

	SISTEMA DE GESTÃO INTEGRADO	POL-XX
	POLÍTICA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO	REV 00

SUMÁRIO

1. NATUREZA DA ÚLTIMA REVISÃO
2. OBJETIVO
3. ÁREAS ENVOLVIDAS
4. DOCUMENTOS COMPLEMENTARES
5. DEFINIÇÕES
6. DIRETRIZES GERAIS
7. TIPOS DE ASSÉDIO
 - 7.1 ASSÉDIO MORAL E VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA
 - 7.2 ASSÉDIO SEXUAL
8. COMBATE AO ASSÉDIO
9. CIPAA
10. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO
 - 10.1 CONSEQUÊNCIAS PSICOLÓGICAS
 - 10.2 CONSEQUÊNCIAS FÍSICAS
 - 10.3 CONSEQUÊNCIAS SOCIAIS
 - 10.4 CONSEQUÊNCIAS PROFISSIONAIS
 - 10.5 CONSEQUÊNCIAS PARA EMPRESA
11. COMO DENUNCIAR
12. SANÇÕES APLICÁVEIS
13. NÃO RETALIAÇÃO
14. RESPONSABILIDADES

1. NATUREZA DA ÚLTIMA REVISÃO

Esta política será revisada periodicamente para garantir sua relevância e eficácia, e ajustes serão feitos conforme necessário para alinhar-se com as melhores práticas.

- Revisão 00 – Elaboração do documento

2. OBJETIVO

Este documento tem como finalidade apresentar diretrizes de prevenção e combate a qualquer tipo de assédio e violência psicológica, para que todos os colaboradores tenham a plena compreensão do tema e assegurar um ambiente de trabalho ou qualquer local considerado sua extensão saudável e livre de todas as formas de violência, assédio e/ou

Elaborador por: Débora F. Marcondes de Aquino Analista de RH	Revisado por: Simone Tavares Dacol Compliance Officer	Aprovado por: Kethlin Cordeiro Diretor de Gente e Gestão
Data: 20/05/2024	Data: 22/05/2024	Data:

	SISTEMA DE GESTÃO INTEGRADO	POL-XX
	POLÍTICA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO	REV 00

má conduta sexual.

Assim como trazer ao conhecimento os meios para denunciar e as medidas oferecidas pelo Grupo Melo Cordeiro para mitigar tais comportamentos que possam criar um ambiente de trabalho intimidador, ofensivo e hostil.

3. ÁREAS ENVOLVIDAS

Esta política se aplica a todos os gestores, colaboradores, prestadores de serviços do Grupo Melo Cordeiro. Esta política também abrange terceiros que lidam com nossos colaboradores.

4. DOCUMENTOS COMPLEMENTARES

- Código de conduta
- Política canal de ética
- Política de diversidade
- Política de medidas disciplinares

5. DEFINIÇÕES

G&G – Departamento de Gente e Gestão.

CIPAA – Comissão Interna de Prevenção a Acidentes e Assédio.

GMC – Grupo Melo Cordeiro.

Compliance - departamento que tem como objetivo assegurar que a organização esteja em conformidade com todas as leis, regulamentos, políticas internas e padrões externos

Importunação sexual - praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro.

6. DIRETRIZES GERAIS

Embora o assédio e a violência psicológica seja um tema amplamente comentado, muitas pessoas o desconhecem ou possuem um entendimento superficial e equivocado sobre as práticas que podem ser consideradas como atos violentos dentro do ambiente de trabalho.

O Grupo Melo Cordeiro ciente da sua responsabilidade tem o compromisso de promover de forma clara o assunto, para assim proporcionar um ambiente de trabalho seguro. O GMC não tolera comportamentos inadequados, inapropriados ou indesejados que possam caracterizar violência, assédio ou má conduta sexual e prontamente investigará todas as denúncias desta natureza e tomará as medidas necessárias.

Temos consciência de que apenas a política escrita não é suficiente para resolver as eventuais situações, assim

Elaborador por: Débora F. Marcondes de Aquino Analista de RH	Revisado por: Simone Tavares Dacol Compliance Officer	Aprovado por: Kethlin Cordeiro Diretor de Gente e Gestão
Data: 20/05/2024	Data: 22/05/2024	Data:

	SISTEMA DE GESTÃO INTEGRADO	POL-XX
	POLÍTICA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO	REV 00

dividimos a responsabilidade com nossos Conselheiros, Diretores e colaboradores e contamos com todos para que empenhem-se em cumprir estas diretrizes. É necessário que todos se comprometam a não praticar, ser conivente ou omissos a condutas abusivas e inoportunas.

É absolutamente proibido que colaboradores ou pessoas que de alguma forma se relaciona com o GMC se manifeste de forma violenta e assediadora, conforme definido nesta política, mas não se limitando a ela.

7. TIPOS DE ASSÉDIO

Assédio inclui qualquer conduta que por omissão ou ação inadequada de desrespeito, intimidação, hostilidade, degradação, humilhação ou ofensa, seja verbal, física ou gestual que afete e traga consequências psicológicas, físicas, sociais e profissionais às vítimas prejudicando o ambiente de trabalho de forma geral. O Assédio pode se caracterizar por comportamentos extremos como violência, ameaças e contato físico ou por ações menos óbvias como piadas, comentários, provocações ou incomodos repetidamente.

ATENÇÃO: Qualquer tipo de assédio é considerado como infração a esta Política. “Eu estava brincando”, “eu não quis dizer isso desse jeito”, “isso é aceitável de onde eu venho”, ou “ninguém nunca reclamou desse comportamento antes” não são desculpas para assédio, tampouco estar sob influência de álcool ou substâncias químicas.

7.1 ASSÉDIO MORAL E VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA

É considerado assédio moral e/ou violência psicológica a conduta abusiva, intencional, frequente que expõe a pessoa ou um grupo à situações constrangedoras e humilhantes, assim como a utilização do cargo para intimidar, pressionar ou ameaçar, de modo que caracterize o assédio em qualquer uma de suas vertentes.

Destacamos alguns exemplos:

- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Sobrecarregar o colaborador com muitas demandas ou metas inatingíveis;
- Retirar a autonomia ou o trabalho que habitualmente competia ao colaborador provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Vigilância excessiva ou uso de mecanismos tecnológicos de controle sem justo motivo;
- Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas;
- Desconsiderar ou ironizar injustificadamente as opiniões da vítima;
- Postar mensagens depreciativas em aplicativos de mensagens.

Elaborador por: Débora F. Marcondes de Aquino Analista de RH	Revisado por: Simone Tavares Dacol Compliance Officer	Aprovado por: Kethlin Cordeiro Diretor de Gente e Gestão
Data: 20/05/2024	Data: 22/05/2024	Data:

	SISTEMA DE GESTÃO INTEGRADO	POL-XX
	POLÍTICA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO	REV 00

Mesmo que a conduta não caracterize assédio moral, ela não é tolerada pelo GMC quando resultar na depreciação, no isolamento, na diminuição, na ofensa, na discriminação ou em agressão. Essas formas de violência são igualmente inaceitáveis e sujeitam o ofensor a sanções disciplinares, inclusive a demissão por justa causa, a depender da situação.

ATENÇÃO: para que ocorra a configuração de assédio, é necessário que as agressões sejam repetidas, por tempo prolongado. Ao contrário, situações isoladas podem causar dano moral, mas não necessariamente assédio.

7.2 ASSÉDIO SEXUAL

É qualquer conduta, implícita ou explícita, indesejada que gere constrangimento com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, configurado por investida, insinuação, contato físico, gesto, olhar ou qualquer manifestação de índole sexual. O GMC não tolera nenhuma forma de assédio e importunação sexual, desta maneira proíbe estas ações independentemente se há ou não relação hierárquica com a vítima.

Destacamos alguns exemplos:

- Conversas indesejáveis de cunho sexual;
- Promessas de tratamento diferenciado;
- Gestos de conotação sexual;
- Comentar de forma pejorativa sobre atributos físicos;
- Olhares constrangedores;
- Contato físico não desejado;
- Solicitação de favores sexuais;
- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- Chantagem para permanência ou promoção no emprego;
- Constranger com piadas ou expressões de conteúdo sexual e frases de duplo sentido.

É importante compreender que o silêncio da vítima não pode ser interpretado como aceitação ou aprovação da conduta e não descaracteriza o assédio sexual.

ATENÇÃO: diferente do assédio moral, o assédio sexual é considerado crime e pode ocorrer por ato único, pelo simples constrangimento da vítima ou pela prática contínua de atos constrangedores.

Elaborador por: Débora F. Marcondes de Aquino Analista de RH	Revisado por: Simone Tavares Dacol Compliance Officer	Aprovado por: Kethlin Cordeiro Diretor de Gente e Gestão
Data: 20/05/2024	Data: 22/05/2024	Data:

	SISTEMA DE GESTÃO INTEGRADO	POL-XX
	POLÍTICA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO	REV 00

8. COMBATE AO ASSÉDIO

O GMC adota a informação como principal ferramenta para combater o assédio. Garantir que todos tenham conhecimento sobre o tema e suas consequências ajuda a reduzir os comportamentos inadequados.

Visando combater o assédio temos o compromisso de:

- A. Garantir a ampla divulgação das políticas da empresa, código de conduta e canal de ética;
- B. Empoderamento dos colaboradores no que tange à honestidade, dignidade e respeito;
- C. Promover programas e campanhas de enfrentamento para enfatizar que o assédio é incompatível com os princípios da empresa;
- D. Fomentar as boas relações no ambiente de trabalho;
- E. Aplicar as medidas disciplinares a todos os colaboradores de forma igualitária sem considerar a posição hierárquica;
- F. Estabelecer canais seguros para receber denúncias;
- G. Investigar todas as denúncias referente à assédio;
- H. Não se omitir diante de situações de assédio;
- I. Garantir a segurança física, mental, psicológica da vítima e testemunha, assim como não tolerar ações de retaliação;
- J. Zelar pelo contínuo aperfeiçoamento das práticas de compliance e atualização desta política;
- K. Assegurar que o denunciado seja tratado de forma respeitosa.

9. CIPAA

A CIPAA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio) passou a ter novas atribuições e tem como responsabilidade incorporar o tema assédio em sua rotina de práticas, visando combatê-lo dentro da empresa e assim mitigar as ocorrências, para que os colaboradores não tenham sua saúde física e mental comprometidas em decorrência de situações de assédio.

10. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO

O assédio, seja ele moral ou sexual, são atos ilícitos que acarretam consequências em diversos aspectos, podendo causar danos irreparáveis e irreversíveis.

Elaborador por: Débora F. Marcondes de Aquino Analista de RH	Revisado por: Simone Tavares Dacol Compliance Officer	Aprovado por: Kethlin Cordeiro Diretor de Gente e Gestão
Data: 20/05/2024	Data: 22/05/2024	Data:

	SISTEMA DE GESTÃO INTEGRADO	POL-XX
	POLÍTICA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO	REV 00

10.1 CONSEQUÊNCIAS PSICOLÓGICAS

- A. Irritabilidade;
- B. Sentimento de menosprezo e humilhação;
- C. Estresse ou estresse pós-traumático;
- D. Depressão e ansiedade;
- E. Síndrome de burnout;
- F. Suicídio.

10.2 CONSEQUÊNCIAS FÍSICAS

- A. Agravamento de doenças preexistentes;
- B. Insônia;
- C. Cefaleia constante;
- D. Perda ou diminuição da libido;
- E. Dores generalizadas;
- F. Distúrbios cardíacos, endócrinos e digestivos.

10.3 CONSEQUÊNCIAS SOCIAIS

- A. Isolamento social;
- B. Evitação de trabalhos em grupo;
- C. Insegurança e redução do diálogo com os colegas de trabalho;
- D. Distanciamento familiar;
- E. Mudança brusca de humor;
- F. Sentimento e desejo de vingança.

10.4 CONSEQUÊNCIAS PROFISSIONAIS

- A. Perda de identidade profissional;
- B. Redução brusca de produtividade e rendimento;
- C. Aumento da insatisfação no trabalho com forte propensão ao desligamento;
- D. Desmotivação e aumento de ausências;
- E. Aumento dos acidentes de trabalho;
- F. Aumento dos processos trabalhista.

Elaborador por: Débora F. Marcondes de Aquino Analista de RH	Revisado por: Simone Tavares Dacol Compliance Officer	Aprovado por: Kethlin Cordeiro Diretor de Gente e Gestão
Data: 20/05/2024	Data: 22/05/2024	Data:

	SISTEMA DE GESTÃO INTEGRADO	POL-XX
	POLÍTICA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO	REV 00

10.5 CONSEQUÊNCIAS PARA EMPRESA

- A. Clima organizacional ruim;
- B. Degradação do nome da empresa;
- C. Risco financeiro para reparar danos na esfera cível e trabalhista;
- D. Aumento da rotatividade.

11. COMO DENUNCIAR

É fundamental que todos os abrangidos por esta política relatem qualquer ato, indício de assédio ou qualquer outra situação que não esteja de acordo com estas diretrizes. A denúncia pode ser realizada por qualquer pessoa que se sinta alvo do assédio ou por quem tiver conhecimento do fato.

A omissão em informar ações que não estão de acordo com esta política, também caracteriza ato faltoso. Dessa forma, o Grupo Melo Cordeiro incentiva a denúncia de boa-fé nos canais apropriados, por meio do site www.contatoseguro.com.br/grupomelocordeiro ou por meio do telefone 0800 517 007. Os canais estão disponíveis 24 (vinte e quatro) horas por dia, 7 (sete) dias por semana.

Todas as denúncias serão avaliadas pelo comitê de ética. O Grupo Melo Cordeiro não admite que as pessoas, ao zelarem pelo cumprimento deste código, sofram qualquer tipo de retaliação, reprovação ou discriminação.

12. SANÇÕES APLICÁVEIS

Atos de assédio e de violência não serão tolerados pela empresa, uma vez que fere a dignidade, infringi o direito à um ambiente de trabalho saudável e seguro, e viola principalmente a igualdade de oportunidades. Encorajamos que os colaboradores que se sentirem vítima de atos de assédio realizem a denúncia. Todas as denúncias serão cuidadosamente investigadas e caso comprovada, os ofensores estarão sujeitos a sanções, conforme previsto na Política de Medidas Disciplinares, na qual se inclui a demissão por justa causa.

As condutas de assédio praticadas por pessoas externas contra os nosso colaboradores receberão o encaminhamento institucional adequado. A empresa terceira e o fiscal do contrato de prestação de serviço serão notificados para conhecimento e providências cabíveis.

Vale ressaltar que em determinadas situações o assédio pode caracterizar conduta criminosa e o assediador poderá também responder criminalmente.

13. NÃO RETALIAÇÃO

Qualquer retaliação da vítima não será tolerada e será conduta passível de investigação e punição.

Elaborador por: Débora F. Marcondes de Aquino Analista de RH	Revisado por: Simone Tavares Dacol Compliance Officer	Aprovado por: Kethlin Cordeiro Diretor de Gente e Gestão
Data: 20/05/2024	Data: 22/05/2024	Data:

	SISTEMA DE GESTÃO INTEGRADO	POL-XX
	POLÍTICA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO	REV 00

14. RESPONSABILIDADES

COMPLIANCE – garantir a devida aplicação desta política, atuar de forma ativa a fim de mitigar os comportamentos de assédio, participar da apuração das denúncias realizadas; elaborar os programas de enfrentamento ao assédio e se necessário acolher e orientar a vítima.

LIDERANÇA – conhecer estas diretrizes e ser exemplo na conduta; fomentar um ambiente de trabalho livre de assédio.

G&G – Informar os novos colaboradores sobre esta política; prestar suporte nos programas de enfrentamento ao assédio e se necessário acolher e orientar a vítima.

DIRETORIA – instaurar as ações cabíveis no casos de denúncia de assédio; fomentar as ações de enfrentamento e aprovar as versões atualizadas desta política e das que se relacionam com ela.

Elaborador por: Débora F. Marcondes de Aquino Analista de RH	Revisado por: Simone Tavares Dacol Compliance Officer	Aprovado por: Kethlin Cordeiro Diretor de Gente e Gestão
Data: 20/05/2024	Data: 22/05/2024	Data: