



# Compliance



H. EGIDIO  
GROUP

# POLÍTICA DE COMBATE E PREVENÇÃO AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO



# Sumário

<b>01 Objetivo</b>	<b>04</b>	<b>04 Diretrizes</b>	<b>14</b>
<b>02 Abrangência</b>	<b>05</b>	<b>05 Regras e Consequências</b>	<b>19</b>
<b>03 Lista de definições e conceitos</b>	<b>06</b>	<b>06 Responsabilidades internas</b>	<b>20</b>
Assédio moral vertical.....	07	<b>07 Canal de denúncias</b>	<b>22</b>
Assédio moral interpessoal.....	08	<b>08 Diretrizes finais</b>	<b>23</b>
Assédio moral horizontal.....	09	<b>Referências</b>	<b>24</b>
Assédio moral misto.....	10		
Assédio moral organizacional.....	11		
Discriminação.....	12		



# 01 Objetivo

Proporcionar um local de trabalho seguro, livre de discriminação de qualquer tipo e natureza bem como promover práticas voltadas ao enfrentamento e combate ao assédio, assegurando uma cultura em que todo indivíduo seja tratado com respeito e dignidade.



# 02 Abrangência

Deve ser seguida em sua totalidade por todos os empregados, independentemente do nível hierárquico, bem como pelas pessoas que representem a empresa em qualquer esfera, alcançando os fornecedores e prestadores de serviço e, ainda, no relacionamento com os públicos de interesse (stakeholders).



# 03 Lista de definições e conceitos

Para fim de entendimento dessa política define-se:

**ASSÉDIO MORAL:** processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atente contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico.



# ● Assédio moral vertical

Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies:

- **Descendente:** Assédio caracterizado pela pressão dos chefes em relação aos subordinados. Os superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para pôr o empregado em situações desconfortáveis, como desempenhar uma tarefa que não faz parte de seu ofício e qualificação, a fim de puni-lo pelo cometimento de algum erro, por exemplo.

- **Ascendente:** Assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe. Consiste em causar constrangimento ao superior hierárquico por interesses diversos. Ações ou omissões para "boicotar" um novo gestor, indiretas frequentes diante dos colegas e até chantagem visando a uma promoção são exemplos de assédio moral desse tipo.

# Assédio moral interpessoal

Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe.



# ● Assédio moral horizontal

Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho. O assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta que se aproxima do bullying, por ter como alvo vítimas vulneráveis.



# Assédio moral misto

Consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e por colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão começa sempre com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento.



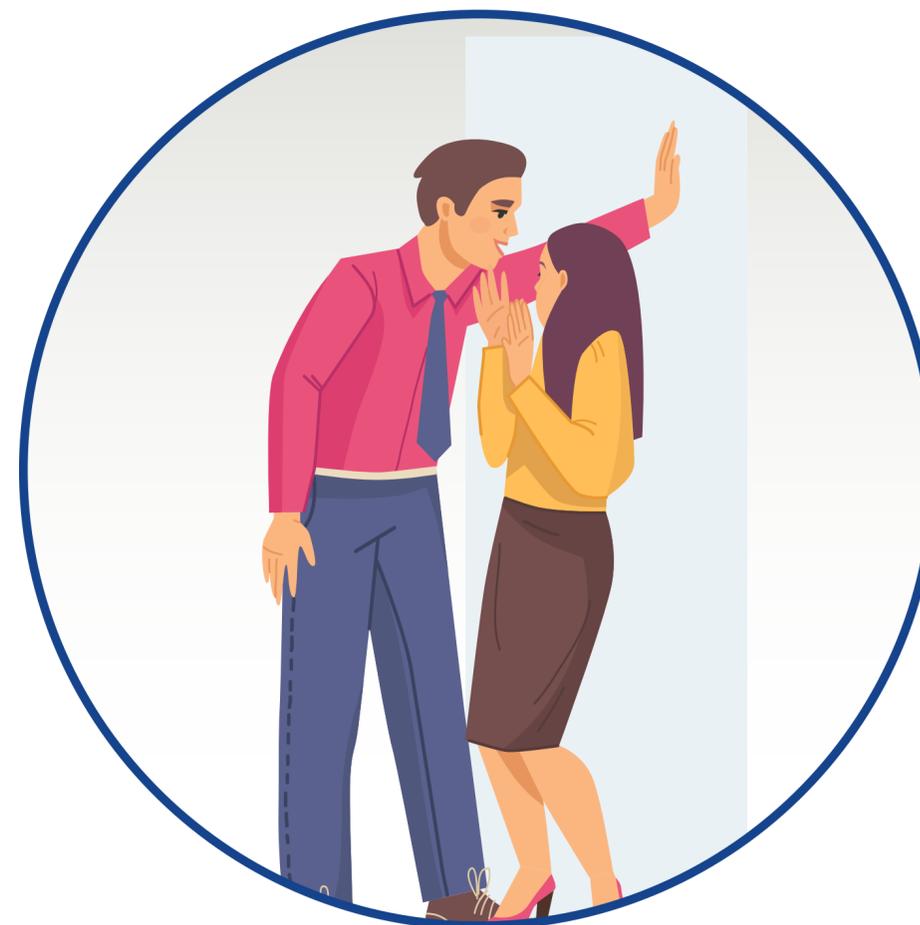
# Assédio moral organizacional

Processo contínuo de condutas abusivas amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem obter engajamento intensivo e degradante dos empregados ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais.



# ● Assédio sexual

Conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.



# ● Discriminação

Compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública.



# 04 Diretrizes

---

O H. EGIDIO GROUP compromete-se a promover um ambiente de trabalho digno, saudável, seguro e sustentável através do cumprimento das seguintes diretrizes:

1) Não tolerar atitudes ofensivas, intimidações, ameaças, que revelem desrespeito, ou ainda configurem assédio, seja moral e/ou sexual, bem como atitudes que caracterizem qualquer tipo de violência, e que possam interferir no bom clima organizacional.

2) Não permitir qualquer tipo de discriminação de raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, idade, pessoas com deficiência e/ou necessidades especiais. Todos são merecedores de tratamento cordial, justo e respeitoso, independentemente do nível hierárquico.

# ● Diretrizes

3) Promover ambiente organizacional de respeito à diferença e não-discriminação desenvolvendo estratégias que favoreçam um ambiente de trabalho seguro e saudável.

4) Desenvolver estratégias de prevenção e combate ao assédio e à discriminação em todas as suas formas.

5) Tratar os empregados pelo nome que reflita a sua identidade de gênero, garantindo o uso do nome social para aqueles que assim desejarem, ficando

atento aos apelidos que não devem ser utilizados a quem assim não desejar.

6) Promover e desenvolver métodos de gestão e organização laboral que promovam saúde, sustentabilidade e segurança no trabalho.

7) Promover ações de escuta, acolhimento e acompanhamento de pessoas.

8) Incentivar práticas restaurativas para resolução de conflitos.

# ● Diretrizes

9) Promover práticas de aperfeiçoamento, capacitação e desenvolvimento gerencial e profissional.

10) Promover ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana.

11) Promover campanhas e programas de prevenção ao assédio e discriminação no trabalho, utilizando linguagem clara e objetiva e estratégias assertivas de comunicação.

12) Garantir o acompanhamento adequado para os casos de assédio e discriminação ocorridos, comprometendo-se a investigar todos os casos, garantindo o sigilo e confidencialidade e a não retaliação.

13) Assegurar o respeito à diversidade e coibir toda e qualquer forma de discriminação nas relações de trabalho e impedir mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam o assédio moral e sexual.

# ● Diretrizes

14) Promover a comunicação horizontal, o diálogo, o feedback e canais de escuta e discussão com o objetivo de identificar problemas e propor ações de melhoria no ambiente e nas relações de trabalho.

15) Promover ações de inclusão e acessibilidade.

16) Ofertar e manter canal de denúncia para recepção da denúncia, tratativa a todas as pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação no âmbito institucional quando possível, resguardado

pelo sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho.

17) Promover ações imediatas para preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou discriminação.

# • Diretrizes

18) Agir com transparência, respeito e cumprimento às leis trabalhistas vigentes, incluindo o Código de Ética e Conduta e Manual do Colaborador, nos processos de evolução salarial, promoção ou capacitação com vistas a garantir a equidade de oportunidades para todos.

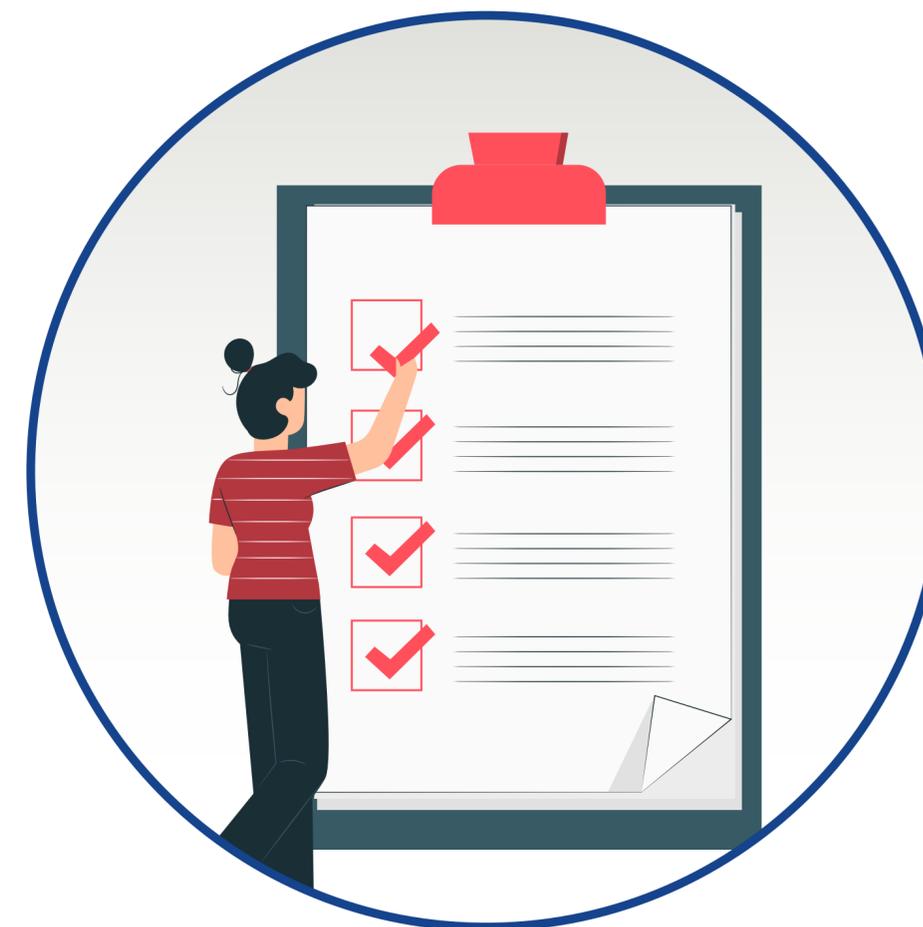
19) Não tolerar a realização de qualquer ato de discriminação ou de assédio, seja ele moral ou sexual, pelos seus empregados, incluindo os prestadores de serviço, contra demais colaboradores, clientes, terceiros ou qualquer público.

20) Garantir a isonomia dos processos de contratação, promoção, seleção ou rescisão, a fim de que não sejam influenciados por sexo, raça, etnia, nacionalidade, idade, deficiência, religião, orientação sexual, identidade ou expressão de gênero.



# 05 Regras e Consequências

As consequências em caso de descumprimento destas diretrizes serão tratadas em conformidade com o Código de Conduta e Ética e Normas Disciplinares legalmente estabelecidas, observando-se sempre a investigação isenta e proporcionalidade da sanção. Em caso de infração às políticas corporativas, o fato deve ser reportado ao Canal de denúncia, diretamente ao Departamento de Compliance, Departamento Jurídico e/ou Departamento de Gestão de Pessoas, o qual deverá ser apurado.



# 06 Responsabilidades internas

---

**SESMT/CIPA:** Responsável pela observação, orientação, aplicação e fiscalização de medidas voltadas à prevenção e ao combate ao assédio moral ou sexual e outras formas de violência do âmbito do trabalho por meio de atividades a serem desenvolvidas pela CIPA. Responsável pela ação de capacitação, treinamentos e sensibilização de todos os empregados e empregadas, independentemente do nível hierárquico. Criar os indicadores de monitoramento garantindo assim a efetividade dessa política.

**DEPARTAMENTO JURIDICO:** Emissão de pareceres sempre que consultado a fim de apoiar a tomada de decisão, acompanhamento dos casos investigados a fim de garantir a aplicação da legislação brasileira e liceidade das condutas adotadas pelos demais departamentos.

# —● Responsabilidades internas

## **DEPARTAMENTO DE COMPLIANCE:**

Escrita de políticas e procedimentos necessários a amparar a forma como o SESMT conduzirá as suas atividades, sendo responsável por gerir e pela operacionalização do canal de denúncias, apuração dos fatos que chegarem ao seu conhecimento por meio de abertura de processo de investigação interna, comprometendo-se a reportar os casos à Alta Direção. Será ainda responsável pelo monitoramento dos indicadores criados pelo SESMT quanto ao assunto assédio e

discriminação.

**DEPARTAMENTO DE GESTÃO DE PESSOAS:** Garantir e dar conhecimento da presente política aos empregados servindo de apoio às demais áreas, comprometendo-se à reportar ao departamento de compliance todo e qualquer caso de assédio e discriminação que chegue ao seu conhecimento sendo, ainda, responsável pelas campanhas de endomarketing a respeito do assunto assédio e discriminação.

# 07 Canal de denúncias

---

Como ferramenta de recebimento de fatos que poderão ser caracterizados como assédio, institui-se o canal de denúncias como mecanismo de controle de coleta de informações. O canal de denúncias deverá ser gerido por empresa especializada e terceirizada, garantindo a isenção da coleta de informação bem como deverá garantir o anonimato daqueles que preferirem não se identificar, garantindo, também o sigilo e a confidencialidade das informações e dos dados.

As investigações de fatos oriundos do canal de denúncia deverão seguir as diretrizes do manual de investigações do Grupo H. Egídio, e deverão observar as melhores práticas inerentes ao tema, sempre observando os direitos do denunciado e garantindo ao denunciante a não retaliação.

O canal de denúncias não exclui a possibilidade de que fatos possam ser denunciados diretamente ao gestor imediato e aos departamentos de Gestão de Pessoas, Jurídico e Compliance.

# 08 Diretrizes finais

Esta política deve ser publicada em local de fácil de acesso e deve ser oferecido treinamento a todos os colaboradores. Deve também ser revista sempre que houver necessidade de adequação.



# Referência

- Código de Ética e Conduta;
- Cartilha Institucional sobre assédio;
- Lei 14.457/2022;
- CLT
- Convenção 190 da OIT



# Compliance



H. EGIDIO  
GROUP