

	Padrão: Política de Prevenção de Assédio Moral ou Sexual.	
Responsável: Comitê Compliance	Normas de prevenção/proibição de condutas ligadas a práticas de assédio moral e/ou sexual	Data de vigência: 12.12.2019

1 Objetivo

Estabelecer as diretrizes para identificação e prevenção de práticas de assédio moral ou sexual, as quais possam representar riscos à manutenção da harmonia, respeito e higiene no local de trabalho, nos moldes da legislação brasileira aplicável, bem como de acordo com os valores do Grupo CRR, especialmente em relação às condutas esperadas de seus profissionais.

2 Abrangência

Esta política se aplica a todos os trabalhadores do grupo CRR e aos terceiros que atuem prestando serviços em favor da empresa.

3 Diretrizes

3.1 Diretriz geral

A manutenção de um ambiente de trabalho hígido e harmonioso é essencial para uma relação saudável e produtiva. Neste sentido, fatores fundamentais como respeito e ética devem fazer parte da rotina diária de trabalho.

Práticas que possam ocasionar episódios de abuso ou violência, gerando exposição ao risco de humilhações, discriminações, agressões à honra e dignidade devem ser enfrentadas com discernimento, seriedade e compromisso, para construção e manutenção de um ambiente de trabalho equilibrado.

A identificação de tais práticas ou mesmo a incerteza quanto à ocorrência de condutas não condizentes com as diretrizes gerais e específicas da presente política deverão sempre ser encaminhadas ao corpo de gestão da empresa, para que medidas preventivas, reparatórias ou de conscientização possam ser adotadas de imediato.

3.2 Diretrizes específicas

Para os fins da presente política, estão listadas a seguir, a título exemplificativo, situações que podem configurar prática de assédio, expressamente proibidas no âmbito da empresa.

Assédio Moral:

- Ameaçar ou chantagear trabalhador, seja ele subordinado, superior ou colega de trabalho, utilizando-se de qualquer meio que possa exercer sobre ele pressão de ordem física ou moral;
- Ameaçar trabalhador subordinado quanto ao término da relação empregatícia, em função de impasses havidos durante a execução do contrato de trabalho;
- Repetir a mesma ordem para repetição ou refazimento de tarefas consideradas simples, a fim de obter a desestabilização emocional do trabalhador;
- Sobrecarregar o trabalhador mediante atribuição de tarefas ou metas inatingíveis ou, ainda, impedir a continuidade do desenvolvimento de atividades, negando informações ou induzindo o mesmo em erro;
- Desviar o trabalhador de sua função; retirar-lhe ou não fornecer material necessário à execução de tarefas;
- Ordenar a execução de tarefas não compatíveis com o conhecimento técnico ou aptidão física e/ou intelectual do trabalhador;
- Ordenar a execução de tarefas que possam ser consideradas como humilhantes diante do senso comum;
- Exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente, ainda que não haja comprovação da urgência ou da real necessidade do serviço;
- Delegar tarefas perigosas que não estão previstas no contrato de trabalho, e para as quais o trabalhador não foi devidamente treinado;
- Contrariar sistematicamente todas as opiniões externadas pelo trabalhador, ou, ainda, criticar o trabalho de modo exagerado ou injusto, publicamente ou em situações particulares;
- Dificultar ou impedir a efetivação de promoções ou o exercício de funções diferenciadas que possam ser galgadas pelo trabalhador;
- Pressionar para que o trabalhador não exerça seus direitos legais ou normativos, bem como para que abra mão de condições mais vantajosas obtidas naturalmente no curso do contrato de trabalho;

- Interferir no planejamento familiar do trabalhador, impedindo ou pressionando de forma contrária, por exemplo, a ocorrência de gestações ou adoções, casamento, práticas sociais etc;
- Danificar o local de trabalho ou os pertences do trabalhador;
- Proibir a comunicação entre colegas de trabalho;
- Controlar o tempo de uso de banheiro;
- Determinar que o trabalhador se submeta a procedimento de revista que possa ser considerada como vexatória ou invasiva;
- Agredir verbalmente ou fisicamente, dirigir gestos de desprezo, alterar o tom de voz ou ameaçar com outras formas de violência, física ou moral;
- Desmoralizar o trabalhador publicamente, através de boatos ou atos não condizentes com a ética e respeito necessários em um ambiente de trabalho;
- Criticar a vida privada, as preferências pessoais, físicas, emocionais ou sexuais, as convicções políticas e religiosas, ou ainda de qualquer natureza, externadas ou não pelo trabalhador;
- Zombar de atributos físicos ou da origem socioeconômica e regional do trabalhador, através de imitações, apelidos ou outras ações não condizentes com a ética e respeito necessários em um ambiente de trabalho;
- Insinuar atividades de cunho sexual, de violência ou que possam implicar em ato afrontoso ou de desrespeito ao trabalhador mediante emprego de gestos, palavras e outras formas de comunicação;
- Ignorar deliberadamente a presença do trabalhador ou o papel por ele exercido no contexto do trabalho em equipe, negando-lhe a palavra ou, até mesmo, deixando de cumprimentá-lo ou de se dirigir a ele;
- Determinar espionagem ou outra forma de invasão à privacidade do trabalhador;
- Privar o trabalhador de participar de confraternizações, almoços e atividades desenvolvidas em conjunto com outros colegas de trabalho;
- Segregar o trabalhador no ambiente de trabalho, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação;

- Ignorar deliberadamente problemas de saúde que acometam o trabalhador ou recomendações médicas na distribuição de tarefas, cobrança de assiduidade e entrega das atividades;
- Dificultar ou impedir que o trabalhador compareça a consultas médicas; e
- Praticar quaisquer outras condutas que visem desmotivar, depreciar, ameaçar, dificultar o trabalho, isolar ou agredir determinado trabalhador, que possam ser tidas como descabidas e não compatíveis com as políticas e valores da empresa.

Assédio Sexual:

- Prometer tratamento ou vantagens diferenciadas sob a condição de participação em encontros, realização de favores sexuais, ou ainda, manutenção de relações de cunho sexual, ou de qualquer outra atividade de natureza sexual;
- Chantagear o trabalhador para permanência ou promoção no emprego sob a condição de participação em encontros, realização de favores sexuais, ou ainda, manutenção de relações de cunho sexual, ou de qualquer outra atividade de natureza sexual;
- Ameaçar o trabalhador, velada ou explicitamente, no tocante à adoção de represálias, como a perda do emprego ou qualquer outra, em caso de postura negativa do trabalhador quanto à participação em encontros, realização de favores sexuais, ou ainda, manutenção de relações de cunho sexual, ou de qualquer outra atividade de natureza sexual;
- Narrar piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual, no intuito de constranger o trabalhador ou força-lo a anuir com o discurso libidinoso e descabido no ambiente de trabalho;
- Promover contato físico não desejado;
- Efetuar convites impertinentes, que exponham o trabalhador à condição de constrangimento no tocante à sua intimidade;
- Praticar exibicionismo de cunho erótico ou sexual;
- Criar ambiente pornográfico, não condizente com a seriedade e leveza das rotinas no ambiente de trabalho;

- Emitir gestos, mensagens de qualquer tipo, palavras ou qualquer outro tipo de contato que possa ser considerado obsceno ou que tenha o condão de invadir a intimidade do trabalhador;
- Promover conversas indesejáveis sobre sexo;
- Praticar quaisquer outras condutas que visem constranger, forçar ou humilhar determinado trabalhador no que pertine à sua intimidade sexual, que possam ser tidas como descabidas e não compatíveis com as políticas e valores da empresa.

Em linhas gerais, todas as condutas proibitivas, descritas de forma exemplificativa na presente sessão, são passíveis de ser incorridas por quaisquer níveis hierárquicos de trabalhadores, de modo que a observância de tais condutas deve ser rechaçada por todos os profissionais atingidos pela política, sob pena de punição.

3.3 Responsabilidades

De acordo com a legislação vigente, a pessoa assediadora estará sujeita a punições de ordem administrativo-trabalhista, as quais poderão ser aplicadas pela CCRR, tais como: (i) advertências verbais ou escritas; (ii) suspensões e (iii) demissão por justa causa.

Eventuais agravos e/ou prejuízos sofridos pela pessoa assediada, sejam de ordem moral ou material, comprovados por sindicância interna, serão passíveis de indenização pela pessoa assediadora, conforme disposições legais vigentes.

Adicionalmente, a pessoa assediadora poderá ser investigada e processada criminalmente, nos termos do artigo 216-A, do Código Penal.

Caso a CCRR seja condenada a indenizar prejuízos de ordem moral ou material, comprovados em eventual ação de ordem judicial ou administrativa de qualquer natureza, o assediador será chamado a participar do processo ou notificado regressivamente para reembolsar a CCRR quanto aos valores dispendidos, devidamente atualizados nos moldes da legislação vigente.

Em caso de recusa ou impossibilidade de tal procedimento regressivo, ainda nos moldes da legislação vigente, a CCRR se resguarda no direito de acionar judicialmente o assediador para cobrança dos valores que vier a desembolsar, devidamente atualizados e acrescidos de demais despesas acessórias.

4 Disposições Gerais

Qualquer violação ou suspeita de violação das disposições contidas na presente política deve ser prontamente reportada ao canal de denúncia (canal externo), por meio do telefone 0800 512 7702 ou www.contatoseguro.com.br/ccrr, sendo garantidas (i) a preservação de identidade da pessoa denunciante e (ii) a ausência de qualquer espécie de retaliação.

Na existência de alguma dúvida em relação à interpretação desta política ou necessidade de confirmação acerca da adequação de alguma hipótese aos termos deste documento, o trabalhador deverá contatar a área de Compliance ou o Departamento de Recursos Humanos através do e-mail: compliance@ccrr.com.br.

Ao receber esta política, é esperado que nossos colaboradores assinem o Termo de Compromisso e Adesão, conforme minuta anexa, aderindo expressamente aos seus termos e condições.

* * *

TERMO DE COMPROMISSO E ADESÃO À POLÍTICA EMPRESARIAL: PREVENÇÃO DE SITUAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL

Nome completo:

Cargo/função:

Setor/Departamento:

Data admissão:/...../.....

Entendo que a presente política (“Política de Prevenção de Situações de Assédio Moral ou Sexual”) reflete o compromisso da CCRR em relação a manutenção de um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e harmonioso.

Comprometo-me a cumpri-la integralmente em todas as minhas ações no trabalho.

Reconheço ter recebido um exemplar da Política de Prevenção de Situações de Assédio Moral ou Sexual.

Depois de ter lido o documento e ter tido a oportunidade de fazer perguntas sobre o mesmo, afirmo que estou de acordo com seu conteúdo e me comprometendo a seguir e cumprir todos os dispositivos e temas ali abordados e definidos.

A minha assinatura neste Termo de Compromisso e Adesão à Política de Prevenção de Situações de Assédio Moral ou Sexual é expressão do meu livre consentimento e concordância quanto ao cumprimento deste documento.

Local

...../...../.....

Assinatura do colaborador

.....