoria Administrativa Financeira	<i>Código Instrumento</i> PL-ADM002	<i>Revisão</i> 00	<i>Data de Emissão:</i> 29/12/2025	<i>Data da Próxima Revisão:</i> 28/12/2029

ou chancelados pelo COI, COB, ICC, CBCR ou por quaisquer das Entidades Estaduais de Administração do cricket filiadas à CBCR

V – Colaboradores da CBCR, assim entendidos os seus empregados e também os prestadores de serviços que atuem de forma habitual em suas dependências;

VI – Pessoas que contratem com a CBCR a qualquer título e não se incluam no conceito de Colaboradores, como, por exemplo, prestadores de serviços autônomos, voluntários, pessoas jurídicas fornecedoras de bens ou serviços, patrocinadores, apoiadores e parceiros comerciais;

VII – agentes e/ou representantes de atletas; e

VIII - qualquer pessoa jurídica ou física que direta ou indiretamente participe de ações, eventos e competições desenvolvidas pela CBCR.

As políticas serão aplicáveis dentro e fora do espaço de trabalho físico e em quaisquer meios digitais/ redes sociais. Em toda atividade convocada pela CBCR, as mesmas regras deverão ser respeitadas. Isso inclui viagens de trabalho, reuniões pós-expediente, reuniões virtuais ou qualquer outro evento promovido ou atividade convocada pela CBCR. O compromisso com um ambiente seguro e respeitoso deve ser mantido em todas as interações relacionadas à organização.

2.1 - Terceiros e Fornecedores

A CBCR, ao celebrar um contrato com um fornecedor e/ou parceiro, deve mencionar e destacar sobre a importância de estarem de acordo e em conformidade com a presente política.

Essa política também se aplica às relações externas da CBCR, abrangendo todos os parceiros comerciais e prestadores de serviços. A CBCR só negocia com fornecedores que estejam em conformidade com as leis vigentes, que não pratiquem discriminação ou assédio e que, preferencialmente, adotem boas práticas de compliance e estejam em conformidade com as políticas internas da CBCR.

3. REFERÊNCIAS

Constituição Federal;

Consolidação das Leis do Trabalho CLT; Código de Conduta Ética da CBCR;

	<p><i>Tipo de Instrumento:</i> Política</p>				
	<p><i>Título:</i> Política De Combate E Prevenção Ao Assédio, Abuso E Outras Formas De Violência No Ambiente De Trabalho</p>				
<i>Emitido por:</i>	Diretoria Administrativa Financeira	<i>Código Instrumento</i> PL-ADM002	<i>Revisão</i> 00	<i>Data de Emissão:</i> 29/12/2025	<i>Data da Próxima Revisão:</i> 28/12/2029

Código Penal;

Código Civil Brasileiro; Lei Federal nº 14.457;

Grupo de Trabalho de Prevenção de Assédio e Abuso no Esporte (“Prevention of Harassment and Abuse in Sport” - PHAS) do Comitê Olímpico Internacional (COI);

Declaração Universal dos Direitos Humanos – ONU Declaração de consenso do Comitê Olímpico Internacional: assédio e abuso (violência não acidental) no esporte;

ONU Mulher.

4. CONCEITOS

Assédio: Qualquer comportamento abusivo ou agressivo que utilize poder ou confiança para prejudicar outra pessoa, causando impacto físico, moral ou psicológico.

Assédio moral: Conduta abusiva, frequente e repetitiva, que humilha, constrange e desqualifica a pessoa ou um grupo. O assédio moral está associado a uma relação profissional, seja pelo vínculo de trabalho ou prestação de serviços, ainda que hora do ambiente profissional.

Assédio sexual: Qualquer tentativa de obter vantagem ou favorecimento sexual por meio de comportamentos inapropriados, como ameaças, imposição de condições ou condutas indesejáveis de caráter sexual.

Abuso sexual: Uso de força, ameaça ou aproveitamento de vulnerabilidade para praticar uma atividade sexual sem consentimento da vítima.

Violência psicológica: Comportamentos que desvalorizam, humilham, segregam ou isolam um indivíduo, sendo um fator que pode levar a outras formas de abuso.

Violência de gênero: Atos violentos, físicos ou psicológicos, praticados contra uma pessoa ou grupo de pessoas com base em seu sexo ou identidade de gênero.

Negligência ou omissão: Falta de atendimento às necessidades físicas e emocionais de alguém, mesmo havendo meios e recursos disponíveis para isso.

Violência física: Qualquer ato deliberado que cause danos à integridade física ou à saúde da vítima.

	<p><i>Tipo de Instrumento:</i> Política</p> <p><i>Título:</i> Política De Combate E Prevenção Ao Assédio, Abuso E Outras Formas De Violência No Ambiente De Trabalho</p>				
<i>Emitido por:</i>	Diretoria Administrativa Financeira	<i>Código Instrumento</i> PL-ADM002	<i>Revisão</i> 00	<i>Data de Emissão:</i> 29/12/2025	<i>Data da Próxima Revisão:</i> 28/12/2029

Discriminação: Qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, sexo, orientação sexual, identidade de gênero, deficiência, religião, origem ou qualquer outra condição, que tenha o objetivo ou o efeito de prejudicar a igualdade de oportunidades e direitos.

Esses conceitos são fundamentais para compreender e combater todas as formas de violência e assédio dentro do cricket brasileiro, garantindo um ambiente mais seguro e respeitoso para todos.

5. DIRETRIZES GERAIS

São diretrizes da Política de Prevenção a Violência e Assédio

- I – Promover um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e livre de discriminação, promovendo a diversidade;
- II – Estabelecer uma cultura organizacional baseada no respeito, equidade e dignidade;
- III – Conscientizar e promover campanhas e eventos sobre o tema;
- IV – Capacitar a comunidade do cricket para prevenir situações de assédio e violência.

A CBCR disponibiliza um canal de denúncias acessível e oferece suporte à comunidade do cricket, além de promover treinamentos internos e desenvolver políticas para reforçar a cultura do respeito e da dignidade.

6. PROMOÇÃO DA CULTURA DE RESPEITO E DIGNIDADE

A CBCR está comprometida em promover um ambiente esportivo seguro e respeitoso, livre de qualquer forma de assédio, violência e discriminação. Para isso, implementará treinamentos regulares para todos os membros da comunidade do cricket brasileiro, com foco na conscientização e sensibilização, bem como prevenção, identificação e combate à todas as formas de violência, especialmente assédio moral e sexual e discriminação, garantindo a incorporação e manutenção da cultura de respeito e dignidade em toda a Comunidade do Cricket.

	<p><i>Tipo de Instrumento:</i> Política</p> <p><i>Título:</i> Política De Combate E Prevenção Ao Assédio, Abuso E Outras Formas De Violência No Ambiente De Trabalho</p>				
<i>Emitido por:</i>	Diretoria Administrativa Financeira	<i>Código Instrumento</i> PL-ADM002	<i>Revisão</i> 00	<i>Data de Emissão:</i> 29/12/2025	<i>Data da Próxima Revisão:</i> 28/12/2029

7. BOAS PRÁTICAS E CONDUTAS

Com base na Declaração de Consenso sobre assédio e abuso no esporte do Comitê Olímpico Internacional, quatro princípios fundamentais devem ser seguidos por todos os envolvidos no esporte:

1. Liderança responsável: A prevenção do assédio e abuso começa com uma liderança ativa e comprometida. Líderes esportivos devem ser responsáveis por criar um ambiente seguro e garantir a aplicação das políticas de prevenção.

2. Cultura e respeito: A mudança na cultura esportiva é essencial. Deve-se promover um ambiente de igualdade, onde os direitos dos atletas sejam preservados, os valores éticos respeitados e que o bem-estar dos atletas permaneça no coração do esporte.

3. Educação e conscientização: A prevenção eficaz exige informação e treinamento. Atletas, treinadores, dirigentes e familiares devem ser conscientizados sobre os riscos do assédio e abuso, além dos mecanismos de denúncia.

4. Proteção estruturada: As organizações esportivas devem implementar protocolos de segurança para minimizar riscos e garantir procedimentos adequados para relatar e tratar casos de assédio, violência e discriminação.

7. CONDUTAS PROIBIDAS

A CBCR proíbe qualquer forma de violência, tais como o assédio e discriminação, seja em ambiente físico ou digital. As principais condutas vedadas incluem:

a) Violência psicológica: Qualquer atitude ou comportamento que desqualifique, humilhe, discriminne ou constranja alguém, comprometendo sua integridade física, emocional ou profissional. Isso inclui palavras ofensivas, gestos agressivos, bullying e outras formas de intimidação.

b) Assédio moral: Práticas repetitivas de violência psicológica no ambiente de trabalho, como ameaças, humilhações, discriminação e exposição a situações constrangedoras. Pode ocorrer entre pessoas de diferentes hierarquias (vertical) ou do mesmo nível (horizontal).

	<p><i>Tipo de Instrumento:</i> Política</p> <p><i>Título:</i> Política De Combate E Prevenção Ao Assédio, Abuso E Outras Formas De Violência No Ambiente De Trabalho</p>				
Emitido por:	Diretoria Administrativa Financeira	Código Instrumento PL-ADM002	Revisão 00	Data de Emissão: 29/12/2025	Data da Próxima Revisão: 28/12/2029

c) Assédio sexual: Qualquer tentativa de obter vantagem ou favorecimento sexual por meio de constrangimento, ameaça ou imposição. Pode ocorrer independentemente da relação hierárquica entre os envolvidos.

d) Discriminação: Qualquer ato que exclua, restrinja ou diferencie negativamente uma pessoa ou grupo por sua raça, cor, sexo, orientação sexual, identidade de gênero, deficiência, religião ou origem, prejudicando sua dignidade e direitos.

7 - AGENTES E RESPONSABILIDADES

A CBCR assegura a integridade moral de seus funcionários, garantindo condições de trabalho dignas e respeitosas. O encaminhamento de denúncias e a verificação de ocorrência de violência, tais como as descritas nesta política são de responsabilidade do Comitê de Ética da CBCR, que analisará e julgará os respectivos casos. Os princípios éticos que orientam essa política estão detalhados no Código de Conduta Ética da CBCR. Destacam-se os seguintes compromissos:

I. Todas as práticas, regulamentos, instruções normativas e procedimentos da CBCR estão orientados para impedir qualquer tipo de violência, assédio moral e sexual, bem como discriminação e tratamento diferenciado;

II. A CBCR não tolera a prática de ameaças ou assédio de qualquer tipo, inclusive o assédio moral, entendido como ato de desqualificar, repetidamente, a autoestima, a segurança ou a imagem do colaborador, em função do vínculo hierárquico, através de gestos, palavras ou atitudes;

III. A CBCR, na figura de seus colaboradores, dedica especial atenção à sua conduta e a uma postura ética, de tal forma que inspire a confiança e se torne um exemplo a ser seguido;

IV. A CBCR compromete-se a monitorar e fiscalizar a conduta ética em todas as suas atividades, bem como junto a seus fornecedores, e a adotar medidas julgadas aplicáveis quando necessárias.

A CBCR reafirma sua responsabilidade na promoção de um ambiente seguro e respeitoso, garantindo que todas as denúncias sejam tratadas com seriedade e que as medidas corretivas sejam adotadas de forma justa e eficaz.

	<p><i>Tipo de Instrumento:</i> Política</p>				
	<p><i>Título:</i> Política De Combate E Prevenção Ao Assédio, Abuso E Outras Formas De Violência No Ambiente De Trabalho</p>				
Emitido por:	Diretoria Administrativa Financeira	Código Instrumento PL-ADM002	Revisão 00	Data de Emissão: 29/12/2025	Data da Próxima Revisão: 28/12/2029

7.1 - DO COMITÊ DE ÉTICA

O Comitê de Ética da CBCR é responsável por investigar e julgar infrações ao Código de Conduta Ética da CBCR, garantindo imparcialidade e rigor na aplicação das normas. Ele assegura que todas as denúncias sejam analisadas com confidencialidade e que as ações cabíveis sejam tomadas de forma justa e eficaz.

7.2 - PRESIDÊNCIA

Todos as lideranças dentro da CBCR têm o dever de comunicar qualquer conhecimento ou testemunho de violência, assédio, comportamento abusivo ou de retaliação. Qualquer ocorrência deve ser prontamente reportada ao Comitê de Ética, ou por meio do Canal de Denúncias, garantindo uma resposta rápida e eficaz.

Além disso, cabe à Presidência da CBCR difundir e reforçar continuamente a cultura de prevenção à violência e ao assédio, que essas diretrizes sejam amplamente divulgadas e incorporadas em todas as práticas institucionais.

A CBCR reafirma seu compromisso em garantir um ambiente seguro, respeitoso e livre de qualquer forma de violência, assédio ou discriminação dentro da Comunidade do Cricket.

8- SANÇÕES

- a) O descumprimento, por ação ou omissão, das diretrizes desta política e a prática de quaisquer das Condutas proibidas sujeitam o infrator às sanções previstas no Código de Conduta Ética da CBCR, sem prejuízo das penalidades previstas na legislação vigente.
- b) Toda e qualquer infração à presente Política de Prevenção e Combate à Violência e ao Assédio Moral e Sexual será considerada como de máxima gravidade para fins de aplicação das sanções, conforme previsto no Código de Conduta Ética.
- c) Serão responsabilizados tanto aqueles que praticarem, por ação ou omissão, atos proibidos quanto aqueles que, tendo conhecimento de tais práticas, não as denunciarem.

	<p><i>Tipo de Instrumento:</i> Política</p> <p><i>Título:</i> Política De Combate E Prevenção Ao Assédio, Abuso E Outras Formas De Violência No Ambiente De Trabalho</p>				
Emitido por:	Diretoria Administrativa Financeira	Código Instrumento PL-ADM002	Revisão 00	Data de Emissão: 29/12/2025	Data da Próxima Revisão: 28/12/2029

Qualquer ato lesivo, devidamente comprovado, ficará sujeito às medidas disciplinares cabíveis, sem prejuízo da aplicação de outras sanções legais. A CBCR adotará imediatamente as providências necessárias para conter, resolver e/ou corrigir os atos lesivos dos quais tomar conhecimento.

9- CANAL DE DENÚNCIA

A Confederação Brasileira de Cricket disponibiliza um Canal de Denúncia seguro e confidencial para o recebimento de relatos sobre práticas de atos lesivos, conforme exposto nesta política e em normativos e legislações aplicáveis.

<https://cricketbrasil.org/ouvidoria/>

A Ouvidoria garante:

- Sigilo absoluto e proteção do denunciante contra qualquer forma de retaliação;
- Acessibilidade a todos os membros da comunidade do cricket brasileiro;
- Tratamento ágil e imparcial das denúncias recebidas;
- Adoção de medidas corretivas em conformidade com o Código de Ética e a legislação vigente.

As denúncias podem ser realizadas de forma anônima ou identificada, por meio dos canais oficiais da CBCR. Todas as manifestações serão analisadas com seriedade e conduzidas de acordo com os princípios de ética, transparéncia e justiça.

A CBCR reafirma seu compromisso com um ambiente seguro e respeitoso, incentivando que qualquer conduta inadequada seja reportada e devidamente apurada.

		<p><i>Tipo de Instrumento:</i> Política</p> <p><i>Título:</i> Política De Combate E Prevenção Ao Assédio, Abuso E Outras Formas De Violência No Ambiente De Trabalho</p>			
Emitido por:	Diretoria Administrativa Financeira	Código Instrumento PL-ADM002	Revisão 00	Data de Emissão: 29/12/2025	Data da Próxima Revisão: 28/12/2029

Controle das Revisões			
Versão	Data	Descrição das alterações	Revisado por
00	29/12/2025	Emissão inicial.	Diretoria Administrativa

Aprovado por:

rmoretti@absolutefp.com.br


Assinado
D4Sign

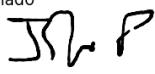
Roberta Moretti Avery
Presidente

tobiashanbury@hotmail.com


Assinado
D4Sign

Tobias Hanbury
Conselho Administrativo

jpringle@pm.me


Assinado
D4Sign

John Stewart Pringle
Conselho Fiscal

felipemichel721@gmail.com


Assinado
D4Sign

Michel Felipe I. Assunção
Comitê Nacional de Atletas

Política CBCR - Política De Combate E Prevenção Ao Assédio, Abuso E Outras Formas De Violência

Código do documento bcb25947-2693-4622-87df-d2c5a8ddf83d



Assinaturas

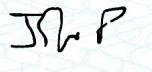
 Roberta moretti avery
rmoretti@absolutefp.com.br
Assinou



 Tobias Hanbury
tobiashanbury@hotmail.com
Assinou



 John Stewart Pringle
jpringle@pm.me
Assinou



 Michel Felipe Izidoro Assunção
felipemichel721@gmail.com
Assinou

Michel Felipe Izidoro Assunção

Eventos do documento

11 Jan 2026, 12:02:20

Documento bcb25947-2693-4622-87df-d2c5a8ddf83d criado por ROBERTA DE MELO MORETTI AVERY (6913a272-0a04-4906-b0ab-d2984ac93ba9). Email:brasilcricket@gmail.com. - DATE_ATOM: 2026-01-11T12:02:20-03:00

11 Jan 2026, 12:04:06

Assinaturas iniciadas por ROBERTA DE MELO MORETTI AVERY (6913a272-0a04-4906-b0ab-d2984ac93ba9). Email: brasilcricket@gmail.com. - DATE_ATOM: 2026-01-11T12:04:06-03:00

11 Jan 2026, 12:16:18

TOBIAS HANBURY Assinou - Email: tobiashanbury@hotmail.com - IP: 86.105.11.74 (bbd86-105-11-74.network.sure.com porta: 55590) - Geolocalização: 49.719678378849565 -2.1991860110666286 - Documento de identificação informado: 059.326.767-28 - DATE_ATOM: 2026-01-11T15:16:18+00:00

11 Jan 2026, 12:20:43

ROBERTA MORETTI AVERY Assinou (1be21fde-bc1f-4bc1-97df-6f0e076c61da) - Email: rmoretti@absolutefp.com.br - IP: 179.96.244.12 (179-96-244-12.as28220.net porta: 24498) - Geolocalização: -21.8136576 -46.5174528 - Documento de identificação informado: 071.978.366-62 - DATE_ATOM: 2026-01-11T12:20:43-03:00

11 Jan 2026, 18:59:21

MICHEL FELIPE IZIDORO ASSUNÇÃO **Assinou** - Email: felipemichel721@gmail.com - IP: 179.84.153.126 (179-84-153-126.user.vivozap.com.br porta: 10318) - **Geolocalização: -21.8516312 -46.5663945** - Documento de identificação informado: 127.325.206-32 - DATE_ATOM: 2026-01-11T18:59:21-03:00

11 Jan 2026, 21:00:40

JOHN STEWART PRINGLE **Assinou** (95b8ffec-e85f-4a04-912e-755c750166e5) - Email: jpringle@pm.me - IP: 186.205.15.64 (bacd0f40.virtua.com.br porta: 11204) - Documento de identificação informado: 235.130.858-18 - DATE_ATOM: 2026-01-11T21:00:40-03:00

Hash do documento original

(SHA256):f09cd8046ffefb1fe960e535ce690afabd0b8e6971cc8492ee82f819a8442004
(SHA512):13b95c1390007a6dc5d7217a485346fd3e2a22280b4a715fb1126c0b121eddb55f6cf24ae9bfed41d9e73cd2e684e23ab41da0c2efc88d3b4b65f3a8ebce566

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**.
