



POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO

CÓDIGO:
PGC-00-CPL-009

DATA DE EMISSÃO:
24/07/2023

DATA DE REVISÃO:

Nº DE REVISÃO:
00

1. Objetivo

A presente Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio faz parte do Programa de Integridade do Grupo CDM, e tem por objetivo promover e fortalecer uma cultura organizacional baseada no respeito mútuo, servindo como base nas interações interpessoais, atuando de forma preventiva contra condutas que possam caracterizar Assédio Moral, Assédio Sexual, Discriminação ou Atos de Violência nas relações de trabalho.

2. Abrangência

Esta Política aplica-se e deve ser de conhecimento de todos que interagem com o Grupo CDM, inclusive em mercado internacional, independentemente da sua posição hierárquica, tais como estagiários, aprendizes, colaboradores próprios e terceirizados, gestores, diretores executivos e estatutários, conselheiros, presidentes, dentre outros, estendendo-se à matriz e quaisquer filiais que venham a ser abertas, bem como às empresas pertencentes ao Grupo.

Não obstante, a presente política se aplica, ainda, a parceiros comerciais, representantes, despachantes, prestadores de serviços, clientes e demais entes com os quais o Grupo CDM tenha contato.

3. Referências

Código de conduta	PGC-00_CPL_001
-------------------	----------------

4. Definições

Para que você possa compreender integralmente as informações dispostas nesta Política, trouxemos abaixo alguns conceitos:

Assédio Moral	É a repetição de atos, gestos, palavras (faladas ou escritas) ou comportamentos os quais expõem a vítima a situações humilhantes, desconfortáveis e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física, com o objetivo de desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo.
Assédio Sexual	Toda conduta indesejada de natureza sexual que restrinja a liberdade sexual da vítima e que se caracteriza não apenas por meio de contato físico, mas, também, por meio de gestos e palavras ditas ou escritas. É crime previsto no artigo 216-A do código penal, introduzido pela Lei 10.224/2001, que assim o definiu: “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”.

Ato de violência	é qualquer forma de agressão de natureza física, verbal, psicológica, moral, sexual, patrimonial e suas consequências.
Canal de Denúncias	É o meio disponibilizado pelo Grupo CDM aos seus colaboradores e terceiros interessados para recebimento de denúncias. O Canal de Denúncias terá como objeto quaisquer denúncias de fatos ou condutas que potencialmente desrespeitem o Código de Conduta e o Programa de Integridade do Grupo CDM, leis, decretos, portarias e quaisquer normas e regulamentos previstos na legislação brasileira e/ou políticas e práticas recomendadas pela empresa.
Comitê de Ética	Órgão não estatutário, responsável pela gestão do Canal de Denúncias, recebendo, triando, e tratando as denúncias registradas, e comunicando ao Denunciante o resultado resumido da denúncia. É guardião do Programa de Integridade, tem o papel de zelar pelos princípios e conformidade do Código de Conduta, podendo envolver-se em atividades para desenvolvimento de mecanismos de prevenção e mitigação de riscos relacionados a incidentes éticos.
Denúncia	Comunicação realizada através do Canal de Denúncias, de prática ou suspeita de prática de infração aos princípios e compromissos do Código de Conduta e do Programa de Integridade do Grupo CDM, assim como de leis, decretos, portarias e quaisquer normas e regulamentos previstos na legislação brasileira e/ou políticas e práticas recomendadas pela empresa.
Discriminação	Ação ou omissão que resulte num tratamento diferenciado (inferiorizado) de um indivíduo ou grupo de pessoas em virtude, mas não se limitando, de raça, etnia, gênero, orientação sexual, religião, atributos físicos, deficiência, opinião política, origem ou condição social, idade, biotipo ou nacionalidade.
Importunação Sexual	Consiste em práticas contra alguém, sem a sua anuência, de ato libidinoso (de caráter sexual) com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro. É crime previsto no artigo 215-A do código penal, introduzido pela Lei 13.718/2018
Terceiros	Toda pessoa física ou jurídica que não seja colaborador interno do Grupo CDM, mas que com ele mantenha relação auxiliar no desempenho de suas atividades, tais como parceiros, representantes, fornecedores, consultores, prestadores de serviços em geral, entre outros.

5. Conteúdo

5.1 Responsabilidades

RESPONSABILIDADES	ATRIBUIÇÕES
Alta administração	<ul style="list-style-type: none"> a) A aprovação da presente Política, bem como suas respectivas alterações. b) Assegurar que foram efetivamente alocados recursos humanos e financeiros suficientes para a efetividade do Programa de Integridade e do Canal de Denúncias do Grupo CDM. c) Disseminar e atuar como exemplo da presente Política, tanto internamente quanto externamente, zelando para que toda a Organização e terceiros correlatos adotem e cumpram procedimentos e diretrizes pautadas nesta política. d) Acionar as autoridades competentes no caso de configuração de ilícitos penais, civis ou que violem a Legislação Brasileira de modo geral, e em especial, mas não se limitando à Lei Anticorrupção. No caso de crime identificado flagrante de delito, a autoridade policial deve ser acionada

	a título de urgência e de forma imediata, buscando-se evitar eventual evasão do denunciado do local do crime.
Setor de Compliance	<p>a) Prestar informações e esclarecer eventuais dúvidas sobre a presente Política.</p> <p>b) Disseminar a presente Política, inclusive por meio de treinamentos periódicos e ações de comunicação.</p> <p>c) Apurar as denúncias</p> <p>d) Consultar o Comitê de Ética, quando necessário.</p>
Comitê de Ética	<p>e) Comunicar a Alta Administração, no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas, no caso de recebimento de denúncias graves, aí compreendidas as que configurem ilícitos penais, civis ou que violem a Legislação Brasileira de modo geral. No caso de crime identificado flagrante de delito, a Alta Administração deve ser acionada a título de urgência e de forma imediata, buscando-se evitar eventual evasão do denunciado do local do crime.</p> <p>f) Fazer a gestão do Canal de Denúncias, recebendo, triando, e tratando as denúncias registradas, e comunicando ao Denunciante o resultado resumido da denúncia. É guardião do Programa de Integridade, tem o papel de zelar pelos princípios e conformidade do Código de Conduta, podendo envolver-se em atividades para desenvolvimento de mecanismos de prevenção e mitigação de riscos relacionados a incidentes éticos.</p>
Colaboradores, Terceirizados, Parceiros comerciais, Representantes, Despachantes, Prestadores de serviços, Clientes e Público em geral	<p>a) Respeitar as diretrizes da previstas na presente Política, sob pena de aplicação de medidas das consequências previstas.</p> <p>b) Reportar no Canal de Denúncias a ciência ou suspeita de qualquer ato que viole a presente Política.</p>

5.2 Diretrizes

O Grupo CDM preza por um ambiente de trabalho que seja absolutamente livre de Discriminação, Assédio e Atos de Violência. É estritamente proibido que tanto os colaboradores internos quanto aqueles que se relacionam com a organização envolvam-se em comportamentos violentos, assediadores ou discriminatórios, conforme definido neste documento, mas não se limitando a ele.

Valorizamos profundamente a importância de tratar todos os indivíduos com cortesia, ética e gentileza, respeitando a diversidade de cada pessoa. Cada membro da nossa equipe é responsável por promover um ambiente baseado no respeito e na educação nas interações dentro da organização. Portanto, reforçamos que todas as formas de sexismo, preconceito, abuso e discriminação são estritamente proibidos em todas as suas manifestações.

O Grupo CDM proíbe que seus colaboradores adotem condutas, tais como, mas sem limitar-se a:

- Atos intimidantes;
- Perseguições;
- Contatos físicos inadequados.
- Interrupções frequentes com o intuito de diminuir a capacidade profissional ou opinativa do outro;
- Utilização de linguagem pejorativa;
- Comentários ofensivos de qualquer natureza;
- Zombaria em relação a características físicas, origem socioeconômica ou regional;
- Insinuações desrespeitosas para desacreditar um colaborador;
- Chantagens e provocações indesejáveis;
- Qualquer forma de Assédio, Discriminação ou Atos de Violência, no desempenho das atividades profissionais diárias, seja no interior da organização ou fora dela,

O Grupo CDM está comprometido com:

- O respeito e salvaguarda da integridade física e mental dos indivíduos;
- O valor social do trabalho;
- A promoção de um ambiente de trabalho justo, produtivo, saudável e respeitoso;
- O encorajamento da construção de uma cultura institucional fundamentada na colaboração e no mútuo respeito.

5.2.1 Atos que configuram assédio moral

Constituem situações que podem configurar a prática de Assédio Moral as condutas contínuas e reiteradas abusivas que tenham por objetivo ou efeito gerar constrangimento, isolamento, discriminação, humilhação, exclusão social, difamação ou abalo psicológico, atingindo a autoestima, a autodeterminação, a evolução da carreira ou a estabilidade emocional de alguém, com danos objetivamente aferíveis, tais como:

- Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem de indivíduo ou grupo de pessoas, valendo-se de posição hierárquica ou funcional superior, equivalente ou inferior;
- Desrespeitar limitação individual decorrente de doença física ou psíquica, atribuindo-lhe atividade incompatível com suas necessidades específicas;
- Constranger alguém de modo frequente, expondo-lhe a situações vexatórias ou humilhantes, e trazendo-lhe abalo psíquico;
- Manifestar-se jocosamente, em detrimento da imagem de pessoa, submetendo-a à situação vexatória, seja fomentando boatos inidôneos e/ou comentários maliciosos, fazendo-a sentir-se prejudicada em sua honra ou sua imagem;
- Isolar, incentivar o isolamento ou criar condições para que isto ocorra, privando indivíduo ou grupo de pessoas de informações e treinamentos necessários ao desenvolvimento de suas atividades laborais ou acadêmicas, ou do convívio com seus colegas;
- Manifestar reiterada e publicamente desdém ou desprezo por pessoa determinada, imputando-lhe atributos falsos ou rumores que lhe causem humilhação e dor psíquica
- Impedir acesso a instrumentos essenciais ao exercício do trabalho, como telefone, computador, internet, uniforme, equipamentos de segurança específicos da atividade etc.
- Fazer ameaças explícitas ou implícitas de demissão ou represálias.

5.2.2 Atos que configuram assédio sexual e importunação sexual

Constituem situações que podem configurar a prática de Assédio Sexual e Importunação Sexual os atos que constrangem alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, podendo afetar a saúde física e psíquica, tais como:

- Seguir, espionar e/ou realizar abordagem que invada a vida privada com intuito sexual
- Adotar conversas indesejáveis com conotação sexual, mesmo após ter sido informado(a) que estas não são desejadas;
- Realizar contato físico não desejado;
- Fazer chantagens, promessas ou oferecer tratamento diferenciado mediante solicitação de favores sexuais;
- Criar ambiente pornográfico no âmbito institucional;
- Fazer ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, perturbação, ofensa, caso não receba o favor sexual.

É importante destacar que importunação sexual e assédio sexual são dois crimes diferentes, de acordo com o Código Penal. O assédio sexual é caracterizado por uma relação de hierarquia e subordinação entre a vítima e o agressor. Já a importunação sexual caracteriza-se por condutas descritas como atos libidinosos, sem a autorização/consentimento do outro e com a intenção de satisfazer a própria lascívia/prazer sexual.

É fundamental compreender que o silêncio da vítima não deve ser interpretado como aprovação da conduta, e tampouco invalida a classificação do Assédio Sexual no âmbito laboral. De maneira semelhante, a não realização do intento do assediador não altera a natureza do Assédio Sexual.

5.2.3 Atos que configuram discriminação

Constituem situações que podem configurar a prática de ato Discriminatório as condutas que tenham por objetivo insultar, distinguir ou excluir, por características e/ou condições individuais ou de grupos, fundada em raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, ou orientação sexual, que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, de direitos e liberdades fundamentais, tais como, mas sem se limitar a:

- Recusar emprego, promoção ou dispensar do trabalho em função de raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, ou orientação sexual ou filosófica;
- Preterir indivíduo ou grupo de pessoas, em quaisquer escolhas, em função de raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, ou orientação sexual ou filosófica;
- Considerar ilegitimamente o sexo, idade, cor ou situação familiar como fator determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de crescimento profissional;
- Exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovar esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego, salvo nos casos permitidos por lei;
- Isolar, incentivar o isolamento ou criar condições para que isto ocorra, privando indivíduo ou grupo de pessoas de informações e treinamentos necessários ao desenvolvimento de suas atividades laborais, ou do convívio com seus colegas, em especial quando em função de raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, ou orientação sexual.

5.2.4 Outros atos de violência

Constituem situações que podem configurar a prática de Ato de Violência qualquer forma de agressão de natureza física, verbal, psicológica, moral, sexual, patrimonial e suas consequências, tais como:

- Praticar violência física, ainda que aparentemente sutil, como empurrar alguém ou apertar-lhe os braços;
- Agredir verbalmente com xingamentos e ofensas;
- Agressão verbal, gritos, gestos de desprezo, ameaças.
- Ameaçar com violência física ou psicológica uma pessoa para que ela não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios e benefícios).

5.3 Estratégias de combate

O plano de prevenção e combate às práticas de Assédio, Discriminação e outros Atos de Violência no Grupo CDM envolverá a participação ativa de todos os colaboradores, independentemente de seus cargos, com especial destaque para a Alta Administração. Esse plano seguirá os princípios a seguir delineados:

- Realização de treinamentos sobre o Código de Conduta para todos os colaboradores, abrangendo a prevenção de diversos tipos de Assédio, Discriminação e Atos de Violência;
- Utilização de abordagens de gestão e treinamento de líderes para práticas alinhadas com o Programa de Integridade e organização de trabalho centradas no diálogo, colaboração e respeito.
- Estímulo a cultura institucional, tendo os Valores como norteadores de comportamentos e tomadas de decisões.
- Adoção de mecanismos de avaliação e desenvolvimento de profissionais a partir de feedbacks construtivos e transparentes, promovendo o desenvolvimento profissional dos colaboradores e criando um ambiente de trabalho saudável, inclusivo e não discriminatório.
- Promoção de iniciativas para aprimorar o ambiente de trabalho caso se detectem condutas incongruentes com esta política;
- Capacitação dos integrantes do Comitê de Ética, da alta administração e de todos os gestores, visando à prevenção e ao enfrentamento de diferentes formas de assédio, discriminação e demais atos de violência, a fim de capacitá-los para a identificação de problemas e para a proposição de melhorias no ambiente e nas relações de trabalho;
- Garantia de que as orientações relativas às atividades laborais sejam coerentes, proporcionais, justas e adequadas;
- Realização regular de avaliações do clima organizacional, com especial atenção às possíveis discrepâncias em relação a padrões de comportamento anteriormente observados entre os colaboradores, especialmente em situações de mudanças significativas.
- Comunicar de forma permanente, através de canais de comunicação internos e nos treinamentos de integração, o acesso ao Canal de Denúncias.
-

5.4. Canal de Denúncias

A ciência ou suspeita de qualquer conduta que viole as disposições desta Política, Código de Ética ou até mesmo alguma legislação ou norma em vigência, deverá ser imediatamente informada no Canal de Denúncias do Grupo CDM, disponível no link <https://grupocdm.becompliance.com/canal-etica/canal-denuncias> e telefone 0800-591-3457. Esse canal pode ser utilizado tanto pelo público interno como pelo público externo em geral, e está disponível 24 horas por dia, 7 dias na semana, e manterá em sigilo a identidade do denunciante, se assim ele preferir.

Não serão tolerados quaisquer comportamentos de retaliação ao colaborador ou terceiro que, de boa-fé, relate uma denúncia no Canal de Denúncias.

5.5 Sanções

O Grupo CDM não admite condutas que violem as disposições presentes nesta Política e qualquer violação será avaliada e tratada com as medidas que se mostrarem necessárias.

Assim, sem prejuízo das consequências legais cabíveis, poderão ser aplicadas as seguintes medidas:

- a) Advertência (verbal e/ou escrita)
- b) Suspensão
- c) Demissão por Justa Causa
- d) Rescisão Contratual, nos casos aplicáveis.

Além das sanções legais, entendendo a Alta Administração por necessário e possível, aplicará ao colaborador a medida educativa que se fizer necessária.

Ao Usuário envolvido na violação a essa Política será assegurada apuração justa e confidencial, de modo que qualquer medida tomada deverá ser proporcional e aplicada em conformidade com o Código de Conduta e demais normativas.

Em relação a terceiros contratados e/ou prestadores de serviço, a ocorrência será analisada e deliberada sobre a efetivação das penalidades, conforme contratos vigentes, sem prejuízo da adoção de outras medidas cabíveis, de acordo com a legislação.

As violações que impliquem em atividades ilegais, possam gerar riscos aos titulares de dados pessoais ou dano ao Grupo CDM, ensejarão a responsabilização pelos prejuízos daí decorrentes, cabendo, ainda, aplicação das medidas judiciais pertinentes.

6. Registros

Não aplicável

7. Histórico de Revisões

Nº REVISÃO	DATA	SUMÁRIO DE MODIFICAÇÕES	ELABORADOR	APROVADOR
00	24/07/2023	Criação da política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio	Josué Cordeiro	Claudio Ney de Faria Maia