

	POLÍTICA CRÍTICO		
	POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO LABORAL – MORAL E SEXUAL		
	Departamento CMP	Código POL-CMP-0010	Revisão 00
	Aprovado por Comitê de Compliance	Aprovado em 04/2024	Página 1 / 27

1.0. DESCRIÇÃO

TONE AT THE TOP

1. INTRODUÇÃO

2. OBJETIVO

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

4. DEFINIÇÕES

5. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

6. REQUISITOS LEGAIS E REGULATÓRIOS

7. ASSÉDIO MORAL

7.1. Categorias de Assédio Moral

7.1.1 Assédio Moral Interpessoal

7.1.2 Assédio Moral Vertical

7.1.3 Assédio Moral Horizontal

7.1.4 Assédio Moral Misto

7.1.5 Assédio Moral Organizacional

7.2. Crimes Contra a Honra que caracterizam Assédio Moral

7.2.1 Calúnia

7.2.2 Difamação

7.2.3 Injúria

7.3 Exemplos de Condutas que constituem Assédio Moral

7.4 Exemplos de Condutas que não constituem Assédio Moral

8. ASSÉDIO SEXUAL

**CÓPIA NÃO
CONTROLADA**
Impresso em 06/03/2024

	POLÍTICA CRÍTICO		
	POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO LABORAL – MORAL E SEXUAL		
	Departamento CMP	Código POL-CMP-0010	Revisão 00
	Aprovado por Comitê de Compliance	Aprovado em 04/2024	Página 2 / 27

8.1. Categorias de Assédio Sexual

8.1.1 Assédio Sexual por Chantagem

8.1.2 Assédio Sexual por Intimidação

8.2 Exemplos de Condutas que constituem Assédio Sexual

9. COMO PROVAR O ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL?

10. SANÇÕES

10.1 Assédio Sexual

10.2 Assédio Moral

11. CONSCIENTIZAÇÃO E TREINAMENTO

12. PREVENÇÃO AO ASSÉDIO LABORAL

12.1 Tolerância-Zero

12.2 Comunicação Aberta

12.3 Proibição de Retaliação

12.4 Ausência Laboral

12.5 Avaliação Psicosocial

12.6 Práticas Administrativas e Gerenciais

12.7 “A palavra convence e o exemplo arrasta”

12.8 Acolhimento

13. RESPONSABILIDADES

13.1 Alta Direção

13.2 Comitê de Compliance

13.3 Cargos de Liderança

13.4 Departamento de Compliance

13.5 Colaboradores em Geral

	POLÍTICA CRÍTICO		
	POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO LABORAL – MORAL E SEXUAL		
	Departamento CMP	Código POL-CMP-0010	Revisão 00
	Aprovado por Comitê de Compliance	Aprovado em 04/2024	Página 3 / 27

14. DIVULGAÇÃO DA POLÍTICA

15. ATUALIZAÇÃO

16. AUDITORIA INTERNA

17. MEDIDAS DISCIPLINARES

18. CANAL ÉTICO

18.1 Denúncia com Anonimato

18.2 Minha Proteção

18.3 Qualidade da Denúncia

18.4 Acompanhamento do Relato no Canal Ético

18.5 Denúncia Falsa

19. PROCESSO DE INVESTIGAÇÃO

20. DISPOSIÇÕES FINAIS

21. REFERÊNCIAS

TONE AT THE TOP

A expressão *Tone From the Top* (ou *Tone at the top*) pode ser explicada por “O exemplo vem de cima”. Um dos pilares essenciais para o que o Programa de Compliance de uma empresa seja efetivo é o apoio e exemplo da Alta Direção. Ela precisa, de fato, apoiar, engajar, desejar e promover o desdobramento dos pilares de Compliance em atividades práticas na empresa, tomando para si a responsabilidade de fomentar a comunicação, permeando todos os níveis, a partir do primeiro escalão até alcançar todos os colaboradores e demais indivíduos envolvidos com a empresa.

A Alta Direção do Grupo MLOG S.A incentiva e é comprometida em trazer valores de integridade, os mais altos padrões de ética, além de liderar pelo exemplo.

Luiz Cláudio Alves (Presidente do Conselho MLOG S.A)

“Como presidente do conselho, sinto-me compelido a ressaltar a importância da prevenção do assédio laboral e reafirmar nosso comprometimento com a governança em nossa empresa.

**CÓPIA NÃO
CONTROLADA**
Impresso em 06/03/2024

	POLÍTICA CRÍTICO		
	POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO LABORAL – MORAL E SEXUAL		
	Departamento CMP	Código POL-CMP-0010	Revisão 00
	Aprovado por Comitê de Compliance	Aprovado em 04/2024	Página 4 / 27

No campo do assédio laboral, reitero a nossa abordagem de tolerância zero. O bem-estar e a segurança de nossos colaboradores são fundamentais para um ambiente de trabalho saudável, justo e produtivo. Encorajo a todos a denunciar quaisquer incidentes de assédio, independentemente de sua natureza. Nossa empresa conta com políticas robustas e canais de denúncia confidenciais para garantir que todos os casos sejam tratados com a devida seriedade, respeitando a privacidade dos envolvidos.

Nosso objetivo é garantir que todas as operações ocorram de acordo com os mais altos padrões éticos, além de cumprir todas as leis e regulamentos aplicáveis. Juntos, podemos fazer a diferença na manutenção de uma cultura de excelência em nossa organização”.

Álvaro Piquet (Conselheiro e Membro do Comitê de Ética MLOG S.A)

“Enxergo, com grande alegria, a forma séria, firme e determinada com que a Companhia vem tratando as questões afeitas ao compliance e à boa governança.

Tenho visto o empenho de todos para que o ambiente corporativo e laboral da empresa seja o mais saudável possível e a forma muito contundente com que estão sendo tratados assuntos como assédio laboral, segurança dos funcionários, governança e compliance.

A estrita observância das leis é um inabalável objetivo da empresa e esse sentido de espírito coletivo deve partir, também, de cada um de nós”.

Gustavo Barbeito (Conselheiro MLOG S.A)

“Imaginem receber um balde do seu sorvete favorito naquele dia em que mais desejamos.

Uma colherada cheia de choco brownie, seguida de uma de pistache, chocolate fudge, morango e começamos tudo de novo.

Agora imaginem está mesma cena, mas agora com o sorvete coberto de uma calda podre.

Já era. A calda podre estraga todo o sorvete, por melhor que seja.


Assim também é com as companhias.

Se os sorvetes forem nossas políticas e a calda podre nossas atitudes (ou a nossa cultura), teremos um grande problema.

Na condição deste exemplo é que reside toda a força, todo o benefício e também todo o desafio da agenda de compliance e integridade: são as atitudes diárias, os exemplos, o que fazemos e o que deixamos de fazer que nos tornam e nos mantém íntegros.

E prósperos, pois não existe prosperidade duradoura sem integridade”.

**CÓPIA NÃO
CONTROLADA**
Impresso em 06/03/2024

	POLÍTICA CRÍTICO		
	POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO LABORAL – MORAL E SEXUAL		
	Departamento CMP	Código POL-CMP-0010	Revisão 00
	Aprovado por Comitê de Compliance	Aprovado em 04/2024	Página 5 / 27

Otávio Paiva (Conselheiro MLOG S.A)

“Adicionalmente, o compliance pode ter um impacto significativo no processo decisório da empresa, pois influencia diretamente a maneira como as decisões são tomadas e implementadas, uma vez que:

- *Garante que as decisões sejam tomadas de acordo com as leis, regulamentos e padrões éticos vigentes.*
- *Promove a transparência nas operações da empresa.*
- *Influencia a maneira como os nossos líderes e funcionários pensam e tomam decisões.*
- *A cultura ética e a importância dada à conformidade podem moldar as escolhas feitas em todos os níveis da empresa.*

Em resumo, o compliance pode moldar o processo decisório das nossas empresas ao promover a conformidade legal e ética, a transparência, a avaliação de riscos e a responsabilidade para com os stakeholders. Isso ajuda a empresa a tomar decisões mais informadas e responsáveis, alinhadas com seus valores e objetivos”.

Antônio Neto (CEO/CFO & Membro do Comitê de Ética MLOG S.A)

“Como administradores do Grupo MLog, temos o dever de ter (e manter) um ambiente de trabalho positivo, construtivo, inclusivo e meritocrático, onde as pessoas sejam respeitadas, ouvidas e tenham acesso a informações, ferramentas e oportunidades independentemente de suas características físicas, crenças ou orientações.

Qualquer tipo de assédio, seja moral ou sexual (explícito ou não), vai totalmente contra ao que pretendemos e acreditamos e, portanto, não será tolerado.

É fundamental que os colaboradores utilizem o Departamento de Compliance, não só para apuração de denúncias, mas também como suporte para esclarecimentos e uma atuação pró-ativa, atacando a origem de potenciais situações antes que se tornem maiores e mais críticas.

Estamos todos juntos!”

Fredric Fuerth (CEO - COLUMBUS)

**CÓPIA NÃO
CONTROLADA**
Impresso em 06/03/2024

	POLÍTICA CRÍTICO		
	POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO LABORAL – MORAL E SEXUAL		
	Departamento CMP	Código POL-CMP-0010	Revisão 00
	Aprovado por Comitê de Compliance	Aprovado em 04/2024	Página 6 / 27

“Entendo que sempre é um bom momento para reforçar a importância do Compliance e da Governança Corporativa para o sucesso e a sustentabilidade do grupo.

O Grupo preza por manter-se firme em seus princípios éticos e no cumprimento das políticas estabelecidas, e isso só é possível com o engajamento de cada um de nós.

O conceito de cultura de Compliance e da Governança Corporativa precisa ser reforçado como responsabilidade individual em todos os níveis da organização. A soma dessas ações individuais gerará o impacto coletivo que permite criar e alimentar a cultura da companhia no que tange a integridade e respeito”.

Camila Oliveira (Diretora Jurídica e Diretora de Compliance – MLOG S.A)

“O Programa de Compliance da Companhia é estruturado integralmente em linha com as melhores práticas e com o quanto estabelecem os parâmetros indicados no Decreto 11.129/2022, mas para que ele seja sempre efetivo, sabemos da importância de adotarmos medidas de melhoria contínua.

Assim, visando promover valores que nós administradores acreditamos e defendemos, como a manutenção de um ambiente de trabalho sadio, justo e que possibilite o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, criamos uma política voltada para a prevenção do assédio moral e sexual.

Esperamos, assim, prevenir, conscientizar e coibir o ambiente de trabalho nocivo, e que repercute de forma negativamente em nossas relações sociais e interpessoais, e promover uma cultura organizacional mais humana, coletiva e harmoniosa”.

Yury Dimas (Diretor de Controladoria – MLOG S.A)


“A evolução do Compliance dentro da organização é uma curva que devemos, como administração, zelar para que permaneça ascendente, compreendendo necessidades e entendendo a evolução das relações de negócios, mas nunca deixando o componente integridade de lado.

É importante assegurar a face humanizada do compliance, deixando sempre todos os colaboradores confortáveis para acessar os mecanismos de conformidade do grupo, mostrando-os que a decisão pelo caminho mais íntegro é sempre pessoal, mas seus efeitos podem ser sentidos a nível do coletivo, e a importância e impacto disto no nosso dia a dia”.

Salvador Montenegro (Diretor Comercial - ABN)

“A empresa dentro de seu programa de Compliance e Governança Corporativa estabeleceu uma série de normas e políticas encaminhadas a criar e manter uma estrutura ética exemplar para a realização de todas nossas atividades.

**CÓPIA NÃO
CONTROLADA**
Impresso em 06/03/2024

	POLÍTICA CRÍTICO		
	POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO LABORAL – MORAL E SEXUAL		
	Departamento CMP	Código POL-CMP-0010	Revisão 00
	Aprovado por Comitê de Compliance	Aprovado em 04/2024	Página 7 / 27

Reforço a importância de agirmos com ética, respeito e responsabilidade no desenvolvimento das relações interpessoais dentro do ambiente de trabalho.

Encorajamos a todos vocês a comunicar qualquer situação que coloque em risco a saúde mental, física e emocional de qualquer um de nossos colaboradores.

Continuemos trabalhando em nosso objetivo principal que é a excelência na condução de operações seguras e eficientes, respeitando sobretudo as pessoas, regras e normas com ética, integridade e responsabilidade”.

1. INTRODUÇÃO

A presente Política é uma ferramenta essencial para promover um ambiente de trabalho saudável, seguro, respeitoso e livre de comportamentos inapropriados no ambiente corporativo. O assédio laboral, moral e sexual, pode afetar profundamente a saúde emocional e a produtividade dos colaboradores, bem como a reputação e a cultura organizacional da empresa.

Por essa razão, as legislações trabalhistas exigem que todas as organizações, públicas ou privadas, tenham o dever de monitorar e melhorar as condições de trabalho dos seus colaboradores, com o objetivo de criar um ambiente organizacional saudável para todos os indivíduos. Nesse contexto, implementar uma política clara e abrangente é fundamental para proteger os direitos e a dignidade de todos os membros da organização.

Este documento pretende apresentar a metodologia e o procedimento de atuação realizado no Grupo para Prevenção, Detecção e Correção do Assédio Laboral, seja ele moral e sexual, alinhados com as normas vigentes e com os princípios éticos e valores da empresa.

Para que esta Política seja efetiva, é essencial que todos os colaboradores compreendam sua importância, conheçam os padrões de conduta esperados pelo Grupo e saibam como denunciar eventuais situações de assédio com confiança e sem receio de retaliação.

Nossa Política pretende criar um ambiente onde a diversidade e a inclusão sejam valorizadas e respeitadas, e onde todos os membros da organização sejam tratados com dignidade e respeito. Além disso, ela visa promover uma cultura de tolerância zero para qualquer forma de assédio moral e sexual, independente de quem seja o autor ou a vítima.

**CÓPIA NÃO
CONTROLADA**
Impresso em 06/03/2024

	POLÍTICA CRÍTICO		
	POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO LABORAL – MORAL E SEXUAL		
	Departamento CMP	Código POL-CMP-0010	Revisão 00
	Aprovado por Comitê de Compliance	Aprovado em 04/2024	Página 8 / 27

São os principais objetivos desta Política:

Sensibilização e Prevenção

Através de treinamentos periódicos, comunicações e ações educativas, o Grupo busca conscientizar todos os colaboradores sobre o que constitui o assédio moral e sexual, como também suas consequências para as vítimas e para o Grupo como um todo. Dessa forma, uma cultura de respeito mútuo é promovida desde o primeiro dia de integração dos novos colaboradores.

Definição de Diretrizes e Padrões

A Política estabelece as condutas consideradas inaceitáveis, incluindo exemplos específicos de comportamentos que caracterizam o assédio moral e sexual. Essa definição segue como guia para que todos possam entender o que se espera no comportamento profissional e interpessoal do colaborador.

Canal de Denúncias - Seguro e Anônimo

Para garantir que todas as denúncias sejam tratadas com a devida seriedade e imparcialidade, nossa Política oferece um Canal de Denúncias seguro e confidencial. Encorajamos, assim, que as vítimas e testemunhas relatem qualquer incidente de assédio sem temor de retaliação.

Procedimento de Investigação

A Política estabelece um procedimento claro para investigar as denúncias recebidas, garantindo que o processo seja conduzido de forma objetiva, justa e rápida. Caso a acusação seja comprovada, serão aplicadas medidas disciplinares apropriadas, de acordo com as diretrizes da empresa e da legislação vigente.


Consequências para Condutas Inaceitáveis

Para assegurar que a Política seja cumprida efetivamente, estão previstas consequências claras para quem violar as diretrizes aqui presentes, independentemente do cargo ou da posição hierárquica ocupada pelo infrator.

2. OBJETIVO

A presente Política Prevenção ao Assédio Laboral – Moral e Sexual (Política) tem como objetivo definir as diretrizes e implementar as medidas necessárias para prevenir, mitigar e corrigir o assédio laboral e determinar as ações necessárias para a investigação, a repressão e a sanção de tais condutas. Igualmente,

**CÓPIA NÃO
CONTROLADA**
Impresso em 06/03/2024

	POLÍTICA CRÍTICO		
	POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO LABORAL – MORAL E SEXUAL		
	Departamento CMP	Código POL-CMP-0010	Revisão 00
	Aprovado por Comitê de Compliance	Aprovado em 04/2024	Página 9 / 27

visa informar aos colaboradores a cultura de não tolerância para tais atos, assim como proporcionar aos membros da organização o respaldo necessário e os procedimentos adequados e seguros para apresentar suas denúncias por meio da implementação e da divulgação desta Política.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- i. Realizar a disseminação eficaz das diretrizes da empresa para todos os departamentos, sem exceção;
- ii. Especificar alguns exemplos de ações que são aceitáveis e as não aceitáveis no Grupo;
- iii. Indicar como e onde as vítimas podem obter ajuda;
- iv. Assegurar meios de resolução de conflitos de forma objetiva e democrática;
- v. Implementar e promover treinamentos periódicos adequados para resolução e gestão de conflitos entre os gestores e responsáveis pela organização;
- vi. Promover e implementar mecanismos ágeis e efetivos de denúncia e investigação que garantam direitos dos envolvidos, assim como a confidencialidade dos dados obtidos na investigação das denúncias;
- vii. Garantir o direito da denúncia (de boa-fé) sem retaliação;
- viii. Manter a confidencialidade e a privacidade;
- ix. Não expor, em hipótese alguma, a vítima a confrontos desnecessários com o agressor;
- x. Disponibilizar auxílio e apoio (incluindo o psicológico) para assediado e assediador;
- xi. Garantir que todos os envolvidos tenham ciência e respeito pelas diretrizes do Grupo;
- xii. Aculturar e envolver toda a organização na prevenção, detecção e correção do assédio laboral.

4. DEFINIÇÕES

- **Alta Direção:** Trata-se de uma pessoa ou um grupo de pessoas que dirige e controla uma empresa no nível mais alto. Tem poder de delegar autoridade e prover recursos na organização, além de assegurar que o Departamento de Compliance atinja os resultados pretendidos.
- **Assédio:** O Assédio consiste em uma perseguição insistente e inconveniente que tem como alvo uma pessoa ou grupo específico, afetando a sua paz, dignidade e liberdade. Existem diferentes tipos de assédio, por exemplo: moral, psicológico, sexual, virtual, judicial. No entanto, todos são baseados no princípio de perseguir e/ou forçar alguém a fazer algo contra a sua vontade. O assédio visa provocar o desconforto do assediado, que pode desenvolver sérios traumas como consequência desse tipo de violência.

**CÓPIA NÃO
CONTROLADA**
Impresso em 06/03/2024

	POLÍTICA CRÍTICO		
	POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO LABORAL – MORAL E SEXUAL		
	Departamento CMP	Código POL-CMP-0010	Revisão 00
	Aprovado por Comitê de Compliance	Aprovado em 04/2024	Página 10 / 27

- **Assédio Moral:** O Assédio Moral consiste em um tipo de violência contra a dignidade da pessoa nas duas categorias: violência moral explícita ou violência moral velada. O Assédio Moral no trabalho caracteriza-se quando o colaborador é exposto a constantes situações vexatórias humilhantes por parte de outros colaboradores ou de seus gestores.
- **Assédio Sexual:** O Assédio Sexual é definido como um constrangimento de caráter sexual no ambiente de trabalho, quando o constrangedor, valendo-se de sua posição hierárquica ou influência, procura obter satisfação dos seus desejos sexuais. O Assédio Sexual pode ocorrer por chantagem ou intimidação.
- **Colaborador:** Os colaboradores são pessoas, empregados, funcionários que desempenham funções e têm ocupação permanente e atribuída, seja no regime CLT ou no formato de RPA, para alcançar os objetivos da empresa. Eles são um dos principais componentes de sucesso da empresa, e suas habilidades, conhecimentos e atitudes desempenham um papel fundamental na realização dos objetivos do Grupo.
- **Conselho de Administração (“Conselheiros”):** O Conselho de Administração é o órgão colegiado encarregado do processo de decisão de uma empresa em relação ao seu direcionamento estratégico. Seu papel é ser o elo entre a propriedade e a gestão, orientando e supervisionando a relação desta última com as demais partes interessadas, devendo sempre decidir em favor do melhor interesse para a empresa como um todo.
- **Denúncia de Má-Fé:** Trata-se de um fato inverídico, não definido como ilícito ou que altere a realidade dos fatos ocorridos de modo a prejudicar terceiros, envolvidos ou não nas ocorrências.
- **Grupo:** Trata-se do Grupo Empresarial, que consiste em um conjunto de empresas, não necessariamente do mesmo setor ou com características semelhantes, mas que são administradas por uma empresa em comum, chamada companhia matriz, in casu: MLOG. Assim, tratam de todas as empresas do Grupo MLOG, que são: Columbus; Companhia de Navegação da Amazônia, “CNA”; Asgaard Bourbon Navegação S.A, “ABN” e Morro do Pilar Mining, “MOPI”, entre outras.
- **Importunação Sexual:** A importunação sexual é caracterizada pela prática de ato libidinoso contra a vontade do outro, por exemplo: passar a mão em qualquer parte do corpo do outro, beijar sem

**CÓPIA NÃO
CONTROLADA**
Impresso em 06/03/2024

	POLÍTICA CRÍTICO		
	POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO LABORAL – MORAL E SEXUAL		
	Departamento CMP	Código POL-CMP-0010	Revisão 00
	Aprovado por Comitê de Compliance	Aprovado em 04/2024	Página 11 / 27

consentimento, masturbação ou ejaculação em público e sem o consentimento da vítima, ou qualquer ato sexual diferente da penetração.

- **Parceiros de Negócios:** Refere-se a toda pessoa física ou jurídica, não classificada como colaborador CLT da empresa, mas que tenha uma relação com a empresa para auxiliar no desempenho de suas atividades, tais como representantes, clientes, fornecedores, consultores, prestadores de serviços e subcontratadas, entre outros.
- **Programa de Compliance “PC”:** Trata-se de um planejamento feito pelas empresas para garantir o cumprimento das legislações vigentes em nosso país e diretrizes internas da organização, tal como o respeito aos princípios éticos e morais da nossa sociedade. Por meio dele, os profissionais capacitados em Compliance desenvolvem um sistema complexo e organizado de gestão e controles internos e externos para a prevenção de condutas irregulares e não esperadas pela empresa, cujo objetivo é prevenir, detectar e remediar os riscos negativos e identificar oportunidades por meio de sua integração nos processos do negócio. Igualmente, ele proporciona uma melhoria contínua e ajuda a garantir a sustentabilidade do negócio, além de auxiliar no acultramento da empresa.

5. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

A presente Política aplica-se a todos os Conselheiros, Alta Direção, Colaboradores, Parceiros de Negócios e demais envolvidos com a empresa, de forma direta ou indireta, independentemente da modalidade contratual que regula a sua relação jurídica, posição que ocupem ou do local onde desempenham as suas atividades de trabalho, sempre que relacionadas às atividades da empresa. Juntos, construiremos uma consciência de respeito e valorização da diversidade, fortalecendo a cultura do Grupo e contribuindo para um futuro mais ético e sustentável.

6. REQUISITOS LEGAIS E REGULATÓRIOS


A legislação brasileira entende o assédio como ato de praticar contra o indivíduo, reiteradamente, qualquer conduta que seja capaz de ofender a sua dignidade e causar dano físico ou psicológico, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

**CÓPIA NÃO
CONTROLADA**
Impresso em 06/03/2024

	POLÍTICA CRÍTICO		
	POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO LABORAL – MORAL E SEXUAL		
	Departamento CMP	Código POL-CMP-0010	Revisão 00
	Aprovado por Comitê de Compliance	Aprovado em 04/2024	Página 12 / 27

- Constituição Federal Brasileira (1988): Estabelece um amplo conjunto de direitos e garantias elementares ao sujeito, a título de proteção da sua dignidade e do valor social do trabalho, extraindo-se a proibição de todas as formas de discriminação e o direito à saúde e à segurança no trabalho (artigos 1º incisos III e IV; 3º, IV; 6º; 7º, XXII; 39, §3º, 170, caput, da Constituição Federal. Ainda, é assegurado o direito à saúde física e mental, ao trabalho e à honra (art. 5º, X, e 6º);
- Código Civil Brasileiro: Sienta que aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito (art. 186);
- Art. 215 – A – Código Penal Brasileiro (Incluído pela Lei n.º 13.718/2018): O crime de Importunação Sexual está previsto no Código Penal Brasileiro, em seu art. 215-A: “Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro”;
- Art. 216 – A – Código Penal Brasileiro (Incluído pela Lei n.º 10.224/2001): O crime de assédio sexual está previsto no Código Penal Brasileiro, em seu art. 216-A. Esse crime pressupõe a existência de uma relação laboral entre o agente e a vítima, em que o agente usa a hierarquia ou ascendência de seu cargo, emprego ou função com a finalidade de obter a vantagem sexual (um beijo, contato físico, sair com a vítima etc). “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”;
- Art. 138 – Código Penal Brasileiro: O crime de calúnia está previsto no Código Penal Brasileiro, em seu art. 138: “Caluniar alguém, imputando-lhe falsamente fato definido como crime”. Na mesma pena incorre quem, sabendo a falsa imputação, a divulga;
- Art. 139 – Código Penal Brasileiro: O crime de difamação está previsto no Código Penal Brasileiro, em seu art. 139: “Difamar alguém, imputando-lhe fato ofensivo à sua reputação”;
- Art. 140 – Código Penal Brasileiro: O crime de injúria está previsto no Código Penal Brasileiro, em seu art. 140: “Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro”;
- Lei n.º 14.612/2023: Altera a Lei n.º 8.906/1994 (Estatuto da Advocacia), para incluir o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação entre as infrações ético-disciplinares no âmbito da Ordem dos Advogados do Brasil (“OAB”). A referida lei determina a suspensão do exercício da advocacia por profissionais condenados por assédio moral, assédio sexual e discriminação;
- Lei n.º 14.457/2022: A Lei nº 14.457/2022, em vigor desde setembro de 2022, instituiu o Programa Emprega + Mulheres e trouxe importantes alterações à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com o fim de garantir não só que o mercado seja mais inclusivo e atento à mulher, mas que o ambiente

**CÓPIA NÃO
CONTROLADA**
Impresso em 06/03/2024

	POLÍTICA CRÍTICO		
	POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO LABORAL – MORAL E SEXUAL		
	Departamento CMP	Código POL-CMP-0010	Revisão 00
	Aprovado por Comitê de Compliance	Aprovado em 04/2024	Página 13 / 27

de trabalho se faça equânime e seguro. As empresas devem adotar condutas e procedimentos para combater e prevenir casos de assédio moral, sexual e outras violências no âmbito profissional.

Esta preocupação encontra-se igualmente cristalizada nos documentos internacionais de que o Brasil é signatário ou aderente, valendo exemplificar a Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher, a Convenção Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, a Convenção nº 111 da OIT e os Princípios de Yogyakarta.

7. ASSÉDIO MORAL

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) define o Assédio Moral como conduta praticada no exercício profissional por meio de repetição de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham o profissional a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física, visando a excluí-los de suas funções ou desestabilizá-los emocionalmente.

O Assédio Moral pode ocorrer de forma explícita contra o colaborador no ambiente de trabalho ou de forma velada, dificilmente demonstrada em palavras agressivas ou discriminatórias. Também se caracteriza por condutas mesquinhas, desleais e antiéticas contra os colaboradores.

Os atos que caracterizam o Assédio Moral – velado ou explícito – são manifestados por palavras, gestos, condutas que atentam contra a dignidade física, psíquica e a autoestima das pessoas.


7.1 Categorias de Assédio Moral

7.1.1 Assédio Moral Interpessoal – É praticado por um indivíduo, de forma direta e pessoal, com intuito de excluir ou prejudicar o colaborador em seu ambiente laboral.

7.1.2 Assédio Moral Vertical – Descendente e Ascendente – Ocorre, obrigatoriamente, quando a relação laboral envolve posições hierárquicas distintas, subdividindo-se em:

(a) Assédio Moral Vertical Descendente, que se caracteriza quando o superior hierárquico, aproveitando-se dessa condição, demanda tarefas que extrapolam as funções do colaborador e o vitimiza; e

**CÓPIA NÃO
CONTROLADA**
Impresso em 06/03/2024

	POLÍTICA CRÍTICO		
	POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO LABORAL – MORAL E SEXUAL		
	Departamento CMP	Código POL-CMP-0010	Revisão 00
	Aprovado por Comitê de Compliance	Aprovado em 04/2024	Página 14 / 27

(b) Assédio Moral Vertical Ascendente, que ocorre de forma inversa, isto é, quando um subordinado ou grupo de subordinados vitimiza e assedia o chefe, constrangendo o superior hierárquico por algum motivo ou interesse.

7.1.3 Assédio Moral Horizontal – Ocorre entre colaboradores do mesmo nível de hierarquia em razão de um comportamento de competição tóxica e exagerada, perseguição e intimidações ao colega, transformando o ambiente de trabalho em um lugar hostil. Ocorre, ainda, por formação de grupos, dentro ou fora da própria equipe, com o objetivo de perseguir, excluir e/ou ridicularizar outro colega.

7.1.4 Assédio Moral Misto – O Assédio Moral Misto ocorre quando os assédios vertical e horizontal decorrem de forma simultânea, ou seja, o alvo sofre pela relação de superiores hierárquicos, bem como por colegas com os quais não têm relação de subordinação.


7.1.5 Assédio Moral Organizacional – O Assédio Moral Organizacional, também chamado de institucional ou coletivo, ocorre quando a organização incentiva e/ou tolera o assédio através de um processo contínuo de ações abusivas. Nesse caso, o objetivo é atingir o colaborador por meio de constrangimentos, explícitos ou sutis, a fim de melhorar a produtividade, reforçar o controle ou para demonstração de poder. Trata-se de um processo contínuo de hostilidades, estruturado em razão de uma política organizacional ou gerencial, com a finalidade imediata de aumentar a produtividade, reduzir custos, reforçar o controle/ou excluir os colaboradores que a organização não deseja manter em seu quadro.

Tanto o Assédio Interpessoal quanto o Organizacional podem ocorrer simultaneamente e serem identificados a partir de uma análise das condições laborais e dos processos de gestão.

7.2 Crimes Contra a Honra que caracterizam Assédio Moral

7.2.1 Calúnia – O Assédio Moral pode configurar um crime de calúnia quando o superior hierárquico ou colega conta um fato falso, uma história criada a respeito da vítima, em que essa história seja enquadrada como fato criminoso, colocando em cheque a sua reputação. Pode, igualmente, responder por assédio, o chefe, o colega, ou o terceiro que tenha ciência sobre a história falsa e a divulga com a intenção de humilhar ou prejudicar a vítima.

**CÓPIA NÃO
CONTROLADA**
Impresso em 06/03/2024

	POLÍTICA CRÍTICO		
	POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO LABORAL – MORAL E SEXUAL		
	Departamento CMP	Código POL-CMP-0010	Revisão 00
	Aprovado por Comitê de Compliance	Aprovado em 04/2024	Página 15 / 27

7.2.2 Difamação – O Assédio Moral pode configurar um crime de difamação quando o superior hierárquico ou colega conta uma história desonrosa sobre a vítima, isto é, faz uma fofoca sobre o colaborador. Nesse caso, independentemente de o fato disseminado ser falso ou verdadeiro, configurará um crime caso atinja a reputação da pessoa.

7.2.3 Injúria – O Assédio Moral pode configurar um crime de injúria caso o superior hierárquico ou o colega produzam palavras indecorosas e/ou xingamentos contra a vítima.

7.3 Exemplos de Condutas que constituem Assédio Moral

Consideram-se alguns exemplos, mas não se limitando, de Assédio Moral Laboral:

- i. Gritar ou insultar a vítima quando ela estiver sozinha ou na presença de outras pessoas;
- ii. Atribuir metas abusivas e cobranças excessivas à vítima;
- iii. Sobrecarregar seletivamente a vítima com muito trabalho;
- iv. Ameaçar ou coagir continuamente a vítima;
- v. Atribuir proposital e sistematicamente tarefas inferiores ou superiores às suas competências (estimulando a demissão do colaborador);
- vi. Alterar (sem a devida comunicação) as atribuições, responsabilidades e atividades do colaborador;
- vii. Tratar o colaborador de forma distinta ou discriminatória dos demais colegas da equipe;
- viii. Ignorar sua presença e dirigir-se apenas aos outros;
- ix. Dificultar a comunicação da vítima com outros colegas ou gestores;
- x. Manipular a vítima com o objetivo de amedrontá-la mencionando gestores e membros da alta direção nas suas narrativas;
- xi. Fazer gestos de desprezo para a vítima (suspiros, olhares, levantar de ombros, risos, conversinhas, insinuações, deboche etc);
- xii. Atribuir à vítima problemas de ordem psicológica, como também criticar ou brincar sobre deficiências físicas ou de aspecto físico;
- xiii. Desconsiderar recomendações médicas;
- xiv. Induzir a vítima ao erro;
- xv. Ocultar da vítima informações cruciais para a sua atividade;
- xvi. Interromper a vítima com frequência a fim de não a deixar concluir seu raciocínio;

**CÓPIA NÃO
CONTROLADA**
Impresso em 06/03/2024

	POLÍTICA CRÍTICO		
	POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO LABORAL – MORAL E SEXUAL		
	Departamento CMP	Código POL-CMP-0010	Revisão 00
	Aprovado por Comitê de Compliance	Aprovado em 04/2024	Página 16 / 27

- xvii. Difamar a vítima, espalhando rumores maliciosos ou caluniosos por toda a empresa com o objetivo de manifestar mentiras, inverdades ou meias verdades a fim de prejudicar a reputação profissional do Colaborador;
- xviii. Fazer fofocas e expor déficit do profissional em horário comercial ou no lazer para outros colegas de trabalho com o objetivo de desmerecer e prejudicar a reputação profissional do Colaborador;
- xix. Desvalorizar o esforço realizado pelo Colaborador, recusando-se a avaliar periodicamente o trabalho realizado por ele;
- xx. Bloquear o desempenho ou a carreira profissional, limitando, retardando ou dificultando o acesso a promoções, cursos, seminários de capacitação, via de regra, ofertando somente para outros colegas da equipe;
- xxi. Ignorar o sucesso profissional ou atribuí-lo maliciosamente a outras pessoas ou a elementos alheios a ele, por exemplo: acaso, sorte, situação de mercado;
- xxii. Criticar constantemente para outros colegas e/ou terceiros o seu trabalho, o seu desenvolvimento, os seus déficits, o seu modus operandi laboral, as suas ideias, as suas propostas, as suas soluções, tentando invalidar o colaborador;
- xxiii. Seguir e espionar a vítima;
- xxiv. Monitorar ou controlar excessivamente e maliciosamente o trabalho do subordinado ou dos colegas com o objetivo de atacar, desfazer, questionar, corrigir maliciosamente com o objetivo de encontrar quaisquer falhas para desqualificar o profissional;
- xxv. Punir severamente ou impedir qualquer tomada de decisão ou iniciativa profissional no âmbito de suas responsabilidades ou poderes;
- xxvi. Bloquear administrativamente a vítima não a transferindo, atrasando-a, alterando qualquer processo como intuito de manipular documentos e/ou resoluções visando afetá-la;
- xxvii. Ridicularizar (para ela ou terceiros) o trabalho, ideias, resultados e performance da vítima;
- xxviii. Invadir a sua privacidade através de escuta de ligações telefônicas, leitura de correspondências, e-mails, comunicações internas etc;
- xxix. Ameaçar a vítima de violência física e/ou comunicar aos berros;
- xxx. Apossar, destruir, modificar ou remover elementos-chave para o trabalho da vítima;
- xxxi. Atacar (de forma explícita ou velada) sua origem, nacionalidade, crenças religiosas, convicções pessoais, convicções políticas e ideológicas, entre outras;
- xxxii. Atribuir tarefas humilhantes;
- xxxiii. Incentivar outros colegas, direta ou indiretamente, a participar de qualquer uma das ações acima por meio de persuasão, manipulação, coerção ou abuso de autoridade.

**CÓPIA NÃO
CONTROLADA**
Impresso em 06/03/2024

	POLÍTICA CRÍTICO		
	POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO LABORAL – MORAL E SEXUAL		
	Departamento CMP	Código POL-CMP-0010	Revisão 00
	Aprovado por Comitê de Compliance	Aprovado em 04/2024	Página 17 / 27

7.4 Exemplos de Condutas que não constituem Assédio Moral

Consideram-se alguns exemplos, mas não se limitando, de condutas que não configuram o Assédio Moral Laboral:

- i. Exercer o poder disciplinar de forma conexa com os seus subordinados;
- ii. Orientar sobre as vestimentas adequadas para o trabalho;
- iii. Homologar faltas e ausências para descontos;
- iv. Negociar a data de gozo das férias observando a gestão da empresa;
- iv. Dispensar a função gratificada em razão da não adequação de perfil, por não desempenhar as atribuições inerentes à função ou em situações motivadas pelo colaborador, conforme previsões normativas;
- v. Reforçar a necessidade de observância aos regulamentos internos;
- vii. Feedbacks de forma geral, por tarefa não cumprida ou realizada;
- viii. Solicitar a realização de serviço extraordinário por necessidade do mesmo;
- ix. Definir o horário de trabalho e controlar a frequência e assiduidade do colaborador;
- x. Selecionar quais as informações o colaborador necessitará para o desempenho de suas atividades, sempre priorizando o desempenho, performance e entrega das atividades correspondentes aos seus cargos e funções;
- xi. Exigir do Colaborador que o trabalho seja cumprido com excelência e eficiência;
- xii. Exigir, de forma razoável, a fidelidade empresarial;
- xiii. Avaliar o trabalho de subordinados de acordo com objetivos e indicadores gerais de desempenho;
- xiv. Disponibilizar más condições laborais – desde que seja de forma involuntária e sem o objetivo de desmerecer o colaborador frente aos demais colegas;
- xv. Adotar ações necessárias objetivando a rescisão contratual laboral, com fundamento em causa legal ou justa, previstos na legislação trabalhista;
- xvi. Cumprir as disposições previstas no contrato de trabalho.

8. ASSÉDIO SEXUAL

O Ministério Público do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho definem o Assédio Sexual no trabalho como: “conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra a sua vontade, causando-lhes constrangimento e violando a sua liberdade sexual”.

**CÓPIA NÃO
CONTROLADA**
Impresso em 06/03/2024

	POLÍTICA CRÍTICO		
	POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO LABORAL – MORAL E SEXUAL		
	Departamento CMP	Código POL-CMP-0010	Revisão 00
	Aprovado por Comitê de Compliance	Aprovado em 04/2024	Página 18 / 27

O Assédio Sexual não se trata apenas do desejo sexual, também se caracteriza por meio da manifestação de poder e intimidação.

O Assédio Sexual viola a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais da vítima, tais como a liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra, a igualdade de tratamento, o valor social do trabalho e o direito ao meio ambiente de trabalho seguro e sadio. De cunho opressivo e discriminatório, o Assédio Sexual constitui uma violação aos Direitos Humanos.

8.1 Categorias de Assédio Sexual

Distinguem-se, em doutrina, dois tipos de Assédio Sexual: o assédio por chantagem e o assédio por intimidação.

8.1.1 Assédio Sexual por Chantagem – O Assédio Sexual por Chantagem ou quid pro quo ocorre quando há exigência de uma conduta sexual, em troca de benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho. No Assédio Sexual por Chantagem o objetivo do assediador é obter um favorecimento sexual.

8.1.2 Assédio Sexual por Intimidação – O Assédio Sexual por Intimidação ou ambiental é o que ocorre quando há provocações sexuais inoportunas no ambiente do trabalho, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, de intimidação ou humilhação. Caracteriza-se pela insistência, impertinência, hostilidade praticada individualmente ou em grupo, manifestando relações de poder ou de força não necessariamente de hierarquia.

8.2 Exemplos de Condutas que constituem Assédio Sexual

Consideram-se alguns exemplos, mas não se limitando, de Assédio Sexual:

- i. Conversas indesejáveis sobre sexo;
- ii. Contato físico não desejado, por exemplo: tocar, apalpar, passar a mão, encoxar, esfregar-se, lambar, segurar o braço, forçar beijo, impedir a saída, entre outros;
- iii. Colocar a mão por dentro das vestes da vítima sem autorização, iniciar ou consumir ato sexual sem consentimento (Embora seja comumente considerado como uma forma de assédio, esse tipo de ato caracteriza crime de estupro);

**CÓPIA NÃO
CONTROLADA**
Impresso em 06/03/2024

	POLÍTICA CRÍTICO		
	POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO LABORAL – MORAL E SEXUAL		
	Departamento CMP	Código POL-CMP-0010	Revisão 00
	Aprovado por Comitê de Compliance	Aprovado em 04/2024	Página 19 / 27

- iv. Convites impertinentes;
- v. Promessas de tratamento diferenciado;
- vi. Comentários e observações insinuanes e comprometedoras sobre a aparência física ou sobre a personalidade da pessoa assediada;
- vii. Ofender, falar ou fazer gestos de modo inapropriado e ofensivo.

9. COMO PROVAR O ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL?

Sempre que possível, procure guardar todas as informações que conseguir sobre o caso de assédio, por exemplo: datas e horários (ainda que aproximados), local do ocorrido, características do agressor, nome completo dos envolvidos e das possíveis testemunhas.

É importante tirar fotos, fazer vídeos, gravar conversas e verificar se há câmeras de segurança no local, pois as imagens poderão ser solicitadas como prova. Do mesmo modo, faça um dossiê com registro de e-mails, mensagens de SMS e/ou redes sociais, bem como mensagens de WhatsApp.

Outras provas importantes são os laudos médicos e psicológicos, que podem demonstrar como a situação causou danos na saúde mental e emocional da pessoa assediada.

10. SANÇÕES


10.1 Assédio Sexual

Segundo a Lei n.º 13.718/2018, todos os crimes contra a dignidade sexual têm a ação penal como pública e incondicionada. Isso significa que basta que a vítima compareça ao Ministério Público para solicitar o início do processo, sem que haja a necessidade de contratação de um advogado. Também é importante saber que o processo é gratuito e corre em segredo de justiça.

Ainda que uma situação de assédio não se enquadre nesses crimes, a responsabilização no sistema de justiça não acontece somente pela via criminal, podendo também ser acionadas as justiças do trabalho e cível.

O assediador no ambiente de trabalho pode ser responsabilizado tanto na esfera criminal, como na administrativa e trabalhista. O assédio sexual no trabalho é considerado falta grave e pode resultar em

**CÓPIA NÃO
CONTROLADA**
Impresso em 06/03/2024

	POLÍTICA CRÍTICO		
	POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO LABORAL – MORAL E SEXUAL		
	Departamento CMP	Código POL-CMP-0010	Revisão 00
	Aprovado por Comitê de Compliance	Aprovado em 04/2024	Página 20 / 27

demissão por justa causa, conforme a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), bem como na abertura de processo administrativo com as respectivas consequências, conforme as legislações vigentes.

Ainda, outros crimes ou medidas na esfera cível podem ser acionadas dependendo do caso. Ofensas verbais, por exemplo, podem configurar crimes contra a honra, como injúria, calúnia ou difamação, lembrando que o racismo se caracteriza como crime inafiançável e imprescritível.

10.2 Assédio Moral

Segundo o Ministério Público do Trabalho, caso o assediador seja o próprio empregador, ele poderá responder por atos abusivos civilmente (responsabilidade civil) e, dependendo da conduta, também poderá responder na esfera criminal, se houver tipificação penal (por exemplo, em crimes contra a honra). Deverá, ainda, arcar com indenização material e/ou moral à vítima. No primeiro caso, caso haja prejuízos financeiros e, no segundo caso, caso haja danos psicológicos ou à imagem e honra.

O empregador terá, ainda, a responsabilidade de fiscalizar os seus prepostos, de forma que caso o assédio seja perpetrado por colaborador, dependendo das circunstâncias do fato e com o objetivo de corrigir o assediador e melhorar o ambiente laboral, o empregador poderá implementar mudanças no contrato laboral do colaborador, como, por exemplo, treinamento específico, advertência, alteração de setor, transferência para outra função, alteração da jornada de trabalho e até mesmo a dispensa por justa causa com base no art. 482 da CLT. Independentemente das consequências trabalhistas em razão do contrato de trabalho, o assediador também poderá ser responsabilizado civil e criminalmente.

Ademais, de acordo com os artigos do Código Civil: 932, III; 933; 934 e 935 combinados com os arts. 1.521, III; 1.522 e 1523, o empregador poderá ser responsabilizado pelos danos que causar a terceiros em decorrência de obrigação contraída pela empresa, bem como por atos praticados por seus empregados ou prepostos, com fundamento nas culpas in vigilando (por não fiscalizar e/ou corrigir a postura da pessoa assediadora) e in eligendo (por ter escolhido a pessoa assediadora).

Igualmente, de acordo com a Súmula nº 341 do Supremo Tribunal Federal, presume-se a culpabilidade do empregador pelo ato culposo do empregado ou preposto. Ou seja, o empregador também será responsabilizado pelo assédio laboral ainda que ele não seja o agressor.

11. CONSCIENTIZAÇÃO E TREINAMENTO

**CÓPIA NÃO
CONTROLADA**
Impresso em 06/03/2024

	POLÍTICA CRÍTICO		
	POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO LABORAL – MORAL E SEXUAL		
	Departamento CMP	Código POL-CMP-0010	Revisão 00
	Aprovado por Comitê de Compliance	Aprovado em 04/2024	Página 21 / 27

Todos os Colaboradores e membros da Alta Direção receberão treinamentos periódicos sobre as diretrizes desta Política e melhores práticas de prevenção, detecção e correção de Assédio Moral e Sexual. O treinamento também abordará questões relacionadas à sensibilização sobre a importância de respeitar as diferenças e diversidade no ambiente de trabalho.

12. PREVENÇÃO AO ASSÉDIO LABORAL

12.1 Tolerância-Zero: A empresa não tolera qualquer forma de assédio laboral – moral ou sexual, que seja praticado por colaboradores, gestores, diretores, conselheiros, parceiros de negócios, clientes ou qualquer outros envolvidos, direta ou indiretamente, com a empresa. Todos os membros do Grupo têm a responsabilidade de promover um ambiente de trabalho e respeitoso.

12.2 Comunicação Aberta: O Grupo disponibiliza espaço para confiança e diálogo, incentivando os colaboradores a relatarem prontamente qualquer incidente ou suspeita de assédio moral ou sexual, seja como vítima ou como testemunha. A empresa se compromete a tratar todas as denúncias de forma confidencial e imparcial.

12.3 Proibição de Retaliação: Qualquer forma de retaliação contra aqueles que relatarem um incidente ou participarem de uma investigação é estritamente proibida e sujeita a medidas disciplinares.

12.4 Ausência Laboral: Acompanhar o aumento súbito e injustificado de faltas ao trabalho;


12.5 Avaliação Psicosocial: Realizar avaliação de riscos psicossociais no ambiente laboral;

12.6 Práticas Administrativas e Gerenciais: Garantir que práticas administrativas e gerenciais no Grupo sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma igualitária, com tratamento justo e respeitoso;

12.7 “A palavra convence e o exemplo arrasta”: Dar exemplo de condutas adequadas, evitando a omissão de situações que configurem o assédio laboral;

12.8 Acolhimento: Garantir o acolhimento e apoio psicológico a colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral ou sexual.

**CÓPIA NÃO
CONTROLADA**
Impresso em 06/03/2024

	POLÍTICA CRÍTICO		
	POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO LABORAL – MORAL E SEXUAL		
	Departamento CMP	Código POL-CMP-0010	Revisão 00
	Aprovado por Comitê de Compliance	Aprovado em 04/2024	Página 22 / 27

13. RESPONSABILIDADES

Todos os indivíduos, independentemente do cargo e função que ocupam no Grupo, são responsáveis por prevenir e combater o assédio laboral em todas as suas formas. Os ocupantes de cargos de liderança têm um papel fundamental na prevenção e combate do assédio laboral e necessitam estar atentos a possíveis sinais de assédio, assim como devem agir prontamente, auxiliando nas respostas dos relatos e promovendo um ambiente laboral positivo, humanizado e inclusivo.

13.1 Alta Direção – É de responsabilidade da Alta Direção apoiar todas as diretrizes e iniciativas de prevenção ao assédio laboral, além de fornecer os recursos necessários para que o Departamento de Compliance consiga implementar com efetividade seu programa. Ademais, a Alta Direção precisa demonstrar condutas de não tolerância ao assédio e liderar pelo exemplo.

13.2 Comitê de Compliance – É de responsabilidade do Comitê de Compliance apoiar todas as diretrizes e iniciativas de prevenção ao assédio laboral, trazer e compartilhar diferentes perspectivas da empresa para aperfeiçoar o Programa de Compliance. O Comitê de Compliance precisa demonstrar condutas de não tolerância ao assédio, liderar pelo exemplo e avaliar todos os casos de assédio laboral de forma profissional, ética e imparcial, adotando efetivamente todas as medidas necessárias para a prevenção, detecção e correção de assédio moral e sexual.

13.3 Cargos de Liderança – Os Cargos de Liderança (coordenação e gerência) têm um papel fundamental na prevenção e no combate ao assédio laboral: moral e sexual. Eles devem estar atentos a possíveis indícios e agir prontamente, promovendo e incentivando um ambiente de trabalho positivo, inclusivo e respeitoso. Os líderes da empresa, sempre que tiverem ciência e/ou suspeita de caso de assédio, têm o dever profissional e ético de informar o Departamento de Compliance para que este possa adotar as devidas providências.

13.4 Departamento de Compliance – É de responsabilidade do Departamento de Compliance garantir a integridade e conformidade da empresa com as leis, normas de órgãos regulamentadoras e diretrizes internas da empresa. O Departamento de Compliance deve disseminar o Canal de Ética para que todos os envolvidos, direta ou indiretamente, com o Grupo sintam-se seguros em realizar um relato, quando necessário. Ao receber um relato, o Departamento de Compliance precisa apurar e investigar todos os fatos com seriedade, imparcialidade, autonomia, dando suporte e acolhimento para o denunciante e denunciado. Ao final da conclusão da denúncia, o Compliance informará ao Comitê de Compliance do Grupo o plano de ação e

**CÓPIA NÃO
CONTROLADA**
Impresso em 06/03/2024

	POLÍTICA CRÍTICO		
	POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO LABORAL – MORAL E SEXUAL		
	Departamento CMP	Código POL-CMP-0010	Revisão 00
	Aprovado por Comitê de Compliance	Aprovado em 04/2024	Página 23 / 27

sugestão para a conclusão do fato sempre visando em prevenir, detectar e remediar as condutas inadequadas na empresa.

13.5 Colaboradores em Geral – Todos os Colaboradores do Grupo têm como dever estimular a cultura de não tolerância para o assédio laboral. São suas responsabilidades:

- Não culpar a vítima ou minimizar a violência sofrida;
- Jamais ser omissos;
- Não fazer perguntas que possam culpabilizar a vítima;
- Oferecer apoio à vítima: escuta e acolhimento;
- Disponibilizar-se como testemunha;
- Comunicar ao Departamento de Compliance todas as situações de assédio que tenha presenciado ou tenha conhecimento;
- Estimular a cultura da integridade, ética, tolerância e respeitar/disseminar todas as diretrizes do Grupo.

14. DIVULGAÇÃO DA POLÍTICA

A empresa tem o dever de garantir que todos os colaboradores e demais envolvidos, direta ou indiretamente, com a empresa conheçam as diretrizes desta Política.

A presente Política encontra-se disponível para todos os Colaboradores no portal interno da empresa: o Sistema de Gestão Integrada, Se@Pack. Sempre que atualizada, a versão final da Política deverá ser inserida no referido Sistema de Gestão Integrada.

15. ATUALIZAÇÃO


A presente Política deverá ser revisada e atualizada anualmente de acordo com as legislações vigentes, podendo ser alterada ou revogada em caso de leis ou regulamentos aos quais está submetida ou, ainda, mediante revisão dos procedimentos internos da instituição, de acordo com a validação da Alta Direção.

16. AUDITORIA INTERNA

Esta Política deverá ser objeto de avaliação da auditoria interna da instituição, devendo constar em seu plano anual de auditoria do departamento de Compliance e em seu plano de trabalho.

17. MEDIDAS DISCIPLINARES

**CÓPIA NÃO
CONTROLADA**
Impresso em 06/03/2024

	POLÍTICA CRÍTICO		
	POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO LABORAL – MORAL E SEXUAL		
	Departamento CMP	Código POL-CMP-0010	Revisão 00
	Aprovado por Comitê de Compliance	Aprovado em 04/2024	Página 24 / 27

Esta política constitui norma interna da empresa e as violações a ela estão sujeitas às sanções disciplinares previstas no Código de Conduta Ética do Grupo, bem como nas diretrizes internas do Grupo e na legislação vigente.

18. CANAL ÉTICO

O Grupo disponibiliza o Canal Ético para que qualquer ciência e/ou suspeita de descumprimentos desta Política sejam relatados através do referido canal. O Canal Ético é terceirizado, o que garante independência e autonomia para o Programa de Compliance.

Os casos de assédio laboral podem ser identificados pela pessoa afetada, bem como por qualquer terceiro que tenha presenciado ou tenha ciência/suspeita sobre o fato ocorrido.

Sendo assim, esperamos que todos os envolvidos, direta ou indiretamente, com o Grupo (Colaboradores, clientes, parceiros de negócios etc.), garantam o cumprimento de todas as Políticas da empresa, sem exceção.

Qualquer forma de retaliação contra aqueles que relatarem um assédio ou participarem de uma investigação é estritamente proibida e sujeita à medidas disciplinares.

Canal de Ética:

- Telefone: 0800 800 1284
- Hotsite: <https://www.contatoseguro.com.br/mlog>

18.1 Denúncia com Anonimato

Todas as denúncias (com identidade ou anonimato) são tratadas de forma confidencial.

O denunciante pode optar em fazer a denúncia com o anonimato, caso prefira e se sinta mais seguro. Assim, ele interagirá apenas com o número de protocolo da plataforma, sem a obrigatoriedade de identificação, trazendo mais segurança para a sua tratativa.

18.2 Minha Proteção

Após a denúncia, eu fico protegido?

**CÓPIA NÃO
CONTROLADA**
Impresso em 06/03/2024

	POLÍTICA CRÍTICO		
	POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO LABORAL – MORAL E SEXUAL		
	Departamento CMP	Código POL-CMP-0010	Revisão 00
	Aprovado por Comitê de Compliance	Aprovado em 04/2024	Página 25 / 27

Seja qual for o método escolhido, esteja ciente de que o Grupo adota todas as medidas necessárias para garantir a segurança, a confidencialidade e a proteção do denunciante e dos demais envolvidos no caso, se houver. Não toleraremos qualquer tipo de retaliação e/ou punição aos colaboradores ou terceiros que, de boa-fé relatem potenciais condutas irregulares na empresa.

18.3 Qualidade da Denúncia

O denunciante deve fornecer o máximo possível de informações para que os profissionais especializados consigam realizar a investigação com qualidade e efetividade. Por conseguinte, faz-se necessário o fornecimento dos dados completos do ocorrido, tais como nome e sobrenome das pessoas envolvidas e das testemunhas, nome da empresa, data, localização, entre outros. Se possível, anexe documentos que complementem o relato e possam ser utilizados como evidência. Seguem, abaixo, algumas dicas de evidências que podem ser anexadas no relato:

- Prints de mensagens eletrônicas (e-mail, teams) e/ ou mensagens de aplicativos e redes sociais (WhatsApp, Instagram, Facebook, dentre outras);
- Imagens de Câmera;
- Áudios, fotos e vídeos;
- Bilhetes e/ou outros documentos físicos;
- Dados completos de todas as testemunhas que presenciaram o ocorrido, se possível o e-mail e o contato telefônico;
- Laudo psicológico.

18.4 Acompanhamento do Relato no Canal Ético

A única forma de contato que o Departamento de Compliance tem com o denunciante é através da plataforma. Dessa forma, não esqueça:

- Anote em um local seguro o número do seu protocolo;
- Acesse a plataforma diariamente para acompanhar (com o número do seu protocolo) as atualizações sobre a denúncia, bem como as possíveis solicitações e contatos que a empresa terá;
- Não comente com terceiros sobre o seu relato a fim de preservar a sua segurança.

18.5 Denúncia Falsa

O Departamento de Compliance tem o dever de estar atento aos indícios de denúncias, por exemplo:

**CÓPIA NÃO
CONTROLADA**
Impresso em 06/03/2024

	POLÍTICA CRÍTICO		
	POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO LABORAL – MORAL E SEXUAL		
	Departamento CMP	Código POL-CMP-0010	Revisão 00
	Aprovado por Comitê de Compliance	Aprovado em 04/2024	Página 26 / 27

- i. Denúncia (formalizada ou não) sem fundamento e provas documentais e testemunhais;
- ii. Denúncia de má-fé, via de regra, não formalizada a fim de contaminar e manipular o Departamento de Compliance, a Alta Direção com objetivo exclusivo de prejudicar a pessoa denunciada.

A empresa adotará as medidas necessárias para detectar e repudiar todas as denúncias falsas.

19. PROCESSO DE INVESTIGAÇÃO

Uma vez recebida a Denúncia no Canal Ético disponibilizado pelo Grupo, o fato será analisado, pelo Departamento de Compliance, de forma sigilosa e imparcial. O Departamento será responsável por agendar as entrevistas com as testemunhas, caso haja, e analisar o relato e as provas documentais e testemunhais.

Finalizando a análise, o Departamento de Compliance agendará uma reunião com o Comitê de Compliance a fim de apresentar a conclusão do fato (procedente ou improcedente) e estabelecer, junto com o Comitê, as medidas preventivas e corretivas adotadas de acordo com o caso concreto.

As medidas disciplinares serão avaliadas e aplicadas de acordo com o caso concreto.

O Comitê de Compliance atuará com poder discricionário e auxiliar o Departamento de Compliance na tomada de decisão.

Caso a responsável pelo Departamento de Compliance tenha algum tipo de conflito de interesse com o denunciante ou denunciado, não deverá manifestar qualquer opinião sobre o ocorrido, bem como solicitar que o profissional terceirizado assuma o processo de investigação dos fatos.

Caso algum membro do Comitê de Compliance tenha algum tipo de conflito de interesses com o denunciante ou denunciando, deverá informar aos demais membros do Comitê e ao Departamento de Compliance e se isentar da participação, direta ou indireta, na resolução do caso em questão.

O resultado da investigação será compartilhado, no momento oportuno, com os envolvidos e as medidas disciplinares serão aplicadas de acordo com o caso concreto, sempre que necessário.

20. DISPOSIÇÕES FINAIS

**CÓPIA NÃO
CONTROLADA**
Impresso em 06/03/2024

	POLÍTICA CRÍTICO		
	POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO LABORAL – MORAL E SEXUAL		
	Departamento CMP	Código POL-CMP-0010	Revisão 00
	Aprovado por Comitê de Compliance	Aprovado em 04/2024	Página 27 / 27

A Política de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual reflete nosso compromisso com o bem-estar de nossos colaboradores e o cumprimento dos mais altos padrões éticos e legais. Todos os membros da empresa são responsáveis por promover um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e livre de qualquer tipo de assédio.

A adesão a esta Política é obrigatória para todos os colaboradores, gestores e terceiros que mantenham qualquer tipo de relação com o nosso Grupo.

Qualquer violação a esta Política resultará em ações disciplinares, que podem incluir advertência, suspensão, demissão e, quando apropriado, ações legais.

Acreditamos que a prevenção ao assédio moral e sexual é fundamental para mantermos um ambiente de trabalho positivo e produtivo, bem como para garantir a sustentabilidade da empresa. Juntos, construiremos uma cultura de respeito e valorização da diversidade, fortalecendo as nossas empresas e contribuindo para um futuro mais ético e sustentável.

21. REFERÊNCIAS

BRASIL. MPT/OIT. Cartilha: Assédio Sexual no Trabalho: perguntas e respostas. Brasília, 2020.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: A violência Perversa no Cotidiano. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro, 2000.

**CÓPIA NÃO
CONTROLADA**
Impresso em 06/03/2024