

# POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO

Grupo   
comporte



# SUMÁRIO

---

01	A quem se destina esta política?	01
02	O que entendemos por assédio?	01
02.1	Assédio Moral	01
02.1.1	Tipos de Assédio Moral	01
02.2	Assédio Sexual	02
03	Como devemos agir na prática?	03
04	Cuidados especiais que toda liderança deve ter	03
05	Apurações e sanções	03
06	Conscientização e treinamentos	04



## 1. A QUEM SE DESTINA ESTA POLÍTICA?

As diretrizes aqui previstas abrangem todos os colaboradores do Grupo Comporte em qualquer nível hierárquico, bem como fornecedores e prestadores de serviços.

## 2. O QUE ENTENDEMOS POR ASSÉDIO?

Caracteriza assédio em um local de trabalho toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

A perturbação no ambiente de trabalho ocorre independentemente do tipo de assédio, e combatê-lo está sendo compreendido como questão de saúde do trabalho.

O Grupo Comporte repudia todo e qualquer tipo de assédio, por isso a presente política objetiva traçar diretrizes que impeçam o cometimento de quaisquer dessas práticas por seus colaboradores.

### 2.1 ASSÉDIO MORAL

Assédio Moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando sua saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho. Essas condutas são incompatíveis com a Constituição Federal e com diversas leis que tratam da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Por isso devem ser combatidas.

#### 2.1.1 TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

Tecnicamente, o assédio moral é classificado em quatro situações diferentes:

- I. Vertical descendente: quando o empregado em nível hierárquico pratica a violência contra subordinado;
- II. Vertical ascendente: quando o subordinado pratica o assédio contra superior;
- III. Horizontal: praticado por empregados em mesmo nível hierárquico, sem qualquer relação de subordinação;
- IV. Misto: quando há um assediador vertical e outro horizontal, ou seja, o empregado assediado é atingido pelos colegas de trabalho e por superiores hierárquicos.



Importante ressaltar que as organizações podem e devem cobrar produtividade e resultados de seus colaboradores, mas desde que o façam de forma respeitosa, observando a dignidade do trabalhador e o equilíbrio para com a sua vida pessoal. Desta forma, exigências profissionais pertinentes, aumento do volume de trabalho e uso de mecanismos tecnológicos de controle são alguns exemplos de práticas que não se classificam como assédio moral.

## 2.2. ASSÉDIO SEXUAL

Assédio sexual é definido, de forma geral, como o constrangimento no ambiente de trabalho, em que, como regra, o agente utiliza sua posição hierárquica superior ou sua influência para obter vantagens sexuais. Constranger significa causar embaraço, desconforto e incômodo à pessoa ofendida.

Pessoas de ambos os sexos podem figurar como assediador (a) ou assediado (a). Inclusive, autor e vítima podem ser do mesmo sexo.

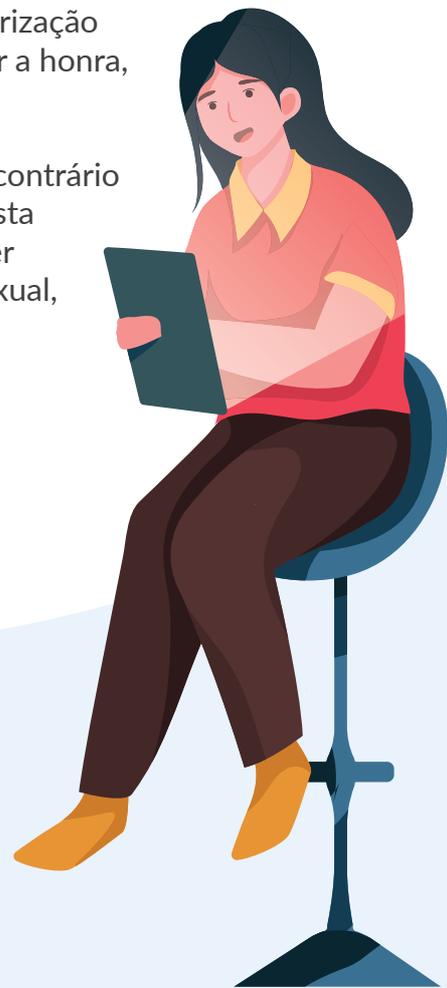
O assédio sexual ocorrerá independentemente do local onde é cometido, sendo irrelevante se praticado no ambiente físico da relação laboral ou fora deste.

Vale ressaltar, ainda, que assédio sexual é crime previsto no artigo 216-A do Código Penal, cuja definição segue transcrita:

*Constranger alguém com intuito de levar vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua forma de superior hierárquico, ou ascendência inerentes a exercício de emprego, cargo ou função: Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.*

A reiteração do ato não é imprescindível para a caracterização do crime. Logo, uma única ação é suficiente para atingir a honra, a dignidade e a moral da vítima.

O Grupo Comporte repudia qualquer comportamento contrário a um ambiente laboral saudável e seguro. Por meio desta Política reafirma o compromisso de prevenir e combater qualquer conduta que configure assédio moral e/ou sexual, de acordo com as diretrizes previstas na legislação.



### 3. COMO DEVEMOS AGIR NA PRÁTICA

Se um comportamento ou determinada situação indicar prática de assédio moral e/ou sexual, os fatos deverão ser reportados aos canais de comunicação disponibilizados pelo Grupo Comporte.

É importante que o relato contenha o máximo de informações possíveis para que o fato seja devidamente apurado e as medidas necessárias sejam tomadas. A denúncia, inclusive, pode ser realizada de forma anônima.

Em caso de dúvidas, busque orientação! A informação é a única garantia para que todos saibam o que é assédio e quais são os comportamentos e ações aceitáveis em um ambiente de trabalho.

### 4. CUIDADOS ESPECIAIS QUE TODA LIDERANÇA DEVE TER

A prevenção e o combate ao assédio tratada nesta política é um compromisso do Grupo Comporte com seus colaboradores e terceiros.

Para promoção de um ambiente de trabalho seguro, saudável e pautado pelo respeito, o Grupo fundamenta suas ações em dois pilares: educação/conscientização e fiscalização.

Equipes de liderança dos diversos setores do Grupo avaliam constantemente as relações interpessoais no ambiente de trabalho, dispendo de canais de comunicação, tais como o Comitê de Integridade e Compliance e o Canal de Denúncias, para acolher relatos de maneira simples, segura e objetiva, além de apurar e punir as violações constatadas.

### 5. APURAÇÕES E SANÇÕES

Todos os fatos comunicados que dizem respeito à suspeitas de violação desta Política serão analisados pelo Comitê de Integridade e Compliance que poderá, diante da situação e com base nas demais políticas de integridade do Grupo Comporte, instaurar investigação interna ou mesmo solicitar o trabalho de uma investigação independente, podendo ainda reportar imediatamente os fatos às autoridades competentes.

Para que o Grupo tenha acesso à informações sobre eventuais violações ao nosso programa de Compliance, é fundamental que todos interajam e colaborem. Neste sentido, o Grupo Comporte espera que todos estejam atentos ao tema e reportem quaisquer informações para os seguintes canais de comunicação:



## CANAL DE DENÚNCIAS

E-mail: [integridade@comporte.com.br](mailto:integridade@comporte.com.br)

Site: [compliancecomporte.com.br](http://compliancecomporte.com.br)

Comitê de Integridade e Compliance

E-mail: [comiteintegridade@comporte.com.br](mailto:comiteintegridade@comporte.com.br)

Em caso de dúvidas sobre a aplicação adequada das diretrizes constantes na presente política, os colaboradores devem submeter a questão ao seu gestor imediato e/ou ao Comitê de Integridade e Compliance.

Nenhum colaborador será retaliado ou penalizado por utilizar e interagir com o canal de denúncias ou com o Comitê de Integridade e Compliance. Pelo contrário, o apoio de todos é fundamental para que tenhamos um ambiente ético e transparente no Grupo Comporte.

## 6. CONSCIENTIZAÇÃO E TREINAMENTO

O Grupo Comporte mantém um programa de conscientização acerca da importância da integridade e do Compliance. Serão ministrados periodicamente treinamentos aos colaboradores, inclusive para a alta gestão, apresentando e atualizando todas as políticas e normas de prevenção e combate ao assédio em nosso ambiente corporativo.

Esse trabalho será coordenado pelo Comitê de Integridade e Compliance e contará com a ajuda de vários setores da empresa, a fim de ampliar a mensagem e sensibilizar os colaboradores a respeito da importância de cada política.



# POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO

Grupo   
comporte

